



GUIDE TIL PRÆST OG LEDELSE I LOKALE KIRKER

OM SUPERVISION, AKKREDITERING OG TRIVSEL

2024

Et netværk af kirker

Som lokale apostolske kirker udgør vi et netværk, som deler ressourcer og administration, når det gavner den enkelte kirke. Hver kirke tilslutter sig netværket via en tiltrædelseserklæring, der definerer fælles tjenestesyn, teologi, mission og ressourcedeling.

Et fællesskab af tjenester

Vi tror på et fællesskab af forpligtende tjenesterelationer på tværs af lokale kirker i netværket, og vi vil som præster og ledere således praktisere at stå til gensidig ansvar. En lokal kirke ledes af tjeneste(r), som er akkrediteret af fællesskabet. Grundlaget for akkreditering er primært tjenestemæssige og etiske retningslinjer.

GUIDE TIL

1 Supervision

Hvad kan og skal vi med en supervisor? Hvornår, hvordan og hvor ofte inddrages en supervisor? Hvordan skal man iøvrigt vælge en supervisor?

2 Akkreditering

Hvad betyder akkreditering? Hvad er formålet? Hvem kan akkrediteres? Hvordan foregår processen? Hvad sker der når en akkreditering ophører?

3 Trivsel for præsten

Hvordan hjælper netværket præster til trivsel åndeligt, mentalt og fysisk? Hvad er en trivselsmentor? Hvad gør vi som netværk for at undersøge trivselen blandt præsterne?

1 SUPERVISION

Hvad er en supervisor?

- En person præst og lokal ledelse vælger at stå til ansvar overfor i relation til tiltrædelseserklæringen
- En som har bemyndigelse på netværkets vegne til at korrigere både præst og lokal ledelse
- Valgt udfra relation, tillid og tjeneste. Skal være på den liste TT (tjenesteteamet) løbende udpeger med godkendte supervisorer
- Fungerer for 2 år ad gangen og gerne i samspil med en medsupervisor
- Vi opfordrer til honorar på 5.000 kr. om året eller 1.500 kr. pr. gang
- Forventning om at supervisor deltager to gange årligt til samlinger for alle netværkets supervisorer med fokus på sammenhængskraft, udvikling og erfaringsudveksling

Supervisorfunktionen udspringer af vores syn på tjeneste og ledelse. Det er vigtigt at man står til ansvar for nogen som er udenfor den lokale kirke. Sundhed og udvikling af en kirke kan styrkes ved at inkludere "ekstern tjeneste", som kan bidrage med et eksternt perspektiv, facilitere processer, italesætte komplekse samtaler i teamet, og udfordre status quo.

OVERBLIK OVER SUPERVISORER



VIGTIGT VED VALG AF SUPERVISOR

Relation

Vælg en supervisor I som lederråd/ledelse kan relatere til og som I synes at have god kemi med.

Tillid

Tillid er en forudsætning for at vi kan invitere ind i alle spørgsmål og samtaler, uanset om det nogle gange er konfliktfyldt og personligt.

Tjeneste

En som bærer en tjeneste i anerkender og som i vil lytte til og tage alvorligt. Gerne en som ikke bare bekræfter jer i det i allerede gør, men som også kan udfordre jer på nogle områder.

Medsupervisor

Kunne der med fordel tænkes en medsupervisor ind? En som kan supplere supervisoren? Evt. en som er uden for Apostolsk Kirke

Forventningsafstemning

Lav gerne en skriftlig aftale om bl.a. forventet engagement fra supervisor i form af forkyndelse, ledermøder og økonomi.

Valg af ny supervisor

Inviter hvert andet år til evaluering af samarbejdet. Vær opmærksom på at vælge en supervisor med kompetancer til at udfordre til den sæson kirken er i.

Brug jeres supervisor på disse punkter

Evaluering lederteam

Det kan være udfordrende at skulle evaluere sig selv og hinanden. Ved at involvere supervisor får I mulighed for et eksternt input og kan få hjælp til at få italesat nogle af de mere følsomme ting i samarbejdet.

Evaluering af teamlederens (præstens) trivsel

Da præsten fungerer som leder for teamet, er der oftest brug for eksternt hjælp til at få en reel evaluering af præstens trivsel. Evt. mistro eller behov for justering af arbejdsmængde eller rolle og ansvar kan være svær og næsten umuligt at italesætte af præsten selv. Det kan ligeledes være vanskeligt for teamet at bringe sådanne emner til bordet.

Samtale om præstens og ansattes løn og ansættelsesvilkår

De fleste præster og ledere i vores sammenhæng vil være tilbageholdende med at italesætte egne behov for udvikling i både løn, pension, uddannelse osv og andre ansættelsesforhold. Vi anbefaler supervisor spiller en rolle i dette, i samarbejde med et par stykker fra lederteamet, som har dette ansvarsområde.

Sparring ved teologiske og ledelsesmæssige overvejelser

Der hvor I står i færd med at ændre væsentligt på en praksis, afledt af teologiske overvejelser, er det altid sundt at få et eksternt input i sådan en proces. Brug gerne supervisor som proceskonsulent i større strategiske, visionære eller strukturelle processer.

INFORMER JERES SUPERVISOR I DISSE SITUATIONER



Fusionsplaner

Tidligt i procs skal i informere supervisor om dette, for at sikre en beslutningsproces der lever op til netværkets retningslinjer



Plantningsplaner

I en anden by hvor der allerede er en menighed i det apostolske netværk. Dette for at sikre en samtale der kan modvirke efterfølgende problemstillinger.



Ny præst

For at sikre en akkrediterings-samtale før indsættelse og for at få vedkommende med på forskellige lister til information og invitation mv.



Større konflikt

Her tænkes på konflikter som er alvorlige og på vej til at føre til splittelse eller dårlig omtale, evt. også i det offentlige rum.



Sygdom

Længerevarende sygdom hos præsten skal formidles til supervisor.



Præst der stopper

Supervisor er en hjælp i forbindelse med præsteskitte og netværket ønsker "excit-samtale med afgående præst.

Akkreditering

Hvad er akkreditering?

Akkreditering i AKD (Apostolsk Kirke Danmark) er netværkets anerkendelse, godkendelse og bemyndigelse af de mennesker, som kan lede og betjene i netværket af kirker.

Formålet

Formålet er at skabe et fælles grundlag, en fælles standard og et fællesskab af tjenester. Det fælles grundlag er beskrevet i AKDs tiltrædelseserklæring, som den akkrediterede skal skrive under på.

Hvem kan akkrediteres ?

- Præster i lokale kirker
- Præsteaspiranter
- Femfoldig tjeneste, som virker i og uden for lokal kirke
- Funktionspræster, som virker i og uden for lokal kirke
- Skole- eller organisationsledere
- Serviceteam medlemmer

PROCES for ny akkreditering

Lokalt initiativ

Ønske om akkreditering opstår lokalt. Supervisor inddrages

Ansøgning

I samarbejde mellem lokalpræst, supervisor og ansøger udfyldes ansøgningssskema og sendes til TT (Anne-Mette Fredegod)

Akkrediterings samtale

TT inviterer ansøger, lokal præst, supervisor og min. to repræsentanter fra TT til online samtale. NB. Første onsdag i måneden

Godkendelse

TT repræsentanter konkluderer på ansøgning og samtale. Service centeret sender info og invitationer til diverse inkl. dag for nye præster

Indsættelse

Ansøger er nu akkrediteret og indsættes i den lokale kirke ved gudstjeneste med deltagelse af supervisor

TT = tjenestetteamet

TRIVSEL

Det er afgørende for kirkens sundhed og vækst, at vores præster og ledere trives både åndeligt, mentalt og fysisk. Præster står ofte over for unikke udfordringer og er en særligt udsat gruppe. Derfor er det essentielt at støtte deres trivsel for at sikre en stærk og inspirerende kirkeledelse.

Trivselsdøgn

Hvert forår inviteres alle akkrediterede tjenester og ægtefælle til trivselsdøgn med fokus på kollegaskab, relationer, oplæg og samtale om trivsel.

God arbejdslyst måling (GAIS)

Hvert år foretages der en spørgeskema undersøgelse som måler de akkrediterede tjenesters arbejdslyst på syv forskellige parametre. Det bruges som et ledelsesredskab bl.a. til at afgøre hvad der er behov for at sætte fokus på i den kommende periode.

Trivselsmentor

Vælg en som er et troende menneske med tjenesteerfaring/forståelse for det at være præst og vi anbefaler en fagperson som er/ eller har været coach, psykolog, akkrediteret eller supervisor. Ønsker man en trivselsmentor eller at vide mere om konceptet, kan man kontakte Dina Siegumfeldt på Servicecenteret.

Trivselsmentor

Alle akkrediterede skal have en trivselsmentor

Formål: Tilbyder personlig sparring for akkrediterede (evt. inkl. ægtefælle)

Baseret på tillid, enten ved at formalisere en eksisterende relation eller etablere en ny.

Der etableres et fortroligt rum uden trivselsmentorens tilbagerapportering til supervisor. Den akkrediterede bestemmer hvad der bringes videre og til hvem

Ved aftale med trivselsmentor, orienteres supervisor og menighedsledelse

Mødes mindst to gange årligt med trivselsmentor, indgå en aftale om tid og mødeansvar (Vi anbefaler at ansvaret er hos trivselsmentoren)

VÆLG FOKUS I SAMTALERNE

**Støtte til familieliv,
forældreskab og
parforhold**

**Hjælp til at håndtere
udfordringer med
selvledelse**

**Fremme personlig
udvikling og øge
selvindsigt**

**Finde balance i
arbejdslivet**

KONTAKT OS

Følgende er arbejdsgruppen i Tjenesteteamet med særligt fokus på:



JESPER KURE // SUPERVISION

jk@kirkeibyen.dk
tlf.: 26 21 37 39



ANNE-METTE FREDEGOD // AKKREDITERING

af@kirkecenteretvejle.dk
tlf.: 20 26 90 10



DINA SIGUMFELT // TRIVSEL

dse@apostolskirke.dk
tlf.: 25 44 41 82