

Tal vid visitationsstämma

Vetlanda pastorat 240225

Inledning

Kära vänner i Vetlanda pastorat, det har varit en glädje att visitera er. Vi som har varit ansvariga för visitationen – jag själv, biträdande visitator Hans Boeryd, notarie Sara Nodmar och biskopsadjunkt Katarina Herbert – har blivit väl mottagna, och vi har fått uppleva mycket som ni har anledning att vara både glada och stolta över, till exempel följande:

Människor samlas till gudstjänst, i församlingarna finns rika möjligheter till gemenskap och ni bär den kristna berättelsen vidare till barn och ungdomar, till nästa generation. Kyrkor och kyrkogårdar är välhållna, ni erbjuder ett kör- och musikliv som är till glädje för många och bidrar genom ert arbete till ett mänskligare samhälle. Stämningen i de sammanhang vi mött är god, här finns ett grundackord i dur. Så stanna upp ibland, gläds åt detta och annat, och tala med varandra om det som är bra. Glöm inte att regelbundet fira era segrar.

Jag kommer nu att gå igenom åtta områden, nämna det som är bra och försöka ge ord åt det som kan bli bättre. I tur och ordning är det följande områden som kommer att beröras:

1. Kyrkor och kyrkogårdar
2. Församlingsbornas delaktighet
3. Kompassens riktning
4. Rekrytering och framtidstro
5. Den nödvändiga kommunikationen
6. Arbetet för en mänskligare värld
7. Pedagogik och musik
8. Organisation och ledning

Ni behöver inte komma ihåg allt jag säger. Talet kommer i veckan som följer att distribueras till alla. Och efter talet kommer det såklart att finnas möjlighet att ställa frågor.

1.Kyrkor och kyrkogårdar

I pastoratet finns ett mycket stort antal kyrkor och församlingshem, och vid sidan av dem finns också andra typer av byggnader. Det är som sagt glädjande att se hur de är välskötta, att vaktmästarna gör ett gott arbete och att arbetet med pastoratets byggnader görs utifrån en fungerande lokalförsörjningsplan. Under de kommande åren måste ni sannolikt begränsa antalet fastigheter ytterligare, vilket kommer att kräva mod, vilja och ett klokt förankringsarbete. När till talar om fastigheterna, låt fokus vara hur församlingens grundläggande uppgift ska utföras när villkoren är andra än idag.

Kyrkorna är heliga rum. Det ska vara ordning och reda där, vilket inte alltid är fallet i kyrkorna i Vetlanda pastorat. Tala med varandra om hur den goda ordningen ska upprätthållas. Se också

kyrkorna som pedagogiska möjligheter. En kyrka ska bjuda in till kristen tro. Det ska vara lätt att där få veta hur man tar nästa steg, hur man upptäcker församlingslivet. På sina håll i landets kyrkor är det mer av tickande golvur från 1800-talet och blekta vykort från 40-talet än en känsla av liv och värme. Samtala om detta, liksom om hur ni ska göra för att kyrkorna ska vara öppna mer. Kyrkornas tillgänglighet är en del av Svenska kyrkans överenskommelse med staten, det är inget som står på valbar plats. Nöj er inte med de svar ni hittills gett. Leta efter fler sätt att ge församlingsborna tillträde till sina heliga rum.

2. Församlingsbornas delaktighet

I Vetlanda pastorat finns det många som är engagerade i kyrkans arbete. Inte minst bör församlingsveniaterna nämnas. Använd förresten gärna det ordet, inte det gamla ordet veniater. I Växjö stift försöker vi etablera just ordet *församlingsveniater*. Och spela aldrig ut församlingsveniaterna mot präster, utan vårda den vilja till delaktighet och det bidrag till morgondagens kyrka som församlingsveniaterna är ett uttryck för.

Gudstjänstlivet i Vetlanda pastorat förutsätter ett stort antal kyrkvärdar. I samtal med de nuvarande kyrkvärdarna kan märkas en stor glädje över uppgiften. Sättet kyrkvärdarna arbetar på i de olika kyrkorna är på vissa sätt likartat, och skiljer sig på andra sätt. Värdet av att mötas till regelbundna samlingar för utbyte, undervisning och övning är stort. Behovet av utbildningstillfällen är stort. Medelåldern är hög, och det ligger en utmaning i att rekrytera nya kyrkvärdar och än mer att rekrytera nya, *yngre* kyrkvärdar.

Låt dock inte frågan om församlingsbornas delaktighet krympa till att bli en fråga om hur ni rekryterar nya kyrkvärdar. Det är inte särskilt offensivt. Tala mer om frågan hur ni låter församlingsbor bära stora områden i församlingsarbetet, hur fler får centrala områden att ansvara för. Vi går mot en tid, då anställda kommer att behöva bära ansvar för andra människor som i sin tur håller i grupper, verksamheter och utvecklingsarbete. I Svenska kyrkan är vi bäst i klassen på att *tala* om delaktighet, och dåliga på att skapa de nya former som vi behöver. Är Vetlanda den plats i stiftet som kommer att bli bland de första att gå från ord till handling? Hur gör ni för att församlingsborna ska bli delaktiga på riktigt? Hur blir ni konkreta när det gäller att hitta svar på de frågor framtiden ställer?

3. Kompassens riktning

Och då är jag redan innan på det tredje området; kompassens riktning. Alla sammanhang, alla organisationer, också en församling i Svenska kyrkan behöver veta åt vilket håll man är på väg. På många sätt vet ni naturligtvis det, men jag skulle vilja nämna några saker som skulle kunna förbättras.

Det behövs såklart en församlingsinstruktion. Den som ni har nu är för gammal. Och då är det inte själva dokumentet jag längtar efter, utan efter det professionellt genomförda framtidsarbete, som innehåller både modiga visioner och bra svar på hur-frågorna, och som genomförs

på ett sätt som gör att alla *känner* att de är med och formar framtiden. Delaktighet igen alltså. Skillnaden mellan ord i ett dokument och visioner som bärs av människor är enorm.

I samtalet med mig för några veckor sedan var det uppenbart att ni är bra på att längta och något sämre på att tillsammans veta hur ni konkret ska ta er framåt. Jag gick från ett av samtalerna med er till ett samtal med företagarnätverket Nuvab. Det första de sa var; vi ställer oss alltid frågan var vi vill vara om femton år, och hur vi ska ta oss dit. Här finns en förbättringspotential för er i Vetlanda pastorat. Ni behöver arbeta strukturerat och brett med kompassens riktning.

4. Rekrytering och framtidstro

I Svenska kyrkan är frågan om rekrytering av framtida medarbetare en av de viktigaste. Framförallt handlar det, sett över hela landet, om tillgången till präster och kyrkomusiker. Det betyder inte att vi inte behöver diakoner, församlingspedagoger och andra. Det jag säger är bara att läget är som mest akut när det gäller präster och kyrkomusiker.

De flesta tänker alltför kortsiktigt. Risken på en del platser, och här tror jag att Vetlanda är en av dem, är att prästbristen ligger som en våt filt över allt annat. Man måste såklart ge ord åt problemet, men man behöver också hitta svar på frågan hur man ska göra för att försöka lösa det. Även om det i sak är begripligt att man ofta talar om prästbristen, så gör orden något med oss. Det man ofta talar om påverkar kulturen på en plats.

Så hur ska ni sätta agendan på ett nytt sätt? Hur ser den långsiktiga, konkreta planen för framtida rekrytering ut? Inte minst i sådana här bygder är det viktigt att satsa på att de som nu är femton år vigs för tjänst när de är trettio år, att de som flyttar härifrån om några år vill komma tillbaka längre fram, för tjänst i Svenska kyrkan. Skapa en egen modell för hur ni ska göra detta, ni behöver bli bättre på att säga vad ni gör konkret. Hur gör ni för att ryktet ska spridas att i Vetlanda gör de spännande saker för att rekrytera nästa generations kyrkoarbetare? Kanske börjar folk snart tala om Vetlandamodellen?

5. Den nödvändiga kommunikationen

I flera av samtalen under visitationen har vikten av en stabil kommunikation lyfts fram. Det har i själva verket varit starka signaler på det här området. Det är uppenbart att detta är ett tydligt förbättringsområde. Att det är angeläget med ledningens framförhållning, att information aldrig får stanna i ledningsgruppen, att alla har kunskap om hur information lämnas och att alla har ett personligt ansvar för att söka lämnad information. De digitala hjälpmedlen finns, de ska användas och alla behöver veta hur de fungerar. Inte minst de administrativa funktionerna i ett pastorat är beroende av att flödena av ärenden som ska hanteras sker på ett enkelt, tydligt och smidigt sätt. Den interna kommunikationen i Vetlanda pastorat behöver bli bättre och tydligare.

6. Arbetet för en mänskligare värld

Diakonin är en oundgänglig del av församlingens grundläggande uppgift, och därmed en angelägenhet för alla i församlingen. I Vetlanda pastorat finns ett stort antal församlingsmedlemmar som på olika sätt vill tjäna bland människor.

I samtalet om församlingens diakonala ansvar har det framkommit en ambition att engagera fler, inte minst unga människor. Skrid till handling i den uppgiften. Och generellt när det gäller unga människor; räkna med dem, inte som pynt på församlingstårtan, utan som människor som i församlingslivet bidrar med ett omistligt perspektiv. Låt dem få vara med på riktigt. Och gå vidare i arbetet med att starta en lokalavdelning inom Svenska kyrkans unga. Sådana ska finnas i alla församlingar i stiftet.

Nu återvänder jag till temat; arbetet för en mänskligare värld. Diakoni och gudstjänst hör samman. Det är en glädje att det faktiskt är så på många håll i pastoratet, både att diakonen har en plats i liturgin, och att diakonin synliggörs på olika sätt. Brödet som bryts i mässan är brödet som bryts för att världen ska leva. Och det ska kännas i kroppen att det ni ber för i förbönen, är den nöd som finns i er närmiljö och i världen i stort.

Café Ankaret fyller en viktig diakonal funktion i Vetlandas centrala delar. De långt framskridna planerna att tillsammans med övriga samfund i staden skapa ett "Hela Människan i Vetlanda" är en möjlighet att i samverkan med andra skapa en plats för att tillse grundläggande mänskliga behov.

Detta ger mig anledning att lyfta två saker. Jag tror för det första att ni skulle behöva stärka samarbetet med andra, generellt sett. Jag mötte många ur olika samhällsfunktioner under mina dagar, och hos alla fanns det en stor öppenhet för samverkan med Svenska kyrkan. Ta vara på det. Lär känna samhällsföreträdare. Vårda kontakterna, här finns många lågt hängande frukter att plocka. Ni skulle kunna ta steget ut i en större offentlighet på många områden.

Och det andra jag vill lyfta: Vårda de ekumeniska kontakterna. Jag får intrycket att detta inte har varit särskilt prioriterat under en tid. Låt de andra kristna samfunden vara en självklar del av ett stärkt fokus på samverkan med andra. *Tillsammans* för en mänskligare värld är ett ganska bra motto.

7. Pedagogik och musik

Det pedagogiska arbetet i Vetlanda pastorat är mångfasetterat. Vad som i många församlingar inte är verklighet fungerar här; pedagoger som arbetar för och tillsammans med alla åldersgrupper. Det ska ni vara glada och stolta för.

Förändringen till arbete i verksamhetsområden påverkade det pedagogiska arbetet, allra främst i de mindre församlingarna. Det innebär punktinsatser på många ställen, med mycket

åkande i bil. Vi har hört frågor ställas som: Var ska pedagogen vara, vad ingår egentligen i uppgiften? Det finns en upplevelse att det pedagogiska arbetet inte alltid beaktas och att den pedagogiska kompetensen inte tillvaratas. I ett stort och vidsträckt pastorat är frågan: Ska arbetet ske på färre platser, med risk för viss centrering, eller ska det ske på många, rentav alla platser? Det är frågor att arbeta vidare med för er.

Det musikaliska arbetet i Vetlanda pastorat är rikt och varierat. Det är värt att påminna om igen, att om vi inte blir bra på att rekrytera kyrkomusiker, så är det ett stort immateriellt kulturarv som är i farozonen.

Även om organisationsförändringar i viss mån påverkat arbetet, så verkar musikerna ha funnit formerna i det nya. Det finns som alltid både sådant som är bra och sådant som kan bli bättre. När det gäller det senare påtalar musikerna att framförhållning inför begravningar kan bli bättre, att det är viktigt att besöken i sorgehusen äger rum i tillräckligt god tid. Jag delar den uppfattningen.

8. Organisation och ledning

Vetlanda pastorat är vidsträckt, med långa avstånd, många kyrkor och god tillgång till församlingshem. Uppgiften för styrande i pastoratet är att tillse att den grundläggande uppgiften utförs på bästa sätt utifrån tillgängliga personella och ekonomiska resurser. Utgångspunkten för eventuella förändringar vad gäller församlingsindelning och organisation måste alltid vara församlingsbornas bästa.

Flera av församlingarna i pastoratet är små, i vissa fall mycket små. Församlingsbygge främjas sällan av sammanläggningar, men när antalet medlemmar blir för få och de av domkapitlet föreskrivna förutsättningarna för att vara församling inte kan uppfyllas utan att dispens ges, så bör en sammanläggning övervägas. Såväl kyrkoråd som församlingsråd i pastoratet verkar vara samstämmiga i att ni har för många och i förekommande fall för små församlingar. En strukturförändring måste följas av en väl genomtänkt fördelning av befintlig personal och en för församlingsarbetet relevant arbetslagsindelning.

Efter genomförd visitation kan vi se följande förändring av församlingsindelningen som möjlig. Förslaget tar hänsyn till den samhörighet som redan finns utifrån befintliga verksamhetsområden och utifrån avsikten att skapa nya församlingsgemenskaper som inom sig erbjuder rimliga avstånd. De tio församlingarna skulle kunna bli fyra: Den första med Vetlanda, Bäckseda och Näsby (ca 8000 tillhöriga), den andra med Ekenässjön, Nävelsjö och Björkö (ca 2000 tillhöriga), den tredje med Alseda, Nye, Näshult och Stenberga (ca 3000 tillhöriga), och den fjärde med Korsberga och Lannaskede (ca 3000 tillhöriga). Undantaget den nya församlingen kring centralorten, som av naturliga skäl blir stor, så skulle de tre nya landsortsförsamlingarna bli jämnstora.

De tre verksamhetsområden reduceras samtidigt till två. Här ser vi två olika möjligheter: Antingen skapas ett verksamhetsområde som utgörs av församlingen Vetlanda, Bäckseda och Näsby, det vill säga tätorten Vetlanda, och ett annat av landsbygdsförsamlingarna runt tätorten. Eller också ingår också församlingen Ekenässjön, Nävelsjö och Björkö i det centrala verksamhetsområdet, i så fall två församlingar i vart och ett av de två verksamhetsområdena.

När ni talar med varandra om den framtida organisationen, försök då att vara lyhörda för varandra och öppna för de möjligheter som finns. Fastna inte i det förflutna, och ta inte för snabba steg mot framtiden. Och när ni talar om era sammanhang, använd då ordet församling ofta. Verksamhetsområden i all ära, men det är inte ett kyrkligt sätt att tala. Församlingen är den grundläggande enheten i kyrkan.

Och till sist något om ledningsfunktionen. Strukturen för den i ett större pastorat kräver eftertanke. Vetlanda pastorat har i dagsläget *två* grupper som har funktionen som ledningsgrupp; en som hanterar personalfrågor och medarbetarutvecklingsfrågor, och en pastoral ledningsgrupp som hanterar pastorala frågor och församlingsutvecklingsfrågor.

Det är viktigt att ledningsgruppens uppgift och funktion blir tydlig för medarbetarna, att den just kommuniceras. En otydlighet kan skapas om två grupper har funktionen av ledningsgrupp. Det är likaså klokt att fundera över om ledningsgruppen ska vara stödet för kyrkoherden att fatta sina beslut eller om ledningsgruppen är en grupp som fattar gemensamma beslut. Oavsett vilket så är det viktigaste att ledningsgruppens eller ledningsgruppernas funktion blir tydlig för medarbetarna.

Avslutning

Kära vänner i Vetlanda pastorat, det har som sagt varit en glädje att visitera er. Nu har visitationen nått sitt slut. Det är ert ansvar att arbeta vidare med det jag och vi har sett, självklart med stöd från mig som biskop och från medarbetare på stiftskansliet. Ni kan när som helst höra av er till mig via mejl. Och ni finns på ett självklart sätt i mina förböner.

Tack för att ni lyssnade.

Er biskop
+Fredrik