

W kierunku „profesjonalnego” Konsystorza?

Wprowadzenie

Niniejsze uwagi proszę traktować jako osobisty głos w toczącej się dyskusji nt. koniecznych zmian w Zasadniczym Prawie Wewnętrznym w związku z aktualnym etapem funkcjonowania naszego Kościoła.

Nie mają one na celu wzruszania dorobku wielu żarliwych współwyznawców, którzy jako członkowie naszej władzy administracyjnej służyli Kościołowi swoimi talentami, czasem i możliwościami, dając świadectwo zaangażowania, jak też nie jest ich celem stworzenie przeświadczenia, iż uwagi te są jedyne słusznymi i uzasadnionymi. Chciałbym wszelakoż, aby mogły stać się podstawą do przemyśleń i refleksji dla tych wszystkich, którzy dostrzegają potrzebę zmian i poszukują dla ich przeprowadzenia racji.

Uwarunkowania

Zewnętrzne otoczenie, w którym obecnie działa każda jednostka organizacyjna Kościoła jak i Władze Kościoła, po zdecydowanym przełomie politycznym i społecznym w końcu ubiegłego wieku, jest diametralnie odmienne od poprzednio istniejącego. Należy sobie uświadomić fakt, iż podobnie jak inne znaczące grupy społeczne działające w zorganizowanych

formach, także i Kościół nie był w pełni przygotowany do możliwych zmian. Nie będę szerzej rozwijał tego zagadnienia, gdyż jest ono obiektywnym faktem, z którym wszyscy mamy do czynienia na co dzień. Wystarczy wspomnieć, że do chwili obecnej nie przewidzieliśmy w ramach programów kształcenia lub doksztalcania osób duchownych zajęć z zagadnień finansowo-księgowych i prawnych związanych z administrowaniem w parafiach i innych jednostkach organizacyjnych Kościoła.

O ile jeszcze kilkanaście lat temu możliwym było zastąpienie tej wiedzy zaangażowaniem, spontanicznością i zasobem dobrych chęci i woli członków poszczególnych społeczności, to obecnie te zasoby nie wystarczają dla prawidłowego, efektywnego i odpowiedniego dla etosu ewangelickiego Kościoła zarządzania i administrowania. Nożyce potrzeb i możliwości ich zaspokajania zdają się rozszerzać coraz bardziej.

Do istotnych czynników kształtujących jakość omawianej sfery działalności w Kościele należy zaliczyć także aktualny stan gotowości służenia innym przez członków społeczności kościelnej. Bez tej gotowości, bez oddawania innym części swojej energii, bez działania w poczuciu powinności i współodpowiedzialności za sytuację w parafii, diecezji i w całym Kościele – bez tych oczywistych świadectw Kościół z czasem stanie się „instytucją ds. potrzeb duchowych”, a nie jednością wiernych tworzących ją współwyznawców. To jest dla wszystkich oczywiste, ale jednocześnie codziennie nasze życie zabiera nam coraz więcej czasu na podołanie obowiązkom jako pracobiorców, pracodawców, członków rodziny, społeczników osiedlowych itp. Nie tylko mamy więc go coraz mniej do rozdysponowania, lecz także ten nasz czas stał się wymierną wartością, którą z coraz większym wyrachowaniem rozdysponujemy. Coraz więtrudniej znaleźć jednostki gotowe na

poświęcenie swojego czasu na rzecz ogółu. Nie jest to krytyka, lecz konstatacja dotycząca faktu.

Problemy, z którymi przychodzi się mierzyć Władzom Kościoła w zakresie administrowania, są coraz bardziej skomplikowane, uwarunkowane prawnie i ekonomicznie oraz wymagają współdziałania wielu czynników, aby można było im podołać. Wystarczy wspomnieć o uwarunkowaniach prowadzenia działalności gospodarczej, funkcjonowania partnerstwa publiczno-prywatnego, pozyskiwania środków finansowych na pokrycie kosztów zabezpieczenia mienia i jego rewitalizacji, wymogach formalnych dotyczących zarządzania nieruchomościami itp. Skala tych spraw częstokroć wielokrotnie przewyższa obiektywne możliwości poszczególnych osób i gremiów działających w Kościele.

Potrzeba zmian w zarządzaniu

Rzecz oczywista, że nie da się potraktować wspomnianych trudności w merkantylny i menadżerski sposób poprzez „kupienie” zewnętrznej usługi polegającej na wprowadzeniu i obsłudze efektywnego zarządzania Kościołem. Co ciekawe, zdaje się, iż niektórzy członkowie naszej społeczności z pewnym utęsknieniem oczekują na takie załatwienie problemu poprzez stwierdzenia typu *„to mi się należy”, „władza powinna za mnie ten problem rozwiązać”, „nie jestem (i tu paleta zawodów: budowląncem, księgowym, prawnikiem, ekonomistą, itp.) żeby się na tym znać i decydować”*. Takie wytłumaczenie własnej bezczynności i bezradności jest wygodne, lecz samo w sobie nie tylko na wskroś egoistyczne, ale – i to jest najistotniejsze – w żaden sposób nie przybliżające rozwiązania danego problemu.

Skoro więc owej „usługi” nie ma na zewnątrz, musimy sami, jako Kościół, dokonać istotnych zmian pozwalających na

kompleksowe rozwiązywanie skuteczności administrowania, w tym zarządzania i nadzoru nad jego funkcjonowaniem. Podkreślam jednak zwrócenie uwagi na konieczność kompleksowego traktowania tego zadania. Tak więc koncepcjom nt. funkcjonowania Kościoła musi towarzyszyć refleksja nt. działania Rady Parafialnej i Komisji Rewizyjnych i ich umiejscowienia w tej ogólnokościelnej zarządczości.

Bardzo trudnym zadaniem będzie przy tym takie określenie wzajemnych relacji oraz zakresów kompetencji, które w rozsądny i akceptowalny sposób połączy potrzeby ogólnokościelne z autonomią poszczególnych parafii. Jak wiele jest do zrobienia w tej materii, niech świadczą dwa fakty: budżet roczny niejednej parafii jest większy od ogólnokościelnego – to z jednej strony, a z drugiej – jakże często spotykamy w codziennej praktyce niechęć w przekazywaniu środków „na diecezję” czy „na konsystorz”. To słowo „na” jest tutaj bardzo charakterystyczne.

Ponieważ każde zmiany naruszają zawsze ugruntowaną sytuację, w tym i personalną, tym samym są obiektywnie rzecz biorąc niezwykle trudne do przeprowadzenia. Bardzo łatwe jest w takiej sytuacji włączanie propagatorom zmian przez ich przeciwników nieczystości intencji, działania nie *“ad rem”* lecz *“ad personam”*, wskazywanie na koszty tych niepopularnych decyzji strategicznych i na inne przeciwskazania uzasadniające nieracjonalność przemian. Musimy być tego świadomi i przyjąć odpowiedzialność wobec przyszłych pokoleń za to, czego już dzisiaj winniśmy dokonać.

Osobiście uważam, że nasz Kościół ma dużą szansę, aby wprowadzić dobry i efektywny sposób administrowania i zarządzania, który w nowych rynkowych realiach pozwoli na poprawę kondycji materialnej i organizacyjnej Kościoła. Jak już wspominałem, przewidywane winny być działania kom-

pleksowe i długofalowe. Wspomnę hasłowo o niektórych z nich z mojego punktu widzenia po to, aby kolejny fragment dotyczący samego Konsystorza był bardziej zrozumiały w szerszym kontekście przewidywanych zmian.

Kształcenie kadr, zarówno duchownych (na ChAT i w ramach kształcenia ustawicznego) jak i świeckich (na studiach podyplomowych, praktykach, itp.) w kierunku administracji, ekonomii i propedeutyki prawnej związanych z pracą w Kościele.

Przedsięwzięcia organizacyjne w dziedzinie zarządzania nieruchomościami. Mam tu na myśli utworzenie profesjonalnej firmy zarządczej, która działałaby także jako ogólnokościelna jednostka developerska mogąca służyć swoimi możliwościami wszystkim podmiotom w ramach Kościoła.

Przedsięwzięcia w dziedzinie mechanizmów rynku finansowego. Wyobrażam sobie, że aktywna jednostka wewnątrzkościelna przygotowana do pakietu usług od ubezpieczeń poprzez kredyty i inwestowanie na rynku kapitałowym aktywów ma szansę dobrego i zyskownego działania. W perspektywie mogłaby prowadzić także szeroko rozumiany fundusz socjalny nie ograniczony tylko do osób duchownych.

Wspomniane hasłowo przedsięwzięcia nie wyczerpują ani palety potrzeb, ani możliwości. Wskazują jednak na szerokie spektrum mających realne szanse powodzenia działań w sferze zarządczości tylko majątkowej, a przecież tych sfer jest o wiele więcej.

Konsystorz jako naczelną władza wykonawcza w nowych warunkach

Z przedstawionych rozważań można zorientować się, iż uznają potrzebę takich zmian, które zagwarantują fachowość i profesjonalizm działania na poszczególnych szczeblach

władztwa w Kościele, a w szczególności w wykonywaniu zarządzości.

Od razu, *a priori*, należy uznać, iż ta potrzeba nie może kolidować z podstawową zasadą władztwa w Kościele związaną z demokratycznymi jego osiągnięciami tj. z wyborem do organu, jego kadencyjnością i odpowiedzialnością przed gremium wyborczym.

Odrzucam tym samym takie rozwiązania, które predysponują do członkostwa w organie wiążą z samą pełnioną inną funkcją w Kościele (z wyjątkiem Biskupa Kościoła). Jednocześnie jednak nie jestem zwolennikiem przyznania wykonawczemu organowi Synodu jakim jest Konsystorz tych wszystkich kompetencji, które dotyczą kształtowania (podkreślam to właśnie słowo!) polityki kadrowej Kościoła, lub zbyt silnie związane są z powinnościami posługi duszpasterskiej jako powołania (np. przyjmowanie kandydatów do stanu duchownego). Oczywiście nie oznacza to, że Konsystorz winien być czyśto świeckim organem z uwagi na jego skład lub kompetencje. Przeciwnie, winien wpisywać się także w sferę duchowości, ale jednocześnie podstawowy akcent jego działania musi koncentrować się w obszarze, dla którego został ustanowiony: administrowanie w Kościele i wykonawczość w stosunku do władzy najwyższej, którą jest Synod Kościoła.

Jak już wspomniałem, wymóg fachowości nie może być przeciwstawny zasadzie dokonania wyborów i kadencyjności. Rodzi się więc pytanie, jak można pogodzić te dwie pozorne przeciwstawności. Musimy mieć wszelako na względzie, iż nie jesteśmy wielomilionową społecznością obfitującą w możliwości kadrowe i finansowe.

Teoretycznie dróg służących do dojścia do celu może być kilka. Co najmniej dwie z nich, niewykluczone iż prowadzone

równolegle, warte są zastanowienia. Pierwsza związana jest ze świadomie prowadzoną polityką kadrową Kościoła, poprzez którą z odpowiednim wyprzedzeniem możliwe będzie wykształcenie większej ilości potencjalnych kandydatów do pracy i służby w organach wykonawczych – w tym i w Konsystorzach – Kościoła. Stworzenie systemu zachęt stypendialnych, dobór treści programów, wyprzedzające kryteria przyszłego zatrudnienia i pełnienia funkcji w Kościele, udostępnienie możliwości odbycia koniecznych praktyk w kraju i za granicą, preferowanie jednostek dążących do wzrostu poziomu swojej wiedzy – to prosty katalog niektórych metod pozyskiwania pożądanych współpracowników. Wadą tej drogi jest jej bardzo długi czas realizacji w stosunku do istniejących już potrzeb. Zaletą zaś jawi się efekt w postaci wychowania i wykształcenia nieprzypadkowych kadr, które będą miały świadomość, iż swoją rolę mogą wypełniać dzięki swoistej inwestycji Kościoła w nich samych. Tak więc poziom lojalności, zaangażowania i utożsamiania się z Kościołem może być naturalnie wysoki.

Druga droga możliwa jest do zastosowania stosunkowo szybko po jej dekretacji w formie zapisów prawnych. Polega ona na stworzeniu dodatkowych wymogów dla kandydatów wybieranych do danego grona władzy administracyjnej. W wypadku wyboru do Konsystorza winny być one ukierunkowane bardziej merytorycznie w dwóch, jak się zdaje, zakresach: udokumentowanego wykształcenia oraz pełnienia w praktyce podobnych ról w innych, także pozakościelnych gremiach. Dla świeckich członków Konsystorza preferowane winno być wykształcenie ekonomiczne, prawne bądź administracyjne oraz kilkuletnia (ok. 5 lat) praktyka w kierowaniu zespołami ludzkimi (np. w pracy zawodowej lub społecznej). Dla duchownych radców Konsystorza winno być co najmniej 10-cio letnie aktywne pełnienie samodzielnych funkcji w Kościele oraz 5-cio letnia praktyka w pozaparafialnej aktywności

organizacyjnej (np. jako radca Rady Diecezjalnej, pracownik kościelnych osób prawnych itp.), a także ukończone szkolenie w dziedzinie zarządzania lub podobnej sfery praktyki.

Kandydaci – w wyznaczonym wcześniej przez Synod okresie, co najmniej 12 miesięcy – powinni zgłaszać pisemnie swoje kandydatury wraz z koniecznymi dokumentami poświadczającymi spełnianie wymogów oraz opinią tej jednostki organizacyjnej Kościoła, która nad danym kandydatem sprawuje „władztwo duchowe”. W ten (lub zbliżony) sposób istnieje pewna weryfikacja poparta oceną kandydata i jego predyspozycji. Ten zaś czynnik wydaje się bardzo potrzebny dla podjęcia decyzji przez synodałów co do głosowania.

Wcześniej zwróciłem uwagę także na to, że oczekiwanie od kogoś zaangażowania jest uzasadnione szczególnie gdy poziomowi tego odpowiedniego zaangażowania towarzyszy stosowna gratyfikacja. Zapewne wielu wartościowych współwyznawców gotowych byłoby do większego zaangażowania w uczestnictwie organów władczych Kościoła gdyby uzyskali stosowną rekompensatę za część czasu i kosztów poświęconych na tę działalność. Dlatego uważam, że w tym konkretnym przypadku – a więc członków Konsystorza – wszyscy powinni otrzymywać ryczałtową dietę na poziomie uzależnionym od ekonomicznych efektów prowadzonej zarządzości. Nie mogą być one tylko symboliczne, gdyż wówczas świadomie ograniczamy krąg odpowiednio przygotowanych kandydatów.

Do rozważenia pozostaje etatowość Wiceprezesa Konsystorza i związany z nią obowiązek przebywania w odpowiednim wymiarze czasu w siedzibie Konsystorza. Wówczas jednak Wiceprezes powinien być wynagradzany na poziomie zbliżonym do pensji burmistrza miasta o wielkości 45 tys. mieszkań-

ców i być zwierzchnikiem służbowym wszystkich pracowników świeckich podległych władztwu Konsystorza.

Kadencja tak ukształtowanej naczelnej władzy administracyjnej powinna wynosić tyle samo lat co Synodu, przy czym zasadna jest praktyka „nakładki” z rocznym przesunięciem, aby władza wykonawcza mogła spokojnie przekazać sprawy administrowania nowo wybranemu Konsystorzowi w sposób uporządkowany.

Celowo nie przedstawiam bliżej swoich uwag na temat ewentualnych szczegółów dotyczących postulowanych kompetencji Konsystorza. Te kwestie są bowiem wypadkową całej koncepcji podziału władztwa w Kościele. Moim celem zresztą było nie bezpośrednio włączanie się w dyskusję nt. rozdziału władzy lecz uzmysłowienie pewnej prawidłowości. We współczesnych uwarunkowaniach zewnętrznych nie może funkcjonować efektywnie działająca naczelna władza administracyjna bazująca tylko na społecznikowskim, serdecznym i szczerym zaangażowaniu współwyznawców i ich gotowości do dzielenia talentów. Ta postawa jest rzecz jasna niezbędnym warunkiem udziału w życiu kościelnym w każdym przejawie jego aktywności. Musi jednak być wzmocniona odpowiednim poziomem wiedzy, doświadczenia i profesjonalizmu, które pozwolą także na rzetelne rozliczenie z tytułu odpowiedzialności. Aby wymagać, należy jednak stworzyć stosowne ku temu warunki. Tyle tylko i aż tyle chciałem nam wszystkim przypomnieć.