

Kyrkoherdens ämbetsberättelse

Underlag för Biskopsvisitation 2016



Visby domkyrkoförsamling
Domprost Mats Hermansson

Inledning

Innan jag går in på de olika rubrikerna och mängden av frågeställningar som där finns så vill jag gärna nämna en viktig aspekt av vår församling som inte är berörd i detta formulär. Det handlar om den omfattade verksamheten som vi bedriver på och i anslutning till våra kyrkogårdar. Inom vår Kyrkogårds och fastighetsförvaltning verkar ca 20 medarbetare. De medarbetarna osynliggörs genom detta formulär på ett olyckligt sätt. Att den verksamheten inte alls kommer med i stiftskansliets standardformulär inför Biskopsvisitationerna ibland stiftets församlingar är en tydlig brist. Jag föreslår en revidering av formuläret i det hänseendet inför kommande Biskopsvisitationer.

Vårt arbete inom kyrkogårdar och fastigheter är naturligtvis av största vikt när man ska sja om församlingens framtida ekonomi, arbetslaget, kyrkliga handlingar, information, diakoni och själavård – för att bara nämna några av de i formuläret nämnda frågeställningarna.

Jag vet att medarbetare på våra kyrkogårdar är missbelåtna att visitationen inte omfattar också deras verksamhet. Kanske kan man tänka sig att utöka visitationen till ett besök på våra kyrkogårdar under hösten?

Omvärldsanalys

1. Vilka förskolor och skolor finns i församlingen?

Skolor

Antal barn 0-15 år är 15,8% av hela öns befolkning. Visby skolors upptagningsområde är Visby, Väskinde, Bro, Västerhejde, Stenkumla och Träkumla.

I Visbyområdet finns:

- 2 kommunala grundskolor skolår 7-9
- 12 kommunala grundskolor förskoleklass, skolår 1-6 och skolbarnomsorg
- 4 privata grundskolor skolår F-9
- 21 kommunala förskolor för barn 1-5 år och 9 privata
- Pedagogisk omsorg (Familjedaghem)
- Åk 7-9 på sex orter på ön: Fårösund, Roma, Slite, Klintehamn, Hemse och 2 i Visby
- 1 kommunal gymnasieskola (ht 2014 slogs tre skolor ihop på grund av vikande underlag. Läsåret 2014/2015 har gymnasieskolan ca 1550 elever)
- 3 privata gymnasium

Regionens ekonomi för utbildning är svag. Flera skolor på ön är nedläggningshotade.

Regionen vill bussa elever till Visby. Kostnad per elev 2010 var 99 660 kr jämfört med rikssnittet 86 900 kr. Läromedelskostnaden ligger ca 15 00 kr under rikssnittet och lokalkostnaderna ca 2000 kr över rikssnittet. Enligt prognosen som Region Gotland gjort fram till år 2020 kommer elevantalet att minska relativt betydande. Dock saknas det idag ca 50 dagisplatser enbart i Visby.

De förskolor och skolor som finns fördelade på församlingens distrikt:

Distrikt City

Kommunala 9 förskolor:

Blå Huset, Forellen, Asken, Klubbsvampen, Myran, Persgränd, Storcken, Tjelvar och Vitkålen.

Privata 5 förskolor:

Slottsbacken, Positivet, Uteförskolan Stjärngatan, Fröet, Visby
Montessoriförskola Strandgatan.

Kommunala 4 grundskolor:

Norrbackaskolan: F-6, språkklasser, särskola, fritidshem

St. Hansskolan: F-6, fritidshem

Solberga: åk 4-6, särskola, fritidshem

Tjelvarskolan: F-3, fritidshem

Friskolor 3:

Gute F- 9, gymnasium

Montessori F- 6, fritidshem

Orion F- 9, fritidshem

Gymnasium:

Wisbygymnasiet norra

Friskola 3 gymnasium:

Gute

Montessori

Orion

Södra distriktet:

Kommunala 12 förskolor:

Bogen, Bryggaren, Bullerbyn, Glasmästaren, Humlan, Korallen, Lien, Linden, Skräddaren, Torpet och Visborgsstadén.

Privata 4 förskolor:

Russet, Atheneskolan, Karlavagnen, Riddarsporren, Sankta Maria – Terra Nova.

Kommunala 6 grundskolor:

Gråbo: F-6, särskola, fritidshem

Lyckåker: F-6, fritidshem

Terra Nova: F 1-6

Alléskolan: åk 2-6, fritidshem

Humlegårdsskolan: + särskola

Södervärn: åk 7-9. + särskola

Friskolor 1:

Athene F- 9

Gymnasium:

Wisbygymnasiet södra, inkluderar gymnasie sär.

Friskola 1 gymnasium:
Athene
Fritidsgården Puman
Ungkulturhuset Fenix

I Region Gotlands rapport gör man följande beskrivning av befolkningen: Det är en kraftig expansion av gruppen 65 år och äldre. En ny expansion ligger framför oss fram till början av 2030 -talet. Bakgrunden till detta är de stora barnkullarna på 1940-talet och 1960-talet. På 25 år har befolkningen ökat endast med 1,7% och framöver beräknas inte ökningen bli mer än marginellt högre.

2. Sker samarbete med dessa skolor?

Det sker ett omfattande och kontinuerligt samarbete med alla dessa skolor. Förskolor och lågstadieskolor inbjuds kontinuerligt till sk. Påsk – respektive advents- julvandringar som genomförs av anställda medarbetare tillsammans med ideella medarbetare.

Vi har en grupp i medarbetarlaget som arbetar just med skolkontakterna, Skolkyrkan. De arbetar just nu med att se över hur regelbundenheten ska se ut i våra inbjudningar till alla församlingens skolor.

3. Finns andra kommunala institutioner med inriktning på ungdomar. Samarbete?

Vi har ett samarbete med ungdomsgården Puma i Gråbo. Det har accentuerats efter några självmord bland unga människor. Hur kan vi tillsammans förebygga självmord? Etablerad kontakt finns även med regionens ungdomsgrupp och ett samtal pågår hur vi kan samarbeta och skapa goda förutsättningar för ungdomar som lever i utsatthet.

Vi har också haft ett samarbete med Film på Gotland när det gäller en samtalsgrupp om Tv serier. Man såg Tv serien Girls och talade om existentiella frågor bla när livet skaver vid övergång från ung till ung vuxen. könsroller och kvinnobilder i media.

4. Finns äldreboenden? Samarbete?

Vi har regelbundet gudstjänster på 7 olika äldreboenden/sjukhem. Vi kommer då en gång i veckan eller var 14:e dag med musiker och präst/diakon för att tillsammans fira en gudstjänst, ha en andakt. Det är mycket uppskattat och efterlängtat.

5. Finns andra offentliga institutioner i församlingen. Vilka?

Universitetet Campus Gotland. Vi har en kontaktperson bland prästerna som är med i Krisgruppen.

Vi har ett lasarett i församlingen – med Sjukhuskyrkan

Översättarcentrum, Baltic Art Center, Tonsättarcentrum, Militären mm

6. Vilka större företag finns i församlingen?

Många. Vi har ett särskilt samarbete med Cityföreningen som organiserar affärerna i staden.

7. Hur ser utvecklingen ut i församlingen vad gäller företag och institutioner?

God

8. Finns hembygdsförening och hembygdsgård eller liknande?

Vi har Visby innerstadsförening som vi har en regelbunden relation till då de använder våra lokaler för sina samankomster.

9. Finns andra ideella föreningar i lokalsamhället och hur samarbetar ni med dessa?

Vi samarbetar bland annat med:

Sankt Lucas – dels när det gäller handledning, dels när det gäller IKON-ett filmprojekt. I IKON finns också Film på Gotland, Folkets bio och Sensus med.

Vi har vidare Medeltidsveckan, Almedalsveckan, Crime Time, Art Week, Gotlands föreningsråd, Röda korset, Rädda barnen, Vägen Hela människan. Vår församling har relation till alla dessa organisationer.

På Träffpunkt Gråbo samarbetar vi tillsammans med Röda korset och Visby Stadsmission för att utveckla en god mötesplats i stadsdelen. En av församlingens diakoner är på plats två förmiddagar i veckan.

10. Annan väsentlig förändring i lokalsamhället.

Det byggs till på flera håll i staden. Den stora kommande förändringen är bebyggelsen i stadens södra utkanter. På Gotland sker en succesiv urbanisering

11. Hur har församlingen förändrats med anledning av de beskrivna samhällsförändringarna?

Inte alls när det gäller verksamhetslokaler eller verksamhet. Men vi har genom den positiva befolkningsförändringen en bra utveckling när det

gäller medlemmar och därmed en hyfsat positiv framtida ekonomi. Kommande årbudgetar kan troligtvis balanseras tack vare detta. Den stora positiva förändringen är alltså att staden växer.

12. Hur ser rekryteringen ut av förtroendevalda?

Rekryteringen synes fortgå på ett tillfredställande sätt. Som kyrkoherde är jag inte alls involverad i det. Man kan dock se att de förtroendevalda blir äldre. Men vi har den senaste mandatperioden fått med några som ännu ej uppnått pensionsålder. Mycket positivt.

13. Hur ser kyrkorådets engagemang ut i församlingens grundläggande uppgifter (KO 4 kap § 5)?

Stort engagemang. Stor pålästhet. Stor vilja att fortbilda sig. Vi hade just en studiedag omkring diakoni utifrån det nya biskopsbrevet. Stor uppslutning och fint samtal. Vi har tidigare också samtalat omkring vår gudstjänst och där prövar vi oss för närvarande fram till nya former. Mer om det senare i denna ämbetsberättelse.

14. Hur ser kyrkorådets engagemang ut i församlingens ekonomi (KO 4 kap § 6)?

Vi har flera förtroendevalda som också har haft uppdrag i region/kommun samt i andra föreningar, vi har också flera med rika erfarenheter från sitt arbetsliv och näringsliv. Detta gör att vi samlat har en god och bred kompetens när det gäller att ta ansvar för vår ekonomi

15. Hur fungerar kyrkorådet som arbetsgivare? I relation till lagar och bestämmelser? Vid nyrekrytering av medarbetare etc.

Det korta svaret på de två första frågeställningarna är: Gott. När det gäller nyrekrytering och anställning har vi en bra delegationsordning som fungerar på ett utmärkt sätt när det gäller att tydliggöra boskillnaden mellan styrning och ledning. Också det fungerar väl.

Kyrkliga tjänster och uppdrag sedan 2000

1. Präster
2. Kyrkomusiker
3. Diakoner
4. Klockare
5. Andra anställda
6. Kyrkvårdar
7. Ordförande och vice ordförande i kyrkofullmäktige
8. Ordförande och vice ordförande i kyrkorådet
9. Frivilliga lekmanamedhjälpare i den kyrkliga verksamheten

Dessa frågor (1-9) är för omfattande att besvara. Det handlar säkert om flera hundratals namn. Detta är frågor som möjligen är enklare att besvara i en liten församling – i en församling av domkyrkoförsamlingens omfattning blir uppgiften övermäktig. Biskopen får återkomma om han kräver svar på alla dessa frågor. Just nu har jag valt att prioritera med detaljerade svar på formulärets övriga frågor.

Ekonomi

1. Hur bedömer du församlingens ekonomi i dagsläget och på fem års sikt?

Försiktigt optimistisk.

Församlingen följer ganska nära den statistiska utveckling som vi ser i Svenska kyrkan i stort när det gäller den dalande medlemskurvan. Vi blir procentuellt färre medlemmar – ungefär 1 % färre per år. Vi ligger någonstans mellan 65-70 % tillhöriga idag. Alltså som landet i stort.

Tack vare att vi är centralorten på ön så kompenseras vårt medlemstapp med att framförallt äldre människor flyttar in från landsbygden.

Denna urbanisering i kombination med några smärre omorganisationer vi gjort på senare år gör att vi kan möta framtiden med tillförsikt.

- Vi har lagt ihop de två tidigare distrikten Visborg och terra Nova till ett Söder distrikt

- Vi har lämnat det formella samarbetet runt Tjelvarkyrkan

- Vi har tillskapat 4 husvärdstjänster (två i församlingshuset, en i Terra Nova och en i Visborg) som har ett tredelat ansvar för lokalvård, husmorsuppdrag och vaktmästeri.

- Vi har identifierat en överkapacitet och på så sätt förändrat ett antal tjänster i första hand i samband med pensionsavgångar när det gäller musiker, präster, diakoner och pedagoger i samband med avgångar.

Vi har lyckats krympa kostymen utan några större varsel, vilket känns personalvårdande bra.

Vi har det innevarande budgetåret (2016) en budget i balans. Och det tror jag att vi har också om fem år.

Präst och diakon

1. Vilka vidareutbildningar har prästen och/eller diakon gått under de senaste fem åren utöver den utbildning som stiftet arrangerat?

Också detta är en fråga som är svår att svara på. Att i detalj svara på detta är omöjligt utan ett mycket omfattande detektivarbete. Men jag kan svara så här:

- Ingen medarbetare har mig veterligen fått nej på en önskan om en fortbildning de senaste 7 åren. Utom i två fall.
- Vi har en omfattande budget för fortbildning. Under innefattande budgetår uppgår den till 900 000 kr. (kyrkogårdsfolket inte medräknat)
- I de årliga medarbetarsamtalen så är behovet/önskemålet om medarbetarens fortbildning/vidareutbildning en återkommande och obligatorisk frågeställning.
- För våra medarbetare inom sjukhuskyrkan har vi en särskild satsning på fortbildning.
- Vi har just nu två medarbetare som på del eller heltid är lediga för vidareutbildning inom sitt fack.
- Vi har två medarbetare som just nu under en längre tid, med flera kurstillfällen om flera dagar, går Ideellt forums utbildning Att leda ideella.
- Vi har en medarbetare som går ett längre chefsutvecklingsprogram i regi av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.
- 8-9 medarbetare (inte bara präster och diakoner) har gått en veckas intensivutbildning i Ledarskap – och grupputbildning under en veckas intensiv kurs.

Vi går mot en utveckling från det att medarbetare tidigare i stor utsträckning önskade vidareutbildning till att församlingsledningen erbjuder och tillfrågar medarbetare om olika utbildningsinsatser utifrån församlingens behov. På så sätt hoppas vi att vi på sikt får utbildningar som än bättre passar för den verksamhet som finns i församlingens verksamhetsplanering.

Det har också hänt att medarbetare erbjudits utbildning som de avböjt.

Kort sagt. Vi satsar gärna resurser på utbildning av våra medarbetare. Och vi går mot en alltmer målstyrd utbildning. Där verksamhetens behov kommer allt mer i förgrunden.

2. Vilken teologisk litteratur har du som präst senast tagit del av?

- Martin Luther, Detta löfte gäller alla – företal till Bibeln, Artos 1999
- Elisabeth Gerle, Sinnlighetens närvaro, Luther mellan kroppskult och

3. Var hämtar präst/diakon i församlingen sin andliga påfyllnad och inspiration?

Personlig själavård – brukar jag ta upp som viktigt för alla

Alla har erbjudande om handledning

Litteraturstudium uppmanas

Vi har en generös budget för fortbildning och inspiration.

Vi har också talat om det personliga andaktslivet. Att sitta i bänken.

4. Hur uppfattar du ditt predikouppdrag och hur förbereder du dig för dina predikningar?

Jag uppfattar mitt uppdrag som förkunnare som absolut centralt i min kallelse och i mitt uppdrag som präst.

Predikan är en del av detta uppdrag att förkunna. Andra arenor är media – också moderna medier – samt inom föreningsliv i staden.

Jag har tagit till mig Martin Lönnebos predikoförberedelse – som en två stegsraket:

- Allmän förberedelse. Består i att följa med i samtiden; ta del i media och debatt om vad som rör sig i kulturliv och samhälle/värld. Hit hör förstås även en god orientering i kyrkans liv.

- Söndagens predikan inleder jag på söndagkvällen en vecka innan. Då läser jag texten och tuggar den under veckan. Fredag kväll – lördag läser jag bibelkommentarer (jag går inte till originaltexten eller ägnar mig åt språkliga studier). Jag tar hjälp av predikosamlingar.

Söndag morgon avslutar jag skriverandet av predikan – så att den känns färsk – och så har jag möjlighet att relatera till det dagsaktuella från morgonens media.

5. Har du som kyrkoherde eller någon annan av församlingens ämbetsbärare möjligheter att få handledning eller egen själavård

När det gäller handledning känns det tydligt som ett arbetsledaransvar.

Det ser vi till att alla får erbjudande om. Det skiftar lite över tid om alla har det. Just nu är det en präst och två diakoner som inte har handledning.

Men de kan få det om de så önskar. Det finns

ämbetsbärare som inte önskar handledning – det får man arbeta med.

Själavård känns mer som ett ansvar för den enskilde ämbetsbäraren. Där

kan jag som herde bara initiera samtal och be dem tänka på detta. När

det gäller handledning så säkrar jag att det finns ekonomiskt utrymme

för alla att gå.

Ja, jag går själv i själavård (sedan prästvigningen) och i handledning. Just nu regelbunden handledning, det har skiftat något över tid.

6. Har någon eller några från församlingen påbörjat utbildning till kyrklig tjänst under de senaste fem åren?

Jag uppskattar det till ca 10 personer som under denna tid gått kyrkans grundkurs i Oskarshamn.

Vi har en som blivit klar som präst under perioden, en så kallad egen produkt från vårt ungdomsarbete.

Vi har några som funnits i församlingens verksamhet som studerat eller studerar till präst. De bor på annat håll men har varit delaktiga i vår verksamhet. Detta gäller just nu en möjlig framtida diakonkandidat.

Arbetslaget

1. Hur stort är arbetslaget?

I dag är det 63 personer i arbetslaget. Alla har inte heltid. Detta är med både förskola, och kyrkogårdar.

2. Hur ofta träffas hela arbetslaget? Finns det svårigheter att samla arbetslaget?

Arbetslaget i det som vi lite slarvigt kallar "församlingsverksamheten" möts varje onsdagsmorgon. Vi börjar med mässa kl 08.00, fortsätter med frukost och har därefter olika former av möten: Platsmöten, Kategorimöten Verksamhetsmöten och Stormöten.

Vilket möte det är som följer på frukosten finns det ett särskilt schema för. Det är terminsvis uppsatt vilka möten det är med vilka. Där finns också syftet med varje möte, vem som leder det och var det ska hållas. Under våren har vi Fyra onsdagsmornar då hela personalen möts – alltså gänget som arbetar med kyrkogårdarna också. Av dem är två stormöten och två är utbildningsdagar.

Två kategorier har haft svårt att vara med på Stormöten – personalen på Birkagården och personalen i förskolan. Det beror på att de har verksamhet som vi inte kan stänga. Från och med våren-16 stänger dock verksamheten på Birkagården de onsdagsmornar då vi har stormöte – för att möjliggöra personalens deltagande. Förskolan kan inte stänga. Där försöker vi se till att personalen är representerad på stormötet och att de på så vis får information.

3. Hur ser du på ditt arbetsledaransvar som kyrkoherde?

Som väldigt viktigt. Något som jag måste ha i medvetande hela tiden. Lyhördhet är nog det viktigaste. Jag leder verksamheten genom samtal och åter samtal. Jag leder verksamheten i samråd med min ledningsgrupp. Där sitter församlingens mellanchefer som har personalansvar. Vi fattar inga beslut i ledningsgruppen – vi bollar och testar i den gruppen.

Jag leder genom att ge tydlig vidare delegation till mina medarbetare och genom att visa dem stort förtroende. Jag leder genom att gå i själavård och för närvarande också genom regelbunden handledning.

4. Får du det stöd du önskar från kyrkorådet, kontraktsprosten, biskop, stiftet eller annan?

Jag har genom mina år som kyrkoherde känt att jag haft Kyrkorådets förtroende – också i svåra vägval – jag har ju också utfört de

omorganisationer och krympning av kostymen som de förtroendevalda beställt och senare beslutat om. Framförallt är det AU som jag relaterar mer nära till. Jag tycker att det genom åren varit ett bra samtalsklimat bland de förtroendevalda. Jag har för mig att det bara varit två voteringar i kyrkorådet (inte säker) under min tid. Det var bland annat när det gällde den senaste omorganisationen när vi lämnade det formella samarbetet med Tjelvarkyrkan. Om jag minns rätt så var det två som motsatte sig förändringen i den sista omröstningen. De som förlorade i voteringen bedyrade efter beslutet att det inte var några dåliga känslor efter. Man menade att beslutet fattats i demokratisk ordning och att de som tyckt annorlunda än majoriteten ändå kände att de fått utrymme för att uttrycka detta. Jag nämner detta exempel för att jag tycker att det är ett gott uttryck för arbetsklimatet bland de förtroendevalda.

Genom ett bra fungerande Kyrkoråd och ett AU som jag har nära relation till känner jag ett bra stöd från de förtroendevalda. Jag har under min tid i församlingen arbetat tillsammans med fyra kyrkorådsordförande. Det har utifrån mitt perspektiv varit ett bra och nära samarbete med samtliga. Engagerade och kyrkligt insatta ordföranden och förtroendevalda ger mig stort stöd i mitt uppdrag.

När det gäller kontraktsprost så inskränker sig den kontakten till två förmiddagar per termin då kontraktisterna möts till kontraktskonvent. Så ses vi i prostmötet också.

När det gäller stöd från biskopen så är min upplevelse att det inte varit något sådant under de fem senaste åren. När det gäller stöd från stiftet – vilket säkert menas stiftskansliet - har det vid några tillfällen varit så att jag vänt mig till stiftsjuristen för råd i olika kyrkoordningsfrågor. Jag har då fått god, snabb och professionell rådgivning.

Församlingen har fått del av stiftsbidrag för olika verksamheter. Ett större och regelbundet bidrag har vi fått för arbetet på Birkagården, sjukhuskyrkan, universitetet, fängelset/häktet och för stiftets verksamhet i domkyrkan. Församlingen har också sökt och fått mindre bidrag för exempelvis sommarverksamhet på Axelsro, sommardiakoni med mera. Annars ser det tunnare ut med stöd från stiftskansliet. När det gäller främjandet av vår församlings verksamhet har jag inte uppfattat något stöd överhuvudtaget från stiftet.

Jag och flera medarbetare och förtroendevalda upplever oss och den församling vi är satta att tjäna snarare motarbetade av den avdelning på

stiftskansliet som finns för att främja församlingsarbetet.

Min känsla är att det inom Utvecklingsenheten finns allt för lite utrymme för olika kyrkosyner. Man arbetar med att matcha och sälja in sin egen tanke omkring kyrka och teologi. Man söker samarbete med de präster och de församlingar som ligger nära vad man själv står för. Medan den folkkyrkliga tradition och öppna gemenskap som domkyrkoförsamlingen står för och vill inbjuda till förminska eller osynliggörs. I något fall har jag uppfattat att man häcklat och hånat Visby domkyrkoförsamling.

Detta är mycket sorgligt och ett stort problem för kyrkan på Gotland.

Att enstaka församlingar kan smalna av i teolog och kyrkosyn är förståeligt – och kanske till och med önskvärt. Detsamma tycker jag gäller enskilda präster. Det berikar ett stift att det finns profilerade församlingar och präster som driver en särskild teologi. Det är alltså inte det jag är kritisk till. Min kritik riktar sig alltså inte mot stiftet utan mot stiftskansliets begränsade perspektiv.

Ett stiftskansli – och särskilt dess utvecklingsenhet som ansvarar för främjandet av församlingsarbetet – måste klara av att härberga det som är vår kyrkas bredd. Så är det långt ifrån idag.

Jag uppfattar att vi har ett utmärkt samarbete med stora delar av stiftskansliet. De brister jag påpekat här handlar uteslutande om Utvecklingsenheten.

5. Finns delegationsordning från kyrkorådet till arbetsledningen och hur ser den i så fall ut?

Det gör det självklart. Något annat skulle vara omöjligt i en så stor organisation som vår. Den är på åtskilliga sidor. Jag kan skicka den som bifogat dokument.

Det som är särskilt med församlingens delegation är att vi har ett omfattande delegationsdokument – som dels visar på delegationen från Kyrkorådet och dels delegationen från kyrkoherden vidare i organisationen. I ett och samma dokument ser man och kan följa hela kedjan.

6. Vilka insatser har gjorts för att få ett välfungerande arbetslag?

Detta arbetar vi med hela tiden. Det är ett arbete som aldrig kan bli klart.

Man kan säga att dessa sönderfaller i minst fyra delar:

- dels att hela tiden arbeta för att socialisera medarbetarna. Göra roliga och intressanta saker tillsammans. Det handlar om fester, personalutflykter, pilgrimsvandringar (en per termin) mm

- dels om att hitta mötesplatser för planering av verksamhet. Bedriva verksamhet tillsammans, överbygga olika gränser.
- dels att hela tiden medvetet arbeta med fortbildning, kompetensutveckling.
- tydlighet i alla kommunikation omkring den egna organisationen.
- Vi genomför vartannat år en studieresa för arbetslaget – senast var vi till Göteborg och hälsade på domkyrkoförsamlingen och flera stadsdelskyrkor och kyrkogårdar bland annat. En kväll gick vi på Göteborgsoperan.

Vi har under hela hösten-15 och i början av våren-16 arbetat mycket i hela arbetslaget omkring vad vi menar med ett gott Medarbetarskap? Vad ska jag tänka på för att vara en god medarbetare?

Några punkter som nämnts i detta arbete är att gott Medarbetarskap kräver några grund förutsättningar:

- Att det finns utrymme för eget ansvarstagande; över den egna arbetssituation, eget arbete, dess kvalitet och utförande.
- Aktivt deltagande av medarbetaren; engagemang, initiativkraft, vilja att påverka den egna och församlingens utveckling.
- Att medarbetare har ett ansvar för sitt eget liv. Den vuxna människan har ett ansvar för att finna mening både i och utanför sitt arbete.

- Vi vill alltmer arbeta med Värdskap – bemötande av varandra och dem vi möter i vår vardag. Vi behöver höja medvetandet om att vi är varandras arbetsmiljö. Vi måste som medarbetare klara av att både leda och ledas, stödja medarbetare. Vi behöver alla tänka på hur vi är mot varandra.

- Vi behöver mer tänka på hur vi talar om Svenska kyrkan och vår egen församling. Vi behöver öva oss i lojalitet, i ambassadörskap.

Samtalsprocesser med denna typ av tematik är ett sätt att arbeta mot att nå ett mer fungerande arbetslag.

Ett viktigt sätt att bygga arbetslag är att ha en tydlig organisation och delegationsordning som är kommunicerad till alla medarbetare. Och som arbetsledningen säkerställer att den nått alla. Huvudansvaret för detta ligger på arbetsledningen.

Vidare kräver ett fungerande arbetslag att man hela tiden arbetar medvetet på att ha stor delaktighet kring arbetsmiljöarbetet. Det arbetet måste få kosta i fortbildning, i tid för hela arbetslaget-

Se redovisningen under nästa rubrik.

7. Hur bedrivs arbetsmiljöarbete?

Vi har under det senaste året haft ett fokus på församlingens arbetsmiljö. Vi har haft 4-5 möten med våra fackliga samarbetspartner. Vi har mött våra skyddsombud vid 4:a tillfällena. Det arbetet har utmynnat i ett genomgripande åtgärdsprogram för att förbättra miljön på vår arbetsplats.

Vi har under hösten 15 och våren 16 gjort bland annat:

- Fyra halvdagar om medarbetarskap genomfördes med utomstående konsult. Hela medarbetarlaget har då arbetat med vår gemensamma arbetsmiljö.
- Vi har förlängt ledningsgruppens möten med en timme vid de ordinarie mötena var 14:e dag. För att säkra att det finns utrymme för samtal om arbetsmiljön.
- Kyrkoherden och kamreren har varit på turné och mött (nästan) alla medarbetare på deras platser för att dela ut och tydliggöra delegationsordning och organisationsskiss.
- Det finns en tankesmedja som arbetar sedan hösten 15 med att tillsammans fundera på vår arbetsmiljö. Tankesmedjan är sammansatt med medarbetare från alla våra arbetsplatser i församlingsverksamheten.
- Tankesmedjan ansvarade under våren 16 för en halv arbetsdag omkring arbetsmiljö som vi hade i arbetslaget för församlingsverksamheten. Mycket grupparbete och mycket konkreta frågeställningar. Tankesmedjan ansvarar för att föra alla dessa goda och konstruktiva tankar vidare i arbetslaget.
- Kyrkoherden har sedan början av hösten 15 en ny period av regelbunden handledning för att arbeta med sitt eget ledarskap.
- Arbetsledare erbjuds ledarutbildning under en intensiv vecka.
- Vi har tagit fram ca 20 olika typer av policydokument i samspel med de fackliga organisationerna och skyddsombuden för att tydliggöra sånt som är viktigt på en arbetsplats. För öka kunskapen om vad som gäller och därmed få ökad trygghet i arbetsmiljön. En del är nyskrivna dokument, andra uppdaterade.
- Vi arbetar med att ta fram Medarbetarkontrakt för alla medarbetare i församlingsverksamheten. Det arbetet kommer att gå i mål under våren 16.
- Vi kommer under våren -16 starta en lokal skyddskommitté – något som arbetsgivaren önskat länge men inte fått positiv respons för hos alla fackliga organisationer. Men nu har två fack valt lokala skyddsombud och

vi kan komma igång.

- Under våren-16 kommer vi att ha en halv utbildningsdag för hela medarbetarlaget omkring arbetsmiljö. En föreläsare från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation föreläser om vad arbetsmiljö är och uppdaterar oss på den alldeles nya lagstiftningen.

- Vi ska under våren-16 tillsammans med vår företagshälsa Hansahälsan ta fram en medlemsenkät som vi årligen ska genomföra i arbetslaget – allt för att stämna av att vi är på rätt väg när det gäller vår arbetsmiljö. -

- Företagshälsan bistår oss också med en planmässig hälsoundersökning vartannat år. (Vi genomgick en sådan 2015 med alla medarbetare. Innan dess var det för många år sedan vi gjorde en sådan undersökning. Nu ska vi bli bättre på detta).

Vi är en relativt stor arbetsplats. Arbetsmiljön är av största vikt för församlingen. Utan en god arbetsmiljö inga kreativa och glada medarbetare – utan sådana medarbetare ingen fruktbar församlingsverksamhet. Alltså är ambitionen att hela tiden utveckla vår arbetsmiljö inte bara utifrån lagar och regler på svensk arbetsmarknad – utan lika utifrån församlingsledningens vilja att ha ett blommande församlingsliv.

8. När gjordes senast skyddsround?

Våren 2015

9. Finns jämställdhetsplan?

Ja, det är en av de dokument som nyligen förnyats och MBL:ats och beslutats i Kyrkorådet.

10. Hur ser samarbetet ut mellan förtroendevalda och medarbetare?

Bra.

Vi har många engagerade förtroendevalda – och ser det som inte bara en rikedom – utan som en förutsättning för församlingslivet.

Det har hänt att engagemanget sköljt över gränsen mellan styrning och ledning. Vid några få tillfällen. Detta har då med stor tydlighet påpekats av kyrkoherden.

I information till medarbetare så ombeds de som varit med om att en förtroendevald lagt sig i deras arbete att ta kontakt med sin närmaste chef eller domprosten.

Varje mandatperiod har vi en halv eller heldag omkring de

förtroendevaldas uppdrag. Någon från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har då medverkat.

11. Hur ser medarbetarna och förtroendevalda på samarbetet med stiftskansliet?

Jag har inte gjort någon gallup för att svara på denna fråga. Jag svarar utifrån mitt perspektiv och utifrån vad jag hör och hört hos medarbetare och förtroendevalda.

Jag menar att det finns mycket att göra på detta område.

Det är av yttersta vikt att det kommer till åtgärder som kan förbättra relationen mellan vår församling och stiftskansliet. Det är idag en tydlig förtroendekris – som gäller många områden.

Det finns också några områden där vi tycker att det finns ett bra fungerande samarbete. Nattskutan är ett sådant. Vi är även glada över samarbetet kring stiftskonfirmanddagarna där vi upplever ett främjande och ett stöd. De olika kategorisamlingar som stiftet regelbundet inbjuder till är i stort sett bra. Det blir ofta en både god gemenskap och en relevant fortbildning.

Men huvudintrycket är att om stiftskansliet och utvecklingsenheten ägnar sig åt någon främjande verksamhet gentemot stiftets församlingar så är det något som sällan träffar oss i Visby. Församlingar som finns i en tradition som harmoniserar mer med personalens på utvecklingsenheten främjas mer fruktbart. Det finns en teologisk enögdhet, en lomhördhet inför mångfalden i en folkkyrka, som är unik för vårt stiftskansli, jämfört med övriga stift i Svenska kyrkan.

12. Vilka vidareutbildningar har medarbetarna gått under de senaste fem åren?

Omöjligt att redovisa. Men vi har en budget på 900.000 tusen för detta viktiga arbete. Under mina 8 år som kyrkoherde har jag sagt nej till två medarbetare som föreslagit/önskat fortbildningar som jag inte uppfattade som relevanta.

13. Har intresse för vidareutbildning framförts som inte kunnat genomföras?

Ja, vid två tillfällen de senaste åtta åren.

Vi går mot en utveckling där församlingsledningen mer tipsar/utmanar/inbjuder medarbetare att gå olika utbildningar – istället

för att bara säga ja till vad enskilda medarbetare önskar. Frågan som mer kommer i förgrunden är: Vad behöver vi som församling utveckla för kompetens för att bedriva den önskade och planerade verksamheten? På så sätt blir vidareutbildning mer tydligt en del av det strategiska och långsiktiga utvecklingsarbetet i församlingen.

Gudstjänster och kyrkliga handlingar

1. Beskriv gudstjänstarbetet i församlingen. Huvudgudstjänster, andra gudstjänster.

Vi har söndaglig gudstjänst i tre kyrkor; Visborgskyrkan kl. 09.30, Domkyrkan 11.00 och i Terra Nova kyrkan kl. 11.00 (Ca en gång i månaden firas gudstjänsten i Terra Nova istället kl. 18.00).

Vi har två vardagsmässor i domkyrkan på onsdagar, dels kl. 08.00 och dels kl. 18.00.

I församlingen firas varje sön- och helgdag fyra gudstjänster, tre i kyrkobyggnader och en på ett vårdboende/äldreboende. Vanligtvis firas huvudgudstjänst i alla tre kyrkorna. Enligt kyrkoordningen ska minst en av söndagens gudstjänster i någon av församlingens tre kyrkor vara huvudgudstjänst. Församlingens huvudgudstjänst kan firas i Visborgskyrkan, Terra Nova kyrkan eller Domkyrkan. Huvudgudstjänsten innehåller alltid mässa. I domkyrkan firas söndaglig mässa, likaså i Visborgskyrkan. Under sommaren (7-8 v) firas huvudgudstjänst i domkyrkan då stadsdelskyrkorna är stängda.

Varje lördag firas i domkyrkan stiftsmässa. Under sommarveckorna utökas utbudet av mässor betydligt.

Inom Sjukhuskyrkan firas en vardagsmässa varje onsdag i det lilla kapellet. Vi firar regelbundet gudstjänst på 7 äldreboenden. Ett av dem är Gotlands sjukhem som vi har en särskilt nära relation till av historiska skäl.

Sinnesrogudstjänst firas en gång i månaden i Visborgskyrkan.

Vid de stora helgerna ser det annorlunda ut. Då förtätas det med gudstjänster.

Under sommaren har vi sedan några år ett sommaruppehåll när det gäller gudstjänster i de två distriktskyrkorna. Mest för att det är utpräglade vardagskyrkor och få som firat gudstjänst där under somrarna. Men vi behöver också kraftsamla på andra håll i församlingen. Annan verksamhet går inte ner i frekvens för att det blir sommar. Tillexempel behöver vi lägga fokus på sjukhus, fängelse och häkte, barn och ungdom, sommarkyrka i domkyrkan, Nattskutan, Birkagården mm.

Utvecklingstendenser.

Vi ser en minskning när det gäller antalet gudstjänstfirare på söndagstiderna. Sinnesro gudstjänsterna är relativt välbesökta och likaså

Ung mässa på onsdagskvällarna.

2. Vilka överväganden har ni gjort med tanke på de utvecklingstendenser du sett?

Vi har framförallt gjort två saker när det gäller den nedåtgående trenden i antalet gudstjänstfirare:

- **Sondering – undersökning**

Under våren 2015 hade vi ett gudstjänstförnyelseprojekt. Under 5 halvdagar arbetade AU, diakoner, präster och musiker under ledning av inhyrd konsult med vårt framtida gudstjänstliv. Vi gjorde också en studieresa till Katarinakyrkan i Stockholm för att få inspiration. Denna process ledde fram till tre ledord för församlingens gudstjänstliv: Berörd, Buren och Befriad.

I vår spaning så inbjöd vi också 15 personer (de flesta gudstjänstovana) att delta i de 5 sista söndagarna i domkyrkans gudstjänst innan jul 2014. Dessa personer bjöds sedan till ett fika i domprostgården där de redovisade sina intryck under 9 givna rubriker. Vi fick in mycket intressanta synpunkter som vi arbetar på att föra in i vårt gudstjänstliv.

- **Genomförande – Förnyelse**

Vi startade under hösten -15, som en direkt konsekvens av ovanstående processer något som vi har kommit att kalla 1:a gudstjänst. Den firas i domkyrkan den första söndagen i varje månad på ordinarie gudstjänsttid. När detta skrivs har vi firat 7 sådana gudstjänster. Några saker är gemensamma för dem:

- Musiken. Gärna ung psalm. Någon försångare till psalmerna. Kör eller solister
- Det finns ett gäng med nya kyrkvårdar som fungerar som en gudstjänstgrupp
- Det är alltid dialogpredikan. En präst för samtal med någon intressant gäst och kopplar till evangeliet och kyrkoårets tema.
- Vi läser endast evangelietexten
- Vi försöker tänka medvetet när det gäller inbjudan, till exempel Katekumenerna.
- Det erbjuds möjlighet till personlig förbön
- Efter gudstjänsten är det brunch i församlingshemmet

Förutom de ordinarie gudstjänsterna har vi medvetet satsat på andra former av gudstjänster.

- Himmel och pannkaka är en form i Visborgskyrkan. Föräldrar och barn kommer för andakt och pannkaka (soppa).

- Varje måndag är det meditation under valven i domkyrkan. Leds av ideella medarbetare.
- Stilla stunder i domkyrkan en gång i månaden. Möjlighet till samtal.
- Music At Noon varannan torsdag
- Retreater några lördagar under terminen, en kortare orgelkonsert.
- mm

Om vi räknar med alla dessa tillfällen då människor möts i våra kyrkorum för stillhet och bön – så menar jag att antalet gudstjänstbesökare är i den närmaste konstant över de senaste 8 åren som jag kan överblicka.

Möjligen kan man skönja en liten ökning. Det beror lite på hur man räknar... Jag menar att man inte bara ska acceptera en replik som "Det blir bara färre och färre i gudstjänsterna..."

För det kanske det inte alls blir.

För tredje året iordningsställs en skeppssättning framme i domkyrkans kor. Det är stenar som läggs på golvet i en skeppsform. Människor inbjuds att formulera tankar, drömmar och böner på lappar och lägga dem i skeppet. Efter sommaren är skeppet fullt. Vi räknar till ca 10 000 lappar. Dessa eldas upp utanför kyrkan en höstkväll. Interaktiviteten i domkyrkan har kommit för att stanna. Detta är värt att nämna under rubriken Gudstjänst.

3. Hur sker planering och förberedelse för gudstjänsterna? Finns gudstjänstgrupper och vilka ingår i så fall i dessa?

Det förekommer naturligtvis en hel del förberedelsearbete och planering inför de olika gudstjänsterna. Men det finns ingen regelbunden gemensam planering där olika yrkesgrupper deltar. Planeringen fram till gudstjänstens genomförande sker i huvudsak i olika rum. Så såg det ut när jag kom till församlingen – och så ser det i stort sett fortfarande ut. Så kommuniceras det förstås en hel del mellan de olika rummen. Kyrkvärdarna fungerar i någon mån som gudstjänstgrupp.

4. Hur ofta medverkar kör i gudstjänsten?

När det gäller domkyrkan så är det en kör med ungefär varannan gång. I Visborg och Terra Nova så är det tyvärr betydligt mer sällan.

5. Deltar kören aktivt i gudstjänstens liturgi?

Inte mycket. Det händer att enskilda körsångare sjunger liturgiska moment i gudstjänsten istället för prästen – då prästen är domprosten.

6. Hur används musiken i förkunnelsen?

Musiken förkunnar. Lika mycket som de ord som kommer ur prästens mun. Predikan, musiken, tilltalet, välkommandet, arkitekturen, liturgin, måltiden – är alla del av förkunnelsen. Även församlingens konsertverksamhet är en del av vår förkunnelse.

7. Finns det nya inslag som vuxit fram i gudstjänstlivet?

Här svarar jag för gudstjänsten i domkyrkan – som jag bäst har överblick över.

- Tacksägelsen finns nu i förbönen. Församlingen inbjuder särskilt sorgehusen till den gudstjänst då det är tacksägelse och ljusständning för deras anhörige. Efter gudstjänsten är de anhöriga välkomna att vara med och bära över de tända ljusen till Livets träd. Där blir det en liten bön.
- Kyrkkaffe varje söndag. Oftast i Stora kapellet.
- Den ovan nämnda 1:a gudstjänsten.
- Förbönen bes i dag av kyrkvårdarna. Kyrkvårdarna ansvarar för flera inslag i gudstjänsten.
- Vi är en av församlingarna som arbetar med den nya handboken på ett särskilt sätt.
- Vi har alltid två kommunionstationer. En är alltid med alkoholfritt vin.

8. Finns det nya inslag som vuxit fram i de kyrkliga handlingarna?

Nej, inget speciellt som jag har uppmärksammat. Möjligen kan man säga – med anledning av frågeställningen nedan – att församlingens medarbetare, mest musiker och präst, övat upp en ökad kompetens att möta olika önskemål som kommer i allt större utsträckning när det gäller kyrkliga handlingar.

9. Hur ser du på relationen mellan familjernas förväntningar och kyrkans ordning för de kyrkliga handlingarna?

Det blir allt oftare att familjerna som kommer till kyrkan för en kyrklig handling har mer bestämda önskemål. Jag tror att det är en del av/ ett uttryck för den allt mer utbredda individualiseringen i samhället. Jag tror att man kan säga att vi möter dessa önskemål med två huvudsakliga förhållningssätt:

- Vi hävdar traditionen, vår yrkeskunskap, vår erfarenhet och berättar hur vi brukar göra.
- Vi vill bemöta alla som kommer på bästa sätt och sträcka oss för att tillfredsställa deras önskemål.

Vi bjuder regelbundet in till Leva vidare grupper. Det är ingen förväntan från sorgehusen – snarare ett behov vi identifierat. Sorgehusen bjuds minst två gånger till "En stund för dig som förlorat en nära anhörig" samt att delta i en stöd och sorgegrupp – som vi kallar Leva vidare grupp.

10.Får familjen något skriftligt material eller dopgåva i samband med dopet?

Dopfamiljerna får ett dopbevis – och faddrar får ett fadderbevis. Sedan jan – 16 får alla församlingar en dopängel i glas som är producerad i Visby. Den visas upp vid dopet och hängs sedan i domkyrkan fram till en dopfest som familjen ska inbjudas till inom ett halvår. Ängeln har dopbarnets namn ingraverat i glaset.

11.Är dopakten infogad i gudstjänsten och på vad sätt?

Nästan alla dop, ca 60 st, är i särskilda dopgudstjänster. Vi har doptider på lördagar och efter söndagens gudstjänst. De flesta är i domkyrkan. Men vi har också möjlighet till dop i samband med gudstjänsten i stadsdelskyrkorna.

12.Förekommer trosundervisning av vuxna, bibelstudiegrupper eller liknande?

- Vi har sedan 7 år en årlig Katekumengrupp. Det brukar vara 10-12 personer med. Vi är trogen katekumenarbetet så som det ser ut i Svenska kyrkan. Vi är med i nätverket i landet och är årligen med på stiftsgården Stjärnholm för inspiration med 4-6 personer. Arbetet bedrivs av ideella medarbetare. En präst eller diakon är kopplad till gruppen.
- Just nu pågår en särskild vuxenkonfirmandgrupp. Bland annat deltar några anställda medarbetare.
- Vi har haft bibelstudiegrupp – men ingen som pågår just nu.

13.Beskriv relationen mellan församlingens "vardagsarbete" och söndagens gudstjänst. Hur ser "flödet" ut mellan dessa?

Utav församlingens vardagsverksamhet kan man tydligast se katekumenerna och konfirmanderna i söndagens gudstjänst i domkyrkan. I stadsdelskyrkorna så finns det mer vardagsgemenskap – och flera av dem som finns med på sopplunch och annan verksamhet på veckodagarna hittar också till söndagens gudstjänst.

Övrig kommentar

Stadens liv påverkar katedralens gudstjänstliv. Under Medeltidsveckan

ömsar domkyrkan skinn och blir medeltida i sitt då utökade gudstjänstutbud. Många av Medeltidens besökare dyker också upp i domkyrkan till olika musikandakter och gudstjänster. En arbetsgrupp inom församlingen förbereder detta tillsammans med Sensus. Även Almedalsveckan påverkar vårt församlingsarbete och domkyrkans gudstjänstliv. Tillsammans med vänner i Sensus, Svenska kyrkan nationell nivå och Visby stift samordnar vi Svenska kyrkans verksamhet under denna viktiga vecka. Navet är som vanligt Nikodemusmässorna i sommarnatten då företrädare för "dagens parti" inbjuds till samtal.

Församlingsarbete

- 1. Sedan millennieskiftet har förhållandena för Svenska kyrkan ändrats. Vi har blivit ett trossamfund bland andra i vårt land. Vilken betydelse har detta haft på den ort i din församling? Finns det en förändrad andlig "geografi" i församlingen?**

Här har jag inga fakta som statistik att falla tillbaka på. Men känslan jag har är densamma som vi var många som hävdade innan de ändrade relationerna: Att vi slipper myndighetsstämpeln och kan få vara mer kyrka.

Vi är mer och mer på väg åt det hållet. Men resan är inte i mål än.

- 2. Firas gudstjänst regelbundet i andra lokaler än i kyrkan?**

Vi har tre kyrkor, ett kapell på sjukhuset, ett kapell på Gotlands sjukhem och alla äldreboendena (7 stycken) som vi regelbundet firar gudstjänst i/på. När det gäller vigslar är vi också mycket ute i naturen eller i kyrkoruinerna.

En stor del av församlingens gudstjänstliv är också Kyrkliga handlingar. Begravningsgudstjänsterna hålls vanligen i andra lokaler än i kyrkorum. De flesta begravningsgudstjänsterna i Visby är i Allhelgona kapellet på Norra kyrkogården. Också begravningskapellet på Östra kyrkogården används regelbundet, dock ej så ofta. (Framförallt på fredagar upplåter vi Domkyrkan och Visborgskyrkan för begravningsgudstjänster).

- 3. Finns en aktiv församlingskärna? Hur stor är den?**

Det finns flera olika aktiva "kärnor" som är knutna till olika lokaler, till olika aktiviteter. Bara som ett exempel: På äldreboendet i Gråbo så är det gudstjänstfirande församlingen numera aldrig under 20 personer. Det är en av församlingens kärnor, en mycket livaktig och trogen sådan.

- 4. Finns bland de regelbundna gudstjänstbesökarna präster, diakoner, musiker eller andra som tjänstgör i gudstjänsten?**

Förstår inte frågan.

- 5. Har målarbete genomförts för församlingens arbete? Vilket är resultatet?**

Ett målarbete är bland annat att ta fram en församlingsinstruktion. I de olika verksamheterna inspireras medarbetarna att arbeta med långa och kortsiktiga mål i verksamheten. Detta görs tydligt i de årliga medarbetarsamtalen och också i varje budgetprocess där så många medarbetare och förtroendevalda som möjligt involveras.

Vi har också talat om att inbjuda en utomstående konsult – under hösten 16 för att i medarbetarlaget hjälpa oss att ta fram värdeord för hela vår församling. Dessa värdeord skulle senare kunna bli föremål för beslut i Kyrkorådet.

6. När gjordes församlingsinstruktionen?

2012 togs det fram en ny församlingsinstruktion genom en omfattande process där många människor var involverade. Den tidigare var utfärdad 2002. Vi hade 4:a församlingsaftnar med inbjudna gäster när det gäller de fyra dimensionerna i Kyrkoordningen. Medarbetare arbetade i fyra "redaktioner" med de fyra dimensionerna. Kyrkorådet hade en arbetsdag runt instruktionen.

Under 2015 arbetade vi med en revidering av församlingsinstruktionen. Den beslutades i kyrkorådet den 18 september, godkändes av kyrkofullmäktige respektive domprost 9 november och utfärdades av domkapitlet 16 december 2015.

7. Är församlingsinstruktionen ett dokument ni arbetar med kontinuerligt? I vilken mån styr det församlingens arbete?

Församlingsinstruktionen är som mest levande vid två tillfällen:

- När vi presenterar församlingen för nya vänner. Det kan vara människor som söker sig till vår församling; för att de är nyfikna på gemenskapen, för att de söker arbete hos oss eller är här på studiebesök från utbildning eller från en annan församling.
- När vi arbetar med verksamhetsplanering för kommande år.

Jag vet att det finns medarbetare, bland annat mellanchefer, som bär den med sig församlingsinstruktionen för att kunna relatera till den då det blir aktuellt. För några är det helt klart ett levande dokument – men vi kan arbeta mer med att göra vår instruktion mer känd. Och borde göra det!

8. Hur ser församlingens frivilligarbete ut? vilka uppgifter ges till frivilliga? Hur många är engagerade?

Vi har slutat att kalla det "frivilliga". Vi menar att alla är frivilliga – även de som är anställda. Vi har medvetet valt att kalla våra medarbetare som inte uppbär lön för Ideella medarbetare.

Vi är sedan flera år medlemmar i Ideellt forum i Svenska kyrkan och känner oss mycket befryndade med det arbetet. Under läsåret 15-16 har två anställda medarbetare genomgått en utbildning i hur man som

församling kan relatera till ideella medarbetare. Dessa medarbetare, tillsammans med ytterligare några medarbetare, arbetar nu med ett nytt policydokument omkring hur församlingen ser på ideella medarbetare. Församlingen vill att de anställda medarbetarna i församlingen ska gå från att vara utförare till att vara möjliggörare. Detta är en rejäl omställningsprocess för hela Svenska kyrkan. Men den måste till och i Visby arbeta vi just nu fram för oss passande verktyg för denna omställningsprocess.

Det finns ideella medarbetare på varje plats där församlingen är verksam. De största grupperna av ideella medarbetare är:

- De som regelbundet håller verksamheten på Birkagården igång.
- Alla våra körsångare.
- Gråtröjorna, ledarna i vårt konfirmandarbete som också är del av vårt ungdomsarbete.
- På flera av äldreboendena har vi kyrkvårdar som medverkar vid andakterna
- Kyrkvårdar i våra tre kyrkor och också på flera av våra äldreboenden.

Detta bara för att nämna några av de tydligaste bland de ideella medarbetarna. Men det finns många flera verksamheter som bärs av ideella medarbetare; Stickkaffe, Katekumenat, bibelstudium, scoutledare, medlemmar av olika slag. Listan kan göras lång...

9. Hur ser rekryteringen ut av förtroendevalda?

I denna verksamhet finns jag som kyrkoherde inte med. Av naturliga skäl. Den sköts av de två nomineringsgrupperna som vi har i församlingen. Min känsla är dock att man är alltför sen i den processen och är mer inriktad på att fylla listorna inför deadline än att medvetet arbeta med rekrytering som är långsiktigt hållbar. Det behövs en förnyring av de beslutande organen – och ska det komma till så behöver man vara ute i god tid.

10. Beskriv arbetet i kyrkorådet, kyrkonämnden och kyrkofullmäktige.

Arbetet bland de förtroendevalda bedrivs i vår församling i Kyrkofullmäktige, Kyrkoråd och i Kyrkorådets Arbetsutskott.

De som har tagit plats i någon av dessa församlingar brinner för sitt uppdrag. Det finns ett stort engagemang för församlingens bästa.

11. Hur har eventuella sammanläggningar eller pastoratsregleringar påverkat arbetet i församlingen?

Nej. Vi har inte haft någon form av sammanläggningar av församlingar eller regleringar av pastorat som berört församlingen.

12. Beskriv relationen mellan anställda och frivilliga. Har någon anställd särskilt ansvar för gruppen frivilliga?

Alla anställda medarbetare har ett särskilt ansvar för att rekrytera och inspirera ideella medarbetare. Det poängteras i flera dokument och också i de årliga medarbetarsamtalen.

Det finns också bland de anställda medarbetarna en styrgrupp för vårt arbete med ideella medarbetare. Det är sex medarbetare som möts regelbundet med ett dubbelt uppdrag:

- Ta fram ett förslag till församlingens policy för ideella medarbetare.
- Hålla samman arbetet så att det är hela församlingens verksamhet.

13. Hur ser församlingens musikarbete ut?

Stort, rikt och omfattande. När det gäller körarbetet så har vi flera körer med väldigt blandad repertoar. En barnkör. En Vi som vill sjunga-kör. En damkör. En oratoriekör. En Diestler ensemble. Vi har just nu en ungdomskör och en gospelkör vilande på grund av en musikers föräldrar ledighet.

Vi har två särskilda satsningar på orgelmusik – under en vecka i augusti och i mellandagarna i december – Orgeldagar och Exelsis.

2-3 större verk med kör och orkester sätts upp årligen. Församlingen Oratoriekör på ca 50 medlemmar arbetar i projektform. 2015 års stora konserter var Händels Messias på vårterminen och Cherubinis Requiem till advent och jul.

En orgelkonsert i månaden och en At noon, med orgelmusik varannan vecka med efterföljande lunch.

Vi har naturligtvis ett levande och rikt musikutbud i samband med vårt gudstjänstliv. Såväl i vårt ordinarie gudstjänstutbud i kyrkorna som på samtliga äldreboenden.

Jag har inte rådfrågar våra musiker för att svara på denna fråga. Tiden har inte funnits. Hade jag gjort det så hade svaret blivit fylligare och naturligtvis än bättre redovisat bredden och djupet i vårt musikarbete.

14. Finns intresse för nya musiksatsningar? I så fall vilka?

Det görs hela tiden nya musiksatsningar i vårt musikliv. Vi har när detta skrivs just upplevt crescendo på ett långt arbete för våra körsångare och

musiker när ett nytt requiem med ord av den finlanssvenska poeten Tua Forsström till musik av domkyrkoorganist framfördes på palmsöndagen i en nästan full domkyrka.

Vårt ungdomsarbete har vid några tillfällen arbetat med större musikaliska satsningar med musik i mässan. En mässa med U2:s musik, en med gruppen Kents musik och en egen produktion med olika typer av musik har man tagit fram och framfört i domkyrkan. Detta är ett projekt som vi kallar Nya toner på nya tider.

Den tidigare nämnda 1:a gudstjänsten är också en nysatsning när det gäller musiken.

15. Finns annan veckoverksamhet som syföreningar, frivilligkretsar, sockenkyrkoråd eller liknande?

Det finns massor av sådan vardagsverksamhet i våra kyrkor och i våra församlingslokaler. Det skulle föra för långt att redovisa alla dessa grupper här.

16. Samarbetar ni med annan kyrklig verksamhet i området?

Det finns ett tydligt samarbete med andra församlingar i Svenska kyrkan när det gäller beredskapen på Sjukhuskyrkan. Ett rätt så nyetablerat samarbete som betyder mycket för oss i Domkyrkoförsamlingen – ett gemensamt bärande och ansvarstagande för en viktig funktion i vår stad – på vår ö.

Ekumeniska frukostar har vi med regelbundenhet med stadens pastorer. Detta ger ett gott tillfälle att tala om våra gemensamma utmaningar som kristenhet i Visby.

När detta skrivs har vi just firat en ekumenisk gudstjänst i domkyrkan. Så har man gjort sedan många år just på Annandag påsk. 2015 var vi 19 personer som var samlade till denna gudstjänst, idag var vi 55 personer. Kanske kan vi se det som ett tecken på ett tilltagande ekumeniskt intresse. Hoppas det.

Barn

- 1. Beskriv verksamheterna för barn. Grupper? Åldrar? Har upplägget förändrats, i så fall varför och hur har förändringen påverkat verksamheten? Vilka lokaler har ni använt och hur har dessa fungerat? Åker ni på läger? Beskriv relationen mellan barnverksamheten och gudstjänsterna. Deltar barnen i nattvarden?**

Detta är en mycket omfattande verksamhet. Jag tror att man kan tala om att vi har barnverksamhet på framförallt fyra olika sätt:

- Gruppverksamhet för olika åldersgrupper.

Från lågstadieelever till högstadieelever. Tex miniorer, juniorer, scouter, barnkör, konfirmander. Jag vill särskilt nämna det scoutarbete som varit lite av signum för Terra Nova kyrkan. Där har sedan länge funnits ett rikt arbete med scouter i olika åldersgrupper. Denna verksamhet är just nu inne i en period av (tillfällig) nedgång. Vi har haft ledarskifte och kraftsamlar för att återigen hitta formerna för ett framtida blomstrande scoutarbete.

- Skolkontakter.

Vi bjuder in skolorna till olika vandringar i alla våra tre kyrkor. Påsk och advent/jul är högsång för dessa vandringar. Många skolklasser hör också av sig för att de vill möta en präst och se domkyrkan eller någon av de andra kyrkorna. Vi hälsar också på i skolorna när vi blir inbjudna.

- Klapp och Klang

Vi har under de senaste åren haft en växande verksamhet som vi kallar Klapp och klang. Det är föräldrar som kommer med sina små barn till en öppen men ledarledd verksamhet. Vi har denna verksamhet i alla våra tre kyrkor.

- Sommarverksamhet

Vi har i flera år satsat lite speciellt på en bra sommarverksamhet för barnen och familjerna. Dels har vi varit med och arrangerat Familjelägret på Fårö under en vecka i augusti. Och dels har vi under några år ordnat något som vi kan kalla Dagkollo under 5-6 veckor på Stadsmissionens sommarhem i Axelsro. (verksamheten ligger tillfälligt nere under sommaren-16)

Sedan drygt ett år har vi en andakt med en middag kopplad till sig som vänder sig särskilt till barnfamiljer. Vi kallar detta koncept för Himmel och pannkaka.

Läsåret 2015-16 är det första året som vi har förkola i lokalerna i Terra Nova kyrkan. En stor och ny satsning för att ytterligare stärka församlingens vardagsrelation till barnfamiljerna. Någon kritiker har sagt att det bara är för att tjäna pengar. Men det gör vi inte. Utan syftet är att vara en aktör för goda uppväxtvillkor för våra barn och för att bygga relationer till framtidens kyrkomedlemmar.

Relationen till gudstjänsten

Det är framförallt i Terra Nova kyrkan som vi lyckas få till en bra och kontinuerlig relation mellan barnverksamhet och gudstjänstliv. Barnkör och scoutverksamheten har goda relationer till gudstjänstlivet. I domkyrkan arbetar vi sedan en tid tillbaka med att få igång något som vi kallar Barndomen. En ambition att inbjuda församlingens barn till katedralen som en del av dopuppföljningen. Vid 1, 3 och 5 års-ålder blir barnen inbjudna till Gudstjänst med stora och små i domkyrkan.

2. Hur ser arbetslaget ut kring barnverksamheten? Hur har nya medarbetare rekryterats och utbildats?

Vi har för närvarande 6 medarbetare (fyra av dem har tillsvidarejänster, två stycken är ungdomar som verkar i församlingen under ett år, en av dem är från Tyskland) som i huvudsak arbetar i olika barnverksamheter (inkl konfirmandarbetet). Vi har just avslutat en rekrytering av en ny medarbetare i barnteamet. Grundutbildning har medarbetarna med sig vid anställningens inledning. Fortbildning erbjuder vi kontinuerligt för alla medarbetare – och det handlar om en balans mellan individens önskemål och verksamhetens behov.

Vi har också i perioder förstärkt denna del av arbetslaget med extraanställningar för att på ett bra sätt klara verksamheten. Det finns också i barnverksamheten ideella medarbetare. Särskilt i scoutverksamheten i Terra Nova.

3. Hur har samarbetet med övriga sett ut t ex föräldrar, skolan, idrottsklubbar, andra kyrkor på orten?

Vi har ett bra samarbete med skolorna i församlingen. Det skulle kunna bli ännu mer frekvent. Några av idrottsklubbarna har vi mer nära relation till. Med FC Gute har vi sedan några år ett samarbete som gäller deras fotbollsskola på somrarna. Om vi hade mer resurser så skulle en utbyggd kontakt med idrottsklubbarna ligga överst på prioriteringslistan.

4. Hur rekryteras nya barn till verksamheten?

För det mesta är det självrekryterande – man har själv varit med tidigare eller så har äldre syskon varit med tidigare. Ett gott rykte är den bästa rekryteringen av nya deltagare till våra grupper. Vi besöker också skolor och informerar tillexempel om konfaläsningen och scouter. Vi annonserar också – och nämner det i församlingsbladet.

5. Hur ser du på utvecklingen för verksamheten?

Vi har haft en tillbakagång när det gäller våra scoutgrupper. Men vi tror att det ska kunna vända. Det är sedan ett år en ny huvudasvarig för verksamheten.

Annars ser det bra ut. Men inget är givet eller sker med automatik, all verksamhet bland de unga kräver hela tiden att vi är på tårna när det gäller rekrytering – och att vi sedan erbjuder en verksamhet på högsta nivå är det som er ringar på vattnet och verksamheten kan sedan bli självrekryterande.

Konfirmation

- 1. Beskriv konfirmationsundervisningen. Har upplägget förändrats och på vilket sätt har eventuella förändringar påverkat konfirmandarbetet? Vilka lokaler har ni använt och hur har dessa fungerat? Vilket sorts material har ni använt och hur har det fungerat? Delar ni ut Bibel och Psalmbok? Hur har läger inkluderats i konfirmandarbetet? Hur har ni arbetat kring gudstjänstdeltagande för konfirmanderna? Hur har ni sett på konfirmandernas deltagande i kommunionen?**

Vi bedriver sedan ca 7 år all vår konfirmandundervisning i tre grupper:

- Vardagsläsning
- läsning på alla lov, sportlov, höstlov, påsklov
- Sommarläsning, en veckas dagläger och ett läger på Öland under sommaren.

Det har visat sig vara ett vinnande koncept. Den grupp som blir allt mindre är Vardagsläsning.

För 8 år sedan var deltagandet i konfirmandarbetet nere på låga 16 % av årskullen kyrkotillhöriga. Detta var också sett till landet i övrigt mycket lågt. Vi bestämde oss då för att göra en kraftansträngning. Vi rekryterade nya medarbetare som fick stort mandat att planera det nya konfirmandarbetet. Kyrkorådet tillsköt mer resurser som bland annat innebar att vi kunde öka antalet lägerdygn.

En annan förändring som vi genomförde för 7 år sedan också var att vi lade samman allt vår konfirmandarbete i ett gemensamt tänk. Vi lämnade alltså stadsdelskyrkorna och centraliserade vårt konfirmandarbete. Detta har väckt en del kritik genom åren – ”Man tog bort våra konfirmander och snodde dem till Domkyrkan” – ungefär den kritiken kan man än i dag höra. Vad vi gjorde var att vi la samman vårt konfirmandarbete till ett arbete – Visby domkyrkoförsamlings konfirmandarbete. Vi tror på stora grupper. Där många ungdomar är – där vill många ungdomar också vara. Stora grupper är självrekryterande. Det är vår bestämda erfarenhet. För något år sedan hade vi 42 % av årskullen i vårt konfaarbete.

Några medvetna satsningar – ett sammanhållet arbete, ett självständigt konfateam, flera läger dygn – är sådant som givit resultat.

Vi har mycket dedicerade medarbetare i vårt konfaarbete – det är naturligtvis också vinnande koncept.

De äldre ungdomarna – de så kallade gråtröjorna – är med och tar ansvar som ideella medarbetare. Gråtröja blir man erbjudan att vara efter att

man själv konfirmerats och när man genomgått en ledarutbildning i egen regi.

När det gäller gudstjänstmedverkan så har vi lämnat detta att man ska ha en bok och fylla i vilka gudstjänster man varit på. Istället inbjuds alla konfirmander till gemensamma gudstjänster. Det blir då en gemensam upplevelse av att fira gudstjänst. Och våra konfirmander kommer till gudstjänster där vi särskilt tar hänsyn till att det är en ung församling. Vid dessa gudstjänster, alltså oftast högmässan i domkyrkan, så medverkar konfirmanderna på olika sätt – tex som kyrkvärdar, läsare, dukare av altarbordet mm.

Konfirmanderna är också inbjudna till Ung mässa på onsdagskvällar – på så sätt kopplar vi konfaarbetet till vårt ungdomsarbete.

Alla våra konfirmander får Verbums turkosa bibel. Den är till stor del arbetsmaterialet.

Konfirmanderna deltar fullt ut i mässfirandet då de är döpta – och vi har hunnit gå igenom momentet mässan i undervisningen.

2. Hur ser arbetslaget kring konfirmationsarbetet ut? Rekrytering, utbildning?

Det är ett arbetslag på ca 5 medarbetare (Inte alla har fast tjänst eller 100% tjänst)

Arbetet leds av en präst och en församlingspedagog.

Grundutbildning har medarbetarna med sig vid anställningens inledning.

Fortbildning erbjuder vi kontinuerligt för alla medarbetare – och det handlar om en balans mellan individens önskemål och verksamhetens behov.

Vi har också i perioder förstärkt denna del av arbetslaget med extraanställningar för att på ett bra sätt klara verksamheten.

3. Hur har samarbetet med föräldrar/anhöriga, skolan, idrottsklubbar, andra kyrkor sett ut?

Vi har ett bra samarbete med skolorna i församlingen. Sedan några år så vill man inte från skolans sida att vi ska informera i klassrummen om vårt konfaarbete. Istället har vi då skickat dit fjolårskonfirmanderna med flygblad som inbjuder till läsningen.

Några av idrottsklubbarna har vi mer nära relation till. Om vi hade mer resurser så skulle en utbyggd kontakt med idrottsklubbarna ligga överst på prioriteringslistan. Drömmen är att ha tillexempelkonfirmandläsning

tillsamman med en idrottsklubb.

4. Hur genomförs konfirmationen? Hur har ni gjort med dem som inte är döpta? Har det hänt att konfirmanderna valt att inte konfirmeras?

Konfirmationsgudstjänsten är i domkyrkan för alla våra olika grupper. De som inte är döpta – en växande grupp – döps i kretsen av sina konfirmandkompisar innan konfirmationen.

Det händer att ungdomar som deltagit i läsningen inte konfirmeras. Det uppmuntrar vi dem till. Om de har betänkligheter så ska de absolut inte göra något som de inte känner är rätt.

5. Hur har rekryteringen av konfirmander sett ut?

Det står lite om vårt rekryteringsarbete ovan. De som inte anmält sig till konfirmandläsningen blir uppringda av vår församlingspedagog som då särskilt inbjuder till årets konfagrupper. Det har gett gott resultat. Det blir ju ett personligt tilltal i ett sådant samtal.

6. Har vuxenkonfirmation, eller privat konfirmationsundervisning förekommit?

Vi har sedan 7 år ett Katekumenarbete i församlingen. Det är ju ett vuxenarbete som påminner om konfirmandarbete. Det brukar också gemerera någon konfirmand varje år. De konfirmeras i så fall på påsknatten. Vi hade en konfirmand i påsknattsmässan detta år. Andra år har det varit flera stycken som konfirmerats.

Privat konfirmation av vuxna förekommer också. Kanske i snitt en person per år är min uppskattning.

Vi har just nu en vuxenkonfirmandgrupp som pågår. Bland annat så erbjuds tre medarbetare att vara med inom ramen för sin tjänst.

Ungdomar

1. Vilka verksamheter för ungdomar (konfirmerade/icke konfirmerade) har ni haft sedan den förra visitationen? Grupper? Åldrar? Upplägg? Förändringar? Lokaler, material. Hur har läger inkluderats i ungdomsverksamheten? Hur har ni arbetat kring ungdomarnas gudstjänstliv?

Delvis kan hänvisas till frågekomplexet ovan.

Vi har ett relativt stort ungdomsarbete. Dels är det i församlingens regi, dels är det också ett arbete som bedrivs av en egen demokratisk ungdomsrörelse – Svenska kyrkans unga i Visby domkyrkoförsamling.

Den organisationen är sedan ett år en del av Svenska kyrkans ungdomsrörelse nationellt.

Ungdomsverksamheten är framförallt på onsdagskvällar och inleds med Ung mässa i domkyrkan. Denna gudstjänst är en av församlingens utropstecken. Många ungdomar kommer varje onsdagskväll för att dela bröd och vin, sjunga lovsång, bli stilla och be samt för att dela gemenskapen.

Sedan hänger man i Klockargården – församlingens ungdomsgård. Man är på onsdagarna mellan 25-35 ungdomar. Förutom vardagsverksamheten så åker man på en del läger. Bussen till sportlovslägret i Järvsö är alltid full – 50 ungdomar.

Förutom Ung mässa så firar ungdomarna den ovan nämnda 1:a gudstjänsten i domkyrkan.

Även i Terra Nova finns det ett barn och ungdomsarbete som delvis står på egna ben – som en självständig lokalavdelning av EFS barn och ungdomsrörelse SALT.

2. Hur har arbetslaget kring ungdomsverksamheten sett ut (Vilka, varför, et. c.)?

De ansvariga för ungdomsarbetet är samma gäng som ansvarar för konfirmandarbetet.

De äldre ungdomarna – de så kallade gråtröjorna – är med och tar ansvar som ideella medarbetare.

3. Hur har samarbetet med föräldrar/anhöriga, skolan, idrottsklubbar och andra kyrkor sett ut?

Vi har goda relationer med alla dessa grupper i vårt ungdomsarbete.

Men inte alltid så frekventa och utvecklade relationer. Vi har bland annat

ett samarbete med regionens ungdomsteam och ungdomsgårdar. Detta arbete blir särskilt angeläget när det hänt något tragiskt med unga människor involverade. Vi några självmord bland unga den senaste tiden har församlingens ungdomsteam och regionen samverkat på ett bra sätt. Församlingen har öppnat upp kyrkor för sörjande som en möjlighet att mötas och dela sorgen. Då har det funnits personal närvarande från såväl kyrka som från regionens ungdomsteam. Personal från vårt ungdomsteam har också närvarat på några av dessa begravningar för att stödja sörjande barn och ungdomar.

Denna relation – mellan vårt och regionens ungdomsteam – arbetar vi för närvarande på att försöka stärka. Det finns ett ömsesidigt intresse för detta.

Vi har också haft sorgprocesser tillsammans med ungdomsidrotten i några fall.

4. Hur har rekryteringen av ungdomar sett ut

Se ovan.

Till största delen är det dock en självrekryterande verksamhet – bra verksamhet får ett gott ryckte om sig – dit vill man gå.

Men också skolbesök av gråtröjorna och telefonsamtal från en pedagog har visat sig vara vinnande koncept.

Information

1. Vem gör församlingsbladet? Hur ofta går det ut till församlingsborna?

Vi har en 100 % kommunikatör anställd, han ansvarar för tex församlingsbladet som är budgeterat för att komma med två nr per år. 2015 kom bara ett nummer av olika anledningar.

2. Vem ansvarar för uppdatering och utveckling av eventuell hemsida?

Kommunikatören

3. Vad får ni för respons på församlingsblad resp hemsida?

Inte särskilt mycket, kan vara det korta svaret på första frågan och

Väldigt mycket respons kan vara svaret på den andra frågan.

Vår kommunikatör har fått två eller tre kommentarer om att man tycker att det varit för få församlingsblad. Inte mer. Hemsidan har å andra sidan haft cirka 60 besök om dagen under februari och mars.

Detta faktum avslöjar ett helt nytt kommunikationslandskap som vi som församling måste förhålla oss till. Vi arbetar medvetet med att förstå, ta till oss detta nya och så småningom måste vi låta detta slå igenom i vår vardagskommunikation. Vi är inte där än – men vi rör oss sakta.

4. Arbetar ni med sociala medier?

Vi arbetar medvetet med Facebook. Vi har flera olika konton i olika verksamheter och de har olika administratörer. Församlingen är också aktiv på Twitter, med ett eget konto samt även på YouTube.

5. Vilka trycksaker ser ni som viktiga för församlingens kommunikation?

Förutom predikoturer och annonser i våra lokala tidningar så trycker vi upp affischer och flygblad som inbjuder till olika verksamheter, konserter och gudstjänster.

6. Hur ofta går ni ut med pressreleaser/föreningsnotiser om församlingens arbete?

Några gånger per månad. Förutom pressreleaser/föreningsnotiser så annonserar församlingen 1-4 gånger i veckan utöver predikoturerna.

7. Vilka är era viktigaste målgrupper för information idag?

Man kan urskilja tre målgrupper:

- Medarbetare – alltså den interna kommunikationen
- Aktivisterna – de som redan är aktiva på olika sätt
- Allmänheten. Medlemmar i stort – som kanske skulle vilja vara med om de bara visste.

Diakoni och själavård

1. Vilka är de viktigaste diakonala behoven i din församling?

Förutom institutionerna, vår egen verksamhet så är det den stora och växande ensamheten.

Hur möter vi som församling den stora ensamheten – det är den stora utmaningen för framtiden

2. Inom vilka områden inom diakonin samverkar ni med företrädare för offentlig sektor och/eller med näringslivet?

På flera områden. Detta framförallt när det gäller arbetet i centrala stan. Fruktbart samarbete såväl med regionen och näringslivet.

3. Om ni har diakon anställd i församlingen – vilka är hans eller hennes viktigaste uppgifter?

Vi har tre diakontjänster i församlingen. En i söder distriktet en i centrala stan och en på sjukhuskyrkan. Den senare är för närvarande vakant och täcks upp med vikarierande präster för närvarande.

4. Om ni inte har diakon anställd, vem ansvarar då för att det diakonala uppdraget utförs och på vilket sätt sker detta?

Alla medarbetare ska ha ett diakonalt förhållningssätt. Alla verkar vi inom det diakonala arbetsfältet.

5. Hur ofta förekommer hembesök, sjukbesök, sjukkommunioner?

Om man inte räknar med sorgehusen som j nästan alltid besöks inför en begravning och inte heller här tar med sjukhuskyrkans verksamhet – så skulle jag tro att vi några hembesök i veckan. Det är en uppskattning. Sjukkommunion utanför sjukhuskyrkans verksamhet och vid sidan av våra äldreboenden uppskattar jag som mycket ovanligt. Någon enstaka gång per år.

6. Hur ofta blir du kontaktad i själavårdande uppdrag?

Jag personligen blir kontaktad ca 3-5 gånger i veckan i sådana ärenden. Och då räknar jag inte med de kontakter som handlar om ekonomiskt bistånd.

7. Hur ofta förekommer bikt?

Regelrätt bikt har jag haft vid 4-5 tillfällen under mina 8 år i församlingen. Tror inte att andra präster har haft det mycket mer frekvent.

Däremot har vi betydligt oftare själavårdande samtal. Och det gäller

samtliga präster i församlingen.

8. Förekommer andakt i hemmen?

Det gör det. Särskilt i samband med sorgehusbesök. Men naturligtvis annars också. Jag har ingen statistik på detta.

9. Förekommer grupper enbart för män eller kvinnor?

Just nu har vi en diakonalt präglad matlagningskurs för män.

10. Hur ser arbete för de äldre ut i församlingen?

Det är olyckligt att denna fråga hamnar under diakonin. Församlingens diakoni känner inga åldersgränser.

Men visst har vi arbete som riktar sig just mot gruppen äldre.

Regelbundna andakter på våra äldreboenden är ett sådant exempel.

Verksamheter för daglediga är ett annat exempel.

11. Hålls kyrkan öppen? Med eller utan tillsyn? Erfarenheter.

Våra tre kyrkor har generöst öppethållande. I domkyrkan är det inte alltid personal närvarande i kyrkorummet. Vaktmästaren kan vara på annat uppdrag. Vi har bara goda erfarenheter av att ha kyrkorna öppna.

Några övriga kommentarer om församlingens diakoni

Diakonin är större än summan av diakonernas arbete

Diakonin är självklart större än den verksamhet som tre diakoner presterar. Diakonin är hela församlingens utmaning och uppdrag. Det är viktigt att minnas att diakonin är större än summan av vad diakonerna gör i olika verksamheter. Vi har i vår församling Birkagården med såväl dag som natt verksamhet. Det arbetet är naturligtvis en diakonal spjutspets i vår församling – även om församlingens diakoner finns i verksamheten i begränsad utsträckning. Församlingen leder också arbetet med Nattskutan (tillsammans med stiftskansliet) – kyrkans närvaro i den sena sommarnatten för ungdomens skull.

Diakoni handlar egentligen om hela församlingens förhållningssätt. Vi verkar diakonalt i vårt körarbete, i vårt konfirmandarbete, i våra barngrupper, i gudstjänstlivet, i själavården, i alla kontakter som expeditiionspersonalen har – för att inte nämna arbetet inom kyrkogårdsförvaltningen och på våra kyrkogårdar – där har vi något av själavårdens och diakonins frontarbetare ... Ja, i allt vi sysslar med i Visby domkyrkoförsamling finns det ett stråk av diakoni – som ett

förhållningssätt i relation till vår medmänniska.

Vi har tre diakontjänster i Visby

Vår församling har all anledning att vara stolta och tacksamma för hur vi möter diakonala utmaningar i vår stad. Vi har tre rätt olika diakonertjänster. Vi har en diakontjänst i den verksamhet som finns som en konsekvens av att församlingen är närvarande på vårt sjukhus. Vi har två diakontjänster som i huvudsak finns närvarande i församlingens olika verksamheter – en i distrikt Söder och en i diakon i verksamheten i centrala staden med fängelse/häkte och Birkagården

Diakonen i sjukhuskyrkan

Verksamheten bedrivs i huvudsak inom ordinarie arbetstid kl. 8.00 till 16.30. Men diakonen finns också i den grupp av medarbetare som delar på Beredskapen för att kunna finnas till hands som kyrka vid stora eller små katastrofer. Beredskapen är en viktig del av församlingens verksamhet – det fungerar som en finmaskigt skyddsnätt som spänts runt den del av mänskligheten som lever på Gotland. Dygnet runt finns en präst, diakon eller pastor redo att rycka ut när så behövs.

Bland sjukhusdiakonens sysslor framträder tydligt uppgiften att finnas till hands, att vara närvarande för en medmänniska i utsatt och svårt läge.

Det handlar om sjukdom och sorg, om att ta avsked och att bli lämnad ensam. Att finnas nära för samtal med sjuka, med anhöriga och med personal är den centrala uppgiften. Som i all diakoni gränsar självården mot det praktiska som också människor kan behöva hjälp med.

Sjukhusdiakonens uppgift inom sjukhuskyrkan bedrivs på lasarettet – vid sjuksängar, i samtalsrum och korridorer. Sjukhuskyrkans uppdrag sträcker sig också till vårdinrättningar utanför själva lasarettet – Gotlands sjukhem, Korpen och Solrosen.

Regelbundet, terminsvis medverkar diakonen i de sorgegrupper, vi kallar dem Leva vidare grupper, som församlingen inbjuder till flera gånger om året.

Församlingsdiakoner

En diakon är anställd som diakon i cityarbetet och en diakon är anställd som diakon i distrikt Söder – Visborgskyrkan och Terra Novakyrkan.

Att möta och se människor är det centrala i en församlingsdiakons arbete. Att slussa dem vidare till andra instanser, att vara ett stöd inför olika myndigheter – och att lyssna till deras historia är viktiga uppgifter för en diakon.

Gemenskapande är fokus

Tillsammans med andra medarbetare i församlingen ska diakonerna stå i frontlinjen beredd att möta församlingsbor i olika livssituationer. Det handlar mycket om att samverka med andra medarbetare för en god verksamhet. Att bygga gemenskap – att vara gemenskapande är fokus i Visby domkyrkoförsamlings framåttänk när det gäller diakonernas prioritet. Gemenskapandet är också ett viktigt bidrag till enskild själavård för ensamma människor. Gemenskapens vikt för diakonin och diakonernas arbete återkommer i texten nedan.

Diakonen i City

City-diakonen verkar i och runt domkyrkan och församlingshuset. Verksamheten bedrivs i huvudsak inom ordinarie arbetstid kl. 8.00 till 16.30. Diakonen finns också i den grupp av medarbetare som delar på Beredskapen för att kunna finnas till hands som kyrka vid stora eller små katastrofer. Citydiakonen finns också i regelbunden verksamhet på kvällar och medverkar i Domkyrkans söndagsgudstjänst en gång i månaden.

I de veckoliga åtagandet syns bland annat: Birkagården, häktet/fängelset, andakter på äldreboenden, Pjäsen Fältgatan (varannan vecka), samtal och stöd för individer, kontakt med olika myndigheter och samarbete med näringslivet i centrala staden.

I uppdraget finns också:

- Retreat, dels tre dagars och dels endags. Återkommande under året
- Matlagningskurs med diakonal prägel.
- Nyfiken på, i domkyrkan en torsdagskväll i månaden
- Söndagsgudstjänst i Domkyrkan en gång i månaden
- Beredskap/jour en gång i månaden fredag-måndag en gång i månaden
- Styrgrupp Birkagården, möte några gånger per termin
- Familj till Familj och Pensionär till Pensionär
- Kontaktansvar och regelbundna möten med Visby föreningsliv, Visby City, Köpmannaföreningen, restaurangnäringen, Röda korset, Kvinnojouren mm
- Nattskutan, ansvar och planering av verksamheten för sommaren
- Sinnesro gudstjänsterna – planering och genomförande. Nyhet från senvåren-16
- Assistera vid fondansökningar för enskilda
- Axelsro på sommaren

- Enskilda samtal
- Olika typer av stöd för personer som finns i relation till Försäkringskassa, Arbetsförmedling, Socialnämnden och Länsstyrelsen
- Vara handledare för olika praktikanter

Diakon i distrikt Söder

Diakonen verkar i församlingens distrikt Söder vilket inbegriper Terra Nova kyrkan, Visborgskyrkan och Träffpunkt Gråbo. Där handlar det om att möta människor i församlingens olika grupper. Men också att finnas för de människor som hör av sig och söker ekonomiskt eller annat bistånd. Diakonen har också en delad arbetsplats på församlingsexpeditionen. Verksamheten bedrivs i huvudsak inom ordinarie arbetstid kl. 8.00 till 16.30. Diakonen finns inte i församlingens beredskap med anledning av bostadens läge långt från sjukhuset och har av samma anledning bara sporadiskt funnits med i församlingens gudstjänstliv.

I diakonens veckoliga åtaganden syns bland annat:

Frivilliggrupp, stöd till enskilda, luncher för daglediga, varannan vecka Visborgskyrkan varannan Terra Nova. Närvaro på Träffpunkt Gråbo, möten med människor

I diakonens uppdrag finns åtaganden som inte ryms på ett veckoschema. Bland dessa uppgifter syns bland annat:

- Enskilda samtal
- Axelsro på sommaren
- Arbete med Blomsterfondens julpeng
- Olika typer av stöd för personer som finns i relation till Försäkringskassa, Arbetsförmedling, Socialnämnden och Länsstyrelsen.

Ingen av diakonerna som har sin verksamhet i distrikten ska ha mer än fyra parallellt pågående själavårdande samtal samtidigt. Varje samtals process ska inte vara på mer än 5 samtal totalt. Därefter gör man en bedömning om fortsatta samtal behövs. Ett samtal är aldrig längre än en timme.

Dessa enkla regler är sedan lång tid tillbaka det som gäller i Visby domkyrkoförsamling. Ramarna finns för att diakonerna ska räcka till, för att arbetsmiljön ska säkras. Behoven av enskild själavård är oändligt och alltså omöjligt för två diakoner att tillfredsställa.

I stället för det enskilda mötet vill församlingen prioritera – både i personellt och ekonomiskt hänseende – gemenskapen. Se nedan.

Gemenskapande – som diakonal metod

Hur man talat, tänkt och praktiserat diakoni har förändrats genom historien. Församlingens diakoni och diakonen har alltid funnits för att verka så att Guds rike blir uppenbart mitt i människors vardag. På diakonins agenda har därför alltid, mer eller mindre tydligt uttryckt, funnits:

- Att höja rösten i samhället för svaga grupper när människovärdet är hotat
- Att påtala orättfärdiga strukturer som hindrar allas rätt till liv och utveckling
- Se och analysera samtiden, dess människosyn och trender
- Att kunna gå emot tidsandan, tex individualism och kommersialism
- Se till individ – möta människors behov av individuella möten
- Att inbjuda människor till att få bli tagna i anspråk
- Att inbjuda till gemenskap, vårda de grupper som finns, starta nya

I en församlings diakoni ska alla dessa aspekter finnas. De är alla viktiga. Också i Visby domkyrkoförsamling behöver dessa aspekter finnas sida vid sida i församlingens liv – som ett ansvar för hela församlingen. Det är förtroendevaldas, gudstjänstfirares, anställda medarbetares uppdrag att leva i diakoni så att församlingens totala uppdrag i diakoni synliggörs. Alltså – diakonin är inte bara ett uppdrag för diakonerna.

Som i alla verksamhet behövs det också inom en församlings diakoni att man avgränsar och prioriterar. När det gäller församlingens diakoner behöver vi i den tid vi lever lägga en särskild betoning på de två sista punkterna. En prioritet i diakonernas uppdrag i Visby domkyrkoförsamling är att inbjuda till och vårda de gemenskaper som finns samt starta nya verksamhetsgrupper som lämpar sig i vår tid. Många människor längtar efter gemenskap – församlingen ska vara en motbild till ensamhet och isolering som växer i samhället. Församlingen ska vara en gemenskap där individen känner sig hemma och accepterad. Gemenskapen vill vara en hjälp för den enskilde – det handlar om själavård. Att inbjuda människor till en konstruktiv gemenskap med ett uppdrag, motsvarar också många människors längtan av att få bli tagna i anspråk. Vi behöver både som kyrka i stort och som församling i Visby röra oss från verksamhet där diakonen är utförare mot ett arbete där

diakonen är en möjliggörare – för människors möte och gemenskap samt delaktighet där människors vilja att bidra tas i anspråk.

En av diakonernas viktigaste uppdrag är alltså Gemenskapande!

Detta uppdrag är särskilt angeläget för de två diakoner som har sitt huvudsakliga uppdrag i församlingsdiakonin. Men även för Sjukhusdiakonen är Gemenskapandet centralt. Bredvid det enskilda mötet är gemenskapsbyggandet viktigt också i en sjukhusdiakons uppdrag. Sorgegrupper/Leva vidare rupper är ett exempel på sådant gemenskapande.

Ekonomiskt bidrag

Det händer allt oftare att människor hör av sig till församlingen för att få ekonomiskt stöd. Det finns risker med att dela ut pengar till enskilda individer och familjer:

- Vi agerar så att flera kommer att höra av sig om bidrag
- Vi medverkar till att en del blir i det närmaste beroende av vårt bistånd
- Vi gör församlingens diakoni till medberoende
- Vi riskerar att tro att pengar är diakoni
- Vi förförs att känner oss nyttiga och behövda

När människor hör av sig till församlingen – till diakoner, präster eller till expeditionen – om ekonomiskt bistånd så är vi i huvudsak skeptiska som grundhållning. Församlingen delar i princip inte ut ekonomiskt bistånd. Om den medarbetare som haft kontakt med en hjälpsökande upplever att detta är ett särskilt ömmande fall så kan vi naturligtvis ge ekonomiskt understöd. Då ofta inte i kontanter utan genom att församlingens diakonikassa betalar räkningar eller del av räkning. Det ekonomiska biståndet kan också ges via en rekvisition till mataffär. Ett annat sätt för församlingen att bistå är genom att man på Birkagården kan få en matkasse.

Vår restriktiva grundhållning till trots bistår församlingen årligen många människor som tillfälligt kommit i ekonomisk knipa. Det kan handla om att man av olika skäl kommit efter med hyresinbetalningarna och hotas av att bli vräkt. Glasögon som de sociala myndigheterna av olika skäl inte vill bidra med känns också angeläget att församlingen stödjer.

Diakonerna är behjälpliga att söka olika bidrag från fonder och myndigheter.

Församlingens diakonikassa ska i största möjliga mån användas för gemenskapande och inte i första hand för att stödja enskilda.

Positiva konsekvenser när vi är restriktiva med ekonomiskt bistånd:

- samtal med konfidenter blir själavård – inte hantering av pengar
- frigör tid för diakonerna
- vi får pengar över för att bygga gemenskap med församlingens resurser
- som församling har vi fortfarande rika möjligheter att bistå

Sommardiakonin och Julpengen/Blomsterfonden

Under två perioder på året vet vi att vi som församling måste samla oss för lite annorlunda utmaningar; inför julen och under sommaren uppstår särskilda behov som församlingen möter på särskilt sätt. Detta får också konsekvenser för diakonernas schema och uppgifter.

- På sommaren vill för församlingens diakoni erbjuda daglediga, företrädesvis äldre och ensamma personer en upplevelse av sommar och gemenskap. Därför anordnas reser till och verksamhet på Axelsro sommarhem. På sommaren har vi också en särskild utmaning i att vara församling för alla som kommer till vår stad. Bland annat arbetar vi då med det vi kallar Nattskutan.

- Under perioden före jul samarbetar vi med Blomsterfonden för att förmedla ekonomiskt bistånd till behövande familjer. Det är gott att få vara med och möjliggöra en extra slant till jul för familjer som har det mycket torftigt. Vi har sett att det finns många ensamstående mammor som är utförsäkrade, långtidssjukskrivna och arbetslösa och som har barn med olika diagnoser. Särskilt denna grupp vill vi vara med och stödja och uppmuntra inför jul.

Ungefär hälften av de pengar som vi får från Blomsterfonden delas ut vid jul och hälften sparas för diakonala satsningar under resten av året – framförallt i sådan verksamhet som stödjer byggandet av gemenskap. Sommaren och julen betyder en särskild utmaning – men också en delvis ny kontaktyta – för församlingens diakoni. Och för församlingens diakoner.

Ekumenik och internationellt arbete.

1. Förekommer ekumeniskt arbete i församlingen och hur bedrivs den i så fall?

Arbetsfördelning med andra samfund?

Vi har regelbundet pastors frukostar/luncher. Vi firar av tradition en gudstjänst på Annandag påsk.

Vi har inom vår församling flera tydligt ekumeniska verksamheter:

- Sjukhuskyrkan
- Birkagården
- Kristna bokstugan
- Föreningen Vägen- Hela människan
- mm

Den lokala ekumeniken behöver utvecklas. Och det känns som vi just nu är på rätt väg.

2. Finns några internationella kontakter och hur sker utbytet?

- Vi har under de senaste 5-6 åren haft en ungdom som volontär från Soest i Tyskland som ett led i det vänstiftsutbyte som finns sedan länge.

- Vi har ett vänförsamlingsavtal med den Skandinaviska kyrkan på Cypern, i Ayna Napa. Avtalet går ut under våren 2016 men båda parter räknar med att förnya det under sommaren 2016. Vänförsamlingsavtalet har två tydliga konsekvenser:

- Vi ger församlingen på Cypern ekonomiskt bistånd varje år
- Konceptet med nattskutan har vi exporterat till Ayna Napa. Visby domkyrkoförsamling svarar för bemanningen av en nattskuta i partydistriktet i Ayna Napa under några sommarveckor. Människor från Gotland är volontärer i denna diakonala verksamhet för svenska ungdomar i den cypriotiska natten.

Vi avsätter också sedan många år en stor summa över budget till Svenska kyrkans internationella arbete.

Vi har haft en missionssyfoörening som nog i alla fall de senaste 20 åren på ett särskilt sätt samlat in till olika projekt Som svenska kyrkan stödjer i södra Afrika – med inriktning mot barn som drabbats av Aids. Det arbetet för internationell solidaritet fortsätter trots att de flesta av de tidigare aktiva kvinnorna nu inte längre förmår vara aktiva på samma sätt.

Missionssyfoöreningen hade sin sista sammankomst förra året – de la ner på grund av hög medelålder. Men arbetet lever vidare men nu i nya spår.

I Visborgskyrkan finns sedan några år en ny grupp av internationellt engagerade kvinnor. De kallar sig Sticka och skicka. De sticker små babysmössor som de sedan via en gotländsk läkare skickar till BB

avdelningar i Afrika.

3. Har ni kontakter med någon vänförsamling?

se ovan

4. Har ni kontakt med någon av Svenska kyrkans utlandsförsamlingar?

Se ovan.

Vi har dessutom vid några tillfällen besökt Svenska kyrkan i Köpenhamn

5. Finns intresse i församlingen för fler kontakter med andra samfund, religionsdialog med andra religioner eller utökat internationella samarbete?

Ja, det gör det alltid. Särskilt Svenska kyrkans internationella arbete ligger vår församling varmt om hjärtat sedan lång tid.

6. Finns andra religioner företrädna i lokalsamhället?

Inte så organiserat. Jag har hört att det ska finnas en muslimsk gemenskap som möte i en källarlokal på Bingeby. Församlingen har inte haft någon kontakt med gruppen – och är inte heller säker på om den existerar.

Flyktingarbete

I denna ämbetsberättelse måste naturligtvis nämnas den flyktingvåg som på hösten 2015 nådde Europas ständer och som i slutet av hösten också betydde att vi på Gotland fick ta emot människor som flytt undan krig och förföljelse.

Kyrkorådet ställde sig direkt positivt till att församlingen skulle vara en aktör för att erbjuda ett gott bemötande av dessa flyktingar.

För att klara en god och välkomnande verksamhet för de nyanlända flyktingarna gör vi några saker.

- Vi projektanställer en person för att administrera vårt flyktingarbete.
- Vi öppnar upp församlingshemmet och välkomnar de då tämligen nyanlända flyktingarna. Vi startar denna verksamhet med en öppen inbjudan till stadens två flyktingförläggningar. Alla inbjuds att komma till församlingshemmet på buffé. Det kom flera hundra. Smått kaotisk stämning.
- Vi inbjuder till öppet hus i församlingshemmets nedervåning varje förmiddag.
- Ett 30 tal personer anmäler sig som volontär i denna verksamhet.

När detta skrivs har vi skruvat lite på verksamheten utifrån att situationen för flyktingarna har förändrats. Många går i skolan nu och vi har därför skjutit vårt Öppet hus till kvällarna. Onsdag och torsdag kväll är det språkkafé.

Andra viktiga händelser

Det senaste året i församlingen har varit turbulent – anledningen har varit flera.

Omorganisation

Kyrkofullmäktige i november 2014 uttrycker ett tydligt krav om att församlingen måste eftersträva en budget i balans. Detta har sedan varit en större och prioriterad fråga för så väl Kyrkoråd som Arbetsutskott. Ett förslag till hur församlingen ska kunna krympa kostymen och närma sig en budget i balans läggs fram för AU i januari 2015. De förtroendevalda ger en inriktning och därefter inbjuder församlingen de fackliga organisationerna till information och förhandlingar. Arbetsgivaren har samtal med skyddsombuden, kallar till MBL § 19 och till MBL § 11 och senare till en av facket påkallad MBL § 14. Kyrkorådsbeslut i frågan fattas under våren 2015.

En omorganisation ger naturligtvis alltid en viss oro i medarbetarlaget. Trots att ingen varslades och än mindre avskedades blev det mycket i media om detta relativt lilla ingrepp – om man ser till arbetslag och arbetsmiljö. Det mest sorgliga i förslaget som senare verkställdes var att vi lämnade samarbetet runt Tjelvarkyrkan. Det var en sorg för många medarbetare och församlingsmedlemmar och för församlingsledningen.

Biskopsbrev

Med anledning av bland annat omorganisationen fick församlingen ett brev från Biskopen. Det är daterat 9 februari 2015. Brevet innehåller flera felaktigheter och rykten som genom brevet lyfts till "biskopliga sanningar". Bland annat står det att medarbetare i något fall fått "information om tjänstens upphörande enbart i mailform". Detta har naturligtvis inte skett – men sprids än i dag som en sanning. Ett sådant hanterande av en anställd är stötande – och omöjligt för en församling. Det har inte hänt på det sättet.

Brevet påstår vidare att ..."för inte så länge sedan fanns sju diakoner".

Det har aldrig varit sju diakoner i tjänst samtidigt – möjligen har det funnits så många i matrikeln ett år. Siffran har då omfattat tjänstlediga och vikarier.

Men när biskopen nämner siffran sju tillsammans med den nuvarande siffran tre så spär han på bilden av att allt håller på att rivas ner.

Det kanske tokigaste som nämns i biskopens brev är ”församlingen överger mera utsatta områden för innerstaden”.

Visserligen finns vi idag, efter genomförd omorganisation, inte längre i lokalerna i Tjelvarkyrkan. Men personalen som fanns i den verksamheten har inte flyttats till domkyrkan – utan till Visborgskyrkan och Terra Nova kyrkan. Det är ju inte innanför murarna som visbyborna bor utan framförallt söderut i staden. Det är också där vi prioriterar att vara närvarande.

I församlingsverksamhet i domkyrkan och i församlingshemmet finns idag 9 medarbetare anställda. I verksamheten i distrikt söder – omfattande de två stadsdelskyrkorna, arbetar idag 16 medarbetare. 4 ½ av dem finns i vår nyöppnade förskola i Terra Nova.

Att då säga som biskopen att ”församlingen överger mera utsatta områden för innerstaden” känns som en väldigt olycklig formulering. Det har medverkat till ryktesspridning. I samma vecka som detta skrivs tvingas jag svara på en insändare i en av lokaltidningarna med exakt samma felaktighet som biskopen fört vidare i sitt brev.

Det är några exempel på felaktigheter som brevet är fullt av. Brevet tycks vara skrivet utifrån att ha hört några röster. Men utan ett enda samtal med domprosten. I laddade och svåra lägen – tillexempel vid en omorganisation - behöver man söka information hos flera källor innan man drar slutsatser som man sedan ger offentlighet. Det finns inte en sanning – utan varje fråga kan betraktas ur flera perspektiv.

I brevets avslutning kommenterar biskopen församlingens beslut att starta förskola. Han skriver att det är bra att församlingen tar samhällsansvar i ”form av barnomsorg, flyktingmottagning, hemtjänst och åldringsvård. Församlingens engagemang i huvudmannaskap i sådana verksamheter måste åtföljas av ett stärkande av församlingens bärkraft, inte bara ekonomiskt. Det får inte ske till priset av en nedmontering inifrån av kyrkans grundläggande uppgift. Den s.k

omorganisationen är i själva verket en omprioritering från församlingens grundläggande uppgift till andra uppgifter inom välfärdssektorn”.

Detta textavsnitt innehåller flera felaktigheter. Församlingens Kyrkoråd har enhälligt efter en mycket positiv diskussion fattat beslutet att starta en förskola. Det stämmer.

Församlingen har inte öppnat en flyktingmottagning. Däremot har vi öppnat upp församlingshemmet mitt i staden för att välkomna de nyanlända till social gemenskap och språkkaffe. Är biskopen kritisk till det?

Hemtjänst och äldreomsorg har det aldrig varit aktuellt att starta. Var kommer det ryktet ifrån? Har frågan ens varit upp till samtal i Kyrkorådet – finns det en enda beslutsparagraf i frågan?

Att församlingen öppnar förskola är inte ett försök att bygga en starkare ekonomi, som biskopen tycks mena är anledningen till församlingens beslut, utan bakom ligger en medveten satsning att bygga relationer med våra barnfamiljer, med våra medlemmar. Det är inte ekonomin som styr.

När biskopen skriver att församlingen gör ”en omprioritering från församlingens grundläggande uppgift till andra uppgifter inom välfärdssektorn” är det antingen ett kraftigt missförstånd – eller en mycket allvarlig anklagelse.

Kyrkorådets svar på biskopens brev dateras 25 februari 2015. Det är undertecknat av ordförande och vice ordförande och innehöll svar på alla biskopens påståenden. Svarebrevet avslutas med en önskan: ”- att Kyrkorådets AU snarast får en möjlighet att möta biskopen för en fortsatt dialog.”

Brevet från församlingen har mötts av tystnad från biskopen. I Kyrkans tidning kommenterade han dock kyrkorådets svar. Han menade att det inte var något svar utan bara en ”recension” av hans brev.

Inbjudan till samtal med företrädare för Visby domkyrkoförsamling har sedan muntligt framförts av mig till biskopen. Ingen respons mer än: ”jag ska tänka på saken”. Bristen på dialog är ett av grundproblemen.

Psykosocial skyddsring

Med anledningen av oron i samband med omorganisationen genomförs en psykosocial skyddsring. Resultatet av en sådan Skyddsring mitt i en omorganisation kan inte bli annat än negativ. Församlingsledningen och

jag får tung kritik. Den måste vi ta på stort allvar. Församlingsledningen drar genast igång ett genomgripande arbete för att svara upp mot den framförda kritiken. I nära samarbete med de fackliga organisationerna och skyddsombuden arbetar församlingsledningen fram en Åtgärdsplan som beslutas i januari 2016 i en MBL förhandling. Den betyder bland annat att vi under året arbetar mycket med vår arbetsmiljö i hela arbetslaget. Bland annat tas ca 20 nya policydokument fram för att tydliggöra vad som gäller på arbetsplatsen. Arbetet med en fortsatt förbättring fortsätter med oförminskad styrka under 2016. Det är ett område med högsta prioritet för församlingsledningen de kommande åren. (Se nedan, de fem punkterna under rubriken Visioner och framtid).

Sensationsartikel

Tidningen Dagen har en sensationsartikel om församlingen som publiceras vid Valborgshelgen 2015. Den innehåller mycket negativt om församlingen. Några rykten från biskopens brev får vidare spridning. Artikeln (artiklarna) innehåller flera sakfel och personangrepp mot mig (och en förtroendevald), bland annat om att jag skulle ha mutat en medarbetare och att jag skulle ha anställt min dotter och min hustru. Artikeln innehöll partsinlagor där den andra parten – jag och församlingen - inte fick komma till tals. För detta kom senare Pressens Opinionsnämnd att fälla tidningen Dagen för dålig pressetik.

Domkapitelbeslut

Ytterligare en stor sak som rör om inom kyrkan och media på Gotland är biskopens och domkapitlets beslut i januari 2015 att "påkraga" en tidigare präst. Då detta inte var ett beslut som fattades av Visby domkyrkoförsamling och inte heller är ett beslut som någonstans kommenterats i något av församlingens beslutande organ, så nämner jag det bara här. Ingen vidare kommentar i frågan är nödvändig i min ämbetsberättelse som kyrkoherde i Visby domkyrkoförsamling.

2014 hade vi i Visby domkyrkoförsamling 180 utträden. 2015 hade vi 300 utträden. Det betyder en 67-procentig ökning av utträdena mellan 2014 och 2015. En markant ökning.

De negativa skrivierna betyder att vi förlorar fler medlemmar än andra år. Och kyrkan på Gotland har förlorat i trovärdighet.

Visioner och framtid

1. Hur ser du på församlingens framtid?

Positivt!

Det finns en oerhörd potential både bland förtroendevalda och anställda medarbetare. Kontaktytan mot våra medlemmar och andra Visbybor är stor och vår verksamhet har ett gott renommé.

Vi har en stark ekonomi och en solid organisation.

Utgå gärna från styrkor och svagheter i församlingen och möjligheter och hot du ser i det sammanhang där ni arbetar.

Se nedan.

Finns det strukturella förändringar som skulle gagna arbetet?

Ja, men de är i stort redan gjorda. Se nedan. Under överskådlig tid behövs inga fler strukturella förändringar göras.

Skulle du vilja se innehållsliga förändringar i kyrkans funktion på den ort där ni är verksamma?

Nej. Jag menar att vi innehållsligt i huvudsak arbetar med det som en kristen församling ska arbeta med i Visby anno 2016. Vi har den verksamhet som vi ska ha. I stort sett. Nu behöver vi framförallt vara uthålliga och trogna det vi arbetar med.

Samtidigt så måste församlingen hela tiden följa med i tiden – för att kunna presentera det glada budskapet om befrielse i vår miljö.

När det gäller de närmaste åren så ser jag framförallt fem saker som jag vill att vi i församlingen ska verka för/lägga fokus på:

- Internt inom arbetslaget

Bygga arbetslag och stärka Vi-känslan. Bli mer av ett team. Det ska bli än tydligare för varje medarbetare vad som är prioriterad verksamhet och vad som är den enskildes uppdrag i det större uppdraget. Arbeta med att ta fram ledord för hela verksamheten. Vi behöver stärka banden mellan olika delar av församlingen, mellan olika medarbetare – och dra åt samma håll.

- Medlemskommunikation

Vi behöver bli bättre på att nå ut med inbjudan till alla våra

verksamheter och grupper. Vi har redan bra verksamhet – men de är inte kända av dem som skulle vilja vara med. Genom förbättrad kommunikation inbjuder vi människor till att vara med och bygga gemenskap och församling. I vår medlemskommunikation handlar det inte enbart om att inbjuda till specifika verksamheter utan lika mycket att vara tydliga med vad vi som församling står för.

- Ideella medarbetare

Vi har under det senaste året arbetat med att hitta formerna för hur vi på ett helt nytt sätt ska kunna arbeta med ideella medarbetare som en resurs i församlingens verksamhet. Här finns en stor och outnyttjad resurs. Vi behöver öva upp medarbetarlagets kompetens att rekrytera, inspirera och delegera uppgifter till ideella medarbetare. Det handlar inte om gratisarbete utan framförallt om församlingssyn.

- Inga stora organisationsförändringar

Vi behöver nu framförallt lugn och ro i medarbetarlag och i församlingen i stort. Vi har under senare år gjort två nödvändiga och smärtsamma omorganisationer: Tillkomsten av distrikt Söder och lämnandet av samarbetet i Tjelvarkyrkan. Nu måste den nya organisationen få tid att sätta sig. Genom att avisera att inga större förändringar väntar runt hörnet ger vi församlingen och våra medarbetare det nödvändiga lugnet som möjliggör utveckling.

- Utveckla verksamheten

Genom tätare arbetslag, bättre kommunikation, ideella medarbetare och lugn och ro möjliggörs en verksamhetsutveckling i församlingens olika delar – och i helheten. Med proffsiga och kompetenta medarbetare som känner att de har ledningens förtroende så utvecklas verksamheten – nästan av sig själv. Utveckling betyder inte i första hand nya verksamheter – utan att utveckla och fördjupa befintliga mötesplatser – och en förmåga att koppla olika verksamheter till varandra.

Avslutningsvis – ett förslag

Som framgått i denna ämbetsberättelse så uppfattar jag det som att det

finns avsevärda skillnader i synsätt mellan stiftet och vår församling. Jag menar att den konflikt som finns är av sådan dignitet att den förmörkar möjligheten för oss alla att verka som kyrka och församling. Och den går inte att längre att inte låtsas om den. Den går inte att blunda bort.

Vi behöver istället aktivt och medvetet i god ton med de bästa intensioner arbeta på att förbättrad relation mellan de två största aktörerna inom Svenska kyrkan på Gotland. Jag föreslår en partsammansatt grupp som leds av personer som utses av nationell nivå – kanske av ärkebiskopen.

Fem personer från Visby stift och fem personer från Visby domkyrkoförsamling möts tillsammans med tre personer från andra delar av vår kyrka. Det bör vara med både anställda och förtroendevalda från de två parterna. De tre som utses av nationell nivå ska de två parterna tillsammans acceptera.

Arbetet bör komma igång så fort som möjligt och om möjligt avslutas under hösten 2016 – kanske till jul.

På dagordningen bör förslagvis finnas frågor som:

- Vad hände under 2015? Omorganisation, Biskopens brev, Domkapitlets beslut – det mediala efterspelet till det ...
- Vad består motsättningen i? Hur tar den sig uttryck?
- Är det en teologisk/ideologisk konflikt?
- Vilka bilder har vi av varandra? Vad berättar vi om de andra?
- Rollfördelning mellan stift och församling
- Hur är konflikten negativ för kyrkan?
- Hur talar vi om varandra i media, sociala media?
- Vad är jag själv skyldig till – vad är vi skyldiga till?
- Hur kan vägarna framåt se ut?
- mm

Jag är medveten om att det är en extraordinär åtgärd som jag föreslår. Men situationen börjar närma sig sammanbrott. Förtroendet på båda sidor verkar förbrukat. Extraordinära åtgärder behöver komma till stand. För kyrkans skull.

Jag lämnar denna ämbetsberättelse i förhoppning att den tas emot av biskop och stift i samma ambition som den tillkommit. Den är skriven i en ärlig tro att en förändring är möjlig.

Visby 2016 -04-01 (!)

Mats Hermansson

Domprost