

Præstemangel



Maiken Friischman Bjærge og Kirsten Donskov Felter

# Præstemangel

Analyse af udfordringer og muligheder – del II af III



FOLKEKIRKENS  
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER

Præstemangel

Analyse af udfordringer og muligheder – del II af III

Forfattere: Maiken Friischman Bjærge og Kirsten Donskov Felter

© Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2024



FOLKEKIRKENS  
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER

Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter

Skt. Markus Kirkeplads 1,1.

8000 Aarhus C

[www.fkuv.dk](http://www.fkuv.dk)

ISBN: 978-87-90323-87-5 (digital)

## Indhold

1. Indledning.....	8
2. Når embedet ikke tiltrækker.....	10
2.1 Disposition .....	11
3. Præsentation af interviewpersoner.....	12
3.1 Jobsøgning som præst i folkekirken .....	13
4. Pastorseminarieuddannelsen .....	13
4.1 Motivation for at gennemføre pastorseminarieuddannelsen.....	13
4.1.1 De målrettede .....	14
4.1.2 De potentielle.....	15
4.1.3 De uafklarede.....	16
4.2 Oplevelse af præstegerningen efter gennemført pastorseminarieuddannelse.....	17
4.2.1 Positiv bekræftelse .....	17
4.2.2 Forbehold over for praksis.....	19
4.2.3 Udvidet forståelse .....	21
4.3 Hvordan opleves pastorseminarieuddannelsen som klargørende til jobbet som præst?.....	21
4.4 Oplevede mangler ved pastorseminarieuddannelsen.....	24
4.5 Opsamling.....	25
5. Er det et valg ikke at blive præst? .....	26
5.1 Det aktive fravalg af embede .....	26
5.2 Det ikke-aktive fravalg af embede.....	27
5.3 Opsamling.....	28
6. Betydningen af konkrete forhold i præsteembedet og personlige forhold i forbindelse med fravalg af præsteembede.....	28
6.1 Geografisk afhængighed og tjenestebolig .....	29

6.2	Ledelsesstruktur og arbejdsmiljø .....	30
6.3	Personlige forhold .....	31
6.4	Arbejdstider og det grænseløse arbejde .....	32
6.5	Manglende afklarethed i forhold til præsterollen .....	33
6.6	Ansøgningsprocessen opleves som besværlig.....	34
6.7	Dårlig løn.....	35
6.8	Ensomhed i jobbet.....	36
6.9	Ønsket om fleksibel jobstruktur er vanskeligt at få opfyldt.	37
6.10	Erhvervede kompetencer fra andre stillinger .....	38
6.11	Det personlige trosforhold.....	38
6.11.1	Opsamling.....	39
7.	Hvad vil kunne få kandidaterne til at søge embede?.....	40
7.1	Hvad skal der til, for at kandidaterne vil søge embede?.....	40
7.1.1	Mulighed for skånejob .....	41
7.1.2	Mulighed for fleksibel opstart .....	41
7.1.3	Nye arbejdsmæssige udfordringer.....	41
7.1.4	Stillingsprofil.....	42
7.1.5	Mulighed for teologiske studier .....	42
7.1.6	Ændringer i familiesituation.....	43
7.1.7	Betydning af kolleger.....	43
7.2	Muligheder i rekrutteringsarbejdet.....	44
7.3	Opsamling .....	45
8.	Punkter til videre refleksion.....	45
9.	Konklusion .....	48
10.	Undersøgelsens metoder .....	51
10.1	Del 2: Når embedet ikke tiltrækker.....	51
10.1.1	Repræsentativitet .....	52
10.1.2	Anonymitet .....	53
11.	Referencer .....	53

## Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder

12.	Bilag.....	54
12.1	Bilag: Interviewguide til del 2: Når embedet ikke tiltrækker 54	
12.1.1	Indledende.....	54
12.1.2	Pastoralseminarieuddannelsen.....	54
12.1.3	Overvejelser bag fravalg af præsteembede.....	55
12.1.4	Mulighed for karriereskifte til præst.....	56

## 1. Indledning

*Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder* belyser nogle af de forhold, der knytter sig til rekruttering og fastholdelse af præster i folkekirken. Der er tale om en kvalitativ undersøgelse bestående af tre delprojekter, som tilsammen skal bidrage til at afdække og analysere problemstillinger i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af præster, set fra såvel den ansættendes som den ansattes perspektiv. Formålet er at give kirkelige beslutningstagere mere dybtgående indsigt i de forhold, der indgår i problemstillinger knyttet til rekruttering og fastholdelse, og dermed kvalificere debatten og skabe grundlag for at udvikle relevante strategier til at imødegå præstemanglen i folkekirken.

Undersøgelsens mål er at give solid empirisk viden om:

- Delprojekt I: Menighedsrådenes forventninger til og vurderinger af ansøgers egnethed i forbindelse med genopslag af præstestillinger (rekrutteringsproblematik).
- Delprojekt II: Faktorer bag fravalg af at søge embede som præst i folkekirken blandt kandidater, som har gennemgået pastoralseminarieuddannelsen (rekrutteringsproblematik).
- Delprojekt III: Faktorer bag det forhold, at nogle præster forlader embedet (fastholdelsesproblematik).

Denne rapport udgør delprojekt II af den tredelte undersøgelse. Delprojekt III forventes afsluttet i første kvartal af 2025.



## Del II

# Når embedet ikke tiltrækker

Faktorer bag fravalg af at søge embede som præst i folkekirken blandt kandidater, som har gennemgået pastoralseminarieuddannelsen

## 2. Når embedet ikke tiltrækker

I delprojekt 2 præsenterer vi resultaterne af interviews med kandidater, som har gennemført pastoralseminarieuddannelsen, men som ikke er blevet præster.

Erling Andersen undersøgte i 2011 og 2012, hvad der blev af de atterede fra Pastoralseminariet<sup>1</sup>. Han påviste, at ca. 30 % af de kandidater, som havde gennemført pastoralseminarieuddannelsen i perioden 2006-2010, ikke var blevet præster på tidspunktet for undersøgelsen.

Fra en aktuel undersøgelse af præsters mobilitet og karrieremønstre (FUV 2024) ved vi, at i gennemsnit 20 % af de atterede fra pastoralseminarieuddannelsen i perioden 2017-2020 ikke har været ansat i folkekirken inden 1. januar 2023<sup>2</sup>, altså noget færre, end Andersen fandt i sin undersøgelse.<sup>3</sup>

I en situation med præstemangel i folkekirken forekommer det imidlertid relevant at undersøge, hvad der ligger bag, når omkring en femtedel af de færdiguddannede får en anden karriere end præst i folkekirken. Dette undersøges på baggrund af interviews med atterede

---

<sup>1</sup> Andersen, Erling: *Hvad bliver der af de studerende på Pastoralseminarierne? En undersøgelse af, hvordan det går dem, der gennemfører pastoralseminariernes 17 ugers kursus, som forbereder dem til et job som præst i Den danske Folkekirke*, FIP's FORLAG 2011; *Hvor blev de af – og hvad tænker de? Om de 30% af de pastoralseminariestuderende, der ikke bliver præster i Folkekirken. Samt nogle få uddannelses- og ansættelsesmæssige perspektiver*, FIP's FORLAG 2012.

<sup>2</sup> Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter: *Mobilitetsundersøgelse. En analyse af præsters karrieremønstre*, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter [ikke publiceret], s. 4.

<sup>3</sup> Noget af forskellen på resultatet i de to undersøgelser kan formentlig forklares med tidsforskellen i deres metoder. Resultatet i den aktuelle undersøgelse af præsters mobilitets- og karrieremønstre er opgjort to år efter det seneste hold havde semesterafslutning. Resultatet i Andersens undersøgelse er fundet ét år og tre måneder efter, det seneste hold havde semesterafslutning, jf. Andersen, Erling: *Hvor blev de af – og hvad tænker de? Om de 30% af de pastoralseminariestuderende, der ikke bliver præster i Folkekirken. Samt nogle få uddannelses- og ansættelsesmæssige perspektiver*, FIP's FORLAG 2012, s. 6.

fra pastoralseminarieuddannelsen i perioderne 2011-2014 og 2017-2020, og som ikke er blevet præster efterfølgende.<sup>4</sup>

Ifølge Andersens undersøgelse havde en tredjedel af dem, der var i andet arbejde, aldrig søgt ansættelse som præst, og en anden tredjedel havde højest søgt tre stillinger.<sup>5</sup> Dette kunne tyde på, at der for de pågældende var tale om et aktivt fravalg. Spørgsmålet bliver dermed, hvilke forhold der har ledt frem til dette fravalg, og hvad der ville kunne motivere gruppen til at søge embede i folkekirken.

Det første spørgsmål bidrog Andersens undersøgelse til at belyse for perioden 2006-2010. Med nærværende delprojekt undersøger vi, hvordan det forholder sig i dag, samtidig med at vi søger at besvare den anden del af problemstillingen, som vedrører muligheder for rekruttering.

### 2.1 Disposition

Til indledning præsenterer vi udvalget af informanter. Herunder også oplysninger om, hvorvidt informanterne har søgt embede som præst, og i så fald hvor mange stillinger og hvornår, samt om de holder sig orienterede om opslag af præstestillinger<sup>6</sup>.

Herefter ser vi på informanternes begrundelse for at gennemføre pastoralseminarieuddannelsen og deres indtryk af præsteembedet efter at have gennemført uddannelsen. Hvor står de i forhold til at søge

---

<sup>4</sup> I perioden 2011-2024 er 286 studerende blevet atterteret fra pastoralseminarieuddannelsen. I perioden 2017-2020 har 279 studerende fået attest. Kilde: Mortensen, Bjarke Schönwandt og Kristine Bjerg Skræddergaard: *Præster i folkekirken 2024 – Tal og tendenser*, København, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2024, s. 32.

<sup>5</sup> Andersen, Erling: *Hvor blev de af – og hvad tænker de? Om de 30% af de pastoralseminaristuderende, der ikke bliver præster i Folkekirken. Samt nogle få uddannelses- og ansættelsesmæssige perspektiver*, FIP's FORLAG 2012, s. 11.

<sup>6</sup> Af hensyn til informanternes anonymitet videregiver vi ikke oplysninger om nuværende beskæftigelse.

job som folkekirkepræst efter at have gennemført pastoralseminarieuddannelsen?<sup>7</sup>

Herefter ser vi på tiden efter pastoralseminarieuddannelsen og interviewpersonernes overvejelser om at søge embede set fra deres nuværende position, og hvorvidt der er tale om et aktivt fravalg. Herunder betydningen af konkrete forhold i præsteembedet og personlige forhold når det gælder fravalg af præsteembede. Undervejs i gennemgangen af de konkrete forhold, der kan afholde nogle fra at søge job som præst, sammenholder vi resultaterne med de otte forbehold i forhold til at søge embede, som Erling Andersen fandt i sin undersøgelse i 2012 af personer, der havde gået på pastoralseminariet i perioden 2006-2012.

Efterfølgende spørger vi, hvad der ville kunne få kandidaterne til at søge embede i folkekirken, og hvilke muligheder, der kunne tegne sig i rekrutteringsarbejdet. Til slut opstiller vi nogle punkter til videre refleksion ud fra undersøgelsens fund.

Undervejs i teksten optræder der tekstbokse, hvor vi dykker lidt dybere ned i, hvad informanterne svarer på udvalgte spørgsmål. Disse tekstbokse er tiltænkt læsere, der er interesserede i flere detaljer og kan læses uafhængigt.

### **3. Præsentation af interviewpersoner**

Vi har interviewet 19 personer, der har fået attest fra pastoralseminarieuddannelsen, men som ikke er blevet præster efterfølgende. Ti af interviewpersonerne gik på pastoralseminarieuddannelsen i perioden 2011-2014, og ni af interviewpersonerne gik der i perioden 2017-2020. Vi har tilstræbt en ligelig fordeling mellem studiested, køn og fordeling på de givne år, de har gået på pastoralseminarieuddannelsen.

---

<sup>7</sup> Indtil 2014 var pastoralseminarieuddannelsen et pastoralseminarium.

I perioden 2011-2014 er det dog ikke lykkedes med en ligelig fordeling, da der er en overvægt af interviewpersoner, der gik på uddannelsen i Aarhus og som er mænd. Desuden har det ikke været muligt at lade uddannelsesåret indgå i udvælgelsen for denne periode, da det ikke fremgik af udtrækket.<sup>8</sup> Alle informanterne er teologiske kandidater.

I det følgende præsenteres interviewpersonerne kort ud fra beskæftigelse, om de har søgt job som præst i folkekirken, og om de fortsat orienterer sig i præstestillingsopslag.

### **3.1 Jobsøgning som præst i folkekirken**

To tredjedele af informanterne har søgt en eller flere stillinger som præst i folkekirken. Antallet af søgte stillinger er jævnt fordelt mellem en enkelt og 15-20 stillinger. For halvdelen af informanternes vedkommende gælder, at stillingerne er søgt inden for de første tre år efter afslutningen af pastoralseminarieuddannelsen. Knap en sjettedel af informanterne har senest søgt en stilling otte år efter endt pastoralseminarieuddannelse. Dette tyder på, at det er mindre oplagt at søge stilling som præst i folkekirken, jo længere tid der går efter endt uddannelse. Godt en tredjedel af informanterne – herunder også nogle, der har afsluttet pastoralseminarieuddannelsen i perioden 2011-14 – svarer ja til, at de orienterer sig i stillingsopslag.<sup>9</sup>

## **4. Pastoralseminarieuddannelsen**

### **4.1 Motivation for at gennemføre pastoralseminarieuddannelsen**

I undersøgelsen har vi spurgt, hvorfor interviewpersonerne valgte at gennemføre pastoralseminarieuddannelsen. Svarene falder i tre grupper. Den første gruppe anfører som grund, at de forventede at blive præst i folkekirken efter afslutning af uddannelsen. Den anden gruppe begrundede valget med en form for fremtidssikring, dvs. at de ikke

---

<sup>8</sup> Se metodeafsnittet for mere om, hvor oplysningerne stammer fra.

<sup>9</sup> Tre af informanterne fik ikke stillet dette spørgsmål.

havde konkrete planer herom, men ønskede at holde muligheden åben for at blive præst i folkekirken på et tidspunkt. Endelig er der en tredje gruppe, som så pastoralseminarieuddannelsen som et middel til afklaring af, hvorvidt de skulle være præster i folkekirken. I det følgende har vi valgt at kalde dem de målrettede, de potentielle og de uafklarede.

#### **4.1.1 De målrettede**

For en gruppe af interviewpersonerne har begrundelsen for at gennemføre pastoralseminarieuddannelsen været et konkret ønske om at blive præst. Det gælder for over halvdelen af informanterne fra perioden 2017-20, som på lidt forskellige måder giver udtryk for dette:

*"Fordi jeg gerne ville være præst og altid har villet det."*

*"Jeg havde en forestilling om at blive præst, var klar og havde også noget at byde på."*

*"Jeg håbede på en stilling med 50% præst, 50% (nuværende arbejde)."*

Når de trods intentionen om at blive præster ikke har fået embede, skyldes det forskellige ting. En informant fik undervejs i pastoralseminarieuddannelsen mulighed for at søge et ph.d.-stipendium. En anden havde et ønske om at være halvtids præst, halvtids beskæftiget i sit hidtidige job, men fandt ud af, at det ikke var realistisk og fravalgte præstegerningen. En tredje opdagede undervejs i pastoralseminarieuddannelsen, at vedkommende ikke kunne se sig selv i arbejdsopgaverne. Og endelig var der to, der, trods mange ansøgninger, ikke var blevet udtaget til prøveprædiken og samtale.

Blandt dem, som gennemførte pastoralseminariet i 2011-14, er denne gruppe ikke repræsenteret. Det kan skyldes tilfældigheder eller at det er lykkedes de pågældende at få embede i mellemtiden – eller at det slet og ret kan være vanskeligt her 10 til 12 år efter at huske præcist,

hvad der lå til grund for, at man valgte at gennemføre pastoralseminarieuddannelsen. Dette kan vores undersøgelse ikke svare på.

#### 4.1.2 De potentielle

For en anden gruppe var begrundelsen for at gennemføre pastoralseminarieuddannelsen ikke en umiddelbar plan om at blive præst men at holde muligheden åben for at blive det på et senere tidspunkt – eventuelt som en plan B, hvis førstevalget om at blive forsker ikke kunne realiseres:

*”Jeg havde en forestilling om akademikervejen og kiggede efter ph.d. Jeg så det at være præst som backup hvis forskervejen ikke lykkedes.”*

*”Jeg havde ikke et helt klart mål, men fulgte lidt med de andre. Jeg havde stillinger som kirketjener og underviser i løbet af studiet. Var lidt betaget af studenterpræsterne. Tænkte jo, at jeg gerne ville have mulighed for at blive særpræst på et tidspunkt.”*

Med i overvejelserne for denne gruppes vedkommende hører også spørgsmålet om timing, i og med at pastoralseminarieuddannelsen kan tages umiddelbart efter kandidateksamen:

*”Pastoralseminariet lå optimalt i umiddelbar forlængelse af kandidaten, hvis jeg ville være præst på et tidspunkt.”*

Nogle ser sådan på det, at en lille ekstra indsats øger fremtidsmulighederne betragteligt:

*”Det var for at holde mulighederne åbne. Det er kun et semester mere, og så er der fuld plade med mulighed for at blive præst.”*

*”Jeg havde læst teologi og havde ikke tænkt, det var for at blive præst. Men jeg var lidt nysgerrig på den mulighed, som uddannelsen gav. Jeg havde fornemmelsen af, at det ville være sværere at tage et halvt år ud senere, hvis jeg ville bruge det i fremtiden.”*

Et andet hensyn, som kan nævnes på linje med timing, er spørgsmålet om økonomi i den forstand, at det kan være svært at vende tilbage til SU efter at have vænnet sig til en højere indtægt:

*"Det var vel casus eventualis, hvis jeg nu på et tidspunkt gerne ville være præst, ville jeg nødig skulle tilbage på SU. Så ville jeg hellere have det at falde tilbage på. Og tænkte lidt, at jeg har taget seks års uddannelse, så var det fjollet ikke at tage de sidste fire måneder."*

#### **4.1.3 De uafklarede**

En tredje gruppe, som i nogen grad overlapper med den forrige, ser deltagelsen i pastoralseminarieuddannelsen som led i en personlig afklaringsproces i forhold til det at blive præst. Informanterne i denne gruppe giver udtryk for en mere grundlæggende usikkerhed på, om det at være præst i det hele taget er noget for dem. Deres motivation for at læse teologi har ikke været at blive præster. Her melder pastoralseminarieuddannelsen sig som en mulighed for at snuse til præstetjobbet og finde ud af, hvad det indeholder – og om det er en fremtid, de kan se sig selv i:

*"I første omgang var det for at se, hvad det var at være præst. Jeg vidste allerede godt inde i kandidatuddannelsen, at jeg gerne ville gå forskervejen. Havde ikke taget stilling til, om jeg ville søge embede."*

*"Det var en afklaringsproces. Læste ikke teologi for at blive præst, men for at blive NGO. Jeg kom frem til, at jeg ikke var afvisende over for det."*

*"For at se om jeg skulle være præst. Tænkte, at det skulle jeg nok ikke. Jeg er dårlig til mennesker."*

I afklaringen kan der også som for de potentielle indgå et økonomisk islæt:



*”Tror, jeg var i tvivl om, om jeg ville være præst. Og så var det nemmere at tage det ekstra semester, mens jeg var vant til SU. Det ville være sværere senere. Så hvis jeg skulle tage den, var det oplagt på det tidspunkt.”*

Interviewpersonerne har haft tre forskellige tilgange til, hvorfor de ville gennemføre pastoralseminarieuddannelsen. I det følgende skal vi se nærmere på, hvordan de tre grupper af informanter har oplevet pastoralseminarieuddannelsen i forhold til det at blive præst i folkekirken.

#### **4.2 Oplevelse af præstegerningen efter gennemført pastoralseminarieuddannelse**

Vi har spurgt informanterne, hvordan de oplevede præstegerningen efter at have gennemført pastoralseminarieuddannelsen. Nogle er blevet positivt bekræftet, mens andre har svaret, at oplevelsen af præstegerningen har givet anledning til forbehold. Der er også nogle, der giver udtryk for, at de slet og ret er blevet klogere på præstegerningen.

##### **4.2.1 Positiv bekræftelse**

Halvdelen af informanterne giver udtryk for, at oplevelsen af præstegerningen efter gennemført uddannelse har været positiv.

For de målrettede, som har haft et stort forhåndskendskab til præstearbejdet, bekræftede uddannelsen deres positive oplevelse:

*”Positivt, synes jeg, og inden pastoralseminariet havde jeg arbejdet i en kirke, hvor jeg samarbejdede med præsten, så jeg var kendt med præstearbejdet [...] Jeg havde taget stilling allerede på teologi og tog pastoralseminariet lige efter studiet. Så jeg havde ikke nogen forventning om, at pastoralseminariet skulle vise mig, hvad det var at være præst.”*

*"At det var et godt og alsidigt job med stor kontaktflade, med stor mulighed for at bidrage som præst. Havde allerede haft stor tilknytning til folkekirken og kendte til det på forhånd."*

**Motiverende faktorer i forhold til at blive præst**

Når informanterne beskriver, hvad de har oplevet som motiverende i forbindelse med pastoralseminarieuddannelsen, peger særligt de uafklarede på betydningen af at få nuanceret billedet af præstegerningen til at være mere og andet end sognepræst og at nå frem til at kunne se sig selv i rollen.

Det virker også motiverende at opdage, at præstebetjending giver mulighed for at arbejde med ting, man selv finder meningsfulde, og at man kan finde ud af at løse opgaverne, f.eks. at man kan skrive prædikener, som folk får noget ud af, eller at man har noget at byde ind med som sjælesørger.

Det samme gælder de potentielle, som giver udtryk for, at de har fået udvidet deres – i forvejen positive – indtryk af præstegerningen:

*"Den var mere udvidet i forhold til det, jeg kom med. Jeg blev også bekræftet i det, jeg i forvejen havde af oplevelse af præstegerningen. Det blev mere faciliteret med de forskellige forløb."*

Uddannelsen har også bidraget til at hente præsterollen ned på jorden og afmontere nogle fordomme hos dem, der havde været mere skeptiske:

*"Jeg havde ikke et stort ønske om at blive præst, men det blev lidt større på pastoralseminariet."*

## Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder

*”Jeg blev mere nysgerrig og begyndte at kunne identificere mig mere med rollen på pastoralseminariet. Tiden på pastoralseminariet fik mig i højere grad til at se mig som en, der kunne indtage rollen som præst. Jeg kom nok til at se jobbet som en form for håndværk i stedet for et ophøjet valg.”*

En af de uafklarede fortæller, at uddannelsen indgød mod på at søge præstestilling:

*”Det gav mig mod på at søge nogle stillinger. Det var et stort skridt, at jeg godt turde søge noget. Jeg ville gerne udforske det lidt mere.”*

Samlet for gruppen, der blev positivt bekræftet i, at præstegerningen kunne være en interessant jobmulighed, er, at de enten får bekræftet deres ønske om at blive præst eller, at de får en oplevelse af, at de godt kan indtage rollen som præst, hvis de ikke har haft denne forestilling inden pastoralseminarieuddannelsen.

### **4.2.2 Forbehold over for praksis**

En næsten lige så stor del af informanterne fortæller dog, at mødet med præstens arbejdsvirkelighed har givet anledning til forbehold. Det gælder også for nogle af de målrettede, der har mødt en arbejdsvirkelighed, som er anderledes, end de havde forestillet sig:

*”Jeg var meget overrasket over praktikken; det var langt fra teologistudiet.”*

Også en potentielt kommende præst giver udtryk for overraskelse over, hvad der fylder i præstegerningen:

*”Jeg var lidt overrasket over, hvor meget menighedsplejen fyldte i praktiksognet, hvor få faglige samtaler, der er. Jeg fik en oplevelse af, at præstegerningen var mere administrativ, relationel og lavpraktisk.”*

En af de uafklarede, som er forbeholdne, hæfter sig ved arbejdets livs-  
stilsdimension:

*”Helhedsindtrykket var, at der var meget... at det ikke bare er et job, men en helt særlig livsstil. En helt anden måde at leve på, hvis man søger embede. Man bor på sin arbejdsplads. Det er meget omskifteligt, somme tider stille og somme tider meget travlt. Praktikken viste også, hvor meget præstens arbejde og personlige liv og familiens liv smelter sammen på en måde, som det ikke er tilfældet i et normalt job [...]. Til forskel fra andre offentlige personer er man reelt aldrig privatperson som præst.”*

***Demotiverende faktorer i forhold til at blive præst***

Af faktorer, der virker demotiverende, nævner informanterne det at finde ud af, at man har svært ved nogle af opgaverne; at der er for lidt plads til det faglige arbejde, eller at de præster, man møder, virker stressede og fortravlede.

Andet, som kan demotivere, kan være det, at man som præst arbejder meget alene, og at man skal løse opgaver, man ikke er uddannet til.

Det kan også være arbejdsmiljø og løn, som afskrækker:

*”Det var et grænseløst job med dårlige arbejdsvilkår og forventning om, at kaldet bærer lønnen i sig selv – ikke nødvendigt at tage sig af arbejdsmiljø og arbejdstider, for vi gjorde det i en større sags tjeneste. Jeg mødte ikke én præst, der fik det til at se godt ud.”*

Eller det kan handle om et dårligt match mellem arbejdets indhold og ens egen person:

## Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder

*”Det virker som meget omsorgsarbejde, og det er der nok nogen, der er bedre til end mig. Skal ikke have med mennesker at gøre på den måde.”*

Endelig kan forbeholdet gælde, om der er plads til den enkeltes teologiske overbevisning:

*”Det ville blive et hårdt arbejdsliv med mine holdninger.”*

For dem, der får et forbehold overfor præstegerningen i løbet af uddannelsen på pastoralseminariet, er det især praktikforløbet, der gør udslaget. Det er her, de får et indtryk af, hvad præstegerningen indebærer, f.eks. af arbejdsopgaver, form, livsstil og arbejdsmiljø.

### **4.2.3 Udvidet forståelse**

Endelig er der informanter, som giver udtryk for, at de har fået et bredere syn på præstegerningen som mere kompleks, end de først havde forestillet sig:

*”I virkeligheden, at præsterollen i dag er flere forskellige ting. Ikke bare flere forskellige opgaver men mange forskellige embeder med forskellige vægtlægninger. Funktion, sogn, land/by. En bredere vifte af funktioner, flere sammensatte stillinger. Min tanke om rollen var, at det kunne være ret mange ting, så når jeg en gang skulle ud, skulle jeg forholde mig til de mange typer.”*

### **4.3 Hvordan opleves pastoralseminarieuddannelsen som klargørende til jobbet som præst?**

Når det gælder pastoralseminarieuddannelsens bidrag til at gøre informanterne klar til præstejobbet, viser der sig også nogle forskelle mellem de forskellige grupper.

For de målrettede handler det om at få mulighed for at indøve de forskellige situationer, hvor man er på som præst:

*”Over en bred kam var det jo det at få lov selv at prøve ritualerne af, formidlingen. Kæmpe forskel på at sidde på kirkebænken og selv stå for alteret. Når du står der, er det dig, der styrer. Uddannelsen viste mig, hvordan det er at være præsten.”*

Det kan også vise sig med omvendt fortegn, som når en informant savner at se og prøve flere måder at gennemføre samtaler på:

*”Jeg følte mig ikke fuldstændig klædt på. Kunne godt have tænkt mig flere samtaler. Kunne også have tænkt mig at være en flue på væggen, f.eks. til en ren vielsessamtale; jeg prøvede kun en kombineret vielses- og dåbssamtale. Kunne godt have tænkt mig at være med til flere forskellige dåbssamtaler, også se flere måder at gøre det på.”*

### **Undervisningen**

Informanterne fremhæver stort set enstemmigt undervisningens grundighed og kvalitet. Den høje grad af praksisorientering og indretning på det konkrete gør, at indholdet opleves som meget relevant.

For en informant, der ser præstejobbet som en fremtidig mulighed, er fokus på den bredere introduktion til arbejdet:

*”Den gjorde det, jeg forventede, indenfor rammen med få måneder, hvor man skal føres ind i meget. Jeg havde ikke en forventning om, at jeg ville være klædt på til enhver situation. Hvis pastoralseminariets formål er at klæde 100% på til præstegeringen, så lykkedes det ikke. Jeg tror, man bliver klædt på i selve jobbet.”*

For de uafklarede er der i højere grad tale om, at uddannelsen har en dannende funktion:

## Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder

*”Det konfronterede os – samlede trådene fra teologistudiet til en teologisk eksistens. Jura, kirkebogsføring, taleteknik. De klædte mig på, gav mig nogle ting, jeg vil trække på. Det pegede positivt frem mod præstegerningen.”*

Det kan også handle om at få opbygget en forståelse for kirkens praksisformer:

*”Det var ikke velkendt for mig at træde ind i kirkerummet, og hvorfor vi gør det her. Det var lidt fremmedgjort for mig. Men det gav pastoralseminariet forståelse og blik for; at ritualer, gentagelser og salmer, at det kan noget.”*

Endelig kan uddannelsen bidrage til at introducere til den folkekirkelige bredde:

*”Der var en bredde i forhold til teologiske synspunkter, og det var forfriskende. På den måde er man klædt på til at komme ud til forskellige kirkelige landskaber. Det var oplysende.”*

### **Praktikken**

Informanterne fremhæver praktikken som det sted, hvor præstens arbejdsvirkelighed får kød og blod. Det er her, de prøver kræfter med opgaver som prædiken, undervisning og samtaler. Det er samtidig der, det brænder på, og oplevelserne i praktikken har afgørende betydning for, om de kan se sig selv i præstegerningen eller ej.

#### 4.4 Oplevede mangler ved pastoralseminarieuddannelsen

På spørgsmålet om, om informanterne savnede noget efter at have gennemført uddannelsen, svarer en lakonisk, at det jo kan være vanskeligt at vide: *"Der var ikke noget, jeg savnede, men det er jo svært at sige, eftersom jeg ikke kom ud og være præst."*

For de målrettede handler eventuelle mangler om, at tiden sætter en begrænsning på mulighederne: *"Overordnet kunne jeg bare have tænkt mig at se flere forskellige måder. Men der er jo også en tidsbegrænsende faktor."*

En informant, der ser uddannelsen som en fremtidssikring, peger også på behovet for mere praktik, hvis uddannelsen her og nu skal lede ind i præstegerningen:

*"Hvis jeg var målrettet på at blive præst, ville jeg gerne have to semestre og mere praktik."<sup>10</sup>*

Andre nævner også fornemmelsen af et kort og intenst forløb, og et ønske om en større grad af kontakt med praksis, som kunne udvikle den menneskelige dimension:

*"Jeg oplevede gennem de andre studerende, at lærerne var gode til at gøre os fagligt klar, men ikke til at have med rigtige mennesker at gøre. F.eks. at stå med nogen, der skulle dø, eller nogen, der havde mistet. Det var kun faglig berøring. Jeg har forstået, at man er mere i praktik nu, og det tror jeg er godt."*

*"Kunne godt have savnet mere praksis i sjælesorg, a la medicinstudiet. Har medicinstuderende venner, som bliver trænet i situationer. Det virker som et stort skridt at skulle ud og have sjælesorgssamtaler."*

---

<sup>10</sup> Interviewpersonen har gået på pastoralseminarieuddannelsen før indførelsen af Ny Præst, hvor der er én uges mere praktik.



## Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder

For de uafklarede kan manglerne handle om forholdet til den akademiske teologi:

*”Udbuddet var fint nok, jeg kan ikke sige, at noget manglede. Men det slår mig, at der blev talt meget om, at det var noget helt andet end universitetet. Den akademisk-teologiske faglighed blev skubbet lidt til side.”*

Det kan også handle om uddannelsens dannende element:

*”Jeg tror, at for dem, der har været helt afklaret om at blive præster, har der ikke manglet noget. Heller ikke i forhold til emnerne. Men jeg savnede at få italesat den indre kamp og tvivl, som jeg havde. Usikkerheden gjorde, at jeg brugte tid på at finde ting, der gjorde, at jeg ikke skulle være præst.”*

Generelt udtrykker informanterne dog stor forståelse for de begrænsninger, der ligger i uddannelsens rammer. En konkluderer ud fra egen erfaring, at uddannelsen har gjort det, den skulle:

*”Det, at jeg søgte stillinger, kom til samtale og opsøgte menighedsråd og havde samtale med biskoppen, det var et langt skridt i forhold til, hvordan jeg havde det, da jeg startede på studiet. Det var pastoralseminariet, der var med til at gøre, at jeg kom dertil.”*

### 4.5 Opsamling

Når det gælder pastoralseminarieuddannelsen, viser det sig, at informanternes motivation for at gennemføre denne falder i tre grupper, som vi har kaldt de målrettede, de potentielle og de uafklarede, som sammen med forhåndskendskabet til præstegerningen har betydning for, hvordan de oplever den præstegerning, de bliver introduceret til på uddannelsen. Det viser sig også, at udbyttet falder i tre kategorier: positiv bekræftelse, forbehold over for præstegerningen, og udvidet viden om præstegerningen. For de målrettede med stort forhåndskendskab til sognepræsters arbejde fremstår præstegerningen positivt,

mens udbyttet er mere tvetydigt for de målrettede med mindre forhåndskendskab. For de potentielle og de uafklarede beskrives det som positivt, at de får mere konkret kendskab til præstegerningens forskellige sider. Modsat giver arbejdet som livsform, det grænseløse arbejde og afstanden mellem den akademiske teologi og præstens opgaver anledning til forbehold for nogle i alle tre grupper

Pastoralseminarieuddannelsen opleves som klargørende for de målrettede ved at de har fået mulighed for at øve forskellige situationer, som præsten kan stå i. For de uafklarede har uddannelsen i højere grad haft en dannende funktion.

Derudover har uddannelsen også bidraget til nogle interviewede med en forståelse for kirkens praksisformer eller været med til at vise den folkekirkelige bredde.

De oplevede mangler ved pastoralseminarieuddannelsen i forhold til at klargøre til jobbet som præst, handler i høj grad om, at forløbet er kort og intenst. Derfor er der for nogle især et ønske om mere praksis. Generelt har de interviewede dog forståelse for, at det er begrænset hvad man kan nå inden for uddannelsens tidsmæssige rammer.

I det følgende skal vi se nærmere på, om det ikke at blive præst efter gennemført pastoralseminarieuddannelse er udtryk for et aktivt valg/fravalg.

## **5. Er det et valg ikke at blive præst?**

Herfra vender vi os mod kandidaternes overvejelser om at søge embede set fra deres nuværende position, og hvorvidt der er tale om et aktivt valg/fravalg.

### **5.1 Det aktive fravalg af embede**

For ca. halvdelen af interviewpersonerne er det et aktivt valg, at de ikke er blevet præster i folkekirken. Valget kan være taget inden de er begyndt på pastoralseminarieuddannelsen, undervejs i forløbet eller

efter at de har afsluttet forløbet på pastoralseminarieuddannelsen. Nogle har fået tilbudt en anden stilling, mens de studerede. Andre er blevet afklarede efter pastoralseminarieuddannelsen, eller ved jobsøgningsprocessen med, at de ikke har lyst til at være præster. Her kan mødet med menighedsråd have en afskrækkende effekt:

*"[F]ørst da jeg mødte virkeligheden i form af ansøgning, blev vi lidt afskrækkede. Det var overvældende at møde menighedsråd, der stillede spørgsmål, ikke bare til mig, men også til kæresten."*

*"Jeg var til to samtaler, som var sindssygt dårlige oplevelser, menighedsrådet anede ikke, hvad de lavede og ikke måtte spørge om, så jeg trak ansøgningen. Det gider jeg bare ikke."*

Hos nogle af dem, der tager et aktivt valg, handler det også om, at de ikke kan forene jobbet som præst med andet arbejde, at nogle ikke synes, arbejdets indhold er tiltrækkende, eller at præstetjobbet ikke tillader plads til det, de også gerne vil, f.eks. teologiske studier eller teologiske drøftelser:

*"Fagligt er det springende punkt, at jeg ikke vil give slip på teologien i mig. Kunne ikke se det for mig."*

### 5.2 Det ikke-aktive fravalg af embede

For den anden halvdel af interviewpersonerne er der ikke tale om et aktivt valg, når de ikke er blevet præster i folkekirken. Her handler det enten om, at de ikke bliver valgt til de stillinger, som de har søgt, eller at de får tilbudt et andet job, som de takker ja til, uden at det er et aktivt fravalg af præstembede:

*"Det var ren tilfældighed; jeg fik et [andet job-]tilbud først. Det tager så lang tid at søge et embede som præst i folkekirken, så man kan nå at søge tre andre jobs i mellemtiden."*

Økonomi og geografi så vel som et ønske om ikke at bo i tjenestebolig kan også gøre sig gældende hos dem, der ikke tager et aktivt valg. Det

kan f.eks. være, hvis man søger inden for et snævert geografisk område og søger stillinger uden bolig, så er der ikke mange stillinger at søge:

*”Nej, det var ikke på den måde en beslutning. Det var mere, når jeg kiggede på job, var der ikke noget relevant, og så nogle økonomiske forhold. [...] Den største faktor var nok familie, de mindste var ikke til at flytte med. Vi kiggede lokalt efter noget uden præstebolig, så det indskrænker søgning en del.”*

### **5.3 Opsamling**

At interviewpersonerne ikke er blevet præster kan være resultat af et aktivt fravalg, som er sket før, undervejs eller efter uddannelsen. Det gælder halvdelen af informanterne. For den anden halvdel vedkommende er der ikke tale om et aktivt fravalg, men om forskellige omstændigheder, som har gjort, at de har fået tilbud om stilling i andre brancher, ikke har fundet relevante præstestillinger at søge, eller at de ikke har fået de præstestillinger, de har søgt.

I det følgende ser vi på betydningen af konkrete forhold i præsteembedet og personlige forhold i forhold til præsteembede.

## **6. Betydningen af konkrete forhold i præsteembedet og personlige forhold i forbindelse med fravalg af præsteembede**

Vi har spurgt de 19 interviewpersoner, om de kunne nævne nogle konkrete forhold, der har været medvirkende til, at de ikke er blevet præster. I de samlede besvarelser kan vi finde 11 forhold, der ifølge informanterne har været medvirkende til, at de har fravalgt embedet. Otte af disse forhold er sammenfaldende med, hvad Erling Andersen i 2012 fandt i sin undersøgelse. Herudover fandt vi tre nye forhold, som ikke optrådte i Andersens undersøgelse.

I de følgende afsnit gennemgår vi de 11 forhold. Hvor det er relevant, sammenholder disse med Andersens fund.

### 6.1 Geografisk afhængighed og tjenestebolig

Hos halvdelen af interviewpersonerne nævnes geografi og familie og/eller boligpligt som forhold, der har været medvirkende til, at de ikke er blevet præster. Familiær – og dermed geografisk – afhængighed har afholdt nogle interviewpersoner fra at søge stillinger bredt geografisk set. De har et ønske om at være tæt på familie og netværk. En hindring kan være ægtefællens arbejde eller studie:

*”Geografien kan være vanskelig, hvis man gerne vil være i nærheden af sin familie og sit netværk.”*

*”Min kone var ikke færdig [med sit studie], og så kunne jeg arbejde videre med [et andet job], imens hun blev færdig.”*

Næsten halvdelen af interviewpersonerne ønsker ikke tjenestebolig f.eks. på grund af manglende privatliv og binding af familien til et bestemt sted:

*”Boligen – det er en stor fordel for menigheden, men jeg er ikke fan. Jeg er for privat som person til at jeg ville synes, det var rart.”*

*”Boligen – det går begge veje, for jeg går også ind for det, for det er en kæmpe fordel at bo, hvor man er præst. Men der er også en bundethed, det, at man ikke bare kan købe noget andet, og at hele familien skal flytte, hvis man siger op.”*

Det er slående, at der ikke er nogen af interviewpersonerne, der nævner det forhold at være gift med en præst, der f.eks. allerede har et embede med bopælspligt. Pardannelse, hvor begge er teologer/præster, er ikke ualmindeligt i folkekirken, men dette forhold forekommer ikke hos de interviewede.

## 6.2 Ledelsesstruktur og arbejdsmiljø

Tæt på halvdelen af informanterne i nærværende undersøgelse betragter struktur og ledelse i folkekirken som uklar, hvilket informanter frygter kan lede til konflikt og dårligt arbejdsmiljø:

*"Det flade hierarki kan være en kilde til problemer, men kan også noget. Jeg ville som det allerførste holde øje med, hvordan folk taler sammen."*

*"Men en stor del af det er arbejdsmiljøet i folkekirken, eller strukturen i den lokale kirke. Den uklare ledelsesstruktur."*

Det er især samarbejdet med menighedsrådet, som nogle af interviewpersonerne enten frygter eller har hørt negative historier om:

*"Men også hele strukturen, forholdet mellem menighedsråd og præst. Det er også en styrke, men man hører både gode og dårlige historier. Samarbejdet hører man meget om, både dårligt og neutralt, og jeg har ikke hørt rigtig gode historier. Det kan godt sætte tanker i gang."*

*"Der er noget med relation til menighedsrådet og flydende grænse til, hvem der leder hvem, og hvad man har beføjelser til. Der er en formaliseret ledelse i provsten, men der kan jo stå en kamp ude i sognet dagligt mellem forskellige arbejdsgrupper, om hvem der skal bestemme hvad."*

Interviewpersonerne har netop ikke selv været ude og opleve ledelsesstrukturen i sognene, da de ikke har været præster. Derfor fortæller deres betragtninger af struktur og ledelse i folkekirken også noget om folkekirkens ry og rygte, hvad angår arbejdsmiljø. Skæve arbejdstider og det grænseløse arbejde er også forhold, der af nogen betragtes som dårlige arbejdsforhold. Det vil blive uddybet nedenfor i afsnit 6.4.

### ***Perspektiv til Andersens undersøgelse – de otte fund***

I Erling Andersens undersøgelse *Hvor blev de af – og hvad tænker de?* (2012) fandt Andersen otte forbehold, der havde betydning for, om de interviewede afholdt sig fra at søge job som præst i folkekirken (s. 17-18).

Alle otte forbehold har vi fundet i vores undersøgelse i et vist omfang, dog i varierende grad og i nogle tilfælde med andre nuancer:

- Familie og netværk: Geografisk afhængighed og tjenestebolig
- Ledelsesstruktur og arbejdsmiljø
- Arbejdstider og det grænseløse arbejde
- Ansøgningsprocessen opleves som besværlig
- Ensomhed i jobbet
- Ønsket om fleksibel jobstruktur er vanskeligt at få opfyldt
- Erhvervede kompetencer fra andre stillinger
- Det personlige trosforhold

### **6.3 Personlige forhold**

En fjerdedel af interviewpersonerne fremhæver personlige forhold som årsager til, at de ikke er blevet præster. Det kan f.eks. være, at det er svært at få præstelivet til at passe sammen med, at man har børn med særlige behov.

Andre informanter fortæller, at de har fundet ud af, at deres personlighed ikke passer så godt til jobbet, da de ikke er så sociale og udadvendte, som de vurderer, jobbet kræver:

*"Jeg nåede frem til, at jeg hellere ville sidde på bænken. Det er et hårdt job at være præst med mange ting at deltage i, skal være meget social og udadvendt, og også mere end jeg er."*

*"Det var i forbindelse med det embede, som jeg søgte. Det overbeviste mig om, at det ikke var mig med al den menneskelige kontakt – allerede inden jeg havde søgt, skulle jeg ringe rundt til alle mulige, biskop og provst og organist og menighedsråd, men det afspejler jo bare embedets indhold."*

#### **6.4 Arbejdstider og det grænseløse arbejde**

Præstens arbejdstider, der indebærer weekendarbejde og i nogle tilfælde også andre skæve tidspunkter af døgnet, bliver nævnt som et forhold, der for en håndfuld af interviewpersonerne virker demotiverende ift. at blive præst. Det er ikke nødvendigvis det forhold, der har været afgørende for, at de ikke er blevet præster, men set fra interviewpersonernes nuværende stillinger, hvor de har en fem dages arbejdsuge, kan det være svært at skulle omstille sig til en seks dages arbejdsuge og arbejde, når familie og venner har fri:

*"På bagkant kan jeg sige, at det føles godt ikke at have weekendarbejde, men det var ikke det, der var den endelige begrundelse. Der er nogle præferencer, der vokser frem. Jeg har haft kontorjob med almindelig arbejdstid, og det har jeg og min familie vænnet os til, så det kan være svært at skulle omstille sig til andre arbejdstider."*

*"Og så noget med arbejdstider; de er fleksible, men man skal også arbejde, når andre har fri. For småbørnsfamilier er det ikke smart. Men der er jo også andre, der arbejder på skæve tidspunkter. Jeg hører bare fra andre, at det kan være vanskeligt."*



I Andersens undersøgelse har interviewpersonerne også et forbehold over for præsters arbejdstider. Rådighedsordningen er dog et forbehold for Andersens interviewpersoner, <sup>11</sup>, som ikke optræder hos interviewpersonerne i denne undersøgelse. Det betyder imidlertid ikke, at dette forbehold ikke vil kunne findes blandt andre, der ikke er blevet interviewet til denne undersøgelse.

Udover de skæve arbejdstider bliver præstens grænseløse arbejde også nævnt som et forhold, nogle interviewpersoner har svært ved at se sig selv i. Det opleves som, at præsten skal være meget tilgængelig:

*”Der er nogen, der elsker at være tilgængelig hele tiden, men for mig ville det være drøjt. Det grænseløse arbejde er ikke for mig. Det er jo lige meget, om man har en 50 % eller 100 % stilling, så er det stadig grænseløst.”*

*”Man kan selv være med til at definere, hvor kontaktbar man skal være, men som jeg oplever det, skal præsten være meget tilgængelig f.eks. i akutte situationer og ved behov for kirkelige handlinger. Det at være til rådighed hele tiden, det ville nok være noget, jeg ville have forbehold over for i dag.”*

### 6.5 Manglende afklarethed i forhold til præsterollen

Tvivlen, om man kan varetage rollen som præst, findes hos nogle stykker af de interviewede:

*”Der har været ting, jeg har overvejet i forhold til, om jeg ville kunne stå inde for – om jeg ville kunne stå i det helhjertet? Det tror jeg godt, at jeg kunne, men det har været en tvivl, der har ligget lidt i mig. Men det er ikke noget præstegerningen, ansættelsesprocessen eller pastoralseminariet har skabt. Det er en tvivl, jeg har haft, siden jeg søgte ind på teologi.”*

---

<sup>11</sup> Andersen, Erling: *Hvor blev de af – og hvad tænker de? Om de 30% af de pastoralseminariestuderende, der ikke bliver præster i Folkekirken. Samt nogle få uddannelses- og ansættelsesmæssige perspektiver*, FIP's FORLAG 2012, s. 19.

*"Der er også noget ved præsterollen, som jeg i dag har det fint med ikke at skulle træde ind i. Teologisk ansvarlighed og ansvar over for menighed. Det har jeg i dag ikke så let ved at se mig selv i. Jeg har et højt syn på det at være præst, men der er en distance for mig og til rollen. Der ville kunne være pastorale opgaver, jeg kunne foretage mig, men ikke den fulde præsterolle."*

*"Frygt for ikke at kunne skrive gode nok prædikener; forkynderrollen. Ved jeg, hvor jeg selv står?"*

Hos en af interviewpersonerne har tvivlen været der fra starten af teologistudiet, hos en anden er tvivlen kommet, efter den interviewede har fået studietiden og pastoralseminariet på afstand i tid. Det at kunne se sig selv i præsterollen er ikke et forbehold, som genfindes hos informanterne i Andersens undersøgelse fra 2012. Derimod viser evalueringen af akademiet for præstekadetter i Favrskov Provsti fra 2022, at det at blive afklaret med, om man kan se sig selv i præsterollen, var en primær grund til at søge jobbet.<sup>12</sup> Om behovet for at kunne se sig selv i rollen er en tendens, der er tiltagende, kan denne undersøgelse imidlertid ikke give svar på.

## **6.6 Ansøgningsprocessen opleves som besværlig**

Over to tredjedele af de interviewede har søgt minimum én stilling som præst i folkekirken. Nogle stykker af dem oplever ansøgningsprocessen som bøvlet og besværlig. Her handler det både om, at nogle interviewpersoner oplever ordination som det nåleøje, de skal igennem, for at blive betragtet som relevante kandidater, men også, at det er menighedsråd, som er frivillige, der skal ansætte præsten:

---

<sup>12</sup> Felter, Kirsten Donskov, Lars Sandbeck, Maiken Friischman Larsen, Eva Pedersen og Anders Bonde: *Akademi for Præstekadetter – Favrskov Provsti 2019-21*, Aarhus, Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter 2022, s. 60.

*"Jeg har svært ved at slippe igennem nåleøjet. Har haft samtaler med provsterne og forsøgt at få biskoppen i tale, men det er vanskeligt. Ville nok være lettere, hvis jeg var ordineret, for så kunne jeg tage vikariater rundt omkring. [...] Ansættelsessystemet passer ikke til nutiden; det at det er frivillige, som skal ansætte. Det er også noget med kaldstanken, der gør det svært; det, at der er meget mere i det end bare et arbejde, man får løn for. Det kan være svært at forstå for et menighedsråd."*

*"Jeg var ikke ung og med børn, nogle [menighedsråd] sagde, at det var det, man gik efter. Ordinationen er nåleøjet. Det går nemmere, hvis man er ordineret; at få en menighed til at synes om en. Menighedsrådet er frivillige; ikke altid kapable til at håndtere ansættelse."*

I de nævnte citater nævnes det, at det ville være nemmere, hvis man var ordineret, for så kunne vedkommende tage vikariater. De pågældende informanter synes at have en oplevelse af, at det måske er nemmere at blive betragtet som en attraktiv kandidat til stillingen, hvis man er ordineret i forvejen.

En interviewperson kommenterer også på, at det er en langsommelig proces at søge præsteembede i folkekirken, hvor man kan nå at søge flere jobs i andre brancher på den tid, det tager at søge ét embede.

## **6.7 Dårlig løn**

Nogle stykker betragter løn som en medvirkende årsag til, at de ikke er præster:

*"Jeg ser ikke løn og tjenestebolig som afgørende, men det er da helt sikkert noget, jeg har overvejet."*

*"Svært at gå ned [i løn] efter at have haft andet arbejde."*

*"Og vil heller ikke gå 150.000 ned i løn."*

Løn er ikke et forhold, der har medvirket til, at de ikke er blevet præster i første omgang, og løn er heller ikke den afgørende årsag til, at de ikke er præster nu. Men ud fra nogle af interviewpersonernes nuværende lønniveauer vil en præsteløn være en lønnedgang, som ikke taler for at skifte det nuværende job ud med et præsteembede.

***Perspektiv til Andersens undersøgelse – denne undersøgelse tre ekstra fund***

Denne undersøgelse har fundet tre faktorer, der kan være en hindring for at søge job som præst i folkekirken, som ikke forekommer i Andersens undersøgelse (2012). De tre ekstra fund er:

- De personlige forhold
- Manglende afklarethed ift. om man kan udfylde præsterollen
- At man ikke har lyst til at gå ned i løn

Forskellene mellem fundene i de to undersøgelser kan skyldes metodiske forskelle og de forskellige tidsperioder, hvor de interviewede er blevet færdige med pastoralseminarieuddannelsen. Der kan også være tale om tilfældigheder på grund af antallet af interviewpersoner.

## **6.8 Ensomhed i jobbet**

Nogle stykker af de interviewede nævner det forhold, at præsten som en, der arbejder alene, lægger op til ensomhed i jobbet:

*”Det eneste, som ikke har med det faglige at gøre, er, at jeg har en opfattelse af, at det er et ensomt erhverv mange steder. Jeg kan godt lide at have kolleger.”*

## Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder

*”Jeg har det ambivalent med rollen. At man er så meget alene. Et job, som kan være svært at finde sig selv i. Især på landet er man meget synlig.”*

En tredje giver udtryk for, at vedkommende frygter at stå alene med opgaven at undervise konfirmander:

*”[...] hvis man var flere, der underviste sammen. Det er afskrækkende at stå med undervisningsopgaven alene.”*

Ensomhed i jobbet handler derved både om, at man generelt gerne vil have kolleger, men også at man gerne vil løse nogle bestemte arbejdsopgaver sammen med andre.

### **6.9 Ønsket om fleksibel jobstruktur er vanskeligt at få opfyldt**

Et par interviewpersoner er ikke blevet præster på grund af manglende muligheder for en fleksibel jobstruktur. For den ene informant drejer det sig om, at det opleves som svært at blive valgt til af en menighed, når man har nedsat arbejdskapacitet, og en deltidstilling er en nødvendighed.

En anden informant har gennemført pastoralseminarieuddannelsen i håb om at kunne få en præstestilling med mulighed for at kombinere stillingen med et andet arbejde:

*”Fordi jeg håbede på en 50/50-ordning med halvt præstearbejde, halvt [nuværende arbejde].”*

Da interviewpersonen skulle søge job som præst, viste det sig imidlertid, at det var svært at finde en præstestilling, der kunne kombineres med et andet job.

Andre informanter, som efterlyser mulighed for deltid, ønsker at kunne kombinere præstegerningen med fortsatte akademiske studier eller muligheden for at kunne prøve præstegerningen af under mindre forpligtende former.

## 6.10 Erhvervede kompetencer fra andre stillinger

En informant udtrykker frygt for, at der ikke vil være plads til det akademisk teologiske arbejde i en hverdag som præst. En anden ser præstegerningen som administrativ, relationel og lavpraktisk, hvor der kun i begrænset grad er plads til faglige samtaler. Endelig kan vi se, at de erhvervede kompetencer, som interviewpersonerne opbygger gennem andre jobs, kan være forstærkende årsag til, at karrierevejen går i en anden retning end præstembede, selvom man ikke nødvendigvis aktivt har fravalgt præstegerningen:

*"Jeg har været glad for de jobs, jeg har haft, og der har været en naturlig progression i at blive på den vej, jeg har lagt ind. Er blevet tilbudt mere ansvar. Lige da mit [daværende job] var ved at udløbe, søgte jeg en stilling som præst, men så blev jeg tilbudt [en anden stilling] og var glad for det. Så det har været tilfældigheder med de tilbud, der er kommet. Det var ikke en beslutning om, at jeg aldrig ville gå den vej [som præst]. [...] På sigt er jeg begyndt at kunne se mine kompetencer i en anden retning, og derfor bliver det mere bevidst at kigge i en anden retning, da det er der, mine styrker er."*

Andersen fandt, at nogle interviewpersoners forbehold over for at søge embede var, at de måske ikke ville kunne udnytte kompetencer, de havde oparbejdet fra nuværende jobs.<sup>13</sup> I vores materiale er der ikke udsagn, der direkte støtter Andersens fund. Vores ovenstående fund berører dog i en vis grad problemstillingen.

## 6.11 Det personlige trosforhold

Hos enkelte interviewpersoner har det personlige trosforhold været medvirkende til, at de har haft svært ved at se sig selv i præsterollen:

---

<sup>13</sup> Andersen, Erling: *Hvor blev de af – og hvad tænker de? Om de 30% af de pastoralseminaristuderende, der ikke bliver præster i Folkekirken. Samt nogle få uddannelses- og ansættelsesmæssige perspektiver*, FIP's FORLAG 2012, s. 21.

*”Jeg havde en trosmæssig forandring, der også gjorde, at jeg søgte væk fra kirken. Hvis man ikke tror på budskabet længere, så skal man nok ikke være præst.”*

En anden interviewperson tror, at det vil være svært at sige trosbekendelsen som præst pga. eget trosforhold.

En tredje interviewperson oplever også, at flertallets holdning og praksis ligger for langt væk fra vedkommendes egen teologiske overbevisning og er på den baggrund kommet frem til, at det vil være for hårdt at skulle arbejde som præst i folkekirken med en mindretalsoverbevisning.

### **6.11.1 Opsamling**

De 11 forhold, der har været medvirkende til, at de interviewede ikke er blevet præster, gør sig gældende i varierende omfang. Nogle af de konkrete forhold har været direkte medvirkende årsag til, at nogle informanter ikke er blevet præster i første omgang og fortsat ikke er det. Hos mange af interviewpersonerne er forbeholdene dog hovedsageligt set ud fra deres nuværende positioner, hvor de har vænnet sig til et andet arbejdsliv og nogle andre arbejdsvilkår.

De otte forbehold overfor embedet, som Andersen fandt i sin undersøgelse fra 2012, er alle genfundet i nærværende undersøgelse i varierende grad. Vores undersøgelse tilføjer nogle nuancer i forhold til Andersens fund. Derudover finder vores undersøgelse tre andre forbehold, der ikke optræder i Andersens undersøgelse: personlige forhold; manglende afklarethed ift. om man kan udfylde præsterollen; og dårlig løn.

I de følgende afsnit undersøger vi, hvad der kan få kandidaterne til at søge embede, og hvilke muligheder det lægger op til i rekrutteringsarbejdet.

## **7. Hvad vil kunne få kandidaterne til at søge embede?**

I undersøgelsen har vi spurgt til, om informanterne kan se sig selv som folkekirkepræst på et senere tidspunkt. Knap en tredjedel svarede nej, mens de øvrige svarede et overbeviset eller mere forbeholdent ja til, at de kan se sig selv som præster i folkekirken på et senere tidspunkt.

Der er flest fra årgangene 2017-2020, der kan se sig selv som præst i fremtiden. Det skyldes måske, at pastoralseminarieuddannelsen – og formentlig også teologistudiet<sup>14</sup> – ikke er så langt væk for dem på årgangene 2017-2020, som for dem, der gik på pastoralseminariet i 2011-2014. Det passer også med, hvad vi fandt tidligere, nemlig at perioden som aktivt embedssøgende ser ud til at ophøre efter nogle år (se afsnit 3.1).

Vi har i det foregående været inde på, hvad der har holdt kandidaterne fra at søge embede. Set i lyset af præstemangelsproblematikken er det imidlertid også relevant at finde ud af, hvad der skal til, for at såvel de overbeviste som de mere forbeholdne jaser vil overveje at tage skridtet til at blive præster. Dette ser vi nærmere på i dette kapitel. Til slut opridses vi nogle af de muligheder, folkekirken med fordel vil kunne arbejde med, hvis man ønsker at rekruttere flere præster fra gruppen af pastoralseminarieuddannede.

### **7.1 Hvad skal der til, for at kandidaterne vil søge embede?**

Når kandidaterne bliver spurgt, hvad der skal til, for at de vil overveje at søge embede i folkekirken, angiver de mange grunde. I det følgende videregiver vi hovedpunkterne i det, de efterspørger. Nogle kandidater peger på flere forhold, der skal være på plads, for at de vil overveje at søge embede.

---

<sup>14</sup> Vi har ikke spurgt de interviewede, hvornår de afsluttede teologistudiet, men det vil være rimeligt at antage, at de, der gik på pastoralseminariet i 2017-2020 har afsluttet teologistudiet senere end de, der gik på pastoralseminariet i 2011-2014.



### **7.1.1 Mulighed for skånejob**

En kandidat peger på de vanskeligheder, nedsat arbejdsevne kan give i forhold til at blive set som seriøs ansøger til deltidsstillinger. Der er ifølge den pågældende behov for at benytte almene jobfremmende indsats til indslusning i præstestillinger, hvilket vil kræve en mere aktiv indsats fra provster og biskopper:

*”For at det kunne fungere skal der sættes en praktik op med henblik på skånejob [...]. Kunne sagtens bare være en almindelig deltidsstilling.”*

### **7.1.2 Mulighed for fleksibel opstart**

En kandidat med egen virksomhed efterlyser større fleksibilitet i det folkekirkelige regelsæt i forhold til opstart i embede, parallelt med at man er ansat i andet erhverv. Tanken er, at man gradvist kan arbejde sig op i tid som præst, samtidig med at det hidtidige arbejde udfases:

*”Starte stille og roligt, så jeg kunne lave en blød overgang. Mere fleksible ordninger ønskes!”*

### **7.1.3 Nye arbejdsmæssige udfordringer**

To kandidater ser overgang til præstestilling som et muligt scenarium i en situation, hvor behovet for nye arbejdsmæssige udfordringer melder sig. Her kan en ansættelse som præst gøre, at der sker noget nyt. Omvendt er præstestillingen ikke attraktiv, så længe det nuværende job opleves som tilstrækkeligt udfordrende:

*”Jeg tror, det ville være en følelse af, at nu har jeg prøvet for- enings- og NGO-arbejdet, så nu skal der ske noget andet. Ville ikke vælge præstejobbet til, uden at der skal ske noget. Jeg vil sige, at det er ikke utænkeligt; jeg er åben for muligheden.”*

*”Hvis jeg fik nye spændende udfordringer i undervisningsverdenen, kunne jeg godt blive længere. Men hvis de næste ti år skal køre på rutinen, ville jeg være ked af det. Så kunne jeg have lyst at søge nye rutiner andetsteds.”*

#### **7.1.4 Stillingsprofil**

Flere kandidater fortæller om forventninger til den konkrete stilling, som skal opfyldes, for at de vil overveje et karriereskift. Det kan handle om forventninger til menighedens engagement, prioritering af et særligt arbejdsområde eller en særlig stillingsprofil:

*"En vakt menighed, som vil engagere sig i samtale om det kirkelige og teologiske, ikke kun det praktiske. Eventuelt valg- eller frimenigheder. Men det ville være sekundært i forhold til den karriere, jeg har nu."*

*"Det kunne også være hospitalspræst, et sted, hvor jeg kunne bruge mine kompetencer i forhold til samtaler."*

*"Så skulle det være noget à la de amerikanske megakirker, hvor man har en enkelt opgave. Hvor nogle prædiker, andre underviser osv. Virker uoverskueligt at skulle det hele på en gang."*

*"Jeg kan ikke være helt klassisk præst i klassisk menighed i klassisk kirke. En form for profilpræst, hvor man kan være specialiseret i et område. F.eks. studerende eller natkirke. En stilling, der kunne noget andet."*

#### **7.1.5 Mulighed for teologiske studier**

En kandidat har fravalgt at søge præstestilling på grund af manglende mulighed for at prioritere teologiske studier i arbejdet. For den pågældende vil muligheden for kombination med forskning være en forudsætning for at søge embede:

*"Fagligt er det springende punkt, at jeg ikke vil give slip på teologien i mig. Kunne ikke se det for mig. Ville ikke være ked af en opdelt stilling, men spørgsmålet er, om det er muligt."*

### 7.1.6 Ændringer i familiesituation

Flere kandidater peger på vigtigheden af, at stillingen kan kombineres med familielivet. Det kan betyde, at en præstestilling ligger lidt ude i fremtiden – og i øvrigt, at der ikke er tjenestebolig:

*”Det handler om familielivet. At der er knapt så meget behov for mig. At det er en stilling tæt på uden bolig.”*

*”Det skulle passe hos mig i min livssituation; at mine børn blev større, og jeg kunne være mere fleksibel. At der var mulighed for at lave en ændring i mit liv.”*

Men også med lidt større børn kan det være et åbent spørgsmål, om man kan se sig som familie i en præstestilling:

*”Langt hen ad vejen kan jeg identificere mig med at være præst i folkekirken. Det er nok mere mig som person og familieliv og hverdagsliv. Det er nok mere de personlige og private omstændigheder, der skal ændre sig.”*

*”Det skulle være det rette sted, hvor vi kan se os selv som familie, som vi er nu. Et sted, hvor vi som familie kan gøre noget andet end det, vi gør nu. En stilling, hvor vi alle kan trives.”*

### 7.1.7 Betydning af kolleger

Flere udtrykker også et ønske om at få kolleger:

*”Hvor jeg kunne have nogle kolleger, jeg kan støtte mig op ad i forhold til tvivl og sparring. Det ville være vigtigt for mig.”*

Ønsket om kolleger kan også handle om ikke at stå alene med en opgave:

*”Så skulle det være at slippe for konfirmander – f.eks. som vikar. Eller hvis man var flere, der underviste sammen. Det er afskrækkende at stå med undervisningsopgaven alene.”*

En kobler kollegialiteten med professionaliseret ledelse som tegn på et ønskested:

*"Det skal være en kombi af ikke at være alene, rigtigt teamsamarbejde, og gerne en administrationschef til at stå for ledelsesopgaven, og så skal de opføre sig ordentligt til samtalen. Hvis der var et sted, jeg troede på, ville jeg søge og gå til samtale."*

## **7.2 Muligheder i rekrutteringsarbejdet**

De forhold, som informanterne nævner som noget, der kunne få dem til at søge en stilling som præst i folkekirken peger på otte muligheder i rekrutteringsarbejdet. De følgende punkter tager alle udgangspunkt i, hvad interviewpersonerne ser af udfordringer og muligheder angående en fremtid som præst i folkekirken:

- Hjælp til at komme ind i stillingerne, f.eks. gennem opfriskningskurser eller muligheder for få opfrisket noget af det, der er kommet langt væk ved at være i berøring med praksis på uforpligtende vis.
- Fastholdelse gennem kommunikation til attesterede om, hvad der rører sig i folkekirken, og hvad karrieremulighederne er, f.eks. gennem nyhedsmail eller et magasin.
- Større fleksibilitet i opstart, f.eks. at man begynder stille og roligt med nogle få timer og opgaver.
- Større fleksibilitet i tilrettelæggelse af arbejdet med henblik på mulighed for kombination med andet job.
- Flere og mere specialiserede stillingstyper, f.eks. at man ikke varetager hele paletten af sognepræstens arbejdsopgaver og stillinger med plads til at beskæftige sig med teologiske studier.
- Flere stillinger med præstekolleger og samarbejde med kolleger i teams.
- Opmærksomhed på bestemte målgrupper, f.eks. de, der har overstået småbørnsstadiet.
- Flere stillinger uden bolig.

### 7.3 Opsamling

To tredjedele af informanterne giver udtryk for, at de vil kunne se sig selv som præster i folkekirken på et tidspunkt i deres liv.

Der er flest fra årgangene 2017-2020, der kan se sig selv som præst i fremtiden, hvilket passer med fundet af, at perioden som aktivt embedssøgende ser ud til at ophøre efter nogle år.

Interviewpersonernes overvejelser og forslag til, hvad der ville kunne få dem til at søge præsteembede, peger på otte muligheder i rekrutteringsarbejdet. Noget af det, der efterspørges af de interviewede, findes allerede, men det er tydeligt i interviewene, at det ikke er synligt for gruppen. Dette er i sig selv et vigtigt fund, som med fordel kan indgå i arbejdet med kommende tiltag.

## 8. Punkter til videre refleksion

I dette afsnit behandler vi forskellige punkter til videre refleksion. Afsnittet tager udgangspunkt i den kvantitative undersøgelse af præsters karriere- og mobilitetsmønstre<sup>15</sup> samt *Betænkning fra Udvalg om præstemangel*<sup>16</sup> og perspektiver fra nærværende undersøgelse.

Fra mobilitetsundersøgelsen ved vi, at ca. 5-6 % bruger en stor del af deres karriere uden for folkekirken – inden de får deres første præstestilling eller imellem præstejobs. Denne gruppe har en kortere ledighedsperiode efter endt pastoralseminarieuddannelse end de, der får embede som deres første job.<sup>17</sup> Denne undersøgelse viser, at det, at man får en anden karriere, kan bero på tilfældigheder, fordi man får tilbudt noget andet først. Som en interviewperson fremhæver, så er det en hurtigere ansøgningsproces at søge job i andre brancher end som

---

<sup>15</sup> Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter: *Mobilitetsundersøgelse. En analyse af præsters karrieremønstre*, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter [ikke publiceret].

<sup>16</sup> Betænkning fra Udvalget om præstemangel, Kirkeministeriet 2018.

<sup>17</sup> Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter: *Mobilitetsundersøgelse. En analyse af præsters karrieremønstre*, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter [ikke publiceret].

præst i folkekirken. Sammenholdt med mobilitetsundersøgelsens pointe om, at de, der starter i et andet job, har en kortere ledighedsperiode end de, der bliver præst som første job, viser eksemplet, at det kan være en fordel at få fat i potentielle præstekandidater, inden de får tilbudt et andet job, da et jobskifte senere i livet kan være svært. Det kan give en refleksion om, hvorvidt ansøgningsprocessen til præsteembede med fordel kunne være kortere.

*I Betænkning fra Udvalg om præstemangel* opridses fordele og ulemper ved tjenesteboligen. Her fremgår det som en ulempe, at nogle ældre præster måske kan være tilbøjelige til at opsigte deres stilling, når de finder en privat bolig, som de vil tilbringe pensionisttilværelsen i, for at undgå samtidigt at have udgifter til både tjenestebolig og privatbolig. Udvalget er dog også opmærksomt på, at bopælspligt kan have stor indvirkning på præstens privatliv og familieliv.<sup>18</sup> Fundene i vores undersøgelse samt i Andersens undersøgelse bakker i høj grad op om, at tjenestebolig kan betragtes som en ulempe, når man har hjemmeboende børn og/eller en partner, samt hvis man har eller gerne vil eje egen bolig. I en situation med præstemangel peger undersøgelsen på, at det kan være hensigtsmæssigt at reflektere over, at tjenesteboligen uagtet de politiske hensyn til at bevare den opleves som en forhindring for nogle af dem, man gerne vil tiltrække.

*Betænkning fra Udvalg om præstemangel* er opmærksom på, at nogle præster søger kollegiale fællesskaber, og at det kan være en udfordring at rekruttere til stillinger uden kolleger. Derfor har udvalget drøftet muligheder for en ny embedsstruktur for præster, der kan munde ud i f.eks. forpligtende samarbejder om enkeltopgaver eller sammenlægninger af sogne, pastorater eller menighedsråd. Udvalget lægger op til, at det kan overvejes, om der for fremtiden skal være minimum to præster i hvert pastorat. Ved at ændre pastoratstrukturerne forventer udvalget, at det kan være med til at igangsætte samarbejder og sammenlægninger, der kan give en mere fleksibel anvendelse af præsternes

---

<sup>18</sup> Betænkning fra Udvalget om præstemangel, Kirkeministeriet 2018, s. 39-40.

ressourcer, da den nuværende struktur med én præst til ét sogn eller ét pastorat ikke understøtter samarbejde mellem præster tilstrækkeligt.<sup>19</sup> Undersøgelsen *Præster på tværs* viser, at dannelsen af storpastorater i et vist omfang har realiseret denne hensigt.<sup>20</sup> Overvejelserne om fordele ved kollegiale fællesskaber synes at svare til de ønsker, som de interviewede i denne undersøgelse giver udtryk for, hvor der både er ønsker om sparring med kolleger og samarbejde om opgaver og også en fleksibel anvendelse af de enkelte præsters ressourcer, hvor den enkelte præst ikke behøver at løse alle de opgaver, der traditionelt ligger hos sognepræsten. Med udgangspunkt i rapporten *Når grænser flyttes*<sup>21</sup> vil det dog også være relevant at overveje, hvordan man løser de udfordringer, som strukturændringerne også kan medføre.

I *Betænkning fra Udvalg om præstemangel* indgår der overvejelser om, at "kvotestillinger så vidt muligt lægges sammen til fuldtidsstillinger".<sup>22</sup> Udvalget har dog også med i sine overvejelser, at kvotestillinger kan være brugbare i begrænsede perioder for præsterne.<sup>23</sup> Med udgangspunkt i denne undersøgelses resultater, der viser, at der er interesse for deltidsstillinger, der kan kombineres med andre typer job, kan det overvejes, om det er nødvendigt at sammenlægge kvotestillinger. Det vil forhindre deltid for f.eks. præster med nedsat arbejdskapacitet, småbørnsforældre og dem, der ønsker at kombinere en præstestilling med et andet job. I disse overvejelser er det selvfølgelig relevant at medtage, om det i praksis er muligt – i forhold til arbejdsglæde og -mængde – at kombinere to jobs, hvis præstestillingen opleves som "grænseløs".

---

<sup>19</sup> Betænkning fra Udvalget om præstemangel, Kirkeministeriet 2018, s. 10; 18; 70-71; 73.

<sup>20</sup> Thomsen, Marie Hedegaard og Kirsten Donskov Felner: *Præster på tværs. Storpastorater som ramme om præstens arbejde på landet*, Aarhus, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2020.

<sup>21</sup> Leth-Nissen, Karen Marie, Anders Damtoft Kaufmann og Maj Dalsgaard: *Når grænser flyttes. Undersøgelse af storpastorater i Aarhus Stift, København, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2023.*

<sup>22</sup> Betænkning fra Udvalget om præstemangel, Kirkeministeriet 2018, s. 11.

<sup>23</sup> Betænkning fra Udvalget om præstemangel, Kirkeministeriet 2018, s. 72.

## 9. Konklusion

Fokus i del II har været på, hvilke faktorer der ligger bag fravalg af at søge embede som præst i folkekirken blandt kandidater, som har gennemgået pastoralseminarieuddannelsen. For at imødegå præstemangelsproblematikken er det også blevet undersøgt, hvilke muligheder der er for, at gruppen kan søge embede i folkekirken. Undersøgelsens empiri har bestået af 19 interviews med attestede, der har gået på pastoralseminarieuddannelsen i perioderne 2011-2014 og 2017-2020, og som ikke er blevet præster efterfølgende.

Når det kommer til de interviewedes begrundelser for at gennemføre pastoralseminarieuddannelsen, er der tre motivationer: De, der går målrettet efter at blive præster, de potentielle, der tager uddannelsen som en fremtidssikring og de uafklarede, der ved uddannelsens begyndelse ikke ved, om de vil være præster. Sammen med deres forhåndskendskab til præstegerningen har det betydning for, hvordan de oplever præstegerningen efter at have gennemført pastoralseminarieuddannelsen. Nogle bliver bekræftet i, at de gerne vil være præst, andre får forbehold i forhold til at blive præst, og andre igen får et mere nuanceret billede af, hvad det vil sige at være præst. Jo mindre de ved om præstegerningen, inden de starter på uddannelsen, des mere er uddannelsen med til at forme deres indtryk af, hvad det vil sige at være præst.

Efter de interviewede har færdiggjort uddannelsen, har nogle fået mere mod på at søge stillinger som præst – også blandt dem, der var i tvivl om de ville være præst – hvor andre har fundet ud af, at præstegerningen måske ikke er for noget for dem. Især de målrettede oplever uddannelsen som klargørende, og for nogle af de uafklarede har uddannelsen haft en dannende funktion. Hos andre har uddannelsen bidraget med en bredere forståelse af folkekirken og praksisformerne. For nogle er der dog et ønske om et længere forløb og især mere praktik. Når der er interviewpersoner, der i løbet af uddannelsen beslutter sig for, at de ikke skal være præster, handler det dog ikke om uddannelsens kvalitet eller indhold, men om at de studerende netop får



## Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder

større indblik i, hvad det vil sige at være præst og dermed et bedre grundlag for at vurdere, om det er noget, de kan se sig selv i.

To tredjedele af de interviewede har søgt en eller flere stillinger som præst i folkekirken, og for halvdelen af informanternes vedkommende gælder, at stillingerne er søgt inden for de første tre år efter afslutningen af pastoralseminarieuddannelsen. De, der tager et aktivt valg om ikke at blive præst, gør det ud fra overvejelser om, at de ikke kan forene jobbet med et andet arbejde, eller at de ikke synes, præstjobbets indhold er attraktivt. Der er også nogle, der ikke har taget et aktivt valg, selvom de ikke er blevet præster. Her handler det om, at de ikke bliver tilbudt de stillinger, de har søgt, eller at de bliver tilbudt et andet job, som de synes er spændende. Det vil sige, at "fravalget" også kan handle om tilfældigheder som f.eks. at få tilbudt en anden stilling først.

Der er 11 forskellige konkrete forhold i præsteembedet og personlige forhold, der har været medvirkende til, at interviewpersonerne fortsat ikke er blevet præster:

- Geografisk afhængighed og tjenestebolig
- Ledelsesstruktur og arbejdsmiljø
- Personlige forhold
- Arbejdstider og det grænseløse arbejde
- Manglende afklarethed i forhold til præsterollen
- Ansøgningsprocessen opleves som besværlig
- Dårlig løn
- Ensomhed i jobbet
- Ønsket om fleksibel jobstruktur er vanskeligt at få opfyldt
- Erhvervede kompetencer fra andre stillinger
- Det personlige trosforhold

Forholdene optræder i varierende grad, og nogle forhold er direkte årsag til, at de interviewede ikke er blevet præster i første omgang. Men hos mange interviewede er forholdene set ud fra der, hvor de er i dag,

hvor de har andre stillinger og arbejdsvilkår, som de er glade for, måske har købt hus m.m.

8 af de 11 forhold, der findes hos de interviewede i denne undersøgelse, findes også i Erling Andersens undersøgelse fra 2012. Det vil sige, at de forbehold, færdiguddannede fra årgangene 2006-2010 havde i Andersens undersøgelse, stadig er aktuelle i dag.

Angående muligheder for at rekruttere til præsteembeder blandt undersøgelsens interviewpersoner, der ikke er blevet præster flere år efter endt pastoralseminarieuddannelse, viser resultaterne, at der er nogle vilkår, der skal på plads for, at de vil være præster. De er ikke afvisende over for at blive præst senere i livet, selvom de ikke er klar til at blive præster lige med det samme. Så selvom de er positivt indstillede overfor at blive præst, er der nogle hindringer for det, og det gælder også de målrettede, som oprindeligt har fået attest med det formål at blive præst.

Derudover viser undersøgelsen, at man over tid kan komme på afstand af praksis. Selvom man gerne vil være præst, kan det være svært at tage skridtet – især når man har et andet arbejde. Dertil kan der også opstå nogle fortællinger om, hvad der afholder en fra at blive præst, da det netop handler om informanternes forestillinger, fordi de aldrig har afprøvet præstegerningen. Dette kan resultere i billeder af f.eks. det ensomme, grænseløse og mærkeligt organiserede arbejdsliv, hvilket får dem til at efterspørge noget, der trækker i en anden retning.

Når dette er sagt, er der trods alt ca. en tredjedel af informanterne, der fortsat orienterer sig i stillingsopslag for præster, og to tredjedele svarer enten ja eller ja med forbehold til, at de kan se sig selv som præst på et tidspunkt. De hindringer, der skal overvindes, for at de pågældende kan se sig selv som præster, kan måske overkommes gennem tiltag som hjælp til genopfriskning af noget af det i præstegerningen, der er kommet på afstand, målrettet kommunikation og rekruttering

fra folkekirken, fleksibilitet i opstart og i tilrettelæggelse, specialiserede stillingstyper, kolleger og samarbejde samt flere stillinger uden bolig.

## 10. Undersøgelsens metoder

### 10.1 Del 2: Når embedet ikke tiltrækker

Projektet har fået tilladelse til at bruge kontaktoplysningsdata på tidligere studerende på pastoralseminarieuddannelsen fra studiesystemet til udvælgelse af interviewpersoner. Projektet fik udleveret data på de to perioder, som projektet havde som målgruppe: Studerende, der har gået på uddannelsen i perioden 2011-2014 og perioden 2017-2020.

Udtrækket fra perioden 2017-2020 er på 33 personer. Heraf skønnes seks ikke at være relevante, da de i mellemtiden havde fået præsteembede enten i udlandet, i en frikirke, en frimenighed eller en valgmenighed. Ud af de resterende 27 udvalgte vi ni til interview. Vi tilstræbte at få en ligelig fordeling på årstal inden for intervallet 2017-2020, studiested og køn, hvilket var muligt ud fra de givne oplysninger. Derimod havde vi ikke mulighed for at lade alder indgå, da dette ikke fremgik af udtrækket fra studiesystemet. Samtlige informanter var teologiske kandidater.

Udtrækket fra 2011-2014 er på 66 personer, hvoraf 38 skønnes ikke relevante af samme grunde som i gruppen 2017-2020. Af de resterende 28 udvalgte vi ti til interview. I lighed med udvælgelsen fra perioden 2017-2020 tilstræbte vi at få en spredning på uddannelsessted og køn, som fremgik af oplysningerne fra studiesystemet. Dette lykkedes ikke fuldt ud i den endelige udvælgelse, hvor der var en overvægt af mandlige informanter og informanter fra uddannelsen i Aarhus. Som for perioden 2017-2020 havde vi ikke mulighed for at lade alder indgå som udvælgelseskriterium. Herudover havde vi ikke mulighed for at lade uddannelsesåret indgå i udvælgelsen, da det ikke fremgik af udtrækket, men først blev oplyst i forbindelse med interviewet.

De tidligere studerende, der blev udvalgt til interview, er blevet kontaktet telefonisk og/eller per e-mail og spurgt om de havde lyst til at deltage i undersøgelsen. Interviewene er gennemført som strukturerede telefoninterview i perioden september-oktober 2024. Interviewene er med informanternes tilladelse blevet optaget på diktafon. Intervieweren har udfyldt det strukturerede spørgeskema undervejs i interviewet. Efter interviewet har informanterne fået tilsendt et resumé af samtalen til godkendelse med mulighed for, at de kunne korrigere, hvilket har været med til at sikre, at vi har gengivet deres opfattelser korrekt. Enkelte har benyttet sig af dette.

### **10.1.1 Repræsentativitet**

Undersøgelsen tager udgangspunkt i to udvalgte tidsperioder med hensyn til, hvornår interviewpersonerne har gået på pastoralseminarieuddannelsen. Tidsperioderne 2011-2014 og 2017-2020 er valgt ud fra det kriterium, at der skulle være tidsmæssig spredning, samt at den ene periode skulle ligge inden indførelsen af Ny Præst i 2018, og den anden skulle ligge efter indførelsen af Ny Præst. Noget af perioden 2017-2020 ligger dog før 2018. Vi endte med denne tidsperiode ud fra det hensyn, at interviewpersonerne skulle have haft nogle år til at finde ud af, om de ville være præster, og de skulle have haft tid nok til at finde sig et job efter endt pastoralseminarieuddannelse, hvorfor perioden endte med at starte et år før Ny Præst. Derudover er der valgt to tidsperioder med spredning for at undersøge, om der er forskel på, hvor længe siden nogle har gennemført pastoralseminarieuddannelsen og derefter med en anden karriere end som præst, har sværere ved at se sig selv som præst i folkekirken.

Vi kan ikke sige noget om, hvorvidt resultaterne ville have set anderledes ud i andre tidsperioder eller ud fra andre kriterier for udvælgelse. Dog viser analysen, at der ikke optræder entydige forskelle mellem de to grupper af interviewpersoner, der har gået på pastoralseminariet i de to forskellige tidsperioder.

### 10.1.2 Anonymitet

I rapportering af resultaterne er oplysninger, der kan identificere interviewpersonerne, blevet sløret eller udeladt. På den baggrund vurderer vi, at der ikke er negative konsekvenser forbundet med at deltage i undersøgelsen.

## 11. Referencer

Andersen, Erling: *Hvor blev de af – og hvad tænker de? Om de 30% af de pastoralseminariestuderende, der ikke bliver præster i Folkekirken. Samt nogle få uddannelses- og ansættelsesmæssige perspektiver*, FIP's FORLAG 2012.

Andersen, Erling: *Hvad bliver der af de studerende på Pastoralseminarierne? En undersøgelse af, hvordan det går dem, der gennemfører pastoralseminariernes 17 ugers kursus, som forbereder dem til et job som præst i Den danske Folkekirke*, FIP's FORLAG 2011

Betænkning fra Udvalget om præstemangel, Kirkeministeriet 2018.

Felter, Kirsten Donskov, Lars Sandbeck, Maiken Friischman Larsen, Eva Pedersen og Anders Bonde: *Akademi for Præstekadetter – Favrskov Provsti 2019-21*, Aarhus, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2022.

Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter: *Mobilitetsundersøgelse. En analyse af præsters karrieremønstre*, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter [ikke publiceret].

Leth-Nissen, Karen Marie, Anders Damtoft Kaufmann og Maj Dalsgaard: *Når grænser flyttes. Undersøgelse af storpastorater i Aarhus Stift*, København, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2023.

Mortensen, Bjarke Schönwandt og Kristine Bjerg Skræddergaard: *Præster i folkekirken 2024 – Tal og tendenser*, København, Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter 2024.

Thomsen, Marie Hedegaard og Kirsten Donskov Felter: *Præster på tværs. Storpastorater som ramme om præstens arbejde på landet*, Aarhus, Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter 2020.

## **12. Bilag**

### **12.1 Bilag: Interviewguide til del 2: Når embedet ikke tiltrækker**

#### **12.1.1 Indledende**

Fortælle, hvor vi har oplysningerne fra. Hvornår har du gået på pastoralseminariet?

Så vidt vi kan se, er din uddannelsesbaggrund – cand.theol, er det også rigtigt?

Hvilket/hvilke jobs har du været ansat i efter pastoralseminarieuddannelsen?

Har du nogensinde søgt et job som præst i folkekirken?

Kan du huske, hvor mange præstestillinger du har søgt?

Hvornår har du sidst søgt en præstestilling? Orienterer du dig i stillingsopslagene?

#### **12.1.2 Pastoralseminarieuddannelsen**

Hvorfor valgte du at gennemføre pastoralseminarieuddannelsen?

Hvad var din oplevelse af præstegerningen, da du havde gennemført pastoralseminarieuddannelsen?

## Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder

**Hjælpe spørgsmål, hvis de har svært ved at svare:** Var der noget, der overraskede dig?

Hvad tog du med dig fra forløbet på pastoralseminariet – undervisningen eller praktikken - der motiverede dig i retning af at blive præst?

Hvad tog du med dig fra forløbet på pastoralseminariet – undervisningen eller praktikken - der demotiverede dig i forhold til at blive præst?

Hvordan oplevede du, at pastoralseminariet var med til at gøre dig klar til jobbet som præst?

Var der noget, du savnede efter at have gennemført pastoralseminarieuddannelsen?

### **12.1.3 Overvejelser bag fravalg af præsteembede**

Var det et aktivt valg ikke at blive præst i folkekirken (som dit første job)?

Hvis ja: Hvornår traf du det valg?

Hvis nej: Hvad var det der gjorde, at du ikke blev præst?

Kan du nævne nogle konkrete forhold, der har været medvirkende til, at du ikke er blevet præst?

#### ***Afkrydsningslisten til interviewer:***

- Geografi
  
- Tjenestebolig
  
- Løn
  
- Kolleger

- Arbejdets mængde og indhold/det grænseløse arbejde
- Ledelse
- Samarbejde med menighedsråd og andre ansatte
- Folkekirkenes arbejdsmiljø (og ry)
- Mødet med forskellige teologiske profiler på pastoralseminariet/teologistudiet
- Familiemæssige forhold
- Personlige forhold (fx sygdom og psykiske udfordringer)
- Personlighed
- Personlig overbevisning
- Offentlig person
- Besværlig ansøgningsproces
- Manglende muligheder for kombi-job
- Karriereudvikling
- Brug af allerede erhvervede kompetencer fra nuværende arbejdsliv
- Andet:

#### **12.1.4 Mulighed for karriereskifte til præst**

Kan du se dig selv som folkekirkepræst på et tidspunkt senere i dit liv?



## Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder

Hvad skal der til, for at du kunne finde på at søge job som præst i folkekirken?

Er der noget, som vi ikke har været inde på, som du vil tilføje?