**BaptistKirken i Danmark – organisation**

Nedenfor er angivet forskellige temaer for BaptistKirkens organisation. Argumenter for og imod er angivet, som disse er fremgået af den hidtidige debat.

Menigheder, organisationer og enkeltpersoner er meget velkomne til at komme med kommentarer og forslag.

Download dokumentet til din computer. Skriv forslag /kommentarer i rubrikkerne under hvert tema – andre temaer/emner kan påføres nederst – og

**send svaret senest den 14. september til** [**Per.Beck@baptist.dk**](mailto:Per.Beck@baptist.dk)

|  |
| --- |
| **Indsendt af (Navn, e-mail, telefon):** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ledelsen.** | | |
| tema | Argumenter for | Argumenter imod |
| **Ledelsens størrelse**:  Ledelsen udvides til 7 (formand + 6 medlemmer). Evt formuleret som ledelsen består af formand + 4-6 medlemmer | * En ledelse på 5 er snæver, og meget få kan få den reelle beslutning. * En større ledelse vil give mulighed for en bredere repræsentation (køn, alder, etnicitet, teologisk tolkning) og flere input i beslutningsgrundlaget. * Arbejdsopgaver for det enkelte medlem i udvalg mv. blive mindre ved flere hænder, og flere vil kunne se sig selv i løsningen af opgaven som ledelsesmedlem * Med formuleringen 4-6 opstår der ikke problemer, hvis der ikke opstilles tilstrækkelige kandidater til at vælge 6. | * Det er ikke ledelsens størrelse, men de enkelte medlemmers arbejdsevne og vilje, der er afgørende * Jo større ledelsen er, jo sværere (og dyrere) er det holde møder * BiDs menigheder vælger ledelsen og kan sikre forskellige gruppers repræsentation |
| **Mine forslag / kommentarer:** | | |
| **Ledelsens sammensætning**:  Skal der være kvoteringer, så f.eks. køn, geografi, alder, etnicitet skal have betydning i valget.  I givet fald hvilke kriterier? | * Det er vigtigt, vi har så bred en repræsentation som muligt, og at sikre forskellige grupper repræsentation. * Det kan overvejes, om nogle ledelsesmedlemmer skal vælges af andre end af landskonferencen. | * Det er vigtigt, at alle medlemmer har samme mandat, og alle er valgt på samme måde af LK. * Det er vigtigt, at alle medlemmer føler at man skal repræsentere hele BiD og ikke særlige grupper. * Erfaringerne med at bede DBS og BBU om at deltage med en observatør i ledelsen var ikke positive. |
| **Mine forslag / kommentarer:** | | |
| **Valgperiode:**  Har valgperioden den rigtige længde, eller skal der være en længere periode. Kunne f.eks. være tre år for ledelsesmedlemmer og med mulighed for genvalg en eller to gange.  Formandens valgperiode? | * Det kræver tid at blive fortrolig med arbejdet, så to år er en kort periode. * Der kan sikres en større kontinuitet i ledelsesarbejdet. * 6-års reglen betyder, at personer der har evne, vilje og initiativ skal udtræde, selvom de ikke er udbrændt. | * Det kan afskrække nogen for at stille op til ledelsen, hvis man binder sig for en treårig periode (uden at have prøvet arbejdets omfang og indhold * Det er sjældent, at medlemmer, der genopstiller, ikke vælges. * Med 6-års reglen er der en grænse, og der sikres en vis fornyelse. |
| **Mine forslag / kommentarer:** | | |
| **Valgmåde:**  Nu skal kandidater opstilles af mindst en menighed. Indstilling skal gentages ved genopstilling.  Ud over menighedernes mulighed for opstilling af kandidater, bør der så være et udvalg, der også kan opstille kandidater, og hvordan skal et sådant udvalg i givet fald vælges?  Ledelsesmedlemmer, der er villige til genvalg (indenfor den maksimale valgperiode), skal ikke indstilles af en menighed. | * Erfaringen er, at det er den personlige kontakt og opfordring, der ofte giver resultat. * I den nuværende situation har det flere gange været svært at få opstillet de nødvendige kandidater, og et begrænset antal menigheder deltager i opstillingen. * Det er unødvendigt, at personer, der er opstillet og valgt skal opstilles igen af menighederne. Medlemmet er opstillet, men skal naturlig vælges af LK for at fortsætte. * Der skal være klare retningslinjer for, hvordan de to muligheder for opstilling kan spille sammen. | * Det er rigtigt, at det er BiDs medlemmer, der jo er menighederne, der opstiller kandidater. * Der må arbejdes i menighederne for at øge engagement i opstillingen. * Hvis enkelte personer peger på en kandidat, er det ikke svært at få en menighed til at stå bag opstillingen. * Det bliver rodet, hvis to organer kan opstille kandidater. |
| **Mine forslag / kommentarer:** | | |
| **Mere principielle overvejelser** | | |
| **Menighedernes vedtægter mv.**  Der kan i et gennemorganiseret samfund med støtte og krav fra myndigheder opstå problemer, hvis enkelte menigheder ”skejer ud”  Skal BiDs ledelse have større indflydelse/kontrol med menighedernes organisation?  Skal ledelsen kunne kræve indsigt i lokalmenighedens forhold? | * Hvis en enkelt menighed ikke har styr på regler mv., vil dette kunne ramme hele kirkesamfundet og alle menigheder. Derfor skal der være mulighed for kontrol af regelsættet, f.eks. ved at vedtægtsændringer i en menighed skal godkendes af ledelsen, på samme måde som vedtægter godkendes ved optagelse. * Også andre handlinger kan blive udfordret af myndighederne, hvorfor ledelsen bør kunne søge indsigt i forhold i den daglige administration. | * Menighederne er selvstændige og ansvarlige og vil med vejledning kunne foretage de nødvendige beslutninger. |
| **Mine forslag / kommentarer:** | | |
| **Forholdet Menigheder-BiD**  Skal der i højere grad være normer for, hvad der kan kræves for at være medlemsmenighedi BiD, og skal der være retningslinjer for, hvad der kræves af ansatte i BiD, menigheder og organisationer?  I praksis kan dette kun realiseres ved at tillægge ledelsen og Landskonferencen indsigt og beslutningsret i forhold til menigheder og organisationer, samt ved evt. at udarbejde teologiske og andre retningslinjer, der gælder for alle aktører i BiD.  Praktisk kunne det betyde:   1. ledelsen/LK har mulighed for at gribe ind i menighedens liv og lære, uden at skulle foreslå udelukkelse. 2. Ansættelse af medarbejdere i menigheder og organisationer godkendes af ledelsen (eller andet organ). 3. Økonomisk vidtrækkende beslutninger og afvikling af menigheder skal godkendes i ledelsen. | * Vi lever i en tid, hvor der stilles krav om, at der er en form for mulighed for at få at vide, hvad en organisation mener og at nogen kan udtale sig og ”tegne” organisationen (BiD). * Som medlem af – her et kirkesamfund – har man et vist krav på at vide, hvem man er i kirke med. * I en kirke må der gælde en vis grad af fælles teologisk forståelse, forståelse for handlingsfællesskab, forståelse for udtryksmåder. | * BaptistKirken er og har altid været et fællesskab af selvstændige menigheder, der frit samarbejder om fælles opgaver og lader sig rådgive i og af fællesskabet * Vi vil sælge arvesølvet, hvis vi opgiver vores kongresionalistiske forståelse af at være kirke. * Det er en rigdom at have forskellighed, og vi skal ikke hindre hinanden i at løse kirkens opgave, så længe det bygger på forkyndelse af Kristus. |
| **Mine forslag / kommentarer:** | | |
| **Sammenhæng og organisation.**  Hvordan tilrettelægges BiDs organisation så denne understøtter sammenhængskraften mellem menighederne og i kirkesamfundet? | | |
| **Mine forslag / kommentarer:** | | |
| **Øvrige bemærkninger:** | | |