



# Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv

*Fra uddannelse til pension*





FOLKEKIRKENS  
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER

Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv – fra uddannelse til pension

Forfattere: Helena Grovn og Kristine Bjerg Skræddergaard

© Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter 2025



FOLKEKIRKENS  
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER

Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter

København, Løgumkloster og Aarhus

ISBN: 978-87-90323-91-2



FOLKEKIRKEN

KØBENHAVN • LØGUMKLOSTER • AARHUS • FUV@KM.DK • WWW.FKUV.DK  
EAN.NR. 5798 000 84 23 42 • CVR.NR. 25 96 18 38



## Indhold

Liste over tabeller .....	2
Liste over figurer .....	2
Indledning .....	3
Samlede hovedpointer .....	4
Fra universitet til præst.....	6
Hovedpointer .....	6
Overgang fra universitet til pastoralseminarieuddannelsen .....	6
Overgang fra pastoralseminarieuddannelsen til ansættelse som præst.....	8
Præsters karriere .....	10
Hovedpointer .....	10
Præsters karrieremønstre .....	10
Geografisk mobilitet.....	13
Hovedpointer .....	13
Geografisk fordeling af præster.....	13
Hvor vil præsterne arbejde? Ikke helt ude på landet .....	14
Hvor vil præsterne arbejde? Tæt på uddannelsesstedet .....	15
Hvor vil præsterne arbejde? Tilbage til rødderne? .....	16
Hvor meget flytter præsterne? .....	17
Hvornår i karrieren skifter præsterne stift? .....	19
Årsager til valg af job .....	21
Hovedpointer .....	21
Årsager til valg af det første job efter pastoralseminarieuddannelsen.....	21
Årsager til jobskifte .....	22
Variation i præstestanden .....	24
Hovedpointer .....	24
Hvor mange stopper som præst?.....	24
Hvor mange kommer igen? .....	25
Emeritipræster .....	26
Litteraturliste.....	27
Bilag .....	28
Bilag 1: Fremgangsmåde til analysen af præsters karrieremønstre.....	28
Bilag 2: Grafisk fremstilling af OMA for præster med karrierer under 15 år.....	31
Bilag 3: Grafisk fremstilling af OMA for præster med karrierer over 15 år.....	32





## Liste over tabeller

Tabel 1: Antal kandidater fra universitetet og antal optagne på pastoralseminarieuddannelsen .....	6
Tabel 2: Periode fra afsluttet kandidateksamen i 2021-2023 til optagelse på pastoralseminarieuddannelsen.....	7
Tabel 3: Optagelsesbaggrund for studerende på pastoralseminarieuddannelsen 2021-2023.....	7
Tabel 4: Optagelsesbaggrund for studerende på pastoralseminarieuddannelsen 2024. ....	8
Tabel 5: Antal kandidater fra universitetet og antal optagne på pastoralseminarieuddannelsen .....	9
Tabel 6: Fordeling af karrieretyper for præster .....	11
Tabel 7: Første og anden stilling fordelt efter størrelse på sognets største by .....	15
Tabel 8: Hvor får præster deres første stilling fordelt efter landsdel, de er vokset op i (i procent) .....	17
Tabel 9: Antal stillinger præsterne har været ansat i .....	18
Tabel 10: Hvor mange stifter præster, som har haft flere stillinger, har været ansat i.....	18
Tabel 11: Fordelingen af præsters første stilling sammenholdt med alle præsters nuværende stilling.....	19
Tabel 12: Andel præster, der bliver i samme stift ved jobskifte.....	20
Tabel 13: Oversigt over, hvor mange præster der stopper årligt .....	24
Tabel 14: Aldersfordeling blandt de præster, der stopper .....	25
Tabel 15: Antal præster, der fortsætter med at være uden ansættelse i folkekirken .....	25
Tabel 16: Antal præster, der vender tilbage til folkekirken fordelt efter alder .....	26
Tabel 17: Præsterne i spørgeskemaundersøgelsen sammenlignet med den samlede præstestand .....	30

## Liste over figurer

Figur 1: Teologers og alle kandidaters bopælsregion.....	14
Figur 2: Årsager til at vælge det første job .....	21
Figur 3: Årsager til at skifte job .....	22





## Indledning

Med denne analyse undersøger vi vejen fra teologisk kandidateksamen, §1a-uddannelse eller §2-tilladelse til embede i folkekirken. Vi ser bl.a. på de nuværende præsters karrieremønstre og tegner et billede af de mange forskellige muligheder, et præsteliv kan byde på frem mod pensionen.

Analysen er et led i FUVs løbende arbejde med at afdække perspektiver på præstemange, og oprindeligt udarbejdet til biskoppernes udvalg om præstemangel. Rammerne for analysen er udarbejdet i samarbejde med projekterne *Læs teologi og bliv præst* v. projektleder Bettina Franch (Franch, 2025) samt *Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder I-III* (Bjærge & Felter, 2025).

Analysen indeholder fem hovedområder:

- 1) Overgangstal mellem teologistudiet, pastoralseminarieuddannelsen og præsteansættelse. Herunder undersøger vi bl.a., hvor mange teologistuderende der kommer på pastoralseminarieuddannelsen, og hvor mange af de attererede som bliver præster i folkekirken.
- 2) Præsters karrieremønstre og jobmobilitet. Her undersøger vi, om der er nogle typiske mønstre i, hvordan præsternes karrierer forløber, og om de bevæger sig fra vikar- til faste stillinger, fra land til by og fra sognepræst til funktionspræst eller omvendt. Vi ser desuden på, hvor mange stillinger præsterne har i løbet af et arbejdsliv, og hvor længe de bliver i de enkelte stillinger.
- 3) Præsters geografiske mobilitet. Her undersøger vi præsternes geografiske præferencer, den geografiske fordeling af præsterne, og hvor geografisk mobile præsterne er.
- 4) Årsager til valg af job. Her fokuserer vi på, hvilke årsager præsterne angiver der har betydning for deres valg af job – og hvorfor de skifter til et nyt.
- 5) Variation i præstestanden. Dette afsnit handler om tilgang og afgang fra præstestanden, samt hvor mange præster der forlader embedet og eventuelt vender tilbage igen på et senere tidspunkt.

Rapporten er overordnet tænkt som et opslagsværk. Hvert afsnit bliver indledt med en opsummering af afsnittets hovedpointer, som bliver uddybet igennem afsnittet. Alle hovedpointerne kan også læses i afsnittet herunder, hvorefter man har mulighed for at gå direkte videre til de afsnit, man finder interessante og relevante, for at få uddybet de forskellige emner.





## Samlede hovedpointer

Vi har undersøgt præsternes karrieremønstre og mobilitet, primært ved hjælp af løndata fra FLØS og spørgeskemabesvarelser fra præster. Hovedformålet har været at afdække de centrale kendetegn i præsternes karriereforløb og herunder også de faktorer, der påvirker deres karrierevalg, jobskifte og geografiske mobilitet.

Den overordnede konklusion fra vores undersøgelse er, at der er mange måder et præsteliv kan sammensættes på. Præsters arbejdsliv kan variere på mange parametre – stillingstype, geografi, mulighed for tjenestebolig, skift mellem forskellige typer stillinger etc. Der er altså ikke én overordnet typisk fortælling om præsters arbejdsliv, derimod ser vi flere veje gennem præsters karriere – lige fra de starter på uddannelsen, til de går på pension fra embedet.

### Fra universitet til præst:

- Blandt de kandidater fra teologistudiet, der fik deres kandidatbevis mellem 2021 og 2023, er det mellem 62 % og 81 %, der siden er blevet optaget på pastoralseminarieuddannelsen.
- Blandt de attererede fra pastoralseminarieuddannelsen, der fik deres attest i årene 2017-2020, er det mellem hver fjerde og hver femte attererede fra pastoralseminarieuddannelsen, der ikke har fundet fast arbejde som præst i folkekirken inden for de første tre år.

### Præsternes karrieremønstre:

- Præsters karrierer kan se ud på mange forskellige måder, og der er derfor ikke kun én måde at sammensætte sit arbejdsliv på.
- Mere end hver femte præst er ansat som sognepræst i pastorater med mindre byer uden præstekolleger i det meste af deres arbejdsliv.
- Knap en tredjedel af præsterne er den karrieretype, som vi har valgt at kalde Den fleksible præst. Disse præster er kendetegnet ved, at de er ansat som sognepræster i mange forskelligartede stillinger, og ved, at de har flere skift i ansættelserne end de andre karrieretyper.

### Geografisk mobilitet:

- Præsternes geografiske fordeling afspejler i høj grad landets befolkningstæthed, men med små forskelle. Præsterne er bredt fordelt ud over landet. Region Midtjylland har dog en lidt højere andel af præsterne end forventet ud fra befolkningstal, mens Region Hovedstaden har lidt færre.
- Præster starter ofte i landpastorater, men flytter senere til større byer. 37 % af pastoralseminaristuderende finder landpastorater attraktive, men kun 12 % forbliver i sogne med under 1.000 indbyggere efter deres anden stilling. Mange bevæger sig mod sogne med højere urbaniseringsgrad i løbet af karrieren.
- Mange præster angiver, mens de er studerende, at de ønsker at arbejde tæt på deres uddannelsessted. Ofte ses det dog, at præsterne får deres første ansættelse i andre områder. Der ses bl.a. en tendens til, at præsterne får job i nærheden af det område, de er vokset op i.
- Præster har en vis geografisk mobilitet, især tidligt i karrieren. 55 % af præsterne har haft job i mindst to stifter, og 44 % skifter stift mellem deres første og anden stilling. Mobiliteten er størst i starten af karrieren og aftager midt i arbejdslivet, men kan stige igen senere, hvor det dog kun er en lille andel, der skifter job.





### Årsager til jobskifte:

- Geografi og stillingens indhold er de vigtigste faktorer ved første jobvalg. 57% af præsterne angiver geografi som den vigtigste faktor i valget af deres første stilling, mens 39 % angiver jobbet indhold. Derudover er tjenestebolig (36 %) og ønsket om at bo på landet (29 %) også betydningsfulde faktorer. Løn spiller kun en lille rolle (2 %).
- Jobskifte skyldes ofte ønsket om nye udfordringer, bedre arbejdsmiljø eller geografisk flytning. Blandt præster, der skifter job, angiver 29 %, at de nye arbejdsopgaver var attraktive, mens 24 % nævner geografiske hensyn. 25 % skifter stilling pga. et dårligt arbejdsmiljø, herunder samarbejdsvanskeligheder med kolleger, menighedsråd eller andet personale.

### Variation i præstestanden

- Mellem 5,5 % og 6,4 % af alle præster, der var ansat pr. 1. januar det ene år, var ikke længere ansat 1. januar året efter.
- Af dem er op mod halvdelen vendt tilbage igen inden for en kort årrække efter.
- Emeritipræsters arbejde udgjorde 1. januar 2023 44,5 årsværk.
- Der kan ikke udledes noget sikkert om motivationen, men alle emeritipræsterne fra spørgeskemaundersøgelsen peger på, at de begyndte, fordi de blev opfordret til det, eller fordi der var et akut behov for en præst. To ud af tre peger også på, at de stadig har et kald.





## Fra universitet til præst

### Hovedpointer

- Blandt de kandidater fra teologistudiet, der fik deres kandidatbevis mellem 2021 og 2023, er det mellem 62 % og 81 %, der siden er blevet optaget på pastoralseminarieuddannelsen.
- Blandt de atterede fra pastoralseminarieuddannelsen, der fik deres attest i årene 2017-2020, er det mellem hver fjerde og hver femte atterede fra pastoralseminarieuddannelsen, der ikke har fundet fast arbejde som præst i folkekirken inden for de første tre år efter.

### Overgang fra universitet til pastoralseminarieuddannelsen

Siden 2021 har pastoralseminarieuddannelsen løbende registreret, hvornår de studerende med en kandidatgrad i teologi modtog deres kandidatbevis. Disse data er blevet sammenholdt med antallet af teologiske kandidater fra Københavns Universitet og Aarhus Universitet fra samme periode. Ved at sammenligne tallene kan vi få et indblik i, hvor stor en andel af teologiske kandidater, der vælger at fortsætte deres uddannelse på Pastoralseminariet inden for et par år efter at have afsluttet deres kandidatgrad.

Vi understreger, at analysen kun dækker årene fra 2021-2023, som er en kort årrække at konkludere noget på. Nedenstående tabel giver et overblik over udviklingen fra 2021 til 2023:

*Tabel 1: Antal kandidater fra universitetet og antal optagne på pastoralseminarieuddannelsen*

Kandidatår	Kandidater fra KU og AU	Optag på PS efterfølgende	Procent optagne på PS
2021	66	43	62 %
2022	78	64	81 %
2023	63	39	62 %

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet og FUV

Som det fremgår af Tabel 1, vælger mellem 62% og 81% af kandidaterne i teologi at påbegynde en uddannelse på Pastoralseminariet inden for et par år. Optag på PS dækker til og med efterårssemestret 2024. Tabel 2 viser, at langt de fleste starter på pastoralseminarieuddannelsen inden for de første par år efter afsluttet kandidatuddannelse. Man kan derfor ikke forvente, at procentsatserne i Tabel 1 stiger markant med tiden.







*Tabel 2: Periode fra afsluttet kandidateksamen i 2021-2023 til optagelse på pastoralseminarieuddannelsen*

Tid til optagelse	Antal	Procent
<1 år	45	80 %
1-2 år	5	9 %
3-5 år	3	5 %
> 5 år	3	5 %

Kilde: FUV

På baggrund af tal for årene 2021-2023 peger analysen på, at en betydelig andel af de teologiske kandidater ikke vælger at tage pastoralseminarieuddannelsen inden for de første år efter, at de har afsluttet deres studier. Der er dog tale om en meget kort årrække, og resultaterne kan være påvirket af coronanedlukningerne. Det er derfor ikke sikkert, at billedet fremover vil være det samme.

At have en teologisk kandidateksamen er imidlertid ikke den eneste måde, man kan blive optaget på pastoralseminarieuddannelsen på. Der findes flere andre måder, hvoraf de to mest almindelige bliver kaldt §2 og §1a.<sup>1</sup> Tabel 3 viser fordelingen af optagelsesbaggrunde i årene 2021-2023.

*Tabel 3: Optagelsesbaggrund for studerende på pastoralseminarieuddannelsen 2021-2023.*

Optagelsesbaggrund	Antal	Procent
Cand.theol.	190	85 %
§2	24	11 %
§1a	8	4 %
Andet	2	1 %
I alt	224	100 %

Kilde: FUV

<sup>1</sup> §1A-ordningen blev indført i 2021 og henvender sig til personer, der allerede har en kandidatgrad inden for et andet fagområde end teologi. Gennem denne ordning kan man gennemføre et individuelt tilrettelagt supplerende uddannelsesforløb i teologi (au.dk). §2-ordningen giver mulighed for, at personer uden teologisk kandidateksamen kan søge præstestillinger. Det kræver, at ansøgeren er 35 år og har vist sig i besiddelse af egenskaber, som er væsentlige for præsteembedet. (folkekirken.dk)





Der sker imidlertid en markant udvikling i disse år, idet mange studerende på den nyere §1a-ordningen er ved at blive færdige på universiteterne og derfor skal på pastoralseminarieuddannelsen og videre ud i embeder i folkekirken. I 2024 var tallene derfor markant anderledes end i de foregående år, og i foråret 2025 sås for første gang et hold, hvor flertallet af studerende blev optaget via §1a-ordningen.

*Tabel 4: Optagelsesbaggrund for studerende på pastoralseminarieuddannelsen 2024.*

Optagelsesbaggrund	Antal	Procent
Cand.theol.	69	73 %
§2	3	3 %
§1a	22	23 %
Andet	0	0
I alt	94	100 %

Kilde: FUV

Vi har ikke tal for, hvor mange af de §1a-studerende der færdiggør universitetet, men ender med ikke at søge ind på pastoralseminarieuddannelsen, men det må forventes at være få, da §1a-ordningen er målrettet personer, der gerne vil arbejde som præster i folkekirken.

### **Overgang fra pastoralseminarieuddannelsen til ansættelse som præst**

Det er muligt at følge, hvor mange af de atterede fra pastoralseminarieuddannelsen der efterfølgende opnår ansættelse som præster i folkekirken. For at sikre en sammenlignelig vurdering på tværs af årgange, fokuserer vi på, hvor mange der får job som præst i folkekirken inden for de første tre år efter deres afslutning på Pastoralseminariet.

På baggrund af et dataudtræk fra Folke Kirkens Lønssystem har vi undersøgt, om de atterede var ansat i folkekirken pr. 1. januar i mindst ét af de tre første år efter afsluttet pastoralseminarieuddannelse. Skulle en præst have været midlertidigt uden arbejde på netop denne dato i samtlige tre år efter uddannelsens afslutning, vil vedkommende således ikke fremgå af statistikken.





Tabel 5: Antal kandidater fra universitetet og antal optagne på pastoralseminarieuddannelsen

PS-årgang	Antal attererede fra PS	Ansæt i folkekirken i perioden 1. januar 1, 2 eller 3 år efter	Procent ansatte i folkekirken
2017	86	64	74 %
2018	68	54	79 %
2019	53	41	77 %
2020	73	54	74 %

Kilde: FLØS og FUV

Som tallene viser, er der mellem 21 % og 26 % af de attererede fra pastoralseminarieuddannelsen, der ikke havde ansættelse som præst i folkekirken inden for de første tre år efter deres afslutning på pastoralseminarieuddannelsen. Det er dog værd at bemærke, at vi for årgangene 2017 og 2018 fandt henholdsvis seks og fire personer, som havde arbejde i folkekirken efter de første tre år, og altså ikke fra begyndelsen fandt varig ansættelse i folkekirken. Dette indikerer, at en større andel af de attererede kan opnå ansættelse som præster på længere sigt.

Samtidig er det også muligt, at det øgede antal attererede fra §1a-ordningen kan betyde, at en større andel af de attererede bliver ansat i folkekirken bagefter, da deres uddannelse netop er målrettet arbejdet som præst i folkekirken.





## Præsters karriere

### Hovedpointer

- Præsters karrierer kan se ud på mange forskellige måder, der er derfor ikke kun én måde at sammensætte sit arbejdsliv som præst.
- Mere end hver femte præst er ansat som sognepræst i pastorater med mindre byer uden præstekolleger i det meste af deres arbejdsliv.
- Knap en tredjedel af præsterne er den karrieretype, som vi har valgt at kalde Den fleksible præst. Disse præster er kendetegnet ved, at de er ansat som sognepræster i mange forskellige artede typer jobs, og ved, at de har flere skift i ansættelserne end de andre karrieretyper.

### Præsters karrieremønstre

Præsternes karrierer er blevet undersøgt ved en spørgeskemaundersøgelse, der bad halvdelen af landets præster om at give et overblik over deres samlede karriereforløb. I resten af rapporten bliver denne spørgeskemaundersøgelse refereret til som "karrierespørgeskemaet". Herefter er alle karriereforløbene blevet grupperet ved hjælp af en metode kaldet Optimal Matching Analysis<sup>2</sup> ud fra spørgsmål om stillingernes natur.<sup>3</sup> For at forhindre, at karrieretyperne primært blev dannet på baggrund af karrierelængder, blev præsterne først opdelt i personer med mere end 15 års anciennitet og personer med mindre end 15 års anciennitet. For en grafisk fremstilling af karrieremønstrene for disse to grupper henvises til bilag 2 og 3.

Ved denne opdeling kunne man se, at der på trods af forskelle i karrierelængde var betydelige ligheder i de karrieremønstre, man fandt for de to grupper. Fire ud af fem karrieremønstre gik igen i begge grupper. For de yngre præster var der en betydelig andel (40 %), der havde været ansat i så kort tid, at de ikke kunne placeres i nogle af de andre grupper. Blandt de ældre præster var der en mindre andel (13 %), der havde det karrieremønster, vi har kaldt Den potentielle provst. Der var ikke mange provster med en karriere på under 15 år, og denne gruppe fandtes derfor ikke blandt de yngre præster. I det følgende er karrieremønstrene for de to grupper slået sammen. Dog er de 94 præster med de korteste karrierer udelukket fra denne del af analysen, da vi ikke ved, hvilken karrieretype de med tiden ville følge.

Dermed ser vi på disse fem karrieremønstre:

- Præst uden kolleger
- Præst med kolleger
- Den potentielle provst
- Den fleksible præst
- Den utraditionelle præst

---

<sup>2</sup> For en grundig gennemgang af undersøgelsens generelle fremgangsmåde samt metoden Optimal Matching Analysis, se metodeafsnittet bagerst i udgivelsen.

<sup>3</sup> De fem faktorer, stillingerne blev kategoriseret efter, var, om man var tjenestemandsansat eller overenskomstansat, om det var i en stilling som sognepræst eller funktionspræst, om man havde præstekolleger eller ej, om det var i et by- eller landsogn, og om der var tjenestebolig.





De fem karrieretyper er karakteriseret i Tabel 6 og uddybes nedenfor.

*Tabel 6: Fordeling af karrieretyper for præster*

	Præst uden kolleger	Præst med kolleger	Den potentielle provst	Den fleksible præst	Den utraditionelle præst
Andel af den samlede gruppe af præster	23 %	30 %	9 %	32 %	7 %
	100 præster	133 præster	38 præster	141 præster	29 præster
Gennemsnitlig tid i hver stilling	8,5 år	7,1 år	12,5 år	3,7 år	3,9 år
Antal stillinger i gennemsnit	2,7	3,0	2,8	3,8	3,9
Procent kvinder	64 %	60 %	55 %	69 %	59 %
Gennemsnitlig ledighedsperiode mellem PS og første stilling	14 mdr.	13 mdr.	11 mdr.	13 mdr.	6 mdr.

Kilde: Data fra karrierespørgeskemaet 2023 (n=441)

### Præst uden kolleger

Denne type præst arbejder typisk som eneste præst i embedet gennem hele karrieren. Langt de fleste er tjenestemandsansatte og primært sognepræster, mens en mindre andel er funktionspræster. Deres ansættelser er koncentreret i mindre urbaniserede pastorater med op til 5.000 indbyggere.<sup>4</sup> Næsten alle præster i denne gruppe bor i tjenestebolig.

Det er værd at bemærke, at selvom det ofte antages, at præster starter i de små sogne for senere at flytte til byerne, udgør dette karrieremønster 23 % af alle præsternes karriereforløb. Der er ikke nogen væsentlig forskel på, om man ser på præster med en karrierelængde over eller under 15 år.<sup>5</sup> Der er altså en væsentlig gruppe præster, der bliver i de små sogne uden kolleger gennem det meste af deres arbejdsliv. Selvom mange forbliver eneste præst i embedet, ses der dog en tendens til, at en mindre gruppe efter otte-ti år skifter til stillinger med præstekolleger, men stadig som tjenestemandsansat sognepræst i et lille sogn med tjenestebolig.

Andelen af kvinder er 64%, men dette dækker over meget store forskelle mellem aldersgrupperne. Blandt præster med karrierer på over 15 år er 69 % af præsterne uden kolleger kvinder. Blandt præster med karrierer under 15 år er det kun 50 %, der er kvinder.

### Præst med kolleger

Præsterne af denne type har gennem hele deres karriere arbejdet steder, hvor de har haft præstekolleger, f.eks. som sognepræst i et pastorat med flere præster. De fordeler sig mellem tjenestemand- og

<sup>4</sup> Opdelingen af urbaniseringsgrader har taget udgangspunkt i Marquard Rasmussen, 2016

<sup>5</sup> I denne udregning er der som sagt undtaget de præster, der tilhører gruppen "De nye præster", hvor hovedparten har været ansat i under tre år.





overenskomstansatte, og størstedelen arbejder som sognepræster (ca. 80%). De er typisk ansat i de mere urbaniserede pastorater med over 5.000 indbyggere, og flertallet af præsterne bor i tjenestebolig. Denne gruppe repræsenterer 30 % af præsterne og har et gennemsnitligt ansættelsesforhold på lidt over syv år. Andelen af kvinder er 60 %, men igen er der meget store forskelle mellem aldersgrupperne. Blandt de præster, der har haft en karriere på over 15 år, er det 50 % af denne karrieretype, der er kvinder. Blandt de præster med kortere karrierer er det hele 78 % af denne karrieretype, der er kvinder.

### Den potentielle provst

Typen Den potentielle provst adskiller sig fra de andre typer ved, at det er her de længste karrierer findes, og det er også her, de fleste provster befinder sig. Karriereperioden strækker sig op til ca. 40 år. Præsterne er stort set alle sammen tjenestemandsansatte gennem hele karrieren, og ca. 80% er sognepræster. Ca. 12 år inde i karriereperioden begynder andelen af provster at øges, og omkring en karriere-længde på 30 år er andelen af provster på sit højeste, hvor ca. 20% af præsterne inden for denne type er provster. Præsterne/provsterne i denne type er overvejende ansat i pastorater med den højeste grad af urbanisering (ca. 60%), mens ca. 20% er ansat i pastorater med den næstmindste urbaniseringsgrad (1.000-5.000 indbyggere). *Den potentielle provst* bor i tjenestebolig gennem hele karrieren og arbejder i de fleste tilfælde i en stilling med præstekolleger. Ca. 20% arbejder som eneste præst i sognet. Denne karrieretype har den laveste andel kvinder, nemlig 55 %.

### Den fleksible præst

Denne type er karakteriseret ved, at godt halvdelen starter i midlertidige stillinger, men i løbet af karrieren bliver størstedelen af præsterne tjenestemandsansatte. Sognepræsterne kan være ansat i sogne med alle bystørrelser, men der er færrest i landsognene. De fleste har kolleger gennem hele deres karriere, men ca. en fjerdedel starter uden kolleger. Det største fællestræk for denne karrieretype er altså, at de fleste er sognepræster, men de kan være ansat som sognepræst i mange forskellige stillingstyper, og der er et større skift i ansættelserne end blandt de foregående karrieretyper.

32 % af præsterne har denne type karriere. Det er den karrieretype med den største andel kvinder (69 %). Sammen med Den utraditionelle præst skiller denne karrieretype sig også ud ved at have en meget kort gennemsnitlig ansættelsestid. Præsterne af denne type er i gennemsnit ansat 3,7 år i hver stilling, mens præsterne i de foregående typer i gennemsnit var ansat i samme stilling mellem 7,1 og 12,5 år.

### Den utraditionelle præst

Typen Den utraditionelle præst skiller sig ud ved, at de i en stor del af deres karriere har arbejdet uden for folkekirken eller i andre stillinger inden for folkekirken, før de blev præster. Mange starter deres karriere som præst efter flere år i andre stillinger, hvilket gør deres karriereforløb anderledes. Denne gruppe er meget lille og består af kun 7 % af præsterne (29 personer), hvilket gør det vanskeligt at kunne sige noget generelt om deres karakteristika. Det mest påfaldende er, at de har haft en markant kortere ledighedsperiode, fra de blev atterede, til de fik deres første ansættelse, end de øvrige præster har haft. De har i gennemsnit været ledige i seks måneder, inden de fik det første job efter pastoralseminarieuddannelsen, mens de øvrige præster i gennemsnit var ledige i 11-14 måneder, altså ca. dobbelt så lang tid. Dette kan måske pege på, at præsterne i denne type i højere grad har taget det job, de kunne få, også selvom det ikke har været som præst. Denne type præster har dermed først fået embede i folkekirken på et senere tidspunkt i deres arbejdsliv.





## Geografisk mobilitet

### Hovedpointer

- Præsternes geografiske fordeling afspejler befolkningstætheden, men med små forskelle. Præsterne er bredt fordelt ud over landet.
- Præster starter ofte i landpastorater, men flytter senere til sogne med lidt større byer. 37 % af pastoralseminariestuderende finder landpastorater attraktive, men kun 12 % forbliver i sogne med under 1.000 indbyggere efter deres anden stilling.
- Mange præster angiver, mens de er studerende, at de ønsker at arbejde tæt på deres uddannelsessted. Ofte ses det dog, at præsterne får deres første ansættelse i andre områder. Der ses bl.a. en tendens til, at præsterne får job i nærheden af det område, de er vokset op.
- Præster har en vis geografisk mobilitet, især tidligt i karrieren. 55 % af præsterne har haft job i mindst to stifter, og 44 % skifter stift mellem deres første og anden stilling. Mobiliteten er størst i starten af karrieren og aftager midt i arbejdslivet, men kan stige igen senere.

Vi så i det foregående afsnit, at arbejdslivet som præst bestemt ikke ser ens ud for alle præster. Mange præster skifter job flere gange i løbet af deres karriere, og der findes forskellige slags præstestillinger. Det er kun 28 % af præsterne i karrierespørgeskemaet, der aldrig har skiftet job, og en del af dem har ikke været ansat så længe, så de vil formentlig skifte stilling engang i fremtiden. Samtidig er fortællingen, at det er sværere at besætte stillingerne ude på landet og i landsdele langt fra universitetsbyerne, end i de mere urbaniserede områder (dette understøttes bl.a. også af en undersøgelse om genopslag i rapporten 'Præster i folkekirken 2023 – Tal og tendenser' (Mortensen, Grovn, & Leth-Nissen, 2023)). Det er derfor interessant at se på, hvordan præsterne er fordelt geografisk, hvad deres præferencer faktisk er i forhold til geografi, og hvor geografisk mobile de er.

### Geografisk fordeling af præster

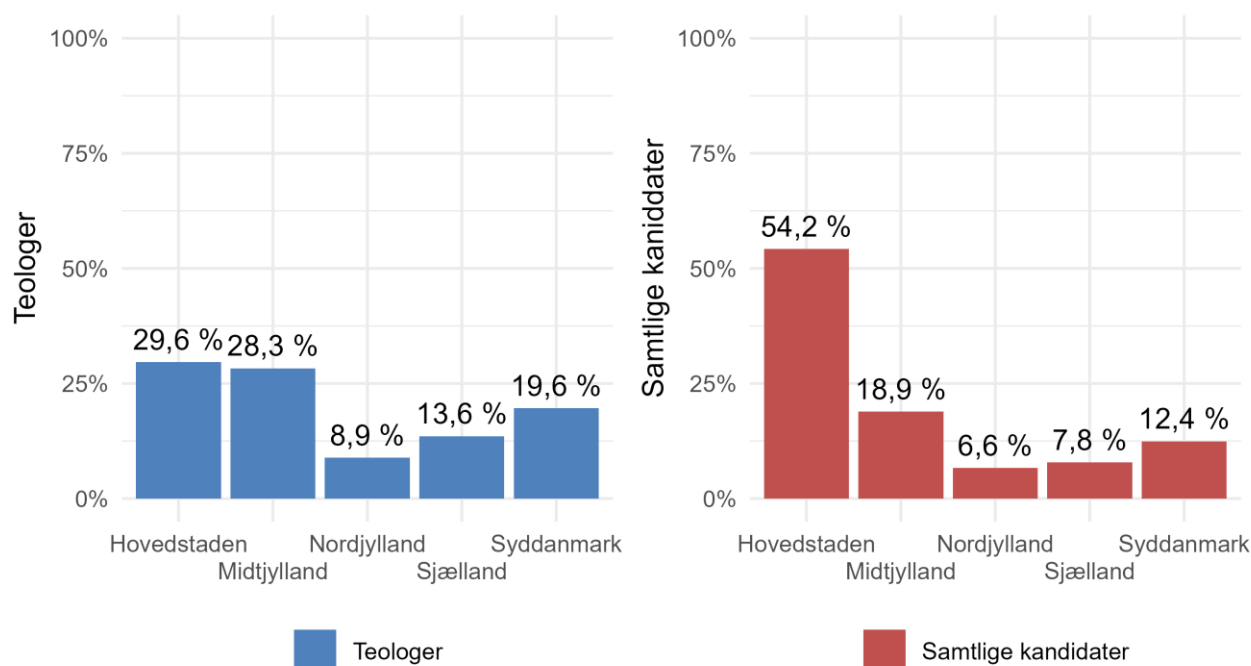
Ifølge rapporten 'Præster i folkekirken 2024 – Tal og tendenser' (Mortensen & Skræddergaard, 2024, s. 41) er præster bredt fordelt over landet. Knap en tredjedel af teologerne bor henholdsvis i Region Midtjylland og Region Hovedstaden. Selvom bopælsregion ikke nødvendigvis svarer til arbejdsregion, er der ofte et overlap, da 82 % af teologerne er præster (Mortensen & Skræddergaard, 2024, s. 44), og mange bor i tjenesteboliger. Region Hovedstaden overlapper med Københavns- og Helsingør Stift, mens Region Midtjylland primært dækker Aarhus- og Viborg Stift.

Præsternes geografiske fordeling afspejler befolkningsmønstret relativt tæt (Se f.eks. tabel FOLK1A, Statistikbanken, Danmarks Statistik). Region Midtjylland har en lidt højere andel præster, end befolkningstallet tilsiger, mens de øvrige regioner ligger marginalt under. Dette adskiller præster fra andre akademikere, hvor over halvdelen er bosat i Region Hovedstaden – dette er illustreret i Præster i folkekirken 2024 – Tal og tendenser (Mortensen & Skræddergaard, Præster i folkekirken 2024 - Tal og tendenser, 2024).





Figur 1: Teologers og alle kandidaters bopælsregion



Kilde: Præster i folkekirken 2024 – Tal og tendenser (Mortensen & Skræddergaard, 2024, s. 41). Data kommer fra Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus, og viser bopælsregionen for hhv. alle teologiske og alle kandidater i den erhvervsaktive alder.

Den større spredning blandt præster skyldes sandsynligvis folkekirkenes struktur, hvor mange ansættelser sker i sogne, der er jævnt fordelt over landet. Det er altså en nødvendighed, at der er stor geografisk spredning blandt præsterne, og netop derfor, er det også en væsentlig bekymring fremover. Kan man lykkes med at få præster i de områder, der ligger langt fra universitetsuddannelserne? I det næste ser vi nærmere på præsternes geografiske præferencer.

### Hvor vil præsterne arbejde? Ikke helt ude på landet

Ovenfor har vi set på geografi forstået som, hvorhenne i landet præsterne arbejder. Men det er også relevant at se på præsternes præferencer i forhold til graden af urbanisering. Hvor stor en by skal pastoratet være i?

De pastoralseminariestuderende er egentlig forholdsvis interesserede i at arbejde på landet (Folkekirken i tal, 2024, s. 9). Hele 37 % angiver, at de finder det mest attraktivt at arbejde i et landpastorat, enten alene eller med kolleger. Dette bakkes op af tallene fra karrierespørgeskemaet, hvor 29 % af alle de præster, der stadig var i deres første stilling, angav et ønske om at bo på landet som en grund til at søge deres første stilling.

Tallene viser også, at næsten 25 % af præsterne starter i sogne, hvor den største by har under 1.000 indbyggere. Dette ændrer sig imidlertid markant ved anden stilling. Her er det kun omkring 12 %, der fortsat arbejder i denne type sogn. Der ses altså en tendens til, at præster flytter væk fra landsognene efter deres første stilling.





Tabel 7: Første og anden stilling fordelt efter størrelse på sognets største by

Bystørrelse	Første stilling	Anden stilling
Under 1.000 indbyggere	24,6 %	11,8 %
1.000-5.000 indbyggere	26,5 %	31,2 %
5.000-20.000 indbyggere	16,1 %	19,6 %
20.000-100.000 indbyggere	13,9 %	19,1 %
Aarhus, Odense, Aalborg	6,5 %	8,6 %
Hovedstadsområdet	12,3 %	9,7 %

Kilde: Data fra karrierespørgeskemaet 2023 (hhv. n=479 og n=362).

Der er altså umiddelbart en uoverensstemmelse mellem de præferencer, de studerende på pastoralseminarieuddannelsen har angivet, og så præsternes faktiske opførsel. Der kan være flere forklaringer på forskellen. Den ene mulighed er, at de aldrig har tænkt, at de ville bo helt ude på landet, men har forstået "landpastorat" bredere end definitionen i denne undersøgelse, der definerer et landsogn som "under 1.000 indbyggere i den største by". For nogle kan et pastorat med en by på 1.500 eller 2.000 indbyggere også opfattes som landligt, og der kan derfor være en forskel mellem de studerendes præferencer og det, som statistikken viser. Det er dermed en mulighed, at de kan have valgt et landsogn/pastorat for at få et job, og så senere har skiftet til et sogn med en lidt større by, som egentlig var det, de oprindeligt havde tænkt sig.

Alternativt kan det skyldes, at præsternes præferencer har ændret sig. Selvom mange måske drømmer om at begynde i et landpastorat, kan praksis og karriereforløb føre dem mod større byer og mere centralt beliggende pastorater over tid. Dette afspejler ikke kun deres mobilitet, men også de strukturelle forhold og muligheder, der er til stede på arbejdsmarkedet for præster. Dette understøttes af, at kun 5 % angiver, at de skiftede stilling, fordi de ønskede at bo på landet (her tages dog ikke højde for, at man selvfølgelig også kan skifte fra én stilling på landet til en anden stilling på landet).

### Hvor vil præsterne arbejde? Tæt på uddannelsesstedet

Udover at foretrække en bestemt bystørrelse, så kan præsterne også have bestemte landsdele, de foretrækker at bo i. Dette understreges af, at nogle stifter har sværere ved at besætte deres opslåede stilling end andre (Mortensen, Grovn, & Leth-Nissen, 2023, s. 50-55). Men hvilke stifter er det, de nye præster foretrækker?

I førnævnte undersøgelse foretaget af Folkekirken i tal blandt de pastoralseminariestuderende i årene 2017-2024, ses det, at 55 % af de teologistuderende i Aarhus foretrækker at få et job i Aarhus eller Viborg Stift, mens 59 % af de studerende i København ønsker stillinger i Københavns eller Helsingør Stift (Folkekirken i tal, 2024, s. 10-11).

Samtidig har hele 57 % af de præster i karrierespørgeskemaet, der stadig var i deres første stilling, angivet geografi som en faktor, der havde betydning for valget af deres første stilling. Det var dermed den klart vigtigste faktor for, hvilke stillinger de søgte.





Alligevel var det ifølge data fra karrierespørgeskemaet kun 37,7 % af de præster, der blev atteret i Aarhus og fik deres første job i årene 2017-2022, der fik deres første stilling i Aarhus eller Viborg Stift, mens 43,3 % af de atterede fra København fik deres første job i Københavns eller Helsingør Stift i samme periode.

I denne sammenhæng er det vigtigt at bemærke, at tallene ikke er direkte sammenlignelige, da det ikke er de samme personer, der har deltaget i begge undersøgelser. Tallene tyder dog på, at en betydelig andel således ikke får deres første ansættelse i deres foretrukne stift. Spørgsmålet er, om de senere flytter til de stifter, de oprindeligt ønskede, om de forbliver i de områder, hvor de fik deres første stilling, eller om der ses et helt tredje mønster. Det er muligt, at præsternes præferencer ændrer sig med tiden, så selvom man som studerende har angivet, at man foretrækker at arbejde i ét givent stift, så kan dette godt ændre sig – f.eks. pga. ens familiesituation eller de erfaringer, man opnår gennem ansættelser.

### Hvor vil præsterne arbejde? Tilbage til rødderne?

Ovenfor så vi, at præsterne ikke nødvendigvis får job tæt på universitetsbyerne, selvom mange har udtrykt, at de foretrækker det. Spørgsmålet er, hvilke andre geografiske præferencer de kan have. En mulig teori er, at de ofte vil prioritere at komme tilbage til den landsdel, de er vokset op i. *Tabel 8* viser, hvor i landet præsterne får deres første ansættelse, sammenholdt med den landsdel, de er vokset op i. Det er værd at bemærke, at stifter og landsdele ikke altid er fuldkommen identiske, hvilket kan gøre direkte sammenligninger udfordrende. For eksempel dækker Viborg Stift hovedparten af Midt- og Vestjylland, men Aarhus og Ribe Stift dækker stadig væsentlige dele af samme område. Omvendt svarer Fyens Stift præcist til landsdelen Fyn, hvilket giver en mere ligetil analyse.

Generelt ser vi, at mange præster vender tilbage til deres opvækstområde i deres første ansættelse. Den højeste andel af præster, som får job i deres hjemegn, ses blandt præster fra Midt- og Vestjylland, hvor 66 % får job i Viborg, Aarhus eller Ribe Stift. Dette høje tal skyldes i nogen grad, at landsdelen overlapper med tre stifter. På Fyn, hvor der kun er ét stift, får 34,6 % deres første ansættelse lokalt, hvilket er den laveste andel. For præster fra de øvrige landsdele varierer andelen, der får deres første job i deres opvækstområde, fra 36,4 % til 59,5 %.

Et særligt tilfælde er præster opvokset i hovedstadsområdet. Kun 12,2 % af disse får deres første ansættelse i Københavns Stift, mens en langt større andel (47,3 %) ansættes i Helsingør Stift, der også dækker en del af hovedstadsområdet. Dette mønster kan skyldes både tilgængeligheden af stillinger og præferencer for det geografiske område.

For præster opvokset i andre landsdele end hovedstadsområdet og Midt- og Vestjylland gælder det, at de primært får deres første ansættelse i det eller de stifter, der ligger nærmest deres opvækstområde. Herefter bliver mønsteret mere uforudsigeligt. Selvom et stift overlapper dele af landsdelen, betyder det ikke nødvendigvis, at det foretrækkes frem for andre stifter.





Tabel 8: Hvor får præster deres første stilling fordelt efter landsdel, de er vokset op i (i procent)

	København- havns Stift	Roskilde Stift	Helsingør Stift	Lolland- Falsters Stift	Fyens Stift	Haderslev Stift	Ribe Stift	Aarhus Stift	Viborg Stift	Aalborg Stift	I alt	Nærmeste stifter i alt
Nordjylland	10,0	8,0	4,0	0,0	8,0	8,0	6,0	14,0	8,0	34,0	100	44,0
Østjylland	3,0	4,5	9,1	0,0	9,1	6,1	12,1	30,3	7,6	18,2	100	36,4
Midt- og Vestjylland	10,0	1,4	2,7	0,0	9,5	8,1	10,8	33,8	21,6	8,1	100	66,2
Sydjylland	1,5	4,6	10,8	0,0	9,2	27,7	20	9,2	9,2	7,7	100	47,7
Fyn	3,9	5,8	13,5	1,9	34,6	5,8	5,8	13,5	5,8	9,6	100	34,6
Sjælland	17,3	38,3	21,0	6,2	6,2	4,9	2,5	2,5	0,0	1,2	100	65,5
Hovedstads- området	12,2	21,6	47,3	2,7	1,4	4,1	0,0	4,1	1,4	5,4	100	59,5

Kilde: Data fra karrierespørgeskemaet 2023, n=462

Note: De grønne felter markerer de stifter, der udgør størstedelen af pågældende landsdel. De gule felter markerer de stifter, der udgør en mindre del af landsdelen. Søjlen "Nærmeste stifter i alt" angiver altså summen for de stifter, der i et eller andet omfang overlapper med landsdelen.

Resultaterne viser, at mange præster vender tilbage til – eller i nærheden af - deres opvækstområde i deres første ansættelse, men der er også betydelige variationer mellem landsdelene. Det rejser spørgsmålet, om præsterne senere i deres karriere typisk flytter til et stift, der stemmer bedre overens med deres eventuelle oprindelige præferencer, eller om de forbliver, hvor de først blev ansat. Der er i hvert fald ikke noget, der tyder på, at man vælger et tilfældigt stift først, for senere at flytte tilbage til der, hvor de er opvokset. Der er ikke nogen tydelige forskelle fra mønstret i Tabel 8, hvis man i stedet for første stilling, ser på præsternes anden stilling. Der er stadig en klar tendens til, at præsterne flytter tilbage til de områder, hvor de er vokset op.

### Hvor meget flytter præsterne?

I det ovenstående er der især set på præsternes første stilling. Men som præsternes karrieremønstre viser, skifter især "Den fleksible præst" jævnligt stilling, og det er muligt, at denne karrieretype også er ret geografisk mobil. Det undersøger vi nedenfor.

Helt generelt viser Tabel 9, hvor mange stillinger præsterne fra karrierespørgeskemaet har haft i deres karriere indtil videre. Her ses, at knap 28 % stadig er i deres første stilling, mens 26 % er i deres anden stilling. En del af dette vil givetvis skyldes, at de ikke har været ansat så længe, så de har ikke nået at skifte stilling. Men det er også et udtryk for, at mange præster bliver længe i deres stillinger. Også sammenlignet med andre akademikere (Skræddergaard & Leth-Nissen, 2024).





Tabel 9: Antal stillinger præsterne har været ansat i

Antal stillinger	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10+	I alt
Antal præster	149	140	87	47	35	23	12	10	9	23	535
Andel præster	27,9%	26,2%	16,3%	8,8%	6,5%	4,3%	2,2%	1,9%	1,7%	4,3%	100%

Kilde: Data fra karrierespørgeskemaet 2023 (n=535)

For dem, der har skiftet job, er det relevant at se på, hvor mange der skifter stift i løbet af deres karriere. Hvis præster ikke får job i deres foretrukne område fra starten, kunne man forvente, at de senere flytter til et stift, der bedre matcher deres oprindelige præferencer. Der kan naturligvis også være mange andre årsager til at skifte stift, og årsagerne kan også ændre sig i løbet af et arbejdsliv.

Blandt de præster, der har haft mere end én stilling, viser tallene, at 55 % har arbejdet i mindst to forskellige stifter. Flertallet af disse har været ansat i præcis to stifter, og kun knap 3 % har været ansat i fire eller flere stifter. Det er altså en markant andel af præsterne, der flytter sig geografisk igennem deres karriere. Dette underbygges også af, at hver fjerde præst, der skifter job, angiver geografiske overvejelser som en væsentlig faktor (se Figur 3).

Tabel 10: Hvor mange stifter præster, som har haft flere stillinger, har været ansat i

Antal stifter	Antal præster	Procent præster
1	176	45,6 %
2	165	42,7 %
3	38	9,8 %
4+	7	2,8 %
I alt	386	100 %

Kilde: Data fra karrierespørgeskemaet 2023

Spørgsmålet er dog, om disse geografiske overvejelser afspejler de præferencer, de havde, da de startede som præst (altså f.eks. de præferencer, der blev angivet i undersøgelsen blandt de pastoralseminaristuderende), eller om præferencerne ændrer sig over tid. Det kan vi umiddelbart ikke svare på.

Tabel 11 viser imidlertid, at der ikke er væsentlige forskelle mellem fordelingen af præsters første stilling og deres nuværende stilling. Hvis præster systematisk flyttede til deres oprindeligt foretrukne stift (typisk Aarhus, Viborg, København eller Helsingør), burde disse stifter have en højere andel af præster blandt den samlede præstestand end blandt nyuddannede præster.

Dette er ikke tilfældet. Der er en mindre tendens til, at nyuddannede oftere ansættes i Helsingør Stift, mens færre får deres første stilling i Københavns Stift. Disse variationer er dog små og ikke tilstrækkeligt signifikante til at konkludere noget sikkert. Det tyder på, at selv præster, der skifter stift, ikke nødvendigvis flytter tættere på universitetsbyerne igen.





Tabel 11: Fordelingen af præsters første stilling sammenholdt med alle præsters nuværende stilling

	Første stilling	Alle nuværende stillinger
Københavns Stift	7,6 %	10,0 %
Helsingør Stift	16,1 %	14,0 %
Roskilde Stift	13,0 %	13,7 %
Lolland-Falsters Stift	1,9 %	2,7 %
Fyens Stift	9,9 %	9,0 %
Haderslev Stift	9,9 %	9,1 %
Ribe Stift	7,9 %	7,2 %
Aarhus Stift	15,1 %	15,4 %
Viborg Stift	7,6 %	8,6 %
Aalborg Stift	10,9 %	10,3 %
I alt	100 %	100%

Kilde: Data fra karrierespørgeskemaet 2023 (n=484) og FLØS

### Hvornår i karrieren skifter præsterne stift?

Tabel 12 giver et overblik over, hvor stor en andel af præsterne der forbliver i samme stift ved et jobskifte. Analysen er baseret på de skift, der sker mellem to på hinanden følgende præstestillinger, og skift til eller fra andre typer af beskæftigelse er derfor ikke inkluderet i denne opgørelse.

Det fremgår, at antallet af præster, der indgår i analysen, falder markant, efterhånden som vi bevæger os længere ind i præsternes karriereforløb. For eksempel omfatter det første skift mellem første og andet job 284 præster, mens det sidste skift mellem niende og tiende job kun omfatter 24 præster. Denne reduktion skyldes blandt andet naturlig afgang fra arbejdsmarkedet, eksempelvis som følge af pensionering eller karriereskift, og at de færreste præster skifter job så mange gange i løbet af deres arbejdsliv.

Tabellen viser også, at andelen af præster, der bliver i samme stift, generelt stiger gennem de første jobskifter, men falder igen mod slutningen af karrieren. For eksempel forbliver kun 56 % af præsterne i samme stift mellem deres første og andet job, mens andelen stiger til 81 % mellem det femte og sjette job. Derefter falder andelen gradvist, så kun 54 % af præsterne bliver i samme stift mellem det niende og tiende job (hvor der dog er tale om et meget begrænset antal præster).

Denne udvikling antyder, at den geografiske mobilitet er størst i begyndelsen af præsternes karriere og igen mod slutningen (for dem, der skifter stilling sent i karrieren), mens midten af karrieren er præget af en højere grad af geografisk stabilitet. Det er værd at bemærke, at 44 % af præsterne skifter stift mellem deres første og andet job, hvilket vidner om en betydelig mobilitet i starten af karrieren. Denne tendens kan skyldes, at præster tidligt i karrieren ofte er mere fleksible og villige til at flytte for at sikre en ansættelse og/eller af familiemæssige årsager. Når først præster har etableret sig og har





børn i skolealderen, foretrækker de måske at blive i samme område for at skabe stabilitet for familien. Senere i livet, når børnene er flyttet hjemmefra, opstår der større frihed til at flytte igen, eksempelvis for at komme tættere på børnebørn eller andre familiemedlemmer.

Tabellen nedenfor opsummerer tallene:

*Tablet 12: Andel præster, der bliver i samme stift ved jobskifte*

Jobskifte	Stift 1 = stift 2	Stift 2 = stift 3	Stift 3 = Stift 4	Stift 4= Stift 5	Stift 5 = Stift 6	Stift 6 = Stift 7	Stift 7 = Stift 8	Stift 8 = Stift 9	Stift 9 = Stift 10
Procent præster	56%	67%	67%	72%	81%	75%	73%	66%	54%
Antal præster	159	126	82	70	56	37	30	20	13
Præster i alt	284	188	122	97	69	49	41	30	24

Kilde: Data fra karrierespørgeskemaet 2023





## Årsager til valg af job

### Hovedpointer

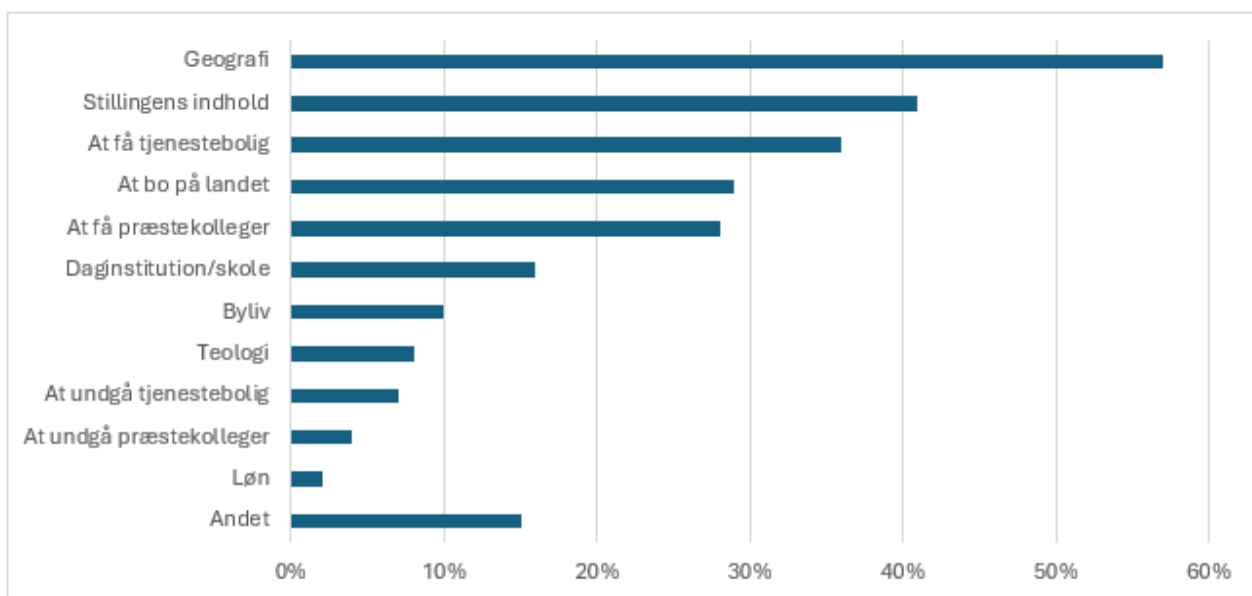
- Geografi og stillingens indhold er de vigtigste faktorer ved første jobvalg. 57% af præsterne angiver geografi som den vigtigste faktor i valget af deres første stilling, mens 39 % angiver jobbet's indhold. Derudover er tjenestebolig (36 %) og ønsket om at bo på landet (29 %) også betydningsfulde faktorer. Løn spiller kun en lille rolle (2 %).
- Jobskifte skyldes ofte ønsket om nye udfordringer, bedre arbejdsmiljø eller geografisk flytning. Blandt præster, der skifter job, angiver 29 %, at de nye arbejdsopgaver var attraktive, mens 24 % nævner geografiske hensyn. 25 % skifter stilling pga. et dårligt arbejdsmiljø, herunder samarbejdsvanskeligheder med kolleger, menighedsråd eller andet personale.

Denne del af undersøgelsen fokuserer på præsternes bevæggrunde for valg af stilling, både hvad angår deres første ansættelse og senere jobskifte. Valget af en stilling er ofte komplekst og påvirkes af flere sammenhængende faktorer, hvilket afspejles i de mange forskellige svar, præsterne har givet. Respondenterne havde mulighed for at vælge blandt flere foruddefinerede årsager og tilføje egne forklaringer, hvis de ønskede det. Da de adspurgte kunne krydse flere årsager af, kan det samlede procenttal overstige 100 %.

### Årsager til valg af det første job efter pastoralseminarieuddannelsen

De præster, der har angivet, at deres nuværende stilling også er deres første efter pastoralseminarieuddannelsen, blev bedt om at angive, hvad der motiverede dem til at søge jobbet. Gruppen består af 149 præster, som i gennemsnit har været ansat i deres første stilling i 12 år – med variation fra én måned til hele 39,4 år.

Figur 2: Årsager til at vælge det første job



Kilde: Data fra karrierespørgeskemaet 2023. Bemærk, at respondenterne har haft mulighed for at vælge mere end én årsag, og den totale procentsats overstiger derfor 100 %. n = 149.





Som det fremgår af Figur 2, har 57 % af præsterne angivet geografien som en væsentlig faktor i deres valg af første stilling, hvilket gør det til den mest betydningsfulde årsag. Derudover har 39 % nævnt jobbet's indhold, mens 36 % har fundet det afgørende, at stillingen havde en tilhørende tjenestebolig. Et andet interessant fund er, at 29 % har angivet, at de specifikt ønskede at bo på landet, mens kun 10 % pegede på bylivet som en væsentlig faktor. Dette stemmer godt overens med tallene fra pastoralseminarieuddannelsen, som blev præsenteret ovenfor.

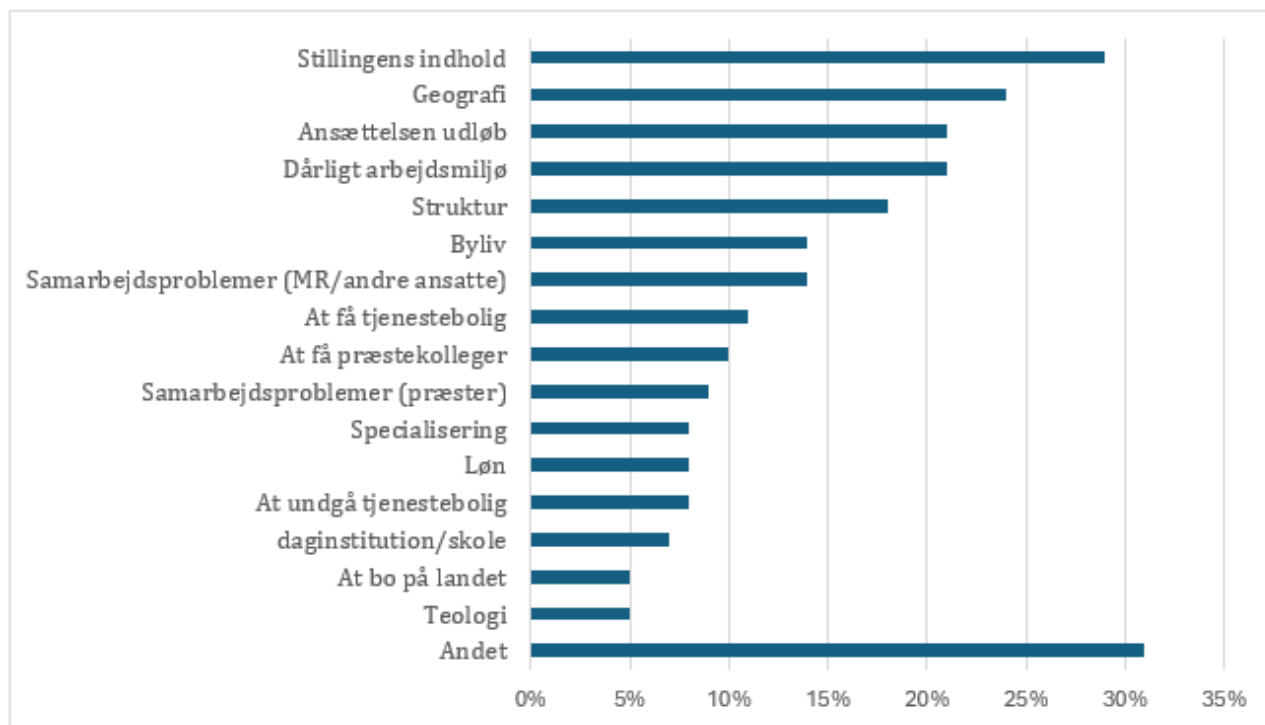
Omvendt spillede lønnen kun en minimal rolle; kun 2 % har betragtet den som relevant. Andre mindre hyppige årsager inkluderer ønsket om at arbejde uden præstekolleger (4 %) og et bevidst fravalg af en tjenestebolig (7 %).

En særlig kategori udgøres af de 15 %, der har angivet "andre faktorer" end de forudbestemte valgmuligheder som afgørende for deres valg. Blandt disse uddyber 43 %, at deres valg af stilling primært var præget af ledighed. For denne gruppe præster har det altså i højere grad været tilfældigheder, der afgjorde, hvilken stilling de endte i, snarere end strategiske eller personlige præferencer. Jobvalget afspejler dermed i mange tilfælde et ønske om hurtigst muligt at komme i arbejde frem for en bevidst prioritering af specifikke forhold ved jobbet.

### Årsager til jobskifte

De præster, der har haft mere end én stilling, blev spurgt om, hvilke faktorer der havde indflydelse på deres seneste jobskifte. Svarene er illustreret i Figur 3. Denne gruppe består af 377 præster, der i gennemsnit har haft 3,9 stillinger og typisk tilbringer 4,6 år i hver.

Figur 3: Årsager til at skifte job



Kilde: Data fra karrierespørgeskemaet 2023. Bemærk at respondenterne har haft mulighed for at vælge mere end én årsag, og den totale procentsats overstiger derfor 100 %. n = 377.





Som vist i Figur 3, har 31 % af præsterne angivet årsager, der ikke var omfattet af de foruddefinerede valgmuligheder.

De uddybende forklaringer fra denne gruppe afslører flere tilbagevendende temaer:

- Behov for nye udfordringer.
- Ønske om at skifte fra deltids- til fuldtidsansættelse.
- Overgang fra vikariat til fastansættelse.
- Et ønske om at vende tilbage til en præstestilling efter en periode i en anden type job.
- At man er blevet opfordret til at søge en bestemt stilling.
- Ambitionen om at blive provst eller få et større ledelsesansvar.

Blandt de øvrige svar har 29 % angivet, at indholdet og arbejdsopgaverne i det nye job var tiltalende, hvilket gør det til den hyppigste enkeltstående årsag. Geografien, altså ønsket om at flytte til et andet sted i landet, kommer på andenpladsen med 24 %. Der er imidlertid tre årsager, det kunne give mening at slå sammen, nemlig samarbejdsvanskeligheder med andre præster, samarbejdsvanskeligheder med menighedsråd eller andet personale, og at arbejdsmiljøet ikke var godt. Alle tre faktorer omhandler egentlig arbejdsmiljøet og peger på, at man vælger at skifte stilling, fordi man ikke har det godt i den nuværende stilling. Hvis man ser på antallet af præster, der har valgt mindst én af de tre årsager, er det 25 % af præsterne, der har skiftet stilling pga. dårligt arbejdsmiljø. Det er et ret stort tal. Det er dog ikke sikkert, at det er den eneste grund til at skifte stilling, men respondenterne angiver stadig, at det har haft indflydelse på beslutningen.

De mindst hyppige årsager omfatter præferencer for teologisk præg i sognet (5 %) og ønsket om at flytte til et landområde (5 %). Det er også interessant, at hvor 29% i deres første ansættelse har svaret, at det at komme på landet var en af grundene til at søge netop den stilling, så har det stort set ingen indflydelse haft på valget af den næste stilling. Det kan dog skyldes, at hvis man foretrækker at arbejde på landet, gør man det formentlig allerede i første stilling, og det er derfor ikke en grund til at skifte stilling.

Analysen viser dermed, at geografiske præferencer og stillingens indhold spiller en central rolle i præsternes jobvalg – især i begyndelsen af karrieren. Senere bliver faktorer som arbejdsmiljø og karrieremuligheder mere fremtrædende, hvilket indikerer en udvikling i prioriteter, efterhånden som præsternes karriere skrider frem. Samtidig viser dataene, at mange valg ikke alene er drevet af præferencer, men også af nødvendighed og de muligheder, der er tilgængelige i øjeblikket.





## Variation i præstestanden

### Hovedpointer

- Mellem 5,5 % og 6,4 % af alle præster, der var ansat pr. 1. januar det ene år, var ikke længere ansat 1. januar året efter.
- Af dem vender op mod halvdelen tilbage igen inden for en kort årrække.
- Emeritipræsters arbejde udgjorde 1. januar 2023 44,5 årsværk.
- Der kan ikke udledes noget sikkert om motivationen, men alle emeritipræsterne fra karrierespørgeskemaet peger på, at de begyndte, fordi de blev opfordret til det, eller fordi der var et akut behov for en præst. To ud af tre peger også på, at de stadig har et kald.

I de ovenstående afsnit har vi set på præsternes vej ind i præstestanden (overgangene fra universitet til pastoralseminarieuddannelsen videre til ansættelse i folkekirken), samt hvad der kendetegner deres karriere, mens de arbejder som præst. I dette afsnit er fokus på slutningen af karrieren. Hvor mange stopper som præst i folkekirken? Og hvor mange vender tilbage igen? Hvad motiverer emeritipræster til at genoptage arbejdet?

### Hvor mange stopper som præst?

Løndata fra FLØS fra 1. januar i årene 2018-2023 viser, at mellem 5,5 % og 6,4 % af præsterne, der var ansat pr. 1. januar det ene år, ikke længere var ansat 1. januar året efter. Det svarer til mellem 121 og 158 præster årligt. Tallene giver dog ikke indsigt i årsagerne til, at disse præster stopper, og der kan derfor være tale om alt fra pensionering og karriereskift til midlertidige pauser mellem stillinger.

I 2022 var der for eksempel 2.250 præster ansat pr. 1. januar, og af disse var 158 ikke længere ansat året efter, hvilket svarer til 6,3 %. I de fem år, der er undersøgt, varierer andelen af præster, der stopper, kun lidt, selvom der ses en svag stigning i absolutte tal – muligvis som følge af en generel stigning i antallet af præster i perioden.

Tabel 13: Oversigt over, hvor mange præster der stopper årligt

Årstal	Ansat pr. 1. januar	Præster, der ikke er ansat 1. januar året efter	Andel
2018	2.183	121	5,5%
2019	2.198	121	5,5%
2020	2.233	143	6,4%
2021	2.201	138	6,3%
2022	2.250	158	6,3%

Kilde: FLØS og FUV.

Aldersfordelingen blandt de præster, der stopper, viser, at størstedelen er over 60 år. I perioden 2018-2022 var mellem 57 % og 69 % af dem, der stoppede, fyldt 60 år det år, de forlod deres stilling. Dette indikerer, at mange præster sandsynligvis stopper på grund af pensionering.





I 2022 var der for eksempel 158 præster, der ikke længere var ansat året efter. Af disse var 109 præster (69 %) fyldt 60 år, mens de resterende 49 (31 %) var under 60 år. På tværs af årene er det værd at bemærke, at andelen af præster under 60, der stopper, varierer, men den udgør altid en mindre del af gruppen.

Tabel 14: Aldersfordeling blandt de præster, der stopper

	Under 60 år (antal)	60+ år (antal)	Under 60 år (%)	60+ år (%)
2018	39	82	32%	68%
2019	45	76	37%	63%
2020	61	82	43%	57%
2021	44	94	32%	68%
2022	49	109	31%	69%

Kilde: FLØS og FUV

### Hvor mange kommer igen?

En del af de præster, der stopper, vender tilbage til præstegerningen efter en periode uden for embedet. Analysen viser, at en betydelig andel af dem, der ikke længere er ansat pr. 1. januar et givent år, er tilbage i embedet allerede året efter. I 2018 vendte 27 % af de 121 præster, der stoppede, tilbage til embedet inden for to år, mens 44 % var tilbage efter fem år.

Tabel 15: Antal præster, der fortsætter med at være uden ansættelse i folkekirken

	Ikke ansat året efter	Ikke ansat 2 år i streg	Ikke ansat 3 år i streg	Ikke ansat 4 år i streg	Ikke ansat 5 år i streg
2018	121	88 (73%)	80 (66%)	71 (59%)	68 (56%)
2019	121	97 (80%)	92 (76%)	90 (74%)	-
2020	143	93 (65%)	82 (57%)	-	-
2021	138	104 (75%)	-	-	-

Kilde: FLØS og FUV

Denne tendens er også aldersafhængig. I 2018 udgjorde præster under 60 år 61 % af dem, der vendte tilbage, mens præster over 60 år udgjorde 39 %. Dette ses dog ikke for 2019, hvor fordelingen var mere jævn, med henholdsvis 54 % under 60 år og 46 % over 60 år blandt de tilbagevendte præster.





Tabel 16: Antal præster, der vender tilbage til folkekirken fordelt efter alder

	Under 60 år (antal)	Over 60 år (antal)	Under 60 år (%)	Over 60 år (%)
2018	20	13	61%	39%
2019	13	11	54%	46%

Kilde: FLØS og FUV.

Denne analyse viser, at præster i vid udstrækning forbliver i embedet indtil pensionering, men også at nogle forlader embedet for senere at vende tilbage. Det kan tyde på, at præstegerningen for nogle fungerer som et fleksibelt karrierevalg, hvor det er muligt at vende tilbage efter en periode uden for embedet, samt at det for andre kan være svært at finde en fast stilling, og at de derfor tager vikariater, når de kan, hvilket kan give perioder uden for folkekirken.

### Emeritipræster

I løndataene fra FLØS kan vi se, at der per 1. januar 2023 var 61 personer ansat efter deres pensionering. 26 af dem var fuldtidsbeskæftigede, mens de øvrige var ansat på lavere kvoter. I gennemsnit arbejdede disse præster 27 timer om ugen, og deres arbejdskraft svarede derfor i alt til ca. 44,5 fuldtidsstillinger.

Blandt karrierespørgeskemaets respondenter har 12 respondenter angivet, at de har været gået på pension, og at de efterfølgende igen arbejder som præst. Det svarer til 2,2% af besvarelserne, og vi har derfor kun et meget begrænset datagrundlag til analysen af de tidligere pensionerede præster.

Denne gruppe af præster er blevet spurgt til, hvilke årsager de havde til at genoptage arbejdet som præst, efter de var gået på pension. Der er primært tre hovedårsager, der går igen – at de er blevet opfordret af en anden præst eller provst, at de stadig føler, at de har et kald, og at der var et akut behov for en præst. De to af de nævnte årsager – det at blive opfordret af en (tidligere) kollega, samt at der var et akut behov for en præst, ligger meget tæt op ad hinanden og giver et fingerpeg om, hvad der får de pensionerede præster til at vende tilbage til embedet. Økonomi har derimod kun en meget lille betydning for, at de har valgt at vende tilbage til arbejdet som præst efter deres pension, ligesom også arbejdsfællesskabet og sognebørnene kun i mindre grad er angivet som årsager til at genoptage arbejdet.

I FUVs rapport Præster i folkekirken 2022 – tal og tendenser (Mortensen, 2022) kan man i kapitel 10 læse mere om emeritipræster i folkekirken.





## Litteraturliste

- Biemann, T., & Datta, D. K. (2014). Analyzing Sequence Data: Optimal Matching in Management Research. *Organizational Research Methods*, s. 51-76.
- Bjærge, M. F., & Felter, K. D. (2025). *Præstemangel - Analyse af udfordringer og muligheder I-III*. København, Aarhus og Løgumkloster: Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter.
- Danmarks statistik. (2025). *Statistikbanken*. Hentet fra <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1920>
- Folkekirken i tal. (2024). *Studerende på pastoralseminarieuddannelsen om præsteerhvervet*. København, Aarhus og Løgumkloster: Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter.
- Franch, B. (2025). *Præst.dk*. Hentet fra <https://www.xn--prst-woa.dk/om-projektet>
- Mortensen, B. S. (2022). *Præster i folkekirken 2022 - Tal og tendenser*. Aarhus, København og Løgumkloster: Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter.
- Mortensen, B. S., & Skræddergaard, K. B. (2024). *Præster i folkekirken 2024 - Tal og tendenser*. København, Aarhus og Løgumkloster: Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter.
- Mortensen, B. S., Grovn, H., & Leth-Nissen, K. S. (2023). *Præster i folkekirken 2023 - Tal og tendenser*. København, Aarhus og Løgumkloster: Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter.
- Skræddergaard, K., & Leth-Nissen, K. (2024). *Præsters ansættelsestid i første stilling*. Aarhus, København og Løgumkloster: Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter.
- Uddannelses og forskningsministeriet. (2025). *Uddannelses- og forskningsministeriets datavarehus*. Hentet fra <https://datavarehus.ufm.dk/front-page>





## Bilag

### Bilag 1: Fremgangsmåde til analysen af præsters karrieremønstre

Analysen af præsternes karrieremønstre er baseret på en spørgeskemaundersøgelse gennemført i januar 2023 blandt 1.102 tilfældigt udvalgte præster. Spørgeskemaet blev udsendt elektronisk via email, og respondenterne blev bedt om at angive oplysninger om deres uddannelse, herunder hvornår de færdiggjorde pastoralseminarieuddannelsen samt op til ti efterfølgende stillinger.

For hver stilling blev der spurgt ind til, om det var en præstestilling eller ej. For præstestillinger blev yderligere oplysninger indsamlet om geografi, stillingstype, præstetype, urbaniseringsgrad, tjenestebolig og præstekolleger.

Ud af de 1.102 adspurgte præster svarede 554 på spørgeskemaet, hvoraf 535 besvarelser blev vurderet som brugbare. Disse data udgør grundlaget for en Optimal Matching Analyse<sup>6</sup> (OMA) af præsters karrieremønstre.

Præsterne blev herefter opdelt i to grupper baseret på deres karrierelængde: En gruppe med karrierer på under 15 år og en anden med karrierer på 15 år eller mere, og herefter kategoriseret inden for én type i den pågældende gruppe. Selvom ingen karriereforløb er helt ens, muliggør metoden at identificere fællestræk blandt flere karriereforløb og at gruppere dem, der minder mest om hinanden. Opdelingen efter karrierelængde blev valgt for at forhindre, at inddelingen primært kom til at afspejle, hvor længe man havde været ansat i folkekirken.

For hver gruppe blev der ved hjælp af OMA identificeret fem typiske karrieretyper. Disse typer er defineret ud fra fem centrale dimensioner: Stillingstype, præstetype, urbaniseringsgrad, tjenestebolig og præstekolleger. De navngivne typer afspejler de overordnede mønstre i hver klynge.

- For præster med de korteste karrierer har vi identificeret følgende fem typer:
  - Præst uden kolleger,
  - Præst med kolleger,
  - Den nye præst,
  - Den fleksible præst og
  - Den utraditionelle præst.
- For præsterne med de længste karrierer har vi identificeret følgende fem typer:
  - Præst uden kolleger,
  - Præst med kolleger,
  - Den potentielle provst,
  - Den fleksible præst og
  - Den utraditionelle præst.

Da det har vist sig, at fire ud af fem grupper er ens for de to karrierelængder, er tallene blevet slået sammen i tabellen i denne rapport. Det er gjort ved at udelukke kategorien "Den nye præst", da den primært består af præster med under tre års ansættelse, der derfor ikke har nået at tilhøre en af de

---

<sup>6</sup> OMA står for Optimal Matching, og metoden er baseret på Biemann og Datta, 2014





andre kategorier. Derefter har vi taget de vægtede gennemsnit af tallene for de øvrige kategorier, og brugt dem i rapporten. OMA-analysen for de opdeltede grupper kan ses i bilag 2 og 3.

### **Den samlede respondentgruppe**

Den samlede respondentgruppe i undersøgelsen har en gennemsnitsalder på 51,8 år og består af 62,6% kvinder. Til sammenligning er gennemsnitsalderen for hele præstestanden 52,8 år, hvoraf 59,5% er kvinder (pr. 1. januar 2023). Desuden er 59% af respondenterne 50 år eller ældre, mens andelen i den samlede præstestand er 62,5%.

Kvinderne er dermed en smule overrepræsenterede i denne undersøgelse, mens respondentgruppen generelt er en anelse yngre end den samlede præstestand. Disse forskelle vurderes dog ikke at have væsentlig betydning for undersøgelsens overordnede resultater.

Alle stifter i Danmark er repræsenteret i undersøgelsen, og de fleste stifter er repræsenteret i nogenlunde samme grad som i den samlede præstestand. Der er dog enkelte afvigelse. Eksempelvis er præster fra Københavns Stift i en lille grad underrepræsenteret, idet deres andel i undersøgelsen er 3 procentpoint lavere end i den samlede præstestand. Omvendt er Helsingør Stift i en lille grad overrepræsenteret med en andel, der er 3,4 procentpoint større end i den samlede præstestand.

Samlet set vurderes respondentgruppen at være repræsentativ for den samlede præstestand. Denne vurdering baserer sig på de relativt små afvigelse i demografiske data samt den brede geografiske dækning, der er opnået i undersøgelsen.

### **Om metoden Optimal Matching Analysis (OMA)**

Til analysen af præsters karrieremønstre i afsnit 2 har vi anvendt metoden Optimal Matching (OMA), som er baseret på Biemann og Dattas artikel "Analyzing Sequence Data: Optimal Matching in Management Research" (2014), hvor OMA fremhæves som en effektiv teknik til analyse af sekvensdata. Metoden er en sekvensanalytisk teknik udviklet til at identificere ligheder og forskelle i sekvensdata. Metoden er oprindeligt udviklet inden for biologi til sammenligning af DNA-sekvenser og har siden fundet anvendelse i sociale videnskaber til at analysere komplekse livsforløb og karriereforløb.

OMA-metoden sammenligner forskellige sekvenser ved at beregne, hvor mange ændringer der skal til for at ændre én sekvens til en anden. Disse ændringer kan være indsættelse af nye elementer, sletning af eksisterende elementer eller udskiftning af et element med et andet. På den måde kan metoden måle, hvor ens eller forskellige to sekvenser er. I denne analyse repræsenterer hver sekvens et karriereforløb for en præst, hvor de enkelte elementer (stillinger) angiver både stillingstype, præstetype, urbaniseringsgrad, om man har boet i tjenestebolig, og om man har haft præstekolleger.

Datasættet består af karriereforløb for 535 præster, som dækker op til ti forskellige stillinger for hver præst. Disse er så blevet oversat til sekvenser bestående af kodede elementer. Hvert element i sekvensen angiver en specifik stilling (fx sognepræst eller provst) med tilhørende karakteristika. Sekvenserne er kodet således, at de reflekterer den kronologiske udvikling af præsternes karrierer.

Først er sekvenserne blevet sammenlignet parvist ved hjælp af OMA-metoden for at beregne, hvor forskellige de er fra hinanden. Dette er blevet gjort ved at måle, hvor mange ændringer der skal til for at transformere én sekvens til en anden. Disse sammenligninger har resulteret i en afstandsmatrix, der angiver, hvor ens eller forskellige præsternes karriereforløb er.





Herefter er afstandsmatricen blevet anvendt i en klyngeanalyse for at gruppere præster med lignende karrieremønstre. Klyngeanalysen gør det muligt at identificere mønstre og typiske karriereveje, som kan relateres til specifikke faktorer som stillingstype, urbaniseringsgrad og præstetype. Resultatet er en oversigt over grupper af præster med fælles træk i deres karrierer (herefter kaldet typer).

OMA-metoden blev valgt, fordi den muliggør en detaljeret analyse af sekvensernes indbyrdes ligheder og fanger både rækkefølge og varighed af begivenheder. Dette er vigtigt for at undersøge præsters karrieremønstre, da det hjælper med at forstå, hvornår og hvordan de skifter mellem forskellige stillinger i deres arbejdsliv.

*Tabel 17: Præsterne i spørgeskemaundersøgelsen sammenlignet med den samlede præstestand*

	Spørgeskemadata	Præstestand i Danmark pr. 1. januar 2023
Aldersgennemsnit	51,7 år	52,8 år
Andel over 50 år	58,9 %	62,5%
Andel af kvinder	63,2%	59,5%
Gennemsnitligt antal stillinger	3,1 stillinger	-
Gennemsnitlig stillingslængde	67,1 mdr./5,59 år	-
Gennemsnitlig ledighedsperiode mellem afsluttet PS og første stilling derefter	11,8 mdr./ 1 år	-
Geografisk fordeling	Fyens Stift: 10,1% Haderslev Stift: 9,9% Helsingør Stift: 17,4% Københavns Stift: 7% Lolland-Falsters Stift: 2,3% Ribe Stift: 8,5% Roskilde Stift: 12% Viborg Stift: 6,8% Aalborg Stift: 8,9% Aarhus Stift: 17,2%	Fyens Stift: 9,0% Haderslev Stift: 9,1% Helsingør Stift: 14,0 % Københavns Stift: 10,0% Lolland-Falsters Stift: 2,7% Ribe Stift: 7,2% Roskilde Stift: 13,7% Viborg Stift: 8,6% Aalborg Stift: 10,3% Aarhus Stift: 15,4%

Kilde: Spørgeskemadata samt løndata fra FLC

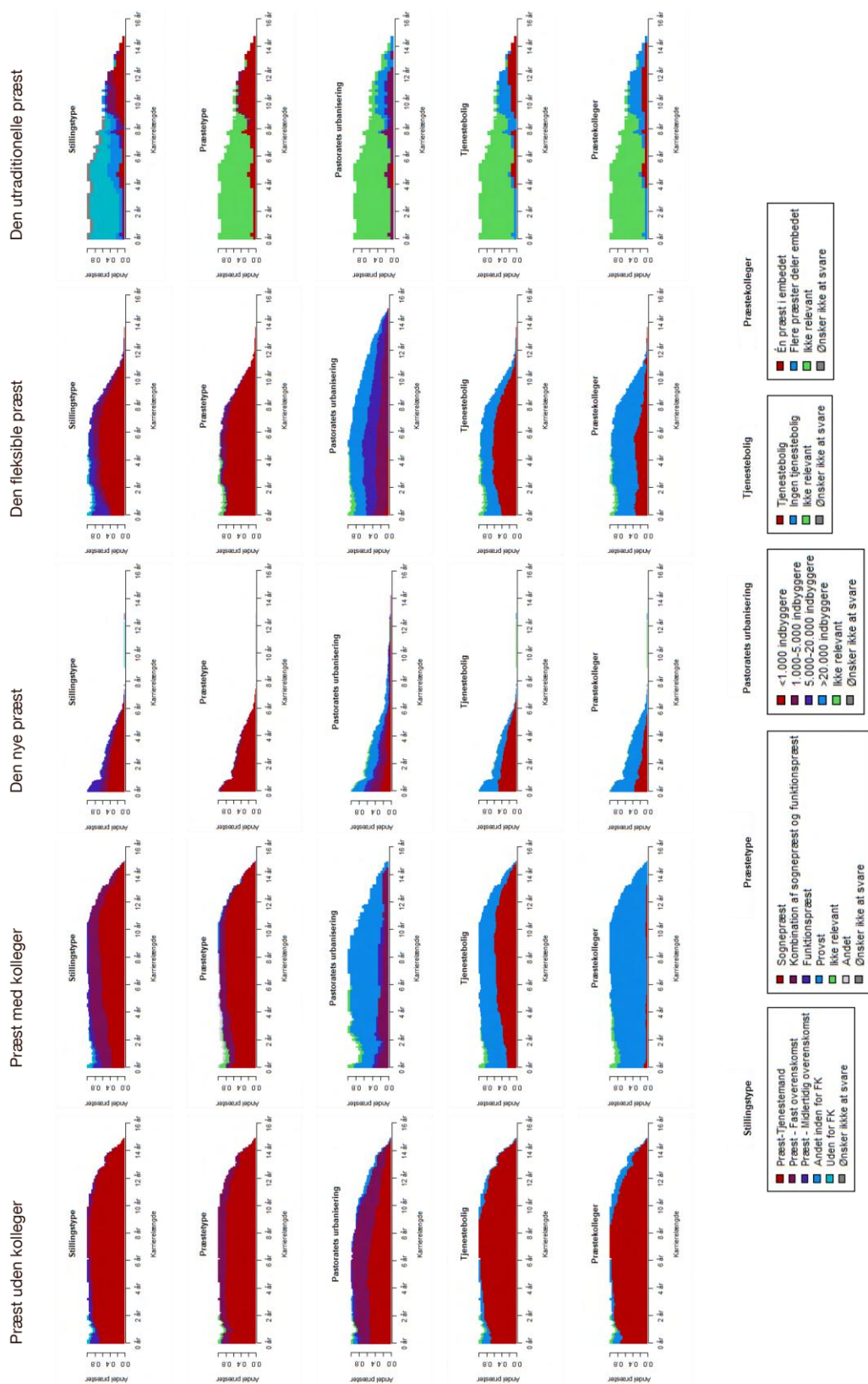






## Bilag 2: Grafisk fremstilling af OMA for præster med karrierer under 15 år

### OMA-analyse for præster med en karrierelængde på maksimalt 15 år





Bilag 3: Grafisk fremstilling af OMA for præster med karrierer over 15 år

OMA-analyse for præster med en karriere på mere end 15 år

