

Maiken Friischman Bjærg og Kirsten Donskov Felter

Præstemangel

Analyse af udfordringer og muligheder I-III



Maiken Friischman Bjærge og Kirsten Donskov Felter

Præstemangel

Analyse af udfordringer og muligheder I-III



FOLKEKIRKENS
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER

Præstemangel

Analyse af udfordringer og muligheder I-III

Maiken Friischman Bjærg og Kirsten Donskov Felter

Grafisk tilrettelæggelse: D-Grafisk, David Lund Nielsen

Foto omslag: David Lund Nielsen

© Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2025

1. udgave, 1. oplag 2025



FOLKEKIRKENS
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER

Løgumkloster

Kirkeallé 2

6240 Løgumkloster

Tlf. 58 58 30 00

København

Farvergade 27 F 2.

1463 København K

Tlf.: 58 58 30 60

Aarhus

Skt. Markus Kirkeplads 1, 1.

8000 Aarhus C

Tlf.: 58 58 30 30

E-mail: fuv@km.dk

www.fkuv.dk

ISBN: 978-87-90323-89-9 (digital)

Indhold

Forord	11
1. Indledning	15
2. Læsevejledning	17
3. Resumé	19
3.1 Del I: ”Ingen egnede ansøgere”	19
3.2 Del II: ”Når embedet ikke tiltrækker”	20
3.3 Del III: ”Årsager til at stoppe i embedet”	22
3.4 Samlet konklusion	23
Del I: Ingen egnede ansøgere	
4. Indledning: Ingen egnede ansøgere	27
4.1 Disposition	28
5. Hvad kendetegner egnethed	29
5.1 Overensstemmelse med sognets kultur og værdier	29
5.2 Forståelig formidling af kristendom	32
5.3 Rummelig teologi	33
5.4 Orientering mod samarbejde	35
5.5 Sociale kompetencer	35
6. Perspektivering: Persondimensionens betydning	39

7. Konklusion	41
8. Undersøgelsens metoder	43
8.1 Repræsentativitet og validitet	44
8.2 Anonymitet	45
9. Referencer	47

Del II: Når embedet ikke tiltrækker

10. Indledning: Når embedet ikke tiltrækker	51
10.1 Disposition	52
11. Præsentation af interviewpersoner	55
11.1 Jobsøgning som præst i folkekirken.....	55
12. Pastorseminarieuddannelsen	57
12.1 Motivation for at gennemføre pastorseminarieuddannelsen	57
12.1.1 De målrettede.....	57
12.1.2 De potentielle.....	58
12.1.3 De uafklarede	59
12.2 Oplevelse af præstegerningen efter gennemført pastorseminarie- uddannelse	60
12.2.1 Positiv bekræftelse.....	60
12.2.2 Forbehold over for praksis	62
12.2.3 Udvidet forståelse	64
12.3 Hvordan opleves pastorseminarieuddannelsen som klagørende til jobbet som præst?	64
12.4 Oplevede mangler ved pastorseminarieuddannelsen	66
12.5 Opsamling	68
13. Er det et valg ikke at blive præst?	69
13.1 Det aktive fravalg af embede	69
13.2 Det ikke-aktive fravalg af embede	70
13.3 Opsamling	70

14. Betydningen af konkrete forhold i præsteembedet og personlige forhold i forbindelse med fravalg af præsteembede	73
14.1 Geografisk afhængighed og tjenestebolig.....	73
14.2 Ledelsesstruktur og arbejdsmiljø.....	74
14.3 Personlige forhold.....	76
14.4 Arbejdstider og det grænseløse arbejde	76
14.5 Manglende afklarethed i forhold til præsterollen.....	77
14.6 Ansøgningsprocessen opleves som besværlig	78
14.7 Dårlig løn	79
14.8 Ensomhed i jobbet.....	80
14.9 Ønsket om fleksibel jobstruktur er vanskeligt at få opfyldt.....	81
14.10 Erhvervede kompetencer fra andre stillinger.....	81
14.11 Det personlige trosforhold	82
14.12 Opsamling	83
15. Hvad vil kunne få kandidaterne til at søge embede?	85
15.1 Hvad skal der til, for at kandidaterne vil søge embede?	86
15.1.1 Mulighed for skånejob.....	86
15.1.2 Mulighed for fleksibel opstart	86
15.1.3 Nye arbejdsmæssige udfordringer	86
15.1.4 Stillingsprofil.....	87
15.1.5 Mulighed for teologiske studier	87
15.1.6 Ændringer i familiesituation	88
15.1.7 Betydning af kolleger.....	88
15.2 Muligheder i rekrutteringsarbejdet	89
15.3 Opsamling	90
16. Punkter til videre refleksion.....	91
17. Konklusion.....	95
18. Undersøgelsens metoder	99
18.1 Repræsentativitet.....	100
18.2 Anonymitet	100
19. Referencer	101

Del III: Årsager til at stoppe i embedet

20. Indledning: Årsager til at stoppe i embedet	105
20.1 Disposition	106
21. Præsentation af interviewpersoner	107
22. Hvilke faktorer ligger bag, når nogle præster forlader embedet før pensionsalderen?	109
22.1 Relationer	110
22.1.1 Samarbejdsvanskeligheder med menighedsråd.....	110
22.1.2 Samarbejdsvanskeligheder med præstekolleger og medarbejdere.....	111
22.1.3 Mobning og chikane	112
22.1.4 Forhold til foresatte	113
22.2 Arbejdsforhold og -strukturer.....	115
22.2.1 Flydende grænser mellem arbejde og privatliv.....	115
22.2.2 Arbejdsomfang	117
22.2.3 Svært ved at leve op til forventninger.....	118
22.2.4 Stress og udbændthed.....	119
22.3 Ønske om forandring.....	119
22.3.1 Ønske om at benytte andre kompetencer og andre egenskaber.....	120
22.3.2 Ønske om mere tid til familien.....	121
22.3.3 Geografi.....	122
22.4 Trosudfordringer	122
22.4.1 Egen tro	123
22.4.2 Modsætningsforhold til folkekirken	124
22.4.3 Kaldstanke.....	124
22.5 Opsamling	127
23. Hvad kunne have været med til at fastholde præsterne i embede?	129
23.1 Ledelse.....	129
23.1.1 Nærværende og tydelig ledelse	129
23.1.2 Moralsk opbakning	130
23.1.3 Respektfuld ledelsesstil	130

23.1.4 Anerkendelse	131
23.1.5 Udfordring på beslutning	131
23.2 Udviklingsmuligheder	132
23.3 Mulighed for deltid	133
23.4 Ændring af strukturer	133
23.5 Andet	134
23.6 Opsamling	134
24. Hvad kan få præsterne til at vende tilbage til embede?	135
24.1 Folkekirkens struktur.....	135
24.2 Præsters arbejdsvilkår	136
24.3 Identitet	138
24.4 Andet	138
24.5 Opsamling	139
25. Perspektivering til tidligere undersøgelser	141
26. Punkter til videre refleksion.....	147
27. Konklusion.....	151
28. Undersøgelsens metoder	155
28.1 Repræsentativitet.....	155
28.2 Anonymitet	156
29. Referencer	157
Rekruttering og fastholdelse af præster set på tværs af delundersøgelserne	
30. Konklusion: Rekruttering og fastholdelse af præster set på tværs af delundersøgelserne	161

Bilag

31. Bilag til del I "Ingen egnede ansøgere"	169
31.1 Bilag 1: Interviewguide	169
32. Bilag til del II "Når embedet ikke tiltrækker"	172
32.1 Bilag 2: Interviewguide	172
33. Bilag til del III "Årsager til at stoppe i embedet"	175
33.1 Bilag 3: Tekst til rekruttering af interviewpersoner gennem sociale medier	175
33.2 Bilag 4: Interviewguide	176

Forord

Baggrunden for projekt *Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder* har været drøftelser blandt nogle af Folkekirkenes Uddannelses- og Videnscenters centrale interessenter om folkekirkenes udfordringer med at tiltrække og fastholde præster i folkekirken. I tidligere undersøgelser har Folkekirkenes Uddannelses- og Videnscenter bidraget til belysning af problematikken ved løbende at kortlægge forhold, som er relevante for præstestanden og dens udvikling. Det er sket gennem arbejdet med rapporter *Præster i folkekirken – Tal og tendenser*¹ og tre yderligere kvantitative bidrag, som belyser specifikke problemstillinger; 1) forekomsten af genopslag til præstestillinger², 2) overgange og mønstre i præsters arbejdsliv³, og 3) præsters psykiske arbejdsmiljø⁴. Der har imidlertid manglet kvalitative undersøgelser, der går i dybden med bagvedliggende årsager til problematikken. *Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder* er et bidrag til at råde bod på denne mangel.

1 Rapporterne *Præster i folkekirken – tal og tendenser* kan findes på www.fkuv.dk/vidensomraadet/vidensbank/praester-i-folkekirken.

2 Mortensen, Bjarke Schönwandt: *Supplement til Præster i folkekirken 2024 – tal og tendenser*, Aarhus, Folkekirkenes Uddannelses- og Videnscenter 2024; Mortensen, Bjarke Schönwandt, Helena Grovn og Karen Marie Leth-Nissen: *Præster i folkekirken 2023 – Tal og tendenser*, København, Folkekirkenes Uddannelses- og Videnscenter 2023.

3 Grovn, Helena og Kristine Bjerg Skræddergaard: *Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv – fra uddannelse til pension*, Folkekirkenes Uddannelses- og Videnscenter 2025.

4 Hansen, Amalie og Leth-Nissen, Karen Marie: ”Belastninger og beskyttende faktorer i præsters psykiske arbejdsmiljø I:II”, i *Præsten* 2023, Nr. 21, s. 425-456; Hansen, Amalie og Leth-Nissen, Karen Marie: ”Belastninger og beskyttende faktorer i præsters psykiske arbejdsmiljø II:II”, i *Præsten* 2023, Nr. 22-23, s. 460-464.

Vi skylder tak til en lang række af personer, der har været involveret i forbindelse med projektet:

Projektets følgegruppe, som udgøres af Bettina Nørkjær Franch, projektleder på projekt ”Læs teologi og bliv præst – Rekruttering og fastholdelse af præster i folkekirken”, Dorte Volck Paulsen, bestyrelsesmedlem i Provsteforeningen, Iben Munkgaard Davids, uddannelseskonsulent i Haderslev Stift, Kristoffer Johannes Schmidt-Hansen, bestyrelsesmedlem i Præsteforeningen, Marlene Ringgaard Lorensen, prodekan for uddannelse, studieleder og lektor på Det Teologiske Fakultet, Københavns Universitet, Susanne Kolby Rahbek, diakonkonsulent og projektleder, KFUM’s sociale arbejde og Folkekirkelige Organisationers Fællesudvalg, og Ulla Schmidt, lektor, Institut for Kultur og Samfund, Kirkehistorie og Praktisk teologi, Aarhus Universitet. De har styrket projektet med stor indsigt i det kirkelige bagland og ved grundige og kritiske bemærkninger til projektet både i opstartsfasen og undervejs.

Bodil Abildgaard, stiftskontorchef i Viborg Stift, og Mette Nielsen, bispesekretær i Viborg Stift, har givet sparring til projektet og indsigt i det arbejde, der foretages i regi af arbejdsgruppen vedr. stillingsopslag.

En række kolleger i Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter har bidraget med fagligt input til undersøgelsen: Jette Bendixen Rønkilde, lektor på pastoralseminarieuddannelsen i Aarhus, Per Melhof, studielector for introduktion og obligatorisk efteruddannelse for præster, og Kjeld Slot Nielsen, tidligere studielector på pastoralseminarieuddannelsen i Aarhus, har givet kyndig sparring og uddannelsesperspektiver. Teamet Folkekirken i tal bestående af vidensmedarbejderne Bjarke Schönwandt Mortensen, Helena Grovn, Karen Marie Leth-Nissen og Kristine Bjerg Skræddergaard har bidraget med relevante kvantitative indsigter i præstemangelsproblematikken.

Sidst, men ikke mindst, projektets styregruppe, som udgøres af Henrik Wigh Poulsen, biskop, Aarhus Stift, Jette Margrethe Madsen, stiftskontorchef, Aarhus Stift, Marianne Gaarden, biskop, Lolland-Falsters Stift, Thomas Reinholdt Rasmussen, biskop, Aalborg Stift, og Birgitte Stoklund

Larsen, rektor, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter. De har truffet strategiske beslutninger om projektets retning og sikret projektets fremdrift.

Vi håber, at nærværende rapport vil blive læst og brugt, og dermed bidrage til at bringe arbejdet med præstemangel et solidt og empirisk baseret skridt videre.

Aarhus, februar 2025

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 med projektet har været at give kirkelige beslutningstagere mere dybdegående indsigt i nogle af 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 1: Menighedsrådenes forventninger til og vurderinger af ansøgers egnethed i forbindelse med genopslag af præstestillinger (rekrutteringsproblematik).
- Delprojekt 2: Faktorer bag fravalg af at søge embede som præst i folkekirken blandt kandidater, som har gennemgået pastoralseminarieuddannelsen (rekrutteringsproblematik).
- Delprojekt 3: Faktorer bag det forhold, at nogle præster forlader embedet før pensionering (fastholdelsesproblematik).

Baggrunden for fokus i delprojekt 1 er, at der var et ønske fra biskopperne om at få undersøgt, hvad der ligger bag, når genopslag af præstestillinger

for hovedpartens vedkommende begrundes med, at der ikke var egnede ansøgere. Især når antallet af færdiguddannede indtil nu har været tilstrækkeligt til at dække behovet for præster, er det relevant med indblik i, hvad menighedsrådene søger ved rekruttering. Baggrunden for fokus i delprojekt 2 er, at *Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv*⁵ viser, at mellem 21 og 26 % af de atterede fra pastoralseminarieuddannelsen i perioden 2017-2020 ikke har været ansat i folkekirken inden for de første tre år efter endt uddannelse.⁶ Muligheden for at kunne rekruttere flere fra gruppen af færdiguddannede ville være et positivt bidrag til en situation med præstemangel. Baggrunden for delprojekt 3 findes også i resultater fra *Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv*, der har vist, at nogle af de præster, der er stoppet i embede i perioden 2018-2022, er stoppet før pensionsalderen.⁷ Fastholdelse af flere præster, der stadig har år tilbage på arbejdsmarkedet, ville også kunne bidrage til situationen i en tid med præstemangel.

Med ovenstående mål for delprojekterne er hensigten, at undersøgelsen bidrager til at:

- kirkelige beslutningstagere får mere dybtgående indsigt i udfordringer og problematikker, som knytter sig til rekruttering og fastholdelse af præster i folkekirken.
- understøtte et bredt samarbejde mellem aktører og interessenter omkring de udfordringer, der knytter sig til rekruttering og fastholdelse af præster i folkekirken.
- kvalificere debatten og at skabe grundlag for udvikling af relevante strategier til at imødegå problemet.
- udbygge og understøtte de tiltag, der er sket i regi af ”Læs teologi og bliv præst. Rekruttering og fastholdelse af præster i folkekirken”, ved at levere relevant viden til arbejdet med at imødegå præstemangel.

5 Grovn, Helena og Kristine Bjerg Skræddergaard: *Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv – fra uddannelse til pension*, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2025.

6 Da data er per 1. januar ét, to og tre år efter afsluttet pastoralseminarieuddannelse, kan der være præster, der midlertidigt har været uden arbejde på netop denne dato i samtlige tre år efter uddannelsens afslutning. Disse præster vil i sådanne tilfælde tælle med som personer, der ikke har været ansat i folkekirken.

7 Grovn og Skræddergaard 2025.

2. Læsevejledning

Denne rapport er bygget op i tre dele, som er baseret på de tre separate delundersøgelser; ”Ingen egnede ansøgere”, ”Når embedet ikke tiltrækker” og ”Årsager til at stoppe i embedet”, og som kan læses uafhængigt af hinanden. Hver del er bygget op med en indledning, præsentation af resultater og en konklusion efterfulgt af et metodeafsnit og en referenceliste. Hver delrapport munder ud i et perspektiverings- og/eller refleksionsafsnit, hvor vi sætter resultaterne i relation til eventuelle andre undersøgelser og opridser nogle temaer til overvejelse.

Læseren, der gerne vil starte med at danne sig et overblik, kan med fordel begynde med at læse resumeet i kapitel 3, som giver et hurtigt overblik over resultaterne af de tre delundersøgelser.

Hvis man er interesseret i resultaterne fra del I ”Ingen egnede ansøgere”, er det kapitel 5-10, man skal koncentrere sig om. Er det derimod del II ”Når embedet ikke tiltrækker”, der fanger interessen, kan man springe til kapitel 11-20. Resultaterne fra del III ”Årsager til at stoppe i embedet” findes i kapitel 21-30.

I kapitel 30 konkluderes på projektets bidrag til arbejdet med rekruttering og fastholdelse af præster, og der trækkes nogle linjer på tværs af delundersøgelserne.

Bilag til de enkelte delundersøgelser er samlet i slutningen af rapporten.

3. Resumé

3.1 Del I: "Ingen egnede ansøgere"

Den første delundersøgelse "Ingen egnede ansøgere" har fokus på rekruttering af præster. Delprojektet undersøger menighedsråds forventninger til og vurderinger af ansøgers egnethed i forbindelse med genopslag af præstestillinger, hvor menighedsrådene har vurderet, at der ikke var nogen egnede ansøgere. Som *Supplement til Præster i folkekirken – tal og tendenser 2024* viser, har antallet af genopslåede præstestillinger været stigende de sidste par år, og den hyppigste begrundelse for genopslag er, at der ikke er nogen egnede kandidater blandt ansøgerne. "Ingen egnede ansøgere" undersøger gennem interviews med menighedsrådsmedlemmer, hvad der kan ligge bag dette.

Der er fem temaer, der kendetegner egnethed for de interviewede menighedsrådsmedlemmer, når der skal findes en ny præst:

- Overensstemmelse med sognets kultur og værdier. Her skal kandidaten vise indlevelse i sognets kultur og værdier og have lyst til at bakke op om disse.
- Forståelig formidling af kristendom. Kandidaten skal kunne formidle de kristne budskaber, så de er forståelige for alle uanset alder og kendskab til Bibelen.
- Rummelig teologi. En rummelig teologi viser sig for mange af de interviewede ved, at kandidaten vil vie to af samme køn.
- Orientering mod samarbejde. Kandidaten skal kunne samarbejde med menighedsråd, præstekolleger, kirkefunktionærer og aktører i det omgivne samfund.

- Sociale kompetencer. Kandidaten skal kunne tale med alle og vise interesse for alle sognebørn. Derudover skal der være god kemi mellem kandidaten og menighedsrådet.

Når menighedsrådene skal vurdere, om ansøgerne er egnede til den opslåede præstestilling, handler det især om personlige dimensioner, der er med til at vise menighedsrådene, at der vil være tale om et godt match mellem menighedsråd, sogn og præst. Fundene viser desuden, at menighedsrådene er trygge ved præsternes uddannelsesbaggrund og formelle kvalifikationer – uanset om de er uddannet som cand.theol. eller har en baggrund som §2-uddannet.

Undersøgelsen viser, at det er vigtigt for menighedsrådene at finde det helt rigtige match mellem menighed og præst, og at de lægger et stort stykke arbejde heri, hvorfor en ansøgningsproces også kan ende med mere end ét genopslag.

3.2 Del II: "Når embedet ikke tiltrækker"

Fokus i anden delundersøgelse, "Når embedet ikke tiltrækker", er, hvad der ligger bag fravalg af at søge embede som præst i folkekirken blandt kandidater, som har gennemgået pastoralseminarieuddannelsen. Dette er undersøgt gennem interviews med personer, der har fået attest fra pastoralseminarieuddannelsen, men som ikke er blevet præster efterfølgende.

I undersøgelsen finder vi, at der er 11 forskellige forhold i præsteembedet eller personlige forhold, der har været medvirkende til, at interviewpersonerne ikke er blevet præster. Disse forhold optræder i varierende grad:

- Familie og netværk kan være medvirkende til geografisk afhængighed og et ønske om embede uden bolig. Det afgrænser jobsøgningsmulighederne.
- Folkekirken's ledelsesstruktur opfattes som uklar, og der er en frygt for, at det kan føre til dårligt arbejdsmiljø.

- Personlige forhold kan være årsag til, at man ikke har mulighed for at varetage jobbet som præst med den nuværende struktur eller arbejdsopgaver.
- Præstens arbejdstider og en eventuel udsigt til grænseløst arbejde er ikke tiltalende.
- Manglende afklarethed i forhold til, om man kan udfylde præsterollen og de tilhørende opgaver.
- Ansøgningsprocessen opleves som besværlig og lang.
- Et jobskifte til præst kan medføre lønnedgang.
- Præstetjobbet betragtes som ensomt, hvis der ikke er præstekolleger.
- Ønsket om fleksibel jobstruktur, f.eks. med mulighed for at kombinere præstestillingen med et andet job, er vanskeligt at få opfyldt.
- Erhvervede kompetencer fra andre stillinger kan være medvirkende til, at det er belejligt at blive inden for sit nuværende arbejdsområde.
- Det personlige trosforhold kan være en hindring for, at man kan se sig selv som præst.

Over tid er nogle af de interviewede kommet på afstand af bl.a. praksis, og det kan være svært at lave et karrieskift, når man allerede har et andet arbejde. De fleste af dem er ikke klar til at blive præster lige nu, dog er en del af dem åbne over for at blive præster senere i livet. Undersøgelsen viser dog, at der er nogle vilkår, der skal være anderledes, før de interviewede er klar til at blive præster.

Nogle af hindringerne for, at de interviewede med attest fra pastoralseminarieuddannelsen kan se sig selv som præster flere år efter, de har færdiggjort uddannelsen, kan måske overkommes ved hjælp af tiltag fra folkekirken. De interviewede har forskellige forslag til, hvad der skal til: f.eks. hjælp til genopfriskning af noget af præstegerningen, målrettet kommunikation og rekruttering fra folkekirken, specialiserede stillingstyper, kolleger og samarbejde samt flere stillinger uden bolig.

”Når embedet ikke tiltrækker” giver bl.a. også svar på, hvorfor de interviewede har gennemført pastoralseminarieuddannelsen, og hvordan uddannelsen er med til at udvikle deres forståelse af præsteembedet, om de har foretaget et aktivt fravalg af præsteembedet, hvilke konkrete forhold, der

skal til for, at de interviewede vil søge embede, samt punkter til videre refleksion i arbejdet med rekruttering af præster til folkekirken.

3.3 Del III: "Årsager til at stoppe i embedet"

I tredje delundersøgelse fokuseres der på, hvilke faktorer der ligger bag det forhold, at nogle præster forlader embedet før pensionering. Derudover er der i undersøgelsen også spurgt til, hvad der kunne have fastholdt de interviewede i embede, og hvad der skal til for at interviewpersonerne vender tilbage til embede.

Der er fire overordnede årsager til, at de interviewede præster er stoppet i embede:

- Samarbejdsrelationer til menighedsråd, præstekolleger eller kirkefunktionærer kan udvikle sig konfliktfyldt f.eks. på baggrund af personlige uoverensstemmelser, forskellige syn på opgaver, embede, teologi, misbrug, grænseoverskridende handlinger eller psykisk vold. Ligeledes kan relationen til foresatte blive vanskelig, hvis der opleves manglende håndtering af konflikter i sognet, eller mangel på struktur, forventninger, udfordringer og anerkendelse fra ledelsen.
- Arbejdsforhold og -strukturer handler om flydende grænser mellem arbejde og privatliv, herunder manglende struktur i arbejdet, skæve arbejdstider, at være tilgængelig døgnet rundt og tjenestebolig. Derudover kan det også være, at arbejdsmængden er for stor, eller at det er vanskeligt at leve op til egne eller andres forventninger samt stress og udbrændthed.
- Ønsket om forandring indebærer et behov for at benytte andre kompetencer, ny udvikling og nye udfordringer. Det opleves vanskeligt opfyldt som præst. Ønsket om forandring kan også handle om mere tid til familien eller geografiske forhold.
- Trosudfordringer handler bl.a. om, at mistrivsel i arbejdet kan svække troslivet. Interviewene viser også, at embedsstoppet kan påvirke de interviewedes trosliv og identitet, samt at kaldstanken har været med til at fastholde nogle i embedet, selvom de mistrivedes.

I materialet ser vi, at især ledelse spiller en rolle i forhold til, hvad der kunne have fastholdt de interviewede i embede. I forlængelse af årsagerne til at stoppe i embede handler det om at forebygge og håndtere konflikter samt anerkendelse og mulighed for nye udfordringer. Andre forhold, der muligvis kunne have fastholdt de interviewede er flere udviklingsmuligheder og tid til fordybelse; mulighed for deltid inden pension; og strukturændringer på ledelsesområdet og af menighedsrådets ansvarsområder.

Præsteidentiteten og traditionelle præsteopgaver er nogle elementer, der muligvis kan få nogle til at vende tilbage som præst. Derudover har nogle et ønske om, at den folkekirkelig struktur bliver ændret, så nogle opgaver og kompetencer flyttes fra menighedsrådene til provsten. Desuden ønsker nogle ændring af arbejdsvilkår som f.eks. arbejdstid, løn og bopælspligt.

I ”Årsager til at stoppe i embedet” indgår der desuden en perspektivering til tidligere undersøgelser samt punkter til videre refleksion i arbejdet med fastholdelse af præster til folkekirken.

3.4 Samlet konklusion

Undersøgelsen af, hvad menighedsråd opfatter som egnethed ved ansøgere har vist, at den personlige dimension er vigtig for oplevelsen af et godt match. I forhold til rekruttering må man derfor forudse, at genopslag vil være vanskelige at undgå, så længe der numerisk kun akkurat uddannes det antal, der svarer til afgangene af præster.

Undersøgelsen af, hvorfor nogle af de uddannede ikke bliver præster i folkekirken viser, at der er et potentiale for rekruttering i denne gruppe, bl.a. ved at arbejde med kommunikation og veje ind i embedet. I forhold til rekruttering viser undersøgelsen dog også, at en del af dem, der ikke er blevet præster, ikke tiltales af den præsterolle, der efterspørges af menighedsrådene.

Undersøgelsen af, hvorfor præster stopper inden pensionstidspunktet viser, at samarbejdsproblemer, arbejdsvilkår, ønske om forandring og tros-

udfordringer spiller en væsentlig rolle, og at ledelse er en afgørende faktor for fastholdelse.

Undersøgelsen viser nogle forskellige forhold, der kan tages fat på med hensyn til rekrutterings- og fastholdelsesproblematikken. I sin samlede helhed viser undersøgelsen bl.a. at nogle af de områder, der har betydning for de forskellige aktører, og som der derfor med fordel kan arbejdes videre med, er inden for samarbejde, ledelse og de arbejdsvilkår, der medvirker til at præstearbejdet kan virke grænseløst. Undersøgelsen bidrager dermed til rekrutterings- og fastholdelsesproblematikken ved at give indblik i hvor forhindringerne kan være og hvor der muligvis kan sættes initiativer i værk.

Del I

Ingen egnede ansøgere

4. Indledning: Ingen egnede ansøgere

Delprojekt 1 undersøger menighedsråds forventninger til og vurderinger af ansøgers egnethed i forbindelse med genopslag af præstestillinger. To faktorer har motiveret dette fokus. Antallet af genopslåede præstestillinger har de senere år været stigende på trods af, at antallet af uddannede numerisk er tilstrækkeligt til at dække behovet.⁸ Samtidig anføres den langt hyppigste begrundelse for genopslag at være mangel på egnede kandidater.⁹ Den oprindelige baggrund for delprojekt 1 var en diskussion om, hvorvidt folkekirken var ramt af præstemangel og i givet fald omfanget af problemet. På den ene side kunne man argumentere for, at antallet af uddannede teologiske kandidater burde være tilstrækkeligt til at dække behovet for præster. På den anden side fremførte biskopperne det oplevede problem, at præstestillinger flere og flere steder blev genopslået, fordi menighedsrådene ikke kunne finde egnede kandidater blandt ansøgerne. Dette bekræftes af de kvantitative data, hvor begrundelsen for genopslag af præstestillinger i perioden 2019-2021 i 44 ud af 68 tilfælde var, at der ikke var egnede kandidater.¹⁰ Det var dette tilsyneladende paradoks, delprojekt 1 blev designet til at undersøge gennem kvalitative interviews med menighedsrådene.

8 Mortensen, Bjarke Schönwandt: *Supplement til Præster i folkekirken 2024 – tal og tendenser*, Aarhus, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2024; Mortensen, Bjarke Schönwandt, Helena Grovn og Karen Marie Leth-Nissen: *Præster i folkekirken 2023 – Tal og tendenser*, København, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2023, s. 50ff; *Betænkning fra Udvalget om Præstemangel*, Kirkeministeriet 2018, s. 14.

9 Mortensen 2024; Mortensen et al. 2023, s. 55.

10 Mortensen et al. 2023, s. 55.

I den mellemliggende tid er der opnået bred enighed om, at præstemanglen i folkekirken er en realitet. Set i lyset af, at genopslagsfrekvensen synes at stige snarere end det modsatte, forekommer det imidlertid fortsat relevant at dykke ned i, hvad der ifølge menighedsrådene ligger i begrebet egnethed hos ansøgere til ledige præsteembeder. På baggrund af interviews med menighedsrådsmedlemmer fra sogne, der har været igennem en genopslagsproces i 2023 med den begrundelse, at der har været mangel på egnede ansøgere til stillingen, udfolder den kvalitative analyse, hvad der gemmer sig bag tallene, og supplerer dermed den kvantitative undersøgelse ”Genopslag af præstestillinger”¹¹.

4.1 Disposition

I det følgende udlægges undersøgelsens vigtigste fund angående, hvad menighedsrådene kendetegner som egnethed hos ansøgere til præstestillinger. Undervejs optræder tekstbokse med et ’i’ i hjørnet, hvor vi dykker ned i andre emner, som interviewene også har berørt. Disse tekstbokse er tiltænkt som ’bonusinformation’ til de læsere, der er interesserede i flere detaljer, og kan læses uafhængigt af de øvrige resultater.

Herefter belyses fundene ved udblik til viden fra andre undersøgelser, efterfulgt af en konklusion. I metodekapitlet redegøres der mere detaljeret for undersøgelsens empiriske grundlag.

11 Findes i: Mortensen et al. 2023, s. 50ff.

5. Hvad kendetegner egnethed

I de følgende fem afsnit redegøres der for undersøgelsens vigtigste fund belyst ved hjælp af citater fra interviews med menighedsrådsmedlemmer. 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.

5.1 Overensstemmelse med sognets kultur og værdier

Analysen af interviewene viser, at det overordnede hensyn for menighedsrådene er, hvorvidt ansøgerne vurderes at passe ind i det konkrete sogn. For at blive betragtet som egnet skal ansøgerens tilgang til præsteembedet være i overensstemmelse med menighedsrådets visioner og arbejdsplaner, og, mere bredt, de holdninger, der er fremherskende i sognet. Overensstemmelse med sognets kultur og værdier handler også om fornemmelse for lokale samværsformer og om at kunne deltage i sognets aktiviteter mere bredt, da præsten opfattes som kirkens ansigt udadtil i lokalsamfundet:

”Vigtigt her i sognene, at præsten er aktiv og deltagende i lokalsamfundet. Kirken som aktiv medspiller er en del af sognenes vision [...]; det smitter af på forventningen til præsten.”

i **Henvendelser, som ikke resulterede i ansøgning**

Flertallet af informanterne svarer bekræftende på, at der har været interesserede, der ikke sendte ansøgning, men de har kun i enkelte tilfælde formodninger eller viden om, hvad der har været årsagen til, at de interesserede ikke søgte; her konkrete forpligtelser knyttet til stillingen; for langt ude på landet, forpligtelse til at bo i embedsbolig, og forskel på ansøgers og sognets teologiske profil.

Når interessen i sognet opfattes som vigtig, handler det også om at få en ansættelse, som er langtidsholdbar. Dette lader til at være særligt påtrængende i landsognene, som i flere tilfælde beretter om erfaring med korte ansættelser. En informant fortæller om mangel på ansøgere, som signalerer, at de er indstillede på vilkårene på landet:

”Vi er landsogne. Kunne mærke på ansøgerne, at de nok var mere til byen, eller at de lige ville afprøve landet. Menighedsrådene ønsker en præst, der vil et præsteembede på landet. Vi er ikke interesserede i at skifte præst hvert tredje år.”

I de tilfælde, hvor der er bolig knyttet til stillingen, ser menighedsrådene det som et udtryk for ansøgerens engagement, om vedkommende vil bo her:

”Det skulle være en, der turde at flytte til området velvidende, at vi ikke kan garantere for ægtefælles jobsituation.”

i **Præstevalg som en satsning**

Nogle påpeger det begrænsede beslutningsgrundlag, som en skriftlig ansøgning, en prøveprædiken og en samtale udgør, og som gør det til en satsning at vælge præst. Enkelte nævner, at dette kan være med til at skubbe på ønsket om genopslag, da de har uheldige erfaringer med at få en ”forkert” præst, som man efterfølgende ikke kan slippe af med igen.

Vurderingen af, om ønskerne er opfyldt, bygger dels på tolkning af den skriftlige ansøgning, dels på det personlige møde forud for ansøgning og/eller i forbindelse med prøveprædiken. Tydelighed i holdninger værd-

sættes; som ansøger må man gerne træde i karakter og vise, hvem man er, så det viser sig, om man passer ind i sognet:

”Det, der bliver sagt: er det så bredt, at det er intetsigende, eller tør vedkommende sige, hvad han står for. Passer ansøgerens kirkelige orientering til os?”

Det personlige møde opfattes som særligt vigtigt for at give et indtryk af ansøgerens engagement og interesse i lokalsamfundet og en fornemmelse af, om der er gensidig sympati og forståelse. Det, at en ansøger prioriterer at besøge sognet eller sognene på forhånd, kan være afgørende for, om ansøgningen tages alvorligt. Det er vigtigt for menighedsrådene, at ansøgeren viser interesse i stedet og det, der sker i sognet:

”Jeg fik et godt indtryk af kandidaten, der spurgte interesseret ind til sognelivet.”



Årsager til manglende ansøgere

Det er slående, at stort set ingen menighedsråd kan identificere årsag til manglende egnede ansøgere – bortset fra generel præstemangel. Undtaget herfra er stillinger med meget specifik profil, f.eks. skole-kirke-området. Enkelte peger på betydningen af at være et udkantsområde eller en landsby, hvor det kan være svært at konkurrere med bykirkerne.

Når informanterne skal svare på, hvordan de ved, at en ansøger vil passe ind i sognet, henviser de til ”kemi” og mavefornemmelse; det, at man kan mærke kontakt, eller at det føles rigtigt med det menneske. Ikke mindst ved det første møde er dette afgørende. I de tilfælde, hvor ansøgere besøger sognet forud for ansøgningen, er det ofte én til to repræsentanter for menighedsrådet, der er til stede. For de øvrige medlemmer af rådet vil det første møde med ansøgerne finde sted i forbindelse med prøveprædiken og den efterfølgende samtale.

5.2 Forståelig formidling af kristendom

En forudsætning for at blive betragtet som egnet til stillingen som præst er, at man er i stand til at formidle det kristne budskab i en form, der er tilgængelig for både unge og ældre.

”Det er vigtigt med en person, vi synes om. Det vil sige en, der kan levere budskabet og holde en gudstjeneste, der er forståelig for alle aldersgrupper.”

Personlige forhold

Der er eksempler på menighedsråd, der ønsker en ung præst ud fra en forestilling om, at en sådan vil være i stand til at tiltrække en yngre målgruppe. Flere giver udtryk for, at de havde et ønske om at få en præst med familie, da det giver en indgangsvinkel til lokalsamfundet. Interviewene viser dog også, at de pågældende kriterier ikke er afgørende, når det kommer til stykket.

Prøveprædiken

Udover at vurdere ansøgernes mundtlige formidling bruges prøveprædiken også som en metode til at få afdækket forhold, som er vanskelige at vurdere ud fra en skriftlig ansøgning, så som fremtoning ved gudstjenesten og indstilling til arbejdet.

Den faglighed, der efterspørges fra menighedsrådene, er med andre ord evnen til at kommunikere det kristne budskab på en pædagogisk og livsnær måde, uden at det bliver plat. Den gode formidling kan kendetegnes ved at finde den gode balance mellem det akademiske og det livsnære og at spænde over bredden i målgrupper:

”Ikke tale for højteologisk, men heller ikke for lavteologisk. Vægt på at kunne tale med ældre og børnefamilier, som der er en del af i sognet.”

Teologiens rolle er at sikre, at budskabet kan nå frem:

”Også vigtigt med en fornuftig teologisk baggrund; en, der kan formidle budskabet på en let forståelig måde, tilgængeligt for alle.” Derimod tager

informanterne afstand fra abstrakt akademisk forkyndelse, som savner nærhed til tilhørernes hverdag.



Uddannelsens rolle

Flere giver udtryk for, at de ikke har ønsket at indsnævre et i forvejen smalt ansøgerfelt ved at lægge sig fast på en bestemt profil. Uddannelsesbaggrund synes i udgangspunktet ikke at spille nogen vigtig rolle. Enkelte giver udtryk for, at de ikke har forestillet sig andet end en universitetsuddannet. Andre betoner, at det ikke er uddannelsen, men de personlige egenskaber, der er vigtige, og at de mener, at en §2-uddannet kandidat vil kunne tilføre livserfaring, anderledes faglighed samt evnen til at tackle konfirmander og dåbsforældre til stillingen. Atter andre forholder sig pragmatisk til, at man må tage, hvad man kan få i en situation med få ansøgere.

Prøveprædiken kan være med til at vise, om en ansøger er i stand til at koble teologien til det livsnære:

”En af ansøgerne ville nok have klaret sig godt teologisk, men manglede en menneskelig dimension; det at koble teologien på vores liv og hverdag.”

5.3 Rummelig teologi

Interviewene viser, at når det kommer til ansøgernes teologi, er det afgørende for de fleste menighedsråd en inkluderende holdning i forhold til sognets beboere, uanset om de tilhører den kirkelige inderkreds eller ej:

”Vi søgte en, der vil være præst for alle i sognet, ikke kun dem, der kommer jævnligt i kirken.”

Bekendelse til kirkeligt retningspræg opfattes i udgangspunktet ikke som særligt relevant; tværtimod kan tilhørsforhold til en markeret position ses som et problem. Hos mange informanter tages der implicit – og nogle gange også eksplicit – afstand fra en indremissionsk profil:

”Ønskede en åben kandidat, ikke tilknyttet en retning, allround grundtvigsk, som kunne rumme alle i sognene.”

i **Processen omkring opslag**

De fleste informanter beskriver en proces, hvor det samlede menighedsråd har drøftet ønsker til kandidatprofil, hvorefter et mindre udvalg har sat sig sammen og formuleret ordlyden af opslaget, som det samlede råd efterfølgende har godkendt. Stort set alle fortæller også, hvordan de i formuleringerne har skelet til en form for forlæg; enten fra sidst, sognet søgte præst, eller fra tilsvarende opslag fra andre sogne.

Nogle formuleringer bærer præg af at være lånt udefra. Det gælder f.eks. ønsket om en "teologisk velfunderet" kandidat, som optræder i mange opslag. Her viser det sig, at stort set fra menighedsråd, der teologisk og kirkeligt placerer sig på højrefløjen, har informanterne vanskeligt ved at svare på, hvad dette betyder.

Et særligt opmærksomhedspunkt for menighedsrådene er imidlertid spørgsmålet om vielse af personer af samme køn, som ansøgerne med undtagelse af få steder forventes at gå ind for:

"Der er forskellige syn i menighedsrådet, men ikke fløje. Enighed om, at vi ville have en kandidat, der ville vie homoseksuelle. Ellers teologisk åbenhed."

i **Biskoppens og provstens rolle**

Interviewene viser, at biskoppen og i nogle tilfælde provsten har spillet en væsentlig rolle i forbindelse med præsentation og vurdering af ansøgerne i relation til sognets profil. Informanterne giver udtryk for, at biskoppens beskrivelse har været til hjælp, særligt når det gælder ansøgerens teologiske profil, som kan være vanskelig for menighedsrådene at gennemskue, men også med hensyn til en evt. problematisk historik hos ansøgeren.

Ansøgers holdning til vielse af personer af samme køn ses som indikation på teologisk position. Det vil sige, at det er den måde, hvorpå teologien kommer til udtryk i praksis, som menighedsrådene kan have forbehold over for. Forbeholdet skyldes, at de ønsker en præst, der kan være præst for alle, hvilket for menighedsrådene indebærer, at man bl.a. er villig til at udføre ritualerne for alle.

”Vi er ikke indremissionske eller decideret grundtvigske, men midt i kirken. Vil gerne have en præst, som vil lave aktiviteter i kirken og gerne noget nyt. Vigtigt at vedkommende ikke ville have problemer med at vie homoseksuelle.”

Det er i udpræget grad den midtkirkelige præsteprofil, der fremtræder i hovedparten af de interviewede menighedsråds ønsker.

5.4 Orientering mod samarbejde

Noget af det, der i interviewene lægges vægt på, er, i hvor høj grad ansøgere vil kunne fungere som holdspillere. Flere informanter understreger betydningen af, at ansøgere signalerer villighed og evne til at indgå i ligeværdigt samarbejde med kirkens præstekolleger, kirkefunktionærer og frivillige medarbejdere og menighedsråd:

”Det har noget at gøre med ens indstilling til samarbejde og kommunikation. Det fremmer samarbejde, at man er indstillet på, at det skal gå godt.”

I forhold til menighedsrådet understreges det, at der skal være tale om ligeværdighed i relationen mellem præst og råd:

”Vi har tænkt, at det er vigtigt, at der ikke sættes skel op mellem præsten og menighedsrådet, men at det skal være samarbejde om fælles projekt.”

Det gælder også i forholdet mellem præst og øvrige ansatte medarbejdere ved kirken:

”Vi er et stort sogn med mange ansatte, så derfor er gode samarbejdsevner vigtige.”

I de pastorater, hvor der er mere end én præst, er forventningen også her, at der udvises professionel kollegialitet præsterne imellem:

”Det er vigtigt, præsterne kan sammen – de må gerne være teologisk forskellige, men skal respektere hinandens forskelligheder.”

i Betydning af andre præster

I de tilfælde, hvor informanterne fortæller, at de har skelet til andre præsters profil og holdning, handler det om, at præsterne skal kunne samarbejde eller supplere hinanden arbejds- og/eller holdningsmæssigt. Enkelte informanter giver udtryk for, at de har ønsket et bestemt køn af hensyn til diversitet, hvor der er flere præster i sognet eller området. Interviewene tyder dog på, at kønskriteriet i praksis ikke bliver afgørende. Det altafgørende er, at præsterne kan sammen af hensyn til arbejdsmiljøet. Med henblik på at vurdere det, fortæller nogle menighedsråd, at de har en præst eller kirkefunktionær med til det indledende besøg.

Samarbejdsorienteringen gælder også relationer til institutioner og personer uden for den kirkelige inderkreds, hvor præsten forventes både at indgå i det eksisterende og at udvise kreativitet i udvikling af nyt:

”Gerne en, der vil deltage i de mange samarbejder, der allerede findes og evt. kan foreslå andre former.”

I sagens natur kan det være svært at vurdere ansøgernes evne til samarbejde, da det først viser sig efter ansættelse. Det er dog tydeligt, at det er et aspekt, som informanterne er opmærksomme på, fordi et forkert valg af præst får langvarige konsekvenser. Betydningen af en ansøger, der vil samarbejde, viser sig netop også ved, at nogle menighedsråd fortæller om dårlige erfaringer med tidligere præster. Det har givet menighedsrådene en ekstra opmærksomhed på emnet, men også menighedsråd, der ikke fortæller om negative erfaringer, ser samarbejde som vigtigt.

5.5 Sociale kompetencer

En ofte fremhævet kvalitet er forventningen om, at en præst skal kunne snakke med alle i sognet og deltage aktivt i det, der foregår, i foreningsliv og andre sociale sammenhænge. Det gælder særligt på landet, hvor det ifølge en informant er en afgørende kompetence at kunne se bort fra egne præferencer og vise, at man som præst ikke føler sig hævet over andre eller foretrækker at tale med nogle sognebørn frem for nogle andre:

”Vi ville gerne have en præst, der kunne snakke med alle. For nu bor jeg jo på landet, en præst skal kunne snakke med alle, man skal ikke vælge nogen fra, fordi man snakker bedre med andre. Uanset mening og baggrund skal man kunne snakke med alle.”

i **Beslutning om genopslag**

Interviewpersonerne blev spurgt om, hvem der havde taget beslutningen om genopslaget. Formelt ligger beslutningsmyndigheden hos ministeriet, som har bemyndiget biskoppen til at til at godkende genopslag, frem til sagens fremsendelse til ministeriet (CIR nr 9656 af 21/11/2013, §2). Dette fremgår dog ikke klart af interviewspørgsmålet, men interviewene viser, at initiativet til genopslag i de fleste tilfælde er kommet fra menighedsrådene. I enkelte tilfælde er det biskoppen, der har taget initiativet. I de pågældende tilfælde er det sket med menighedsrådenes tilslutning.

Vurderingen af, om ansøgerne har det, der skal til, sker også her i mødet, hvor de sociale kompetencer testes i praksis:

”Det er jo noget med, hvordan man taler sammen, kemi. Hvordan er man som person mere end konkrete spørgsmål. Smalltalk giver indtryk af mennesket.”

Allerede ved det første møde har man et indtryk: ”

Alle ansøgere henvender sig til os, inden de søger stillingen – vi får sjældent ansøgninger fra nogen, vi ikke har været i kontakt med inden. Ved det første møde er kemien afgørende.”

i **Hjælp til processen**

Alle synes, de har fået den nødvendige hjælp til selve processen. Som hjælp tæller også dækning af vakancen med fast vikar, som er med til at give den fornødne ro i en periode uden egen præst.

På spørgsmålet om, hvordan man afgør egnethed, peger en informant på fornemmelsen, som går begge veje:

”Det er nok også intuition. Man kunne mærke, der var noget, der ville blive godt. Det kan man godt mærke. Vi var ikke i tvivl, hverken hende eller os. Man kan mærke, når der er kemi.”



Identifikation af manglende egnethed

Alle elementer kan være i spil, når informanterne skal svare på, hvad der overbeviste menighedsrådet om, at der ikke var nogen egnede ansøgere til stillingen. Informanterne svarer ikke præcist på dette spørgsmål, men ud fra helheden kan det konkluderes, at det ofte handler om, at de skriftlige ansøgninger bærer præg af at være "pligtansøgninger", at kandidaten ifølge menighedsrådet har haft problematiske holdninger, f.eks. til vielse af homoseksuelle; at kandidaten har en historik med konflikt med menighedsråd eller kolleger; at kandidaten ikke har udvist interesse eller forståelse for sognets kultur, eller – generelt – at det har været et spørgsmål om manglende kemi.

De ovenstående citater illustrerer vigtigheden af de sociale kompetencer og kemi, som af flere informanter bliver fremhævet som det afgørende i vurderingen af egnethed.

6. Perspektivering: Persondimensionens betydning

Ifølge undersøgelsen spiller den personlige dimension en afgørende rolle, når menighedsrådene skal vurdere, om en ansøger er egnet eller ej. Selv om en ansøger formelt er kvalificeret og teologisk svarer til stedets profil, kan vedkommende falde igennem i forhold til menighedsrådenes forventning om indføling og engagement. Og når det gælder spørgsmålet om, hvordan menighedsrådene vurderer ansøgeren, er det udtryk som kemi og mavefornemmelse, informanterne bruger til at beskrive det, de navigerer efter. Og endeligt at det også handler om, at det gode match kræver, at sympatien er gensidig. At det forholder sig sådan, er der næppe noget nyt i, og det er næppe heller enestående for præstegerningen. I en situation, hvor der er færre kandidater at vælge imellem, bliver det imidlertid ekstra synligt, i hvor høj grad det personlige er afgørende. Samtidig ligger der nogle tendenser i tiden, der kan skubbe på udviklingen i forhold til personens betydning.

Vægtlægningen på præstens person genfindes i andre undersøgelser. Således viser *Religiositet og forholdet til folkekirken*, at præsten spiller en vigtig rolle som mediator af kirke og kristendom ved sin måde at optræde på i forbindelse med menneskers møde med kirken.¹² Interviewenes betoning af, at man som præst ikke må gøre forskel, men at man skal kunne tale med alle, svarer til forventningen til præsten om at inkarnere den rummelighed, som ifølge undersøgelsen *Hvad forventer folket af kirken* opfattes som

12 Leth-Nissen, Karen Marie, Jais Poulsen, Maiken Friischman Larsen, Tina Langholm Larsen og Emma Helena Glasscock: *Religiositet og forholdet til folkekirken 2020: Bog 2 – Kvalitative studier*, København, Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter 2022, s. 52ff.

kernen i kristendommen og dermed som en af kirkens centrale værdier.¹³ Menighedsrådenes vægtlægning på autenticitet passer således med den generelle samfundstendens, hvor det er individets indre kompas, der er styrende for de valg, der træffes.¹⁴ I ansættelsessituationen bliver persondimensionen og fornemmelsen af forståelse og sympati, som informanterne er enige om at kalde ”kemi”, dermed i højere grad end objektive kvalifikationer afgørende for, om en ansøger vurderes som egnet eller ej.

13 Felter, Kirsten Donskov og Bjerrum, Ruth Søndergaard: *Hvad forventer folket af folkekirken? Et medlemsperspektiv på diskussionen om forandringer i folkekirkens struktur på landet, i forstæderne og i byen*, København, Center for Kirkeforskning, KU / Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2015, s. 116.

14 Taylor, Charles: ”The Politics of Recognition”, i Amy Gutmann (red.): *Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition*, Princeton, Princeton University Press 1994, 28-29.

7. Konklusion

Ud fra interviewene kan menighedsrådenes opfattelse af, hvad der kendetegner egnethed hos ansøgerne, sammenfattes i fem hovedpunkter. Ansøgeren skal:

- udvise indlevelse i og lyst til at bakke op om sognets kultur og værdier,
- formå at formidle kristendommen forståeligt,
- være rummelig i sin teologi,
- være samarbejdsorienteret,
- besidde gode sociale kompetencer.

Undersøgelsen tyder på, at menighedsrådene har tillid til, at præsteuddannelsen er fyldestgørende, uanset om man har baggrund som teologisk kandidat eller som §2-uddannet.¹⁵ Det, der gør, at en ansøger ikke opfattes som egnet, handler dermed ikke om uddannelse, men om at ansøgerne mangler de personlige kvaliteter, der overbeviser menighedsrådene om, at der er et godt match.

Det afgørende for menighedsrådene er at finde en kandidat, der vil gå konstruktivt ind i samarbejde, sognets kultur og de værdier, menighedsrådet ser sig som repræsentanter for. Menighedsrådene ser i høj grad præsten som den, der tegner kirken udadtil, hvorfor det ikke er hensigtsmæssigt, hvis præsten signalerer andre værdier end dem, menighedsrådet forbinder med kirken.

¹⁵ Der findes også ansøgere med en §1a-baggrund, men disse har ikke nået at optræde som ansøgere til stillinger i 2023.

Genopslagene viser, at menighedsrådene ikke giver køb på deres forventninger til at finde den rette person. Det er vigtigt for menighedsrådene at vælge den rigtige kandidat, da en præsteansættelse forpligter sognet mange år ud i fremtiden. Omvendt ønsker menighedsrådet heller ikke at vælge en kandidat, der søger væk efter kort tids ansættelse. Der udfoldes derfor stor energi i at finde det rigtige match, da det kan være med til at forebygge konflikter.

Baggrunden for undersøgelsen var at få viden om, hvorfor nogle præstestillinger bliver genopslået på grund af manglende egnede ansøgere, når der numerisk uddannes et tilstrækkeligt antal kandidater til at dække behovet. Undersøgelsen har vist, at vurdering som egnet ifølge menighedsrådene forudsætter, at der findes et godt personligt match mellem ansøger og menighedsråd. Da dette er noget andet end objektive kvalifikationer, vil man derfor kunne forvente, at der fortsat vil ske genopslag af præstestillinger, så længe der er få ansøgere per stillingsopslag.

8. Undersøgelsens metoder

Materialet for undersøgelsen er opslag og tilhørende genopslag af præstestillinger, som har været annonceret i Præsteforeningens blad *Præsten* i 2023. Som informanter har vi som hovedregel benyttet os af de opgivne kontaktpersoner i stillingsopslagene. Det har typisk været menighedsrådsformanden på opslagstidspunktet.

Fremgangsmåden har været, at vi har udarbejdet et struktureret spørgeskema, der kunne fungere som skabelon for samtalerne. Selve interviewene er gennemført som telefoninterview i perioden maj-juni 2024. Interviewene er med informanternes tilladelse blevet optaget på diktafon. En enkelt informant ønskede ikke dette. Undervejs i interviewene har interviewerens udfyldt det strukturerede spørgeskema. Efterfølgende 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.

Et kriterium for udvælgelse af genopslag til undersøgelsen har været, at der ifølge menighedsrådet ikke har været egnede ansøgere. Mangel på egnede ansøgere er defineret ved, at der har været én eller flere ansøgere til stillingen, men at menighedsrådet ikke har ønsket at indstille nogen af ansøgerne. Sognepræstestillinger i kombination med provstestillinger er taget fra, da der her gælder særlige hensyn for egnethed.

Den valgte periode for præstestillinger med genopslag er 2023, da genopslagsprocesserne kan forventes at være i nogenlunde frisk erindring. Der var 21 genopslag, der levede op til kriterierne. Ét enkelt opslag måtte udgå,

da det ikke var muligt at få kontakt med en informant, som havde været involveret i processen. Analysen bygger derfor på 20 opslag af faste præstestillinger, som alle har været opslået første gang i 2023, og hvor første genopslag har fundet sted i 2023. Enkelte er genopslået anden og evt. tredje gang i 2024.

For to stillingers vedkommende er der sket ændringer i opgaver og beskæftigelsesgrad undervejs. En enkelt stilling er blevet omlagt til en anden stilling. Denne type opslag indgår ikke i den kvantitative analyse, som kun opererer med stillinger, der opslås uforandret i hele perioden.¹⁶ Da ændringer i opgaver og/eller kvote kan ses som en strategi til at tiltrække ansøgere, har vi imidlertid valgt at medtage dem i den kvalitative analyse.

Af de 20 stillinger er de 14 opslået to gange. Én af disse afventer et tredje opslag. Fem stillinger er opslået tre gange, hvoraf én afventer et fjerde opslag. En stilling har været opslået fire gange.

Af de 20 stillinger var seks ubesatte på undersøgelsestidspunktet. To stillinger var i proces med igangværende opslag; To afventede nyt opslag i efteråret, en var nedlagt/omdannet til en anden stilling, og en var uafklaret.

Det mindste antal ansøgere i første opslag er én. Én enkelt stilling har haft seks ansøgere i første opslag. I 11 tilfælde har antallet af ansøgere ved genopslag været højere end ved det oprindelige opslag. I seks tilfælde har det modsatte været tilfældet; her har antallet af ansøgere ved genopslag været lavere end ved det oprindelige opslag. I tre tilfælde har antallet af ansøgere været uforandret.

8.1 Repræsentativitet og validitet

Vi har valgt at tage udgangspunkt i samtlige stillingsopslag, der levede op til udvælgelseskriterierne for genopslag i en given periode. Vi kan ikke sige noget om, hvorvidt resultaterne ville have set anderledes ud i andre tidsperioder eller ud fra andre kriterier for udvælgelse. Det er ikke alle sognety-

16 Mortensen 2024, s. 11; Mortensen et al. 2023, s. 59.

per, der er repræsenteret i undersøgelsen. Undersøgelsen dækker bl.a. ikke sogne i større byer. Når det f.eks. kommer til spørgsmålet om holdning til vielse af personer af samme køn, kan vi derfor ikke svare på, om dette også er afgørende for menighedsrådenes valg her. Ud fra undersøgelsen synes menighedsrådenes stillingtagen dog mere at være knyttet til placering på den folkekirkelige midte end til sognestørrelse.

Vi kan dermed ikke sige noget om, hvordan besvarelserne ville have set ud, hvis alle sognetyper var repræsenteret. Vi kan dog konstatere, at med det antal interviews vi nåede op på, har empirien opnået en vis form for mætning af informationer, som borger for undersøgelsens validitet.

8.2 Anonymitet

Vi har ikke kunnet garantere informanterne fuld anonymitet, da der er tale om offentlige opslåede stillinger. Informanterne er dog blevet lovet, at vi i rapportering af resultaterne vil sløre eller udelade oplysninger, der kan identificere informanten eller det enkelte pastorat. På den baggrund vurderer vi, at der ikke er negative konsekvenser forbundet med at deltage i undersøgelsen.

9. Referencer

Betænkning fra Udvalget om Præstemangel, Kirkeministeriet 2018.

Felter, Kirsten Donskov og Bjerrum, Ruth Søndergaard: *Hvad forventer folket af folkekirken? Et medlemsperspektiv på diskussionen om forandringer i folkekirkens struktur på landet, i forstæderne og i byen*, København, Center for Kirkeforskning, KU / Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2015.

Mortensen, Bjarke Schönwandt: *Supplement til Præster i folkekirken 2024 – tal og tendenser*, Aarhus, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2024.

Hansen, Amalie og Leth-Nissen, Karen Marie: ”Belastninger og beskyttende faktorer i præsters psykiske arbejdsmiljø I:II”, i *Præsten* 2023, Nr. 21, s. 425-456.

Hansen, Amalie og Leth-Nissen, Karen Marie: ”Belastninger og beskyttende faktorer i præsters psykiske arbejdsmiljø II:II”, i *Præsten* 2023, Nr. 22-23, s. 460-464.

Leth-Nissen, Karen Marie, Jais Poulsen, Maiken Friischman Larsen, Tina Langholm Larsen og Emma Helena Glasscock: *Religiøsitet og forholdet til folkekirken 2020: Bog 2 – Kvalitative studier*, København, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2022.

Mortensen, Bjarke Schönwandt: *Supplement til Præster i folkekirken 2024 – tal og tendenser*, Aarhus, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2024.

Mortensen, Bjarke Schönwandt, Helena Grovn og Karen Marie Leth-Nissen: *Præster i folkekirken 2023 – Tal og tendenser*, København, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2023.

Taylor, Charles: ”The Politics of Recognition”, i Amy Gutmann (red.): *Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition*, Princeton, Princeton University Press 1994.

Del II

Når embedet ikke tiltrækker

10. Indledning: 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 Pastoralseminariet¹⁷. 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 overgange og mønstre i præsters arbejdsliv ved vi, at mellem 21 og 26 % af de atterede fra pastoralseminarieuddannelsen i perioden 2017-2020 ikke har været ansat i folkekirken inden for de første tre år efter endt uddannelse,¹⁸ altså noget færre, end Andersen fandt i sin undersøgelse.¹⁹

17 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.

18 Grovn, Helena og Kristine Bjerg Skræddergaard: *Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv – fra uddannelse til pension*, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2025.

Da data er per 1. januar ét, to og tre år efter afsluttet pastoralseminarieuddannelse, kan der være præster, der midlertidigt har været uden arbejde på netop denne dato i samtlige tre år efter uddannelsens afslutning. Disse præster vil i sådanne tilfælde tælle med som personer, der ikke har været ansat i folkekirken.

19 Noget af forskellen på resultatet i de to undersøgelser kan formentlig forklares med tidsforskellen i deres metoder. Resultatet i den aktuelle undersøgelse af overgange og mønstre i præsters

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 atterterede fra pastoralseminarieuddannelsen i perioderne 2011-2014 og 2017-2020, og som ikke er blevet præster efterfølgende.²⁰

Ifølge Andersens undersøgelse havde en tredjedel af dem, der var i andet arbejde, aldrig søgt ansættelse som præst, og en anden tredjedel havde højst søgt tre stillinger.²¹ 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.

10.1 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 præstestillinger²².

arbejdsliv er opgjort tre år efter afsluttet pastoralseminarieuddannelse, jf. Grovn og Skræddergaard 2025. Resultatet i Andersens undersøgelse er fundet ét år og tre måneder efter, det seneste hold havde semesterafslutning, jf. Andersen 2012, s. 6.

²⁰ 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.

²¹ Andersen 2012, s. 11.

²² Af hensyn til informanternes anonymitet videregiver vi ikke oplysninger om nuværende beskæftigelse.

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 job som folkekirkepræst efter at have gennemført pastoralseminarieuddannelsen?²³

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 med et 'i' i hjørnet, hvor vi dykker lidt dybere ned i, hvad informanterne svarer på udvalgte spørgsmål. Disse tekstbokse er tiltænkt som 'bonusinformation' til de læsere, der er interesserede i flere detaljer, og kan læses uafhængigt.

23 Indtil 2014 var pastoralseminarieuddannelsen et pastoralseminarium.

11. 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. 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.²⁴ 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.

11.1 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

24 Se metodeafsnittet for mere om, hvor oplysningerne stammer fra.

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.²⁵

25 Tre af informanterne fik ikke stillet dette spørgsmål.

12. Pastoralseminarieuddannelsen

12.1 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 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.

12.1.1 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.

12.1.2 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.”

12.1.3 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.

12.2 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.

12.2.1 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.”

i 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 præstejobbet 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.”

”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.

12.2.2 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 livsstilsdimension:

”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.”

i 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:

”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.

12.2.3 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 vægtlægnings. 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.”

12.3 Hvordan opleves pastoralseminarieuddannelsen som klargørende til jobbet som præst?

Når det gælder pastoralseminarieuddannelsens bidrag til at gøre informanterne klar til præstjobbet, 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.”

i 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 præstegerningen, 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:

”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.

12.4 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.”²⁶

26 Interviewpersonen har gået på pastoralseminarieuddannelsen før indførelsen af Ny Præst, hvor der er én uges mere praktik.

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.”

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.”

12.5 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 klagørende 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.

13. 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.

13.1 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, ar-

bejdets 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 teologen i mig. Kunne ikke se det for mig.”

13.2 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.”

13.3 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 re-

levante 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.

14. 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.

14.1 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.

14.2 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 folkekirkenes 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

14.3 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.”

14.4 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, ²⁷, 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.”

14.5 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

27 Andersen 2012, s. 19.

noget præstegerningen, ansættelsesprocessen eller pastoralseminariet har skabt. Det er en tvivl, jeg har haft, siden jeg søgte ind på teologi.”

”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.²⁸ Om behovet for at kunne se sig selv i rollen er en tendens, der er tiltagende, kan denne undersøgelse imidlertid ikke give svar på.

14.6 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:

”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

28 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.

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.

14.7 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 løn-

veauer vil en præsteløn være en lønnedgang, som ikke taler for at skifte det nuværende job ud med et præsteembede.

14.8 Ensomhed i jobbet



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.

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.”

”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.

14.9 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 deltidsstilling 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.

14.10 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.²⁹ I vores materiale er der ikke udsagn, der direkte støtter Andersens fund. Vores ovenstående fund berører dog i en vis grad problemstillingen.

14.11 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:

”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.

²⁹ Andersen 2012, s. 21.

14.12 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.

15. 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 teologistudiet³⁰ – 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 jasiere vil overveje at tage skridtet til at blive præster. Dette ser vi nærmere på i dette kapitel. Til slut opridser vi nogle af de muligheder, folkekirken med fordel vil kunne arbejde med, hvis man ønsker at rekruttere flere præster fra gruppen af pastoralseminarieuddannede.

30 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.

15.1 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.

15.1.1 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 indsatser 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.”

15.1.2 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!”

15.1.3 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 forenings- 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.”

15.1.4 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.”

15.1.5 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 teologen i mig. Kunne ikke se det for mig. Ville ikke være ked af en opdelt stilling, men spørgsmålet er, om det er muligt.”

15.1.6 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.”

15.1.7 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.”

15.2 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 opfrisnet noget af det, der er kommet langt væk ved at være i berøring med praksis på uforpligtende vis.
- Fastholdelse gennem kommunikation til attererede 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.

15.3 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.

16. Punkter til videre refleksion

I dette afsnit behandler vi forskellige punkter til videre refleksion. Afsnittet tager udgangspunkt i den kvantitative undersøgelse af overgange og mønstre i præsters arbejdsliv³¹ samt *Betænkning fra Udvalg om præstemangel*³² og perspektiver fra nærværende undersøgelse.

Fra undersøgelsen af overgange og mønstre i præsters arbejdsliv ved vi, at ca. 5-6 % af de færdiguddannede 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 dem, der får embede som deres første job.³³ Denne undersøgelse viser, at det, at man får en anden karriere, ikke nødvendigvis skyldes et aktivt fravalg af præstegerningen, men at man får tilbudt noget andet først. Som en interviewperson fremhæver, så er det en hurtigere ansøgningsproces at søge job i andre brancher end som præst i folkekirken. Sammenholdt med pointen i undersøgelsen af overgange og mønstre i præsters arbejdsliv, at de, der starter i et andet job, har en kortere ledighedsperiode end dem, 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.

31 Grovn, Helena og Kristine Bjerg Skræddergaard: *Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv – fra uddannelse til pension*, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2025.

32 *Betænkning fra Udvalget om præstemangel*, Kirkeministeriet 2018.

33 Grovn og Skræddergaard 2025.

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.³⁴ 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. forpligtede samarbejder om enkeltopgaver eller sammenlægninger af sogne, pastorer 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 ressourcer, da den nuværende struktur med én præst til ét sogn eller ét pastorat ikke understøtter samarbejde mellem præster tilstrækkeligt.³⁵ Undersøgelsen *Præster på tværs* viser, at dannelsen af storpastorater i et vist omfang har realiseret denne hensigt.³⁶ 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 sog-

³⁴ *Betænkning* 2018, s. 39-40.

³⁵ *Betænkning* 2018, s. 10; 18; 70-71; 73.

³⁶ Thomsen, Marie Hedegaard og Kirsten Donskov Felter: *Præster på tværs. Storpastorater som ramme om præstens arbejde på landet*, Aarhus, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2020.

nepræsten. Med udgangspunkt i rapporten *Når grænser flyttes*³⁷ 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”.³⁸ Udvalget har dog også med i sine overvejelser, at kvotestillinger kan være brugbare i begrænsede perioder for præsterne.³⁹ 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 i alle tilfælde er hensigtsmæssigt 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”.

37 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.

38 *Betænkning* 2018, s. 11.

39 *Betænkning* 2018, s. 72.

17. 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 attererede, der har gået på pastoralseminarieuddannelsen i perioderne 2011-2014 og 2017-2020, og som ikke er blevet præster efterfølgende.

Når det kommer til begrundelser for at gennemføre pastoralseminarieuddannelsen, finder vi tre typer af 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 forhåndskendskabet til præstegerningen har motivationen 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.

Især de målrettede oplever uddannelsen som klagørende, og for nogle af de uafklarede har uddannelsen haft en dannende funktion. 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. Når nogle 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 den netop giver et indblik i arbejdets indhold, 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 pastoral-seminarieuddannelsen. 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, præstejobbet 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 i varierende grad 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

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 forhold, færdiguddannede fra årgangene 2006-2010 havde i Andersens undersøgelse, stadig er aktuelle i dag. Vi finder imidlertid også tre forhold, der er nye. Det drejer sig om personlige forhold; usikkerhed på, hvorvidt man

vil kunne udfylde rollen, og lønning, som tilføjer yderligere nuancer til billedet af forbehold.

Angående muligheder for at rekruttere til præsteembeder blandt undersøgelsens interviewpersoner, der ikke er blevet præster flere år efter endt pastoralseminarieuddannelse, viser undersøgelsen, at der er nogle vilkår, der skal bringes på plads først. Det gælder også de målrettede, som oprindeligt gennemførte med det formål at blive præst. Undersøgelsen viser dermed, 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, som udspringer af 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 eventuelt flere stillinger uden bolig.

18. Undersøgelsens metoder

Projektet har fået tilladelse til at bruge kontaktoplysningsdata på tidligere studerende på pastoralseminarieuddannelsen fra studiesystemet til udvælgelse af interviewpersoner. Projektet fik udleveret data for 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 skønnedes 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 skønnedes 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.

18.1 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 for at undersøge, om der er forskel på, hvor tidsmæssigt stor afstand man har fået til pastoralseminarieuddannelsen i forhold til, om man kan se sig selv som præst i folkekirken på et tidspunkt.

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.

18.2 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.

19. 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.

Grovn, Helena og Kristine Bjerg Skræddergaard: *Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv – fra uddannelse til pension*, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2025.

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, Folkekirkens 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.

Del III
**Årsager til
at stoppe i embedet**

20. Indledning: Årsager til at stoppe i embedet

I delprojekt 3 præsenterer vi resultaterne af interviews med præster, der er stoppet i embede før pensionering.

Fra en aktuell undersøgelse af overgange og mønstre i præsters arbejdsliv ved vi, at der i perioden 2018-2022 var mellem 5,5 % og 6,4 % af præsterne i folkekirken, som ikke var ansat 1. januar året efter. Tallene kan dog ikke fortælle os noget om, hvorvidt der er tale om en kortere pause mellem stillinger, om der er tale om pensionering, eller om det er personer, der har fundet et andet arbejde end præst. Vi ved dog, at af de 5,5-6,4 % af præster, der ikke var ansat 1. januar året efter, har 57-69 % af dem været i alderen 60 år+. Mellem hver tredje og hver femte præst er vendt tilbage til folkekirken igen, året efter at have været væk. I denne gruppe indgår også pensionerede præster.⁴⁰

Om end præsterne ikke flygter ud af folkekirken, synes det imidlertid relevant at undersøge, hvad der ligger bag, når nogle præster vælger at forlade embedet i en tid med præstemangel i folkekirken. Dette undersøges på baggrund af interviews med præster, der har forladt embedet i perioden 2014-2024. Det undersøges, hvilke forhold der har ledt frem til, at de interviewede vælger præsteembedet fra, og hvilke muligheder der er for fastholdelse af præster i folkekirken. Sidstnævnte er undersøgt ved at spørge ind til, hvad der kunne have fastholdt respondenterne i embede, samt hvad

40 Grovn, Helena og Kristine Bjerg Skræddergaard: *Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv – fra uddannelse til pension*, Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter 2025.

der skal til for, at de kan finde på at søge tilbage i embede som præst i folkekirken.

Da dette er en kvalitativ interviewundersøgelse, er formålet at vise nuancerne af de oplevelser, som interviewpersonerne har haft. Undersøgelsesmetoden egner sig ikke til at fremstille, om der er mange eller få personer, der udtaler sig om et emne. Enkelte steder nævnes mængden af interviewpersoner, der fortæller noget om et givent emne dog, da det, at mange siger noget om det, er med til at vise bredden i perspektivet.

20.1 Disposition

Indledningsvis præsenterer vi kort undersøgelsens interviewdeltagere. Herefter fokuserer vi på informanternes årsager til at være stoppet i embede, herunder også om tro og teologi har spillet nogen rolle i forbindelse med at stoppe som præst.

Efterfølgende kigger vi på fastholdelsesmulighederne. Først stiller vi spørgsmålet om, hvad der kunne have været med til at fastholde præsterne i embede, derefter bevæger vi os videre til spørgsmålet om, hvad der kunne få de interviewede til at vende tilbage til embede, eller hvad der fik dem til at vende tilbage, hvis de er i embede igen.

Til slut løfter vi blikket til de perspektiverende afsnit. Først sammenligner vi denne undersøgelses resultater med tidligere undersøgelsers resultater, og efterfølgende opstiller vi punkter til refleksion med udgangspunkt i resultaterne i denne undersøgelse og *Betænkning fra Udvalget om præstemangel* (2018).

Undervejs optræder der tekstbokse med et 'i' i hjørnet. Disse er tiltænkt som 'bonusinformation', der kan læses uafhængigt af den øvrige tekst.

21. Præsentation af interviewpersoner

Vi har interviewet 20 personer, der har haft embede som præst i folkekirken, men som er stoppet ”før tid”. Dvs. præster, der er stoppet af andre årsager end pensionering. Nogle af interviewpersonerne er blevet præster i folkekirken igen efter en pause. Alle deltagerne har en uddannelsesbaggrund som cand.theol. Deres alder ved embedsophør varierer fra starten af 30’erne til slutningen af 60’erne. Der er 12 kvinder og otte mænd, der har deltaget, dvs. kønsfordelingen er en smule skæv. Interviewpersonerne har haft en til syv stillinger i løbet af deres præstekarriere. Deres erfaring som præst varierer mellem ét år og mere end 30 år.

Der er en ligelig fordeling mellem land- og bypræster, hvoraf nogle har betjent sogne i både land og by. Der er både interviewpersoner, der er stoppet i en stilling med betjening af ét sogn og med betjening af to eller flere sogne. Der er også interviewpersoner, der har haft særfunktioner i forbindelse med deres stillinger. Størstedelen har haft en fuldtidsstilling, inden de stoppede som præst, og størstedelen har haft minimum én præstekollega. Der er både deltagere, der havde embedsbolig, og interviewpersoner, der ikke havde, dog med overvægt af interviewpersoner med embedsbolig.

22. Hvilke faktorer ligger bag, når nogle præster forlader embedet før pensionsalderen?

I interviewene har vi bedt respondenterne fortælle om, hvad der ledte frem til deres beslutning om at stoppe i embedet som præst. Deres fortællinger viser, at der er flere faktorer på spil for den enkelte interviewperson, men der er også nogle faktorer, der fylder mere end andre, og nogle forhold, der bliver udslagsgivende. Årsagerne til at stoppe kan i nogle tilfælde føres tilbage til tidligere stillinger, som forhold, der bygger sig op over tid.

Kapitlet er inddelt i fire hovedafsnit. Det første afsnit handler om arbejdsrelationer, herunder samarbejdsvanskeligheder med menighedsråd, præstekolleger og kirkefunktionærer, forholdet til foresatte samt mobning og chikane. Vi begynder med dette afsnit, da det er de professionelle relationer, der er den årsag, som flest interviewpersoner angiver som en af hovedårsagerne til, at de stoppede i embede. Det næste afsnit handler om arbejdsforhold og -strukturer, som er det næstmest forekommende emne i interviewmaterialet. I dette afsnit berører vi flydende grænser mellem arbejde og privatliv, stress og udbrændthed, arbejdsopgaver og arbejdsmængde samt forventninger fra interviewpersonerne selv og fra andre. Arbejdsforhold og -strukturer forekommer både at være en medvirkende årsag til, at interviewpersonerne stoppede, og som en hovedårsag til at stoppe. Det tredje afsnit handler om ønsket om forandring og et positivt tilvalg af at ville prøve noget nyt, herunder at benytte andre kompetencer og egenskaber samt et ønske om mere tid til familien. I de fleste af disse eksempler har det været en af de afgørende årsager til, at interviewpersonerne stoppede.

Det fjerde afsnit handler om det, man kunne kalde trosudfordringer. Dvs. forhold, der relaterer sig til interviewpersonens tro og teologi i forbindelse med at stoppe. I modsætning til de andre faktorer nævnes trosudfordringer kun som afgørende i ganske få tilfælde. Ikke desto mindre synes de at spille en vigtig rolle for selvforståelsen og trivslen som præst. Det drejer sig om egen tro, modsætningsforhold til folkekirken som helhed og opfattelsen af at være kaldet.

22.1 Relationer

For en stor del af interviewpersonerne har én af de faktorer, der ligger til grund for, at de stoppede, været samarbejdsproblemer, og for nogle har der været tale om massive problemer, mobning eller stress. Nogle har følt sig presset af foresatte til at stoppe i deres embede, selvom det ikke har været det, som de selv ønskede. Konflikter viser sig at være årsag til, at mange af de interviewede stopper i embede tidligere end planlagt. Nogle havde forestillet sig, at de skulle være præster, indtil de gik på pension.

22.1.1 Samarbejdsvanskeligheder med menighedsråd

Menighedsrådet er den samarbejdsrelation, hvor flest interviewpersoner oplever vanskeligheder.

Nogle interviewpersoner er startet deres tid i sognet med at have et godt samarbejde med menighedsrådet, hvor vanskelighederne først opstår, da der kommer udskiftning i menighedsrådet:

”Så fik jeg en ny formand, som var i rådet i forvejen, men som ændrede sig, da vedkommende blev formand.”

”Så blev der skiftet ud i menighedsrådet [...] Det blev til dårligt arbejdsmiljø.”

I den forstand oplever nogle interviewpersoner, at deres arbejdsmiljø og trivsel er afhængigt af, hvem der sidder i menighedsrådet, og at det dermed kan skifte ved valg.

I nogle af de konflikter, som de interviewede har stået i, er der blevet gjort forsøg på mægling og konflikthåndtering, hvilket er slået fejl ifølge de interviewede, hvorefter det kan være svært at se en vej tilbage:

”Det gik i knude. Provsten arrangerede mediatorsamtale mellem menighedsrådsmedlemmet og mig. For mig er det et sted, hvor begge bliver hørt, og det synes menighedsrådsmedlemmet ikke det var. Det gjorde, at glasset var næsten helt fyldt. Det synes jeg ikke, at jeg kunne stå model til.”

Tjenesteboligen kan også påvirke forholdet til menighedsrådet, da det er menighedsrådets ansvar at stå for vedligehold af boligen. Flere interviewpersoner har oplevet, at der har været behov for udbedringer af boligen, hvilket menighedsrådet har været tøvende over for. De manglende udbedringer kommer til at fylde for interviewpersonerne, og det kan opleves som en ekstra belastning, at det er menighedsrådet, der skal forhandles med om udbedringerne, når det også er menighedsrådet, som de interviewede skal samarbejde med i det daglige arbejde.

22.1.2 Samarbejdsvanskeligheder med præstekolleger og medarbejdere

Når det kommer til præstekolleger, kan der opstå samarbejdsvanskeligheder, hvis den interviewede og den tidligere kollega har været meget forskellige og med forskelligt syn på opgaver, teologi eller embede:

”Så er der noget med embedssyn ved kollegaen, der kan presse lidt. Den kollega, jeg havde længst, og jeg havde ikke samme embedssyn. Der var altid et mismatch, og det kan man ikke holde til i lang tid.”

Der er også samarbejdsvanskeligheder og konflikter, som er startet mellem præstekollega og medarbejdere, præstekollega og menighedsråd eller menighedsråd og medarbejdere, men som har påvirket interviewpersonerne, fordi konflikten har vokset sig stor, og de interviewede er blevet viklet ind i det:

"[...] det fyldte alt for meget i forhold til at have overskud til at være præst for menigheden."

Der er også eksempler blandt interviewpersonerne på, at vanskelige relationer til præstekolleger ikke nødvendigvis behøver at handle om konflikt, men nærmere om fraværet af samarbejde og kontakt:

"Der var ikke konflikt, men vi havde ikke noget sammen. Det var den kultur, der var. Jeg ville gerne, at det havde været noget mere."

22.1.3 Mobning og chikane

I forhold til spørgsmålet om, hvorvidt mobning eller chikane har været medvirkende årsag til, at de interviewede er stoppet som præst, skal det nævnes, at vi ikke har defineret begreberne mobning og chikane. Dvs. det er interviewpersonernes egen forståelse af, hvornår noget er mobning eller chikane.

Mobning og chikane har for nogle interviewpersoner stået på i flere år, inden de forlader embedet, da det ikke er lykkedes at løse konflikterne på egen hånd eller ved hjælp af ledelse eller menighedsråd. De oplevelser, som interviewpersonerne har med mobning og chikane, har også en rød tråd til samarbejde med menighedsråd, præstekolleger, medarbejdere og provst, da situationerne med mobning og chikane i de fleste tilfælde involverer en af disse samarbejdspartnere.

Teologiske uenigheder, der kommer til udtryk i handling og rituel praksis, kan opleves som mobning, når nogle samarbejdspartnere f.eks. ikke vil deltage i gudstjenester med præsten pga. de teologiske uenigheder:

"Det kan opfattes som mobning, at min kollega præst ikke ville holde gudstjeneste sammen med mig."

Grænseoverskridende sprogbrug eller handlinger kan opleves som utrygt arbejdsmiljø både for præster og medarbejdere i sognet. Det har indvirkning på arbejdsmiljøet og arbejdsglæden for interviewpersonerne, da de

grænseoverskridende handlinger udføres af personer, som de interviewede arbejder sammen med stort set hver dag.

I de tilfælde, hvor de grænseoverskridende handlinger udføres af menighedsrådet eller enkelte menighedsrådsmedlemmer, oplever interviewpersonerne, at det har stor indflydelse på deres arbejdsglæde og muligheder for at udføre arbejdsopgaver. De eksempler, respondenterne fortæller om, handler både om indblanding i, hvordan præsten udfører sine arbejdsopgaver og kvaliteten heraf, men de grænseoverskridende handlinger kan også gå på præsten som person, og det kan påvirke privatlivet gennem embedsbolig og familien, som også bor i sognet og boligen:

”Vedkommende lavede ulovligheder i de store ting og blandede sig i de små ting, hvor de kunne chikanere mig.”

”Hvis det bare ikke var min familie og mine børn, det gik ud over. [...] Præstegården blev brugt som våben.”

Der er også oplevelser af chikane fra ledelsen samt følelse af svigt, når ledelsen ikke formår at håndtere situationer med mobning og chikane. Det kan også opleves som et stort svigt, når en foresat ikke støtter sine ansatte:

”Hvis man ikke støtter sine ansatte, er der tale om noget, der grænser til psykisk vold.”

22.1.4 Forhold til foresatte

Forholdet til foresatte kan have stor indvirkning på arbejdsglæden og ønsket om at finde et andet arbejde. Det er især provstens ledelsesstil, der fylder i interviewene, men biskoppens rolle kan også have indvirkning. Det er dog typisk forholdet til provsten, som nærmeste leder, der i første omgang kan udvikle sig problematisk. Biskoppen og stiftet kommer i anden række, når forholdet til provsten er gået i hårdknude, og præsten bliver nødt til at række ud til biskoppen.

Det er navnlig fraværet af ledelse eller manglende handling fra ledelsens side, der fører til frustration hos de interviewede:

”Der var ikke opbakning til det og ledelsesforståelse for, hvordan man leder sådan en som mig. For meget tro på, at præster leder sig selv.”

Der er en oplevelse af, at præsterne må passe sig selv, og her savnes der mere initiativ og struktur fra provstens side. Det gælder f.eks. i sårbare situationer, som ved corona-nedlukningen, hvor nogle har følt sig alene og efterladte uden klare forventninger eller retningslinjer for håndtering af situationen. Det kan også være situationer, hvor en kollega er fraværende, og præsten står alene tilbage med egne og kollegaens opgaver. Og det kan være situationer, hvor præsten selv har symptomer på stress/overbelastning eller er kommet tilbage efter en sygemelding:

”Provsten havde svært ved at være der for dem, der stod tilbage, når nogen gik ned. Provsten kontaktede mig ikke selv og spurgte hvordan det gik. [...] Jeg stod med det alene.”

Det kan også handle om manglende håndtering af en konflikt med en præstekollega eller hjælp til håndtering af potentielt konfliktfyldte situationer:

”Jeg skulle præsentere upopulære beslutninger for menighedsrådene, og det skulle måske have været ledelsen, der gjorde det.”

”Man dækker over hinanden og jeg blev træt af den måde, folkekirken kører på. Ting, der ikke var kæmpestore, fik lov til at vokse sig store.”

Oplevelsen af, at der ikke bliver taget hånd om problemer, kan være med til at forstærke konflikterne.

Ønsket om mere initiativ og struktur fra provstens side kan også være et ønske om hjælp til at strukturere arbejdstimer og arbejdstidspunkter:

”Jeg har svært ved at se præstefriheden, for der er mange bundne opgaver på bundne tidspunkter, så provster og biskopper kan lige så godt gå ind og lede og fordele opgaver. Men de tør ikke.”

Medvirkende årsager til at stoppe i embedet er for nogle interviewpersoner, når de har en oplevelse af, at deres foresatte ikke er loyale over for dem og f.eks. står på den anden parts side i en konflikt:

”Der blev onde stemninger, og jeg blev presset ud. Biskop og provst skulle have en løsning. I stedet for at de arbejdede på en løsning i pastoratet, så ofrede de mig. [...] Det var også et knæk for mig. Jeg oplevede at blive kastet under bussen. De højere gejstlige var ligeglade, bare de kunne få fred.”

22.2 Arbejdsforhold og -strukturer

Når det kommer til at stoppe i embede på grund af arbejdsforhold og -strukturer, handler det om flydende grænser mellem arbejde og privatliv, konkrete arbejdsopgaver og arbejdsomængde, stress og udbrændthed samt at det kan være svært at leve op til forventninger.

22.2.1 Flydende grænser mellem arbejde og privatliv

De flydende grænser mellem arbejde og privatliv skyldes for nogle bl.a. mangel på struktur i arbejdet som præst. Det indebærer, at der er flydende arbejdstid, skæve arbejdstider og at man nemt kan komme til at arbejde for meget, især når man er den eneste præst i sognet. For nogle er der et behov for forventningsafstemning med ledelsen angående, hvor meget arbejdstid enkelte arbejdsopgaver må tage, så timerne på de enkelte opgaver ikke tager overhånd, samt hvornår arbejdsopgaverne skal ligge:

”Der mangler en forventningsafstemning. F.eks. at man må bruge to timer på begravelsessamtale, og hvis du bruger tre, så er én time interesseltime.”

”Jeg havde brug for en provst, der sagde, at begravelser ligger om formiddagen og behøver ikke være kl. 14.”

Et par informanter oplever telefonen som stærkt medvirkende til, at arbejde og privatliv flyder sammen, da telefonen gør præsten tilgængelig hele tiden, og man ved aldrig, hvornår den ringer. Også tjenesteboligen opleves som en faktor, der får arbejdsliv og privatliv til at flyde sammen:

”Og her havde jeg aldrig fri. Folk kom i gården. Telefonen ringede, når jeg sad der. Konfirmanderne kom hjem til mig, det var svært at navigere i.”

Det er især det forhold, når tjenesteboligen ligger tæt på sognegården eller kirken, der får grænserne mellem arbejde og privatliv til at flyde sammen, da der ikke er en fysisk grænse mellem arbejdsplads og det private hjem. F.eks. har interviewpersonerne oplevet at kunne høre arbejdspladsen, når de selv har fri, at der bliver banket på døren, når man har fri, og at man må inddrage boligen til sogneaktiviteter, hvilket inddrager hele familien.

De flydende grænser mellem arbejde og privatliv kan især gå udover samværet med familien og kan give dårlig samvittighed hos præsten:

”På privatfronten har det været en kæmpe gave at stoppe [som præst]. Jeg tænker meget over, at det, der er den største belastning for præsteembedet, er jo klassisk, at man er gift med sin menighed og sin familie. Og enten lider familien eller menigheden eller præsten. Eller alle. Det er en krævende livssituation at være i.”



Var det en vanskelig beslutning at stoppe som præst?

Beslutningen om at stoppe som præst har for nogle været uproblematisk og en naturlig følge af omstændigheder som alder, udløb af stilling eller et ønske om at prøve noget nyt. Men andre fortæller om en vanskelig proces, som har udfordret deres identitet og selvforståelse. Fælles for dem er, at de har været glade for deres menighed og deres arbejdsopgaver, men at de har oplevet så store problemer med strukturer og arbejdsmiljø, at de ikke ser anden udvej end at stoppe. Som en udtrykker det: ”Det var ikke en svær beslutning, men det var en hård beslutning. At det jeg havde uddannet mig til og arbejdet henimod hele mit liv, det holdt ikke.”

22.2.2 Arbejdsomængde

Generelt er interviewpersonerne glade for de fleste opgaver i præstegerningen, men arbejdsomængden kan blive for stor ifølge de interviewede, og det går ud over overskuddet til menigheden eller tid til familien. Kombineret med en stor arbejdsomængde kan en seks dages arbejdsuge ende ud i, at det er partneren, der tager det store slæb i hjemmet, er sammen med børnene i weekenden og tager alle barnets sygedage, da det f.eks. kan være svært for en præst at melde afbud til en begravelsessamtale eller en bisættelse.

Det er både erfarne præster og nye præster, der oplever, at arbejdsomængden kan blive for stor. En interviewperson med mange års erfaring som præst har f.eks. oplevet at blive trukket særligt meget på pga. sin erfaring. En anden interviewperson oplevede som relativ ny præst, at det var svært at finde tid nok til kerneopgaverne, fordi vedkommende ikke havde nogen erfaring at trække på:

”Jeg synes ikke, der var tid nok til de her kerneopgaver. Især ikke som ny præst, hvor man ikke har noget at trække på. [] Man skal selv finde på ting, hvis det skal være nyt og godt og kan stå inde for det. Det er der ikke tid til i en almindelig præsts liv.”

En tredje interviewperson har oplevet, at den store arbejdsomængde kom snigende i takt med, at vedkommende blev mere erfaren og bekendt med embedet og menigheden:

”Jeg fik flere opgaver, efterhånden som jeg blev kendt med embedet og folk. Og så tænker jeg omfattende, at jeg måske ikke var så god til at begrænse min indsats. Jeg var meget træt, når jeg ikke skulle arbejde. Jeg investerede meget i det. [...] Jeg lod mig engagere. Jeg havde arbejdet mig ind i stoffet og var engageret, så det kom til at fylde.”

Der er flere interviewpersoner, der fremhæver vigtigheden af, at man som præst selv er i stand til at sige nej til opgaver eller prioritere, hvis opgaverne ikke skal vokse en over hovedet. Samtidigt er der også interviewpersoner, der ønsker mere støtte fra provsten til at prioritere arbejdstid og arbejds-

opgaver, da det kan være udfordrende, når der er mange forventninger fra menighed og menighedsråd.

22.2.3 Svært ved at leve op til forventninger

Det er både interviewpersoner med høj og lav embedsalder, der oplever, at det kan være svært at leve op til forventningerne fra en selv eller fra andre. Det at have svært ved at leve op til forventninger har i flere tilfælde sammenhæng med arbejdsmængde eller flydende grænser mellem arbejde og privatliv. Når forventningerne kommer fra interviewpersonen selv, kan det handle om, at interviewpersonen ikke synes, at han/hun udfører sine opgaver godt nok, fordi det er svært at nå alle opgaverne:

”Jeg tror mest, jeg har været skuffet over mig selv, fordi jeg måtte hive prædiken frem fra tidligere og ikke havde tid til at skrive noget nyt. Når man har gjort det mange gange nok, så bliver man skuffet over sig selv. Men jeg har aldrig modtaget klager.”

Dårligt arbejdsmiljø kan også have indvirkning på respondenternes egen vurdering af evne til at udføre præstearbejdet godt nok:

”Jeg havde på en måde svært ved at leve op til mine egne forventninger. Fordi jeg ikke trivedes, gik det udover prædikener – jeg fik sværere ved at skrive dem pga. mistroisæl. Mit arbejde smadrede min forkynderevne, og det blev jeg ked af.”

Når interviewpersonerne har svært ved at leve op til andres forventninger, kan det handle om, at menighed og menighedsråd ifølge de interviewede ikke har stort nok kendskab til, hvad præstens arbejdsopgaver er, og hvor meget tid, det tager at udføre opgaver. Det handler især også om manglende forventningsafstemning mellem præsten og provsten og/eller menighedsrådet:

”Forventningerne – problemet var nok, at det ikke rigtig var udtrykt, hvad forventningen var fra andre. Det flød ligesom bare sådan usagt. Ikke nogen forventningsafstemning, det var hårdt. Ikke klare aftaler.”

22.2.4 Stress og udbændthed

En stor arbejdsmængde har i nogle tilfælde ført til, at interviewpersoner enten har været sygemeldt med stress eller haft tegn på stress eller udbændthed. Hos nogle stykker har det været en af de afgørende årsager til, at de er stoppet som præst. Det er både interviewpersoner med en lang karriere som præst, der har oplevet stress eller udbændthed, såvel som præster med en kort karriere.

I de fleste tilfælde udløses stresssymptomerne af, at arbejdsmængden er for stor for interviewpersonerne. Nogle af de interviewede har oplevet en ekstra arbejdsbyrde, fordi deres præstekollega er stoppet eller har været fraværende af andre årsager, og de skal dække ind for vedkommende i forskelligt omfang. Nogle af respondenterne fortæller også, at de vender tilbage til deres embede efter sygemelding med stress, men at de bliver nødt til at sige op, fordi der er nogle strukturelle eller relationelle forhold på deres arbejdsplads, der får deres stresssymptomer til at vende tilbage eller får dem til at føle sig udbændte. Ligeledes er der interviewpersoner, der har forsøgt at få hjælp fra deres provst til at ændre arbejdssituationen, når de selv er blevet opmærksomme på deres stresssymptomer, men uden at de oplever, at provsten har handlet på deres henvendelse. Oplevelsen af, at der ikke bliver taget hånd om arbejdssituationen fra ledelsens side fører til frustration.

22.3 Ønske om forandring

I de forrige afsnit har vi behandlet de negative årsager til at stoppe i embedet, hvor de interviewede f.eks. har været involveret i konflikter og følt sig presset til at stoppe, eller hvor arbejdsvilkårene har ført til slid og mistrivsel. I dette afsnit behandler vi de tilfælde, hvor de interviewede er stoppet på grund af et positivt tilvalg af noget andet, og hvor dét at stoppe som præst på et tidspunkt har været en del af de interviewedes karriereplaner eller overvejelser over længere tid. Nogle interviewpersoner har på et tidspunkt i deres karriere lagt en plan for, hvornår de vil stoppe som præster på grund af alder, f.eks. for at kunne tilbringe mere tid med familien. Andre

interviewede er stoppet på grund af en lyst til at prøve et andet slags arbejde uden for folkekirken.

For nogle interviewpersoner er disse årsager til at stoppe dog også blandet sammen med, at de er pressede af arbejdsrelationer eller arbejdsvilkår og -strukturer, hvorfor ønsket om forandring kan have forskellig baggrund. I de fleste tilfælde, hvor de interviewedes ønske om forandring handler om gerne at ville benytte andre kompetencer og egenskaber, har samarbejdsvanskelighederne dog været sekundær årsag til, at de stoppede. I de tilfælde, hvor de interviewedes ønske om forandring handler om, at de gerne vil have mere tid til familien, har der været mere på spil angående samarbejdsvanskeligheder eller andre forhold, der har ført til mindre arbejdsglæde eller decideret dårligt arbejdsmiljø.

22.3.1 Ønske om at benytte andre kompetencer og andre egenskaber

De respondenter, der ønsker at afprøve andre kompetencer og søger nye udfordringer, er ca. midtvejs i livet, når de stopper som præst, og de har alt fra få års erfaring til mange års erfaring som præst.

Der er respondenter, der har været glade for deres embede, men som har haft tanker om, at de måske skal prøve noget andet på et tidspunkt. Da muligheden for at prøve noget anderledes bød sig, så greb de den. Det at stoppe som præst for at benytte andre kompetencer kan også handle om, at udviklingsmulighederne i folkekirken er begrænsede:

”Der er stillinger med ledelse i folkekirken, provstestillinger. Men når jeg skulle se på, hvor jeg passer kirkeligt og teologisk og med geografi, så bliver antallet af stillinger færre. Så bliver det få stillinger.”

Det kan også handle om, at nogle af interviewpersonerne har haft behov for, at der skulle ske noget nyt, da de er begyndt at kede sig og savner udfordringer:

”Udfordrede mig selv for ikke at gå i stå. Da jeg nåede frem til, at jeg ikke ville være der mere, så kunne jeg ikke finde et sogn, der var mere interessant. Jeg havde et menighedsråd, der bakkede op, og dygtigt personale. Hvor skal jeg så tage hen for at få nye udfordringer og argumentere for familien, at det ville være bedre. Det blev løst ved, at jeg fandt arbejde, der udfordrede mig på nye måder [].”

Der er også nogle, der fremhæver efteruddannelse og ekstra uddannelse som en mulighed for faglig udvikling. Imidlertid oplever interviewpersonerne ikke, at de får mulighed for eller lov til at bidrage med deres ekstra kompetencer i folkekirken. Nogle føler sig overset af ledelsen, og andre oplever, at der ikke er tid til fordybelse. Nogle interviewpersoner har en oplevelse af, at videreuddannelse hverken prioriteres eller anerkendes:

”Jeg er højtuddannet, men man bliver ikke anerkendt for det, hverken økonomisk eller med opgaver. Hvis man som yngre skal være præst, vil man tænke, om der er udvikling i det – både lønmæssigt og andre ting. Så vil man nok søge noget andet. Hvis man kan finde noget andet spændende, vil man nok springe til. Det vil jeg selv, på trods af at jeg er glad for menighed og kolleger.”

Det kan også handle om, at de opgaver, der udføres, og de timer, som interviewpersonerne har lagt i udførelsen, ikke bliver anerkendt, hvilket svækker motivationen og lysten til at lægge ekstra energi i arbejdet, som præst.

22.3.2 Ønske om mere tid til familien

Ønsket om forandring kan også handle om et ønske om mere tid til familien. Ønsket kommer fra både kvindelige og mandlige interviewpersoner, både folk med hjemmeboende og uden hjemmeboende børn ved embedsophør. Ønsket om mere tid til familien er for nogle foranlediget af et skifte i livsfase – f.eks. at man gerne vil bruge mere tid sammen med sine børnebørn eller pensionerede ægtefælle – og for andre er det på baggrund af udbrændthed. Ved at stoppe som præst har de interviewede fået mulighed for at være sammen med familien i weekender og ved højtider:

”Efter jeg har skiftet job, kan jeg se, at vi har et andet familieliv, da jeg har fri i weekender og kan være sammen med mand og børn. Kan nyde højtiderne nu. Som præst var det forbundet med meget arbejde. [...] Man har en tendens til at sætte arbejdsliv over familien, når man er præst, fordi det handler om liv og død.”

”Og nu ville jeg gerne have tid til min familie, som gerne ville være sammen med mig i weekenden og højtiderne. Og der var jeg optaget.”

22.3.3 Geografi

Geografiske og familiære forhold har også haft indflydelse på, at nogle interviewpersoner ikke er fortsat som præst. Det kan være foranlediget af, at man flytter pga. ægtefællens jobsituation eller ønsket om at flytte tættere på familien, hvilket kan være udløsende årsag til, at man opsiges sit embede, men ikke nødvendigvis årsag til, at man ikke bliver præst et nyt sted. De geografiske forhold kan også spænde ben, når det handler om, at man ønsker at skifte embede og samtidigt gerne vil blive boende i lokalområdet for ikke at flytte familien. Her kan det vise sig, at det kan være svært at finde et andet embede i nærheden:

”Vi var glade for at bo der, hvor vi var. Geografien gjorde, at jeg ikke blev præst et andet sted, så den havde faktisk betydning. Jeg skulle ikke til at flytte hele familien. Så vigtigt var det, jeg kunne få fra et andet arbejde, ikke.”

22.4 Trosudfordringer

I interviewene spurgte vi ind til, om tro og teologi havde spillet nogen rolle i forbindelse med det at stoppe som præst. Det kunne f.eks. handle om forholdet mellem egen tro og det at være præst, forholdet mellem folkekirkenes teologi og eget ståsted, og synet på det at være kaldet som præst. I det følgende ser vi nærmere på, hvordan disse aspekter ifølge interviewpersonerne har spillet ind i deres overvejelser.

22.4.1 Egen tro

Når det gælder ens egen tro, peger nogle af svarene på, at der er en sammenhæng med arbejdslivet. En interviewperson fortæller om, hvordan konflikter i kirken ødelagde vedkommendes motivation og personlige integritet i forhold til at være præst:

”Det var min personlige tro, der led et knæk i embedet og gjorde, at jeg ikke kunne stå inde for, at jeg skulle blive ved med at være præst.”

En anden fortæller om noget tilsvarende: oplevelsen af at miste troen og ikke at kunne repræsentere det kristne budskab på en autentisk måde på grund af konflikter:

”Det blev mere og mere svært at skulle stå og sige nogle ting med autenticitet. [...] Det budskab, vi skal stå og formidle og forkynde, når man ved, hvad der sker i kulissen. At man står og siger, at man ikke skal fordømme, at man skal være næstekærlig, og folk sidder og nikker, og så bagtalte de hinanden, så snart man gik ud ad døren. Både tro og håb forsvandt.”

Som interviewene viser, kan konflikter både fratage én troen og troværdigheden i forhold til det budskab, man skal formidle som præst. En anden fortæller om, hvordan et hensygnende trosliv kan føres tilbage til udbrændthed og mistrivsel i arbejdet:

”Jeg har gjort mig tanker om, at man godt kunne huske at fylde lidt mere på eget trosliv, da det godt kan tørre lidt ud i arbejdslivet [...] Det er nok også, når udbrændtheden bliver håndteret, så kommer troslivet også tilbage.”

Omvendt fortæller en interviewperson om, hvordan arbejdslivet bidrager til at fastholde troen, og hvordan det at stoppe som præst har gjort det nødvendigt at finde andre kilder til vedligeholdelse af tro og teologi:

”Når jeg ikke er præst, er det ligesom svært at fastholde min tro og teologi, så det har jeg skullet gøre noget aktivt for at fastholde i frivilligt arbejde.”

22.4.2 Modsætningsforhold til folkekirken

Enkelte interviewpersoner giver udtryk for, at de oplever et modsætningsforhold mellem egen overbevisning og folkekirken. Der kan være tale om teologiske modsætninger, eller det kan dreje sig om en oplevelse af at blive begrænset af de kirkelige rammer i forsøget på at nytænke kirkens kommunikation:

”Kald, som jeg hører det, forpligter mig på det. Og organisationen siger nej, det er ikke det, du er forpligtet på.”

En anden interviewperson pointerer, at det ikke handler om teologien, men om institutionen, som vedkommende har fået et problematisk forhold til:

”Det har ikke rykket noget ved min tro eller folkekirkens teologi. Men jeg har et anspændt forhold til folkekirken som institution, som jeg ikke havde før.”

I alle tilfælde drejer det sig om en oplevelse af et modsætningsforhold mellem på den ene side folkekirkens officielle teologi og praksisformer og på den anden side egne værdier og prioriteringer, som virker belastende, og som over tid kan bidrage til ønsket om at stoppe:

”Jeg oplevede at stå i et ugentligt forræderi.”

22.4.3 Kaldstanke

Spørgsmålet om, hvad det vil sige at være kaldet som præst, kommer til udtryk i nogle af interviewene. Det kan både handle om præstearbejdets karakter og om identitet såvel som om forpligtelsen over for en menighed.

22.4.3.1 Præstearbejdets karakter

For nogle af interviewpersonerne handler det om, at det at være præst er en livsform, der ikke kan rummes inden for en 37 timers arbejdsuge. En ældre

præst fortæller om, hvordan ansvaret som sognepræst er så omfattende, at det sprænger selve arbejdsbegrebet og gør det nødvendigt at bruge ordet kald:

”Det, at jeg har været sognepræst, er et kald og ikke et arbejde, ellers har jeg ikke kunnet bruge så meget tid på det.”

Denne præst har oplevet grænseløsheden som naturlig og ikke som en medvirkende årsag til at stoppe i embedet. Andre har det dog mere problematisk med kaldsbegrebet, som de opfatter som en måde at tilsløre dårlige arbejdsforhold på:

”Begrebet blev lidt udhulet og misbrugt til, at man skulle finde sig i dårlige arbejdsforhold. Det er vanskeligt med folkekirken, der er tre ben; tro, formidling og arbejdsplads. De er både flettet sammen men er også nødt til at være adskilt. [...] Kaldet er et ord, jeg har det svært med og fik det mere efterhånden.”

En fortæller om en oplevelse af, at kaldet for provsten legitimerer manglen på grænser i arbejdet, hvor vedkommende selv foretrækker at tale om professionalitet, som gør det muligt at skelne mellem arbejde og fritid:

”Det var et clash, da vi havde forskellige syn på kald. Jeg så det mere som et professionelt arbejde, for der skal også være grænser.”

22.4.3.2 Forpligtelsen over for en menighed

Kaldsbegrebet kan også bruges til at beskrive følelsen af at være forpligtet over for en menighed. En informant, der er stoppet nogle år inden det obligatoriske pensionstidspunkt, fortæller, hvordan vedkommende ikke længere føler at kunne levere den kvalitet i arbejdet, vedkommende skylder menigheden:

”Jeg har følt mig kaldet til at tjene de menigheder, jeg har været præst for. Det har betydet meget, og det ville jeg ikke slække af på, og jeg kunne ikke

finde på andet end at sige helt farvel og tak. For ellers havde det ikke den kvalitet, jeg ønskede, det skulle have.”

En interviewperson, der ser kritisk på kaldsbegrebet som noget, der kan misbruges til at fastholde én i embedet, vender tilbage til det for at beskrive relationen til menigheden:

”Jeg kan mærke, efter jeg stoppede, at der så er noget kald. Jeg savner relationsarbejdet og at være der for sognebornene. Det kald kan jeg ikke undsige mig.”

Nogle giver udtryk for, at det at stoppe som præst har været forbundet med en følelse af at svigte den menighed, der har kaldet dem. En interviewperson har været igennem en lang og opslidende konflikt med sit menighedsråd og har modstræbende accepteret, at der ikke er anden udvej end at stoppe, men føler samtidig at vedkommende svigter et højere kald:

”Jeg havde en følelse af, at jeg svigtede min menighed, da jeg stoppede [...]. Jeg følte virkelig, at jeg var god til det, og det var det, jeg skulle være. Det var virkelig, som om der var én deroppe, der gav mig et spark: kom nu, det er det, du skal. Så lige nu er jeg ret meget på herrens mark.”

En anden beskriver, hvordan kaldsforståelsen er blevet nærværende i forbindelse med stoppet i embede og den konflikt, der gik forud. Vedkommende har bevidst undladt at tænke på kaldet, fordi det er forbundet med en oplevelse af at svigte:

”Kaldsforståelse tænkte jeg ikke meget over. Jeg skød det lidt fra mig, for jeg følte, jeg svigtede mine sogneborn.”

Følelsen af dårlig samvittighed kommer også til udtryk hos en anden interviewperson, der svarer benægtende på, om kaldstanken har haft betydning. Ikke desto mindre opfatter vedkommende det som usolidarisk over for de kolleger, der stadig knokler, når man kunne hjælpe med at løfte arbejdsbyrden:

”Jeg har dårlig samvittighed, når jeg ved, der er præstemangel. Pensionisterne farer rundt og passer det, og de unge er udbrændte. Der er en samvittighedsfølelse over, at jeg svigter det store firma.”

22.4.3.3 Identiteten som præst

Endelig kan kaldsbegrebet bruges til at beskrive den identitet, interviewpersonerne har forbundet med præstearbejdet. Her kan stoppet som præst opleves som en krise, fordi det ikke bare stiller spørgsmål ved ens arbejdsliv, men mere fundamentalt ved, hvem man så er:

”Det at være kaldet som præst, for mig var det i lang tid bare det, jeg skulle og ville, og jeg var også rigtig god til det. [...] Det er da en identitetskrise.”

”Jeg har altid oplevet det som et kald at være præst. Det har været meget udfordrende for min selvforståelse, fordi det at virke som præst er min identitet. Jeg ønskede jo ikke at stoppe.”

22.5 Opsamling

På spørgsmålet om, hvorfor interviewpersonerne valgte at stoppe i embede, er der i alle tilfælde flere faktorer på spil, og det er typisk faktorer, der bygger sig op over tid. Nogle har selv taget beslutningen om at stoppe, og andre har følt sig pressede til at stoppe.

Samarbejdsrelationer fylder meget i interviewene, især hvad angår samarbejde med menighedsrådene. Samarbejdsvanskeligheder kan hænge sammen med personlige uoverensstemmelser. Samarbejdsvanskeligheder med præstekolleger og medarbejdere kan skyldes forskellige syn på opgaver, teologi og embede eller misbrug og psykisk vold. For nogle interviewpersoner har de professionelle relationer udviklet sig til noget, der kan opleves som mobning og chikane. Her drejer eksemplerne sig om teologiske uenigheder eller grænseoverskridende handlinger fra relationer, som præsterne arbejder tæt sammen med. Forholdet til foresatte har stor indvirkning på arbejdsglæden – især provsten, som nærmeste leder. Ønsket om at stoppe som præst kan bl.a. skyldes manglende ledelse, struktur og forventninger.

Angående arbejdsforhold og -strukturer handler det om flere forhold. Flydende grænser mellem arbejde og privatliv kan f.eks. være forårsaget af manglende struktur i arbejdet, flydende og skæve arbejdstider, telefonen, der ringer på alle tider af døgnet, og tjenestebolig, hvor der ikke er en fysisk grænse mellem arbejde og hjem. Arbejdsmængden kan også vokse sig for stor, hvilket kan gå udover privatlivet. For nogle præster er det også svært at leve op til egne eller andres forventninger. Det opleves især som en udfordring, når arbejdsmængden er for stor, da der ikke er tid til at udføre alle opgaver ordentligt, eller hvis der ikke har været en forventningsafstemning med samarbejdsrelationerne. Stress og udbrændthed skyldes ofte en for stor arbejdsmængde. Her har nogle interviewede været nødt til at forlade embedet, fordi de forhold, der har ført til stress eller udbrændthed, ikke er blevet ændret.

Ønsket om forandring er ofte mere positivt foranlediget end de ovenstående årsager til at stoppe i embede. Her kan respondenterne være glade for deres embede, men har et behov for at benytte andre kompetencer og søger ny udvikling og nye udfordringer. Der er dog også en oplevelse af, at det er svært at få lov til at udvikle sig i folkekirken, og at kompetenceudvikling og ekstra arbejdsindsats ikke bliver anerkendt. Ønsket om mere tid til familien kan være afstedkommet af et skifte i livsfase eller udbrændthed. Geografiske forhold kan også have indflydelse på jobskiftet f.eks. i tilfælde, hvor man ønsker at blive i lokalområdet, men ikke kan finde embede i nærheden. Hvis interviewpersonerne skal flytte pga. ægtefælles arbejde, kan det også være anledning til at lede efter nye udfordringer jobmæssigt.

Interviewenes udsagn om tro, teologi og kald viser, at det at være præst opfattes som et særligt erhverv, og at kaldsbegrebet af interviewpersonerne selv og/eller af deres omgivelser forbindes med særlige forpligtelser og manglende grænsesætning mellem arbejde og fritid. Det at stoppe som præst kan opleves som indgribende i forhold til eget trosliv og hele identitet, og herudover kan det være forbundet med en følelse af at svigte sin menighed. Det synes især at være tilfældet, når stoppet i embede sker som følge af konflikt med menighedsråd eller ledelse.

23. Hvad kunne have været med til at fastholde præsterne i embede?

I undersøgelsen spurgte vi ind til, hvad der kunne have bidraget til, at interviewpersonerne var fortsat som præster. I svarene var det et gennemgående træk, at interviewpersonerne knyttede til ved de oplevelser, der havde ført til, at de var stoppet, og pegede på konkrete tiltag eller forhold, der kunne have forhindret eller fået dem til at genoverveje beslutningen om at forlade præstegerningen.

23.1 Ledelse

Ifølge interviewpersonerne spiller biskoppernes og ikke mindst provsternes ledelse en afgørende rolle i forhold til at kunne have fastholdt dem i embedet som præster. Det gælder særligt i de mange tilfælde, hvor stoppet i embede er forårsaget af konflikter og samarbejdsproblemer med kolleger eller menighedsråd, men det kan også mere alment handle om at føle sig respekteret og anerkendt. I det følgende ser vi på nogle af de elementer, der efterlyses hos ledelsen.

23.1.1 Nærværende og tydelig ledelse

Et af de problemer, der peges på, handler om, at de problemer, der har ledt frem til opsigelse, ikke anerkendes, og at der ikke tages fat om det, der ligger til grund:

”Så skulle der have været en ledelse, der tog om ondets rod og tog det alvorligt.”

En anden interviewperson efterlyser en mere nærværende og mindre konfliktsky ledelse, som ikke lader initiativet til at få hjælp være op til den enkelte præst:

”En mere nærværende og konsekvent ledelse. En mindre konfliktsky ledelse. En opmærksomhed på den enkelte præst. Jeg er stor tilhænger af selvledelse og frihed, men man skal ikke sejle i sin egen sø [...] Jeg havde stadig været præst i folkekirken, hvis nogen havde grebet ind tidligere.”

23.1.2 Moralsk opbakning

En interviewperson oplever at være blevet svigtet af provst og biskop i en opslidende konflikt med menighedsrådet og efterlyser en tydeligere opbakning, som ville have givet rygstød til at fortsætte kampen. Dette fremhæves også af en anden interviewperson, som peger på betydningen af at føle moralsk støtte fra ledelsen:

”Hvis der var blevet taget mere hånd om mig, sådan som de snakkede om, og der havde været mere opbakning, også selv om provst og biskop formelt ikke kunne.”

23.1.3 Respektfuld ledelsesstil

En interviewperson fortæller om provstens ledelsesstil som årsag til at stoppe og efterlyser en mere empatisk og respektfuld tilgang til fordeling af opgaver:

”Men det var samarbejdet med provsten, der gjorde det. Måden at lede på. Der var ikke meget respekt for mit arbejde.”

23.1.4 Anerkendelse

Nogle af interviewpersonerne peger på den motivation, der ligger i at føle sig set og anerkendt for sin indsats og at få positiv feedback på de ting, man laver. Anerkendelse fra ledelsen kan endda være med til at kompensere for ekstra belastning:

”Jeg kan køre langt på literen, hvis jeg bliver anerkendt. Det havde været det vigtigste, at nogen havde fortalt mig, hvor dygtigt jeg er. Det hører jeg også fra andre dygtige præster, at de ikke føler sig anerkendt af ledelsen. Det ville have gjort, at jeg havde følt der var blevet slidt mindre på mig.”

En anden interviewperson giver udtryk for frustration over at have kompetencer, som vedkommende ikke oplever, at der var interesse for fra provstens og biskoppens side:

”Men oplevelsen af at blive behandlet ordentligt når man kom ud i et andet job, der følte jeg mig langt mere respekteret og anerkendt, end jeg kan huske i folkekirken [...] Jeg er for ambitiøs og motiveret til at fungere i et system, hvor der ikke er plads til den slags.”

En tredje interviewperson nævner den frustration, der ligger i at have arbejdet med at sætte nye tiltag i værk i kirken, men blive mødt af skepsis og løftede øjenbryn fremfor anerkendelse:

”Jeg tænker, at de burde klappe mig frem, fordi jeg prøver at være kirke, hvor folk er.”

23.1.5 Udfordring på beslutning

Et andet ledelsesmæssigt element, der kunne have bidraget til at fastholde i embedet, lader til at være sparring og modspil fra ledelsen. En interviewperson, der stoppede som præst som godt tresårig, peger på det helt konkrete, at biskoppen ikke problematiserede vedkommendes udmelding om at ville gå på pension:

”Jeg gik til biskoppen og sagde, at jeg ville stoppe om [antal] år. Det problematiserede vedkommende ikke. Jeg kunne godt have brugt lidt modspil, blive udfordret på det.”



Hvem delte du dine overvejelser med, inden du stoppede?

Den primære samtalepartner i forbindelse med overvejelser om at stoppe er ifølge interviewpersonerne ægtefællen/partneren og dernæst familie og netværk. Dette er ikke overraskende i betragtning af, at det at stoppe som præst involverer familien, idet det som regel indebærer fraflytning af tjenestebolig. Mere overraskende er det måske, at de færreste har haft en samtale om deres overvejelser med provst eller biskop forud for opsigelsen.

23.2 Udviklingsmuligheder

At stoppe som præst kan ifølge interviewene også handle om, at man ikke ser muligheder for at udvikle sig videre på det sted, hvor man er. En interviewperson peger på, at der i det daglige ikke er tid til fordybelse. Her kunne lønnet orlov være et ledelsesmæssigt værktøj til at give en ny start:

”Da jeg sagde op, hvis provsten i stedet havde givet mig mulighed for tre års orlov med tjenestemandspension og så kunne vende tilbage, så havde der været større chance for, at jeg kunne blive i folden og have lyst til at vende tilbage.”

En anden interviewperson tilslutter sig synspunktet om, at karrieremulighederne er begrænsede, hvis man ikke ønsker at søge en provstestilling:

”Manglen på forfremmelsesmuligheder og ledelsesposter blev en barriere for, hvor jeg skulle hen. Det kunne provst og biskop ikke gøre noget ved andet end, at biskoppen kunne foreslå, at jeg søgte en provstestilling.”

Der er også en interviewperson, som peger på betydningen af lydighed fra provstens side i forhold til udvikling af kirken:

”De gamle middelalderkirker, hvordan kan vi nytænke dem, så de kan bruges i nutiden? Når den samtale ikke er der, så stopper jeg. Havde den samtale været der, så var jeg nok fortsat.”

23.3 Mulighed for deltid

Nogle af de interviewpersoner, der er stoppet for at gå på tidlig pension, giver udtryk for, at de gerne ville have overvejet at blive, hvis det havde været på tale at gå på deltid, eventuelt med begrænsede opgaver eller i en særfunktion:

”Lige da jeg holdt, tænkte jeg, at det er ærgerligt, at der ikke findes nogle stillinger, hvor man alene er prædikepræst, som vist findes i Norge. Så man i et provsti har tre affire gudstjenester på en måned, men ikke andet. Da jeg holdt, var det også for at komme væk fra alle de møder om unge og demensarbejde og det ene og det andet. Hvis man kunne have fokuseret på det [...]. Så kunne jeg godt have set mig selv i det, til jeg blev 70.”

”Det kunne have været noget med deltid. Hvis provsten havde spurgt, kunne du ikke tænke dig det her på 50 %? Så kunne jeg godt have fortsat. Det kunne f.eks. have været som hospicepræst. Evt. også sognepræst sammen med en kollega.”

23.4 Ændring af strukturer

Selve folkekirkens struktur kan også opfattes som en kilde til problemer, der skulle have været rettet op på. En henviser til indbyggede konflikter – og lav løn:

”Jamen jeg tror helt klart, jeg var fortsat, hvis det ikke havde været så konfliktfyldt. Hvis der havde været klare arbejdsgange, klare strukturer. Vi slider vores menighedsråd op med at skulle tage sig af præsteboligerne. Og så synes jeg, vi er til grin med så lav en løn.”

Ønsket om ændring kan også gå på måden, folkekirken ledes på. En efterlyser en total reform af folkekirken og en mere professionaliseret ledelse:

”Det er total reform af, hvordan vi driver kirke i Danmark. Kompetente ledere, og som ikke nødvendigvis kommer fra folkekirken. Man er ikke nødvendigvis en god leder, fordi man er god præst. Sygdomspolitik og konflikt-politik. Er det overhovedet en god idé med menighedsråd?”

Ønsket om bedre ledelse kan handle om, at den folkekirkelige ledelse opfattes som ineffektiv og uprofessionel sammenlignet med en privat virksomhed:

”Folkekirken er ikke god nok til at få børn døbt og konfirmeret. Medlemsprocenten falder. De forstår ikke at vende udviklingen. Det bliver kørt uprofessionelt.”

23.5 Andet

Endelig kan det handle om, at man er blevet afklaret med, at man er landet det forkerte sted som præst:

”Jeg er nok ikke til livet som sognepræst, med dåb og konfirmander. [...] Jeg ønsker heller ikke et menighedsråd tæt på.”

23.6 Opsamling

Når det gælder, hvad der kunne have bidraget til at fastholde interviewpersonerne i embedet, peger materialet ikke mindst på ledelsens betydning i forhold til at forebygge og tackle konflikter. Men interviewene viser også, at anerkendelse og nye udfordringer, både undervejs i karrieren og som en overgang til tilværelsen som pensioneret, kunne have bidraget til, at præsterne var forblevet i embede. Interviewene peger på, at ledelsen også kunne have en vigtig rolle at spille her.

24. Hvad kan få præsterne til at vende tilbage til embede?

I forbindelse med interviewene spurgte vi de interviewpersoner, der var stoppet, hvad der skulle til, for at de ville overveje at blive præster igen. Og dem, der var vendt tilbage efter en periode, spurgte vi, hvad det var, der fik dem til det. Vi spurgte også til, om der var noget i præstegerningen, de savnede. Svarene viste, at de centrale præsteopgaver – gudstjenester, samtaler, kirkelige handlinger, konfirmander – opleves som vigtige og meningsfulde. Det er dem, de savner, og som kan få dem til at overveje at vende tilbage til præstegerningen. Men samtidig peges der på nogle forhold, der afskrækker, og som skal udbedres, hvis interviewpersonerne skal overveje at blive præster i folkekirken igen. I det følgende har vi samlet de forhold, der nævnes, under overskrifterne folkekirkens struktur, arbejdsvilkår, identitet og andet.

24.1 Folkekirkens struktur

Et gennemgående træk blandt de interviewpersoner, der har forladt præstegerningen som følge af konflikter og samarbejdsproblemer, er, at de påpeger behovet for strukturændringer i folkekirken. Det gælder særligt menighedsrådenes rolle i forhold til præsten, som de har oplevet som uhenigtsmæssig. Det kan handle om, at præsten er prisgivet det valgte råd, hvilket bl.a. kan gøre tjenesteboligen til en kampplads:

”Strukturen med præst og menighedsråd skulle ændres [...] Da jeg startede, havde jeg et fantastisk menighedsråd. Det var de gæveste mennesker. Men

det kan skifte ved et valg. Den utryghed vil jeg ikke gå igennem. Og præstegården skal løftes væk fra det lokale menighedsråd.”

Det kan også handle om menighedsrådets opgaver, som de ifølge en interviewperson ikke er kapable til at løfte:

”Menighedsrådet skal fratages nogle opgaver. Frivillige skal ikke have opgaver, som de ikke magter. Så skyder de skylden over på andre, og det er typisk præsten, og det skaber konflikter. Menighedsrådene har for stort ansvarsområde, som de ikke er i stand til at løse.”

Ønsket om ændringer kan også involvere en omfordeling af ledelsesopgaver fra menighedsråd til provst:

”En organisatorisk ændring af ledelseslaget. Meget mere ledelseskompentence til provsten. En mere professionaliseret virksomhed.”



Er der noget i jobbet som præst, du savner?

Når interviewpersonerne skal beskrive, hvad de savner ved præstearbejdet efter at være stoppet, nævner de en række konkrete opgaver, og her særligt arbejdet med gudstjenester og prædikener. Mere bredt fremhæver de det meningsfulde og identitetsgivende i relationsarbejdet; det, at man som præst får lov at blive lukket ind i menneskers liv og at gøre en forskel på afgørende tidspunkter, ikke mindst omkring begravelser og bisættelser.

24.2 Præsters arbejdsvilkår

De interviewpersoner, der er stoppet på grund af mistrivsel med præsters arbejdstider og lønforhold, peger på dette som et område for forbedring. Lønnen opfattes som lav sammenlignet med andre akademikers løn, og det fører til utilfredshed hos nogle af de interviewpersoner, der også oplever, at de øvrige arbejdsstrukturer som f.eks. arbejdsmængde og arbejdstider i forvejen ikke er attraktive. Dvs. de synes ikke, lønnen står mål med arbejdsvilkårene:

”Man kunne godt se på, hvordan man forstår timeantallet for ens arbejde versus lønnen. Jeg synes, det er et gammelt system, der trænger til at blive fornyet. Jeg køber ikke den med, at det er et kald, og man ikke får den løn, man skal have. Det er ydertider og weekender, og så har man små børn ved siden af.”

En giver dog også udtryk for, at det kan være vanskeligt:

”Bedre vilkår. Der skal nytænkes nogle ting ift. arbejdstid og løn og arbejdsmiljø. Jeg har ikke løsningen.”

En anden interviewperson peger på boligpligten og ensomheden i arbejdet, som kan forstærkes af ens personlige livssituation:

”Når man er single og måske ikke kan overskue at komme ud i en præstegård igen. Det bliver eddermame ensomt.”

Med til arbejdsvilkårene kan også høre den frihed, der ligger i at vende tilbage som vikar og at kunne koncentrere sig om det, som en interviewperson kalder det grundlæggende præstearbejde, dvs. samtaler, kirkelige handlinger og konfirmander:

”Jeg får lov til at lave de elementer, jeg holder af som vikar, og der er variation, da jeg er forskellige steder. Jeg er ikke fastlåst, som jeg var som sognepræst. Jeg kan prøve ting af og laver ikke traditioner for tid og evighed.”

En anden giver udtryk for den frihed, der ligger i en deltidsstilling med fokus på kerneopgaverne:

”Jeg vendte tilbage, fordi jeg savnede det daglige arbejde. Kirkelige handlinger, gudstjenester og konfirmander. Arbejde med dem, der kommer i kirken. Alt det andet vil jeg gerne være fri for.”

Endelig kan der også være tale om den frihed, der ligger i at være gået på pension og at kunne takke nej til andet end enkelte tjenester:

”Et vikariat som sognepræst er alt for bredt. Det vil jeg ikke igen. Er blevet spurgt flere gange. Men vil gerne spørges om enkelttjenester.”

24.3 Identitet

Der er dog også nogle, der mere uforbeholdent forestiller sig muligheden for at vende tilbage i embedet. Identiteten som præst lader her til at være en vigtig faktor. Som en interviewperson udtrykker det:

”Det, at jeg er præst og altid vil være det.”

En lidt ældre interviewperson, der er stoppet i fast embede for at afløse som vikar, giver udtryk for noget af det samme, idet det betones, at det at være præst er man lige så længe, nogen vil have en:

”Jeg virker som præst, så længe nogle beder mig om det.”

En tredje, ældre, interviewperson knytter årsagen til at vende tilbage som vikar sammen med det, vedkommende savner ved præstegerningen:

”Udfordringerne – at forkynde det glade budskab og at kirke – som udsagnsord – derfor vender jeg tilbage, når jeg bliver opfordret.”

24.4 Andet

Det er ikke alle interviewpersonerne, der kan forestille sig at vende tilbage til præstegerningen. Én fortæller, at vedkommende er vendt tilbage af nød, men at en forhistorie med konflikt i det tidligere embede har gjort, at det kan være på lånt tid:

”Det var først og fremmest for at få et job. Det er ikke min ønskestilling. De erfaringer, jeg har gjort mig, har medført, at vejen til at forlade jobbet som præst igen ikke er lang.”

En anden, som ligeledes er stoppet pga. konflikt, har afgjort med sig selv:

”Jeg kan ikke forestille mig at vende tilbage.”



Hvad har du fået ved at stoppe som præst?

Blandt de forhold, interviewpersonerne ikke savner ved at være præst, nævnes det grænseløse arbejde og at skulle arbejde i alle højtider og når familien har fri; bureaukratiet i menighedsrådsarbejdet og samarbejdet med kirkefunktionærer og menighedsråd. Positivt formuleret giver interviewpersonerne udtryk for, at de har fået en hverdag, de trives i, frihed og mere tid til familien.

24.5 Opsamling

På spørgsmålet om, hvad der ville kunne få interviewpersonerne til at vende tilbage til embedet som præst i folkekirken, eller hvad der har fået dem, der allerede er vendt tilbage, til at vende tilbage, gives der forskellige svar. Som positiv motivation nævnes identiteten som præst og de traditionelle præsteopgaver: gudstjenester og kirkelige handlinger, samtaler og konfirmandundervisning. Men svarene peger også på problemer, som ifølge interviewpersonerne skal håndteres, hvis de skal overveje at blive præster igen. Det handler både om grundlæggende forhold i den folkekirkelige struktur og præsters arbejdsvilkår, som nogle har dårlige erfaringer med. Det er gennemgående, at for de præster, der har været involveret i konflikt, er vejen til at vende tilbage længere end for dem, der er stoppet af mere uproblematisk årsager. Materialet viser dog, at selv interviewpersoner, der har en forhistorie med konflikt og dårligt arbejdsmiljø, kan have en stærk identifikation med præstearbejdet, som gør, at vedkommende har et ønske om at vende tilbage.

25. Perspektivering til tidligere undersøgelser

I dette afsnit perspektiverer vi denne undersøgelses resultater til tidligere undersøgelser i en nordisk kontekst.

I forbindelse med pilotprojektet ”Belastninger og beskyttende faktorer i præsters psykiske arbejdsmiljø”, som blev gennemført i 2021, blev der foretaget en undersøgelse af præsters psykiske arbejdsmiljø gennem spørgeskemabesvarelser fra 554 præster i folkekirken.⁴¹ Baggrunden for undersøgelsen var en definition af præsteembedet som et erhverv, der stiller store følelsesmæssige krav til præsten. Antagelsen var, at kontakten med mennesker i sorg og krise stiller store krav til præsten om indlevelsesevne og kommunikation, og dermed er følelsesmæssigt belastende. Undersøgelsen viste imidlertid, at det ikke var de klassiske præsteopgaver med kontakt til sognebørn, som præsterne generelt fandt belastende. De faktorer, som blev vurderet i høj grad belastende af de fleste, var derimod flydende grænser mellem arbejde og privatliv (19,3 %), samarbejdet med menighedsrådet (14,9 %) og samarbejdet med præstekolleger og medarbejdere i sognet (12,9 %).⁴² Vores materiale peger på, at samarbejdsproblemer, der kan føre til at stoppe, kan handle om uklare strukturer og manglende ledelsesmæssig håndtering. Hansen og Leth-Nissens undersøgelse fandt også, at der var signifikante sammenhænge mellem de nævnte belastninger og stress og begyndende udbrændthed⁴³, samt at yngre præster eller præster

41 Hansen, Amalie og Karen Marie Leth-Nissen: ”Belastninger og beskyttende faktorer i præsters psykiske arbejdsmiljø I” i *Præsten* 2023/21, s. 427-431.

42 Hansen og Leth-Nissen 2023, I, s. 429

43 Hansen og Leth-Nissen 2023, I, s 429.

med kort erfaring var mere belastede end ældre. Endelig fandt den kvalitative del af undersøgelsen eksempler på, at det at bo i tjenestebolig påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Den kvantitative undersøgelse viste dog ikke nogen sammenhæng mellem det at bo i tjenestebolig og dårligt psykisk arbejdsmiljø.⁴⁴ Her peger vores materiale på, at de negative effekter af at bo i tjenestebolig både kan handle om flydende grænser mellem arbejde og privatliv og om, at boligen kan blive trukket ind i stridigheder mellem præst og menighedsråd.

En landsdækkende undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken fra 2002, som blev foretaget af Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik på Bispebjerg Hospital påviste bl.a., at præsterne ikke oplevede social støtte i arbejdet fra deres nærmeste foresatte og/eller kollegaer, og at de generelt savnede tilbagemelding på deres arbejdsindsats.⁴⁵ En opfølgende undersøgelse fra 2013, gennemført af Oxford Research for Ministeriet for Ligestilling og Kirke viste, at præsterne oftere end andre ansatte i folkekirken oplevede at være udsat for stress, mobning og chikane. Undersøgelsen anbefalede, at man med fordel kunne arbejde videre med konflikter, ledelse, sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv, og social kapital.⁴⁶ Dette ledte til en nærmere undersøgelse af mobning blandt præster i folkekirken, som blev påbegyndt i 2016, og som bekræftede fundene fra 2013.⁴⁷

Den seneste undersøgelse af folkekirkens psykosociale arbejdsmiljø, *Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken 2023*, er gennemført af Mindwork og Voxmeter på vegne af By-, Land- og Kirkeministeriet.⁴⁸ Undersøgelsen maner til forsigtighed med hensyn til sammenligning af resultaterne fra 2013, men viser samtidig, at præster i højere grad end an-

44 Hansen, Amalie og Karen Marie Leth-Nissen: ”Belastninger og beskyttende faktorer i præsters psykiske arbejdsmiljø II” i *Præsten* 2023/22-23, s. 457-480.

45 Hein, Hans Ole, Poul Suadicani og Finn Gyntelberg: *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken*, Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, H:S Bispebjerg Universitetshospital 2002, s. 6.

46 Oxford Research, Luama og Great Place to Work®: *Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken 2012*, Ministeriet for Ligestilling og Kirke 2013.

47 Oxford research: *Analyse af indhold og omfang af mobning blandt præster i folkekirken*, By-, Land- og kirkeministeriet maj 2017.

48 Mindwork og Voxmeter: *Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken 2023*, By-, Land- og Kirkeministeriet 2024.

dre oplever konflikter⁴⁹; er mere udsatte for mobning end andre ansatte, og endvidere at mobningen i halvdelen af alle tilfælde stammer fra et medlem af menighedsrådet⁵⁰. Undersøgelsen viser også, at præster og andre ansatte, der oplever mobning, ikke finder, at dette håndteres ordentligt fra ledelsens side⁵¹, samt at præster har lavere tillid til, at de kan få hjælp end andre ansatte⁵². Ligeledes viser *Evaluering af Paraplyprojektet til forbedring af præsters psykiske arbejdsmiljø* (2023), at samarbejdsproblemer med ledelsen kan udløses af, at præsten ikke føler, ledelsen imødekommer henvendelser om vanskeligheder med det psykiske arbejdsmiljø.⁵³ Resultaterne af nærværende undersøgelse tyder på, at de problemer, arbejdsmiljøundersøgelserne påviste for præsters vedkommende, også har betydning for beslutningen om at stoppe, idet netop konflikter, mobning og manglende ledelsesmæssig håndtering af dette spiller en væsentlig rolle i materialet. I *Evaluering af Paraplyprojektet til forbedring af præsters psykiske arbejdsmiljø* opfordrer nogle af præsterne til, at ledelsen arbejder med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, så snart de bliver gjort opmærksom på problematikker, som et led i en forebyggende indsats mod sygdomsmeldinger.⁵⁴ I tråd med denne opfordring viser resultaterne i denne undersøgelse, at noget af det, der kunne have været med til at fastholde præsterne i embede, ville have været mere nærværende og tydelig ledelse, der bakker op om præsten – særligt i de tilfælde, hvor embedsstop er forårsaget af konflikt og samarbejdsproblemer.

Fundene i denne undersøgelse sættes også i relief af norske undersøgelser, der har beskæftiget sig med årsager til at stoppe i præsteembedet. På trods af, at danske og norske præsters arbejdsforhold ikke er direkte sammenlignelige, kan der findes ligheder mellem vores fund og det norske materiale.

I vores undersøgelse finder vi, at personlig belastning i jobbet som præst kan føre til at stoppe i embedet. Dette svarer til, hvad Catrine Hansen og

49 Mindwork og Voxmeter 2024, s. 40.

50 Mindwork og Voxmeter 2024, s. 84.

51 Mindwork og Voxmeter 2024, s. 86.

52 Mindwork og Voxmeter 2024, s. 129.

53 Poulsen, Jais og Maiken Friischman Larsen: *Evaluering af Paraplyprojektet til forbedring af præsters psykiske arbejdsmiljø*, Aarhus, Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter 2023, s. 54.

54 Poulsen og Larsen 2023, s. 61.

Morten Huse i 2001 fandt i en undersøgelse af fælles træk ved norske præster, som ikke var i menighedstjeneste.⁵⁵ Som motivation for at arbejde uden for kirken fandt de, at der var tale om vanskeligheder ved at forene krav fra menigheden og familien⁵⁶, og at personlig belastning og prioriteringer synes at være den mest fremtrædende årsag, når det kommer til karriereskifte⁵⁷.

I denne undersøgelse finder vi også eksempler på, at præster er stoppet i embede på grund af konflikter på arbejdspladsen relateret til både menighedsråd, præstekolleger og kirkefunktionærer samt på grund af relationen til ledelsen. Ann-Kristin Gresaker undersøgte i 2009 Den norske kirkes arbejdsmiljø, og hun fandt, at 15-20 % af norske menighedspræster mistrivedes i arbejdet, og at der er en tydelig sammenhæng mellem dette og overvejelser om at stoppe. Gresaker påviste også, at bl.a. konflikt på arbejdspladsen og problemer med ledelsen havde betydning for præsterne,⁵⁸ og at 20-40 % af præsterne (afhængigt af bispedømme) overvejede at stoppe i embedet.⁵⁹ Vores undersøgelse viser imidlertid, at disse problematikker ikke kun fører til overvejelse om at stoppe, men rent faktisk også realiseres.

Trosudfordringer og belastninger som arbejdsomfang og personalekonflikter er nogle af årsagerne, som har ledt til at stoppe i embede blandt vores interviewpersoner. I en undersøgelse af årsager til at stoppe i embede blandt norske præster inden for de første fem år efter ordinationen, som blev gennemført af Ann Beate Tjentland i 2019⁶⁰, påviste hun, at såvel egen tro/tvivl som det at opleve at være på kollisionskurs med kirkens lære kan

55 Hansen, Cathrine og Morten Huse: *Lærdommer utenfra: En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste*, KIFO Rapport nr. 13, Trondheim, Tapir Akademisk Forlag 2001.

56 Hansen og Huse 2001, s. 71.

57 Hansen og Huse 2001, s. 72.

58 Gresaker, Ann Kristin: *I gode og onde dager ... Trivsel, belastninger og sluttetvurderinger blant menighetsprester i Den norske kirke*, KIFO Notat nr 6/2009.

59 Gresaker 2009, s. 82-85.

60 Tjentland, Anne Beate: *Hva gjorde at du sluttet – hva kunne fått deg til å bli? En undersøkelse av hvor mange som slutter som prest i Den norske kirke innen fem år etter ordinasjon, og årsaker til dette*. Rapport fra Presteforeningens fagavdeling 2019:1.

lede til at stoppe.⁶¹ Selv om Tjentlands undersøgelse ikke er direkte sammenlignelig med vores, er det et interessant fund, at trosudfordringer ikke kun gælder præster med kort anciennitet. Herudover finder vi et andet element, som er nyt i forhold til Tjentland, og som handler om, at samarbejdsproblemer kan få negative konsekvenser for ens egen tro og funktion som præst. I delprojekt II viste vi desuden, at trosudfordringer også kan udgøre en hindring for overhovedet at søge præsteembede i folkekirken.

Med hensyn til arbejdets organisering finder vi, at forhold mellem præst og menighedsråd kan være en kraftigt medvirkende årsag til embedsstop. Ifølge Tjentland spiller arbejdets organisering og konflikter mellem ansatte en betydelig rolle blandt præster, der stopper inden for de første fem år.⁶² Vores materiale omtaler ikke eksplicit konflikter mellem ansatte som noget, der har været afgørende for valget om at stoppe. Imidlertid viser vores materiale, at embedsstop pga. konflikter ikke kun forekommer blandt præster med kort anciennitet.

En tredje faktor, som ifølge Tjentland kan lede til, at præster med under fem års anciennitet vælger at stoppe, kan være egne og andres forventninger, som hun kobler til det grænseløse arbejde og mangel på kollegial opfølgning i form af mentorordning eller lignende.⁶³ I vores materiale ser vi, at frygt for ikke at kunne leve op til egne og andres forventninger også kan spille en rolle i den anden ende af arbejdslivet.

I vores materiale finder vi eksempler på, at tilfældigheder og et ønske om forandring kan være årsag til embedsstop. Dette finder Tjentland også, hvilket hun kobler til en forskydning fra et syn på embedet som livslangt til at være noget, man midlertidigt beskæftiger sig med.⁶⁴ Vi finder desuden, at der er forskel på, om man ser det at være præst som en del af ens identitet, uanset om man er i embede eller ej, eller om det i højere grad opfattes som et job.

61 Tjentland 2019, s. 30.

62 Tjentland 2019, s. 30.

63 Tjentland 2019, s. 31.

64 Tjentland 2019, s. 31.

26. Punkter til videre refleksion

Som vi konkluderede i forrige afsnit, peger interviewmaterialet på, at konflikter udgør en væsentlig årsag til embedsstop før tid for præsterne i undersøgelsen, og desuden, at en tydeligere og tidligere intervention fra provstens og biskoppens side kunne have været med til at forhindre stoppet.

Undersøgelsespopulationen er præster, der har forladt embedet i perioden 2014-24. Vi har derfor også kun begrænsede muligheder for at sige noget om, hvorvidt og evt. hvordan igangsatte tiltag, som bl.a. er beskrevet i *Betænkning fra Udvalget om præstemangel (2018)*⁶⁵, har indvirket på deres beslutning. Noget tyder på, at det ikke har haft effekt for de pågældende.

Betænkning fra Udvalget om præstemangel anbefalede udvikling af værktøjer til brug for dialog og samarbejde⁶⁶, og rapporten *Analyse af indhold og omfang af mobning blandt præster i folkekirken (2017)* anbefalede at ”arbejde hen imod en mere nærværende og inkluderende ledelse, der tager ansvar for præsters arbejdsmiljø og for at skabe en god dialog på tværs af ledelsesstrenge, samt at trivsel tydeligt skal prioriteres. Dertil kommer, at menighedsråd også skulle rustes bedre til deres ledelsesopgave”.⁶⁷ I forhold til interviewmaterialet er der tale om en konservativ tilgang, der bevarer den eksisterende struktur, hvor flere interviewpersoner ønsker en ændring af selve strukturen og af menighedsrådenes ledelseskompetence. Der efterlyses desuden en mere proaktiv og mindre konfliktsky ledelse fra provst og

65 *Betænkning fra Udvalget om præstemangel*, Kirkeministeriet 2018.

66 *Betænkning* 2018, s. 158.

67 Oxford research 2017, s. 52.

evt. biskop, som skal udmønte sig i, at der tages fat om samarbejdsproblemer på et tidligere tidspunkt.

Der efterlyses også anerkendelse og udviklingsmuligheder, som ikke kun består i avancement til provstestillinger. Her er der som opfølgning på *Betænkning fra Udvalget om præstemangel* knyttet lønløft til et antal stillinger med henblik på mulighed for karriereudvikling. De pågældende lønløft er imidlertid knyttet til præster i eksisterende stillinger, og er dermed ikke åbne for ansøgning. Ønsket om udviklingsmulighed kommer i interviewene til udtryk som et positivt ønske om forandring. Her har respondenterne et behov for at benytte andre kompetencer og søger ny udvikling og nye udfordringer. Dette kan der med fordel arbejdes videre med, hvis vi ser det ud fra de interviewedes perspektiv.

I forhold til arbejdsforhold og -strukturer peges der på flydende grænser mellem arbejde og privatliv, herunder tjenesteboligen, der kan påvirke familiens liv i hverdagen og i nogle tilfælde udgøre konfliktstof i forhold til menighedsrådet. *Betænkning fra Udvalget om præstemangel* anbefaler bedre muligheder for rammesætning og håndtering af 'det grænseløse arbejde' som et element, der skal arbejdes videre med. Interviewene peger på, at boligen spiller en central rolle heri, og at dette med fordel kan indgå i arbejdet.

Interviewenes udsagn om tro, teologi og kald viser, at det at være præst opfattes som et særligt erhverv, og at kaldsbegrebet af interviewpersonerne selv og/eller af deres omgivelser forbindes med særlige forpligtelser og manglende grænsesætning mellem arbejde og fritid. Det at stoppe som præst kan opleves som indgribende i forhold til eget troliv og hele identitet, og herudover være forbundet med en følelse af at svigte sin menighed. Det synes især at være tilfældet, når stoppet sker som følge af konflikt med menighedsråd eller ledelse. Oplevelsen af forpligtelse kan dermed tilsyneladende være en faktor, der bidrager til at fastholde i embedet, men dermed også til at blive i en konfliktfyldt relation, der truer trivslens. Spørgsmålet om troliv og teologi er ikke tematiseret i *Betænkning fra Udvalget om præstemangel*, men berøres i projektet *Håndtering af følelsesmæssige belastninger*, som finder, at præster, hvis tro opbygges gennem bøn, bibellæsning

og teologiske studier eller gennem salmesang, afholdelse af gudstjeneste og kirkelige handlinger samt deltagelse ved gudstjeneste, har mindre tendens end gennemsnittet af præsterne til at lide af udbrændthed, stress og søvnbesvær. Desuden vil de, hvis tro opbygges gennem bøn, bibellæsning og teologiske studier, opleve færre konflikter mellem arbejde og privatliv i denne gruppe.⁶⁸ Vores undersøgelse peger på, at der er behov for større opmærksomhed på sammenhænge mellem tro, teologi og stop i embede, da dette er et endnu relativt uudforsket felt.

Endelig peger *Betænkning fra Udvalget om præstemangel* på behovet for at udbrede kendskabet til seniorpolitiske ordninger.⁶⁹ Materialet tyder på, at hverken præster eller provster/biskopper er opmærksomme på at udnytte de eksisterende muligheder. Flere af de ældre interviewpersoner efterlyser muligheden for at kunne være fortsat på deltid eller med andre opgaver, hvilket underbygger formodningen om, at der enten mangler kendskab til eksisterende muligheder, eller at de muligheder, der findes, vanskeligt lader sig forene med økonomiske og/eller strukturelle hensyn, f.eks. i tilfælde, hvor det at gå på deltid for en præst belaster den pågældendes kolleger via rådighedsordningen.

68 Hansen og Leth-Nissen 2023, II s. 463.

69 *Betænkning* 2018.

27. Konklusion

Fokus i del III har været på, hvilke faktorer der ligger bag det forhold, at nogle præster forlader embedet. For at imødegå præstemangelsproblematikken er det også blevet undersøgt, hvad der muligvis kunne have fastholdt de interviewede i embede, og hvilke muligheder, der er for, at interviewpersonerne vender tilbage til embede. Undersøgelsens empiri har bestået af 20 interviews med præster, der har forladt embedet i perioden 2014-2024.

Da dette er en kvalitativ interviewundersøgelse med et begrænset antal informanter, er den ikke i stand til at kortlægge det samlede omfang af mulige årsager til at stoppe i embede. Den er heller ikke egnet til at udtale sig om, hvor hyppigt de enkelte årsager forekommer blandt den samlede population af præster, der er stoppet i embede før pensionering. Undersøgelsen er derimod egnet til at fremstille nuancerne i faktorer bag det, at nogle præster forlader embedet.

Der er flere faktorer på spil for den enkelte, når præster forlader embedet, men der er også nogle forhold, der fylder mere end andre, og nogle forhold, der er udslagsgivende for den enkelte person. Årsagerne til at stoppe som præst, kan inddeles i fire overordnede kategorier, som her er rangeret efter, hvor ofte der forekommer eksempler inden for kategorien i interviewmaterialet: 1) samarbejdsrelationer, 2) arbejdsforhold og -strukturer, 3) ønske om forandring, og 4) trosudfordringer. Samarbejdsrelationerne er den årsag til stop i embedet, der hyppigst nævnes, og her altid som hovedårsag. Arbejdsforhold og -strukturer er den årsag, der tages op næstflest gange. Her er det dog både som hovedårsag til at stoppe, og også som medvirken-

de årsag. I de tilfælde, hvor ønske om forandring har været årsag til at stoppe, har det i de fleste eksempler været hovedårsagen.

Med hensyn til samarbejdsrelationer som årsag til embedsstop viser undersøgelsen, hvordan professionelle relationer til menighedsråd, præstkolleger og medarbejdere kan udvikle sig til samarbejdsvanskeligheder og konflikter samt mobning og chikane. Det kan dreje sig om personlige uoverensstemmelser, forskellige syn på opgaver, embede, teologi, misbrug, grænseoverskridende handlinger og psykisk vold. Forholdet til foresatte kan udvikle sig negativt, hvis de foresatte ikke handler på ovenstående konflikter, men det påvirker også arbejdsglæden, hvis der er fravær af ledelse angående strukturer og forventninger.

Når arbejdsforhold og -strukturer har været medvirkende til, at interviewpersonerne er stoppet som præster, handler det om flydende grænser mellem arbejde og privatliv, herunder manglende struktur i arbejdet, flydende og skæve arbejdstider, at være tilgængelig på alle tider af døgnet og tjenestebolig; at arbejdsmængden er for stor; vanskeligheder ved at leve op til egne eller andres forventninger; stress og udbrændthed.

Ønsket om forandring viser sig ved, at respondenterne har et behov for at benytte andre kompetencer og søger ny udvikling og nye udfordringer, som de ikke føler kan blive opfyldt i folkekirken. Udviklingsmulighederne kan opleves som begrænsede, og nogle savner også anerkendelse for det arbejde, de udfører. Ønsket om forandring kan også handle om familieliv, hvor man gerne vil tilbringe mere tid med familien. Geografi spiller også en rolle som anledning til jobskifte, hvor det dog er mere tilfældigt, at interviewpersonerne ender i en anden type job end præst.

Interviewene viser også, at embedsstopet kan have indflydelse på interviewpersonernes eget trosliv og identitet. I forbindelse med kaldstanken har nogle interviewede følt, at de svigtede deres menighed ved at stoppe. Det har i nogle tilfælde været med til at fastholde interviewpersonerne i embedet, selvom de ikke trives i det. Mistrivsel i arbejdet kan også svække troslivet.

Angående hvad der kunne have fastholdt interviewpersonerne i embede, peger interviewene især på ledelsens rolle. Der er flere elementer, herunder: forebygge og håndtere konflikter, anerkendelse og mulighed for nye udfordringer. Andre elementer, som de interviewede peger på, er flere udviklingsmuligheder og tid til fordybelse; mulighed for deltid inden pension; og strukturændringer af folkekirken angående ledelsesområdet og menighedsrådets opgaver.

Når vi undersøger mulighederne for, at de interviewede vil vende tilbage til embede – eller hvad der har fået nogle til at vende tilbage efter kortere eller længere tid – nævnes identiteten som præst og de traditionelle præsteopgaver, som nogle interviewpersoner savner. Dog peger interviewene også på forhold, der skal håndteres, før de kan se sig selv vende tilbage: Den folkekirkelige struktur skal ændres, herunder menighedsrådenes rolle i forhold til præsten, menighedsrådets opgaver og nogle ledelsesopgaver skal flyttes fra menighedsråd til provst. Nogle af præstens vilkår skal ændres, herunder arbejdstid, løn og bopælspligt. Der er også interviewpersoner, der ikke kan forestille sig at vende tilbage til embedet.

Undersøgelsen giver et indblik i faktorer, der leder frem til stop i embede. Vores fund bekræfter i forlængelse af konklusionerne fra bl.a. *Betænkning fra Udvalget om præstemangel* (2018), undersøgelserne af psykisk/psykosocialt arbejdsmiljø i folkekirken (2013, 2017, 2023) og *Evalueringen af paraplyprojektet til forbedring af præsters psykiske arbejdsmiljø* (2023), at der er et behov for at være opmærksom på konfliktforebyggelse og nærværende ledelse. Nogle af vores resultater tyder på, at kendskabet til allerede eksisterende seniorpolitiske ordninger er begrænset, da der f.eks. efterlyses muligheder for tilpasning i den sidste del af arbejdslivet i form af mulighed for deltidsordninger. Undersøgelsens fund peger også på, at det kan være relevant at have fokus på betydningen af tro og teologi for præstens identitet, da det påvirker på forskellig vis i forbindelse med stop i embede.

28. Undersøgelsens metoder

For at skaffe interviewpersoner til undersøgelsen har vi søgt interviewpersoner via opslag på Facebook og LinkedIn. Her er tidligere præster, der har forladt embedet ”før tid”, blevet opfordret til at kontakte FUV, hvis de var interesserede i at deltage. Ligeledes har vi opfordret til at dele opslaget, hvis man kendte nogen, der levede op til kriterierne.

Interviewene er blevet gennemført som strukturerede telefoninterviews i november 2024. Med tilladelse fra informanterne er interviewene blevet optaget på diktafon. Det strukturerede spørgeskema er undervejs i interviewet blevet udfyldt af intervieweren. For at sikre korrekt gengivelse af interviewpersonernes oplevelser har de efter interviewet fået tilsendt et referat af samtalen til godkendelse med mulighed for at kunne komme med rettelser.

I de fortællinger, hvor der er flere personer involveret, f.eks. ved konfliktprægede årsager til embedsstop, kender vi kun den ene side af historien.

28.1 Repræsentativitet

Vi ved ikke, om interviewpersonerne er repræsentative for de præster, der har forladt embedet, og vi kan derfor ikke sige noget om omfanget af et problem. Men vi kan sige noget om, hvordan en problemstilling kan forstås. Det er tænkeligt, at vi især har fået præster i tale, som er stoppet på grund af konflikt, og som gerne vil ytre deres utilfredshed med forløbet. Men det er også muligt, at det modsatte er tilfældet. Vi ved altså ikke, hvordan de præster, der er stoppet i embedet, fordeler sig på årsager. Her kunne

det være interessant med en kvantitativ undersøgelse, der kunne afdække dette.

Vi søgte interviewpersoner, der har forladt embedet inden for de seneste ti år fra interviewtidspunktet. Denne tidsbegrænsning var af hensyn til, at interviewpersonerne kunne huske de årsager og forløb, der ledte op til deres stop i embede. Der er et enkelt interview, hvor det undervejs i interviewet viser sig, at det er 11 år siden, interviewpersonen er stoppet i embede. Dette interview er også medtaget i datagrundlaget. Vi kan ikke sige noget om, hvorvidt resultaterne ville have set anderledes ud, hvis vi var gået længere tilbage i tid mht., hvornår interviewpersonerne er stoppet i embede.

Hvis vi kigger på interviewpersonernes baggrund, varierer deres alder ved embedsophør fra starten af 30'erne til slutningen af 60'erne, og der er lidt flere kvinder end mænd, der har deltaget (12 kvinder, otte mænd). Interviewpersonerne har haft én til syv præstestillinger, inden de stoppede i embede, og deres embedserfaring varierer mellem ét år og mere end 30 år. Alle respondenter er stoppet fra en stilling som sognepræst, hvoraf nogle har haft en stilling kombineret med en funktionspræstestilling. Deltagerne er ligeligt fordelt mellem at have været land- og bypræster i deres sidste stilling, hvoraf nogle har betjent sogne i både land og by. Der er både interviewpersoner, der er stoppet fra en stilling med betjening af ét sogn og med betjening af to eller flere sogne. Størstedelen af de interviewede har haft minimum én præstekollega i deres sidste stilling, og størstedelen var i en fuldtidsstilling, inden de stoppede. Der er både interviewpersoner med og uden tjenestebolig i den stilling, de stoppede fra, dog med overvægt at tjenestebolig.

28.2 Anonymitet

Oplysninger, der kan identificere interviewpersonerne, er blevet udeladt eller sløret i fremstillingen af resultater. På den baggrund vurderes det, at der ikke er negative konsekvenser ved at deltage i undersøgelsen.

29. Referencer

Betænkning fra Udvalget om præstemangel, Kirkeministeriet 2018. https://www.blkm.dk/fileadmin/share/billeder/Betaenkninger/Betaenkning_fra_Udvalget_om_praestemangel_-_September_2018.pdf

Gresaker, Ann Kristin: *I gode og onde dager ... Trivsel, belastninger og slutte-vurderinger blant menighetsprester i Den norske kirke*, KIFO Notat nr 6/2009.

Grovn, Helena og Kristine Bjerg Skræddergaard: *Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv – fra uddannelse til pension*, Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter 2025.

Hansen, Amalie og Karen Marie Leth-Nissen 2023: ”Belastninger og beskyttende faktorer i præsters psykiske arbejdsmiljø I” i *Præsten 2023/21*, s. 425-456.

Hansen, Amalie og Karen Marie Leth-Nissen: ”Belastninger og beskyttende faktorer i præsters psykiske arbejdsmiljø II” i *Præsten 2023/22-23*, s. 457-480.

Hansen, Cathrine og Morten Huse: *Lærdommer utenfra: En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste*, KIFO Rapport nr. 13, Trondheim, Tapir Akademisk Forlag 2001.

Hein, Hans Ole, Poul Suadiciani og Finn Gyntelberg: *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken*, Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, H:S Bispebjerg

Universitetshospital 2002. https://www.blkm.dk/fileadmin/share/publikationer/Psykosocialtarb_-_187.pdf

Mindwork og Voxmeter: *Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken 2023*, By-, Land- og Kirkeministeriet 2024. https://www.blkm.dk/fileadmin/share/dokumenter/Hovedrapport_-_Undersoegelse_af_det_psykosociale_arbejdsmiljoe_i_folkekirken_2023.pdf

Oxford research: *Analyse af indhold og omfang af mobning blandt præster i folkekirken*, By-, Land- og Kirkeministeriet maj 2017.

Oxford Research, Luama og Great Place to Work®: *Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken 2012*, Ministeriet for Ligestilling og Kirke 2013. [Undersøgelse-af-det-psykiske-arbejdsmiljo-i-folkekirken_2012.pdf](#)

Poulsen, Jais og Maiken Friischman Larsen: *Evaluering af Paraplyprojektet til forbedring af præsters psykiske arbejdsmiljø*, Aarhus, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2023.

Tjentland, Anne Beate: *Hva gjorde at du sluttet – hva kunne fått deg til å bli? En undersøkelse av hvor mange som slutter som prest i Den norske kirke innen fem år etter ordinasjon, og årsaker til dette*. Rapporter fra Presteforeningens fagavdeling 2019:1, s. 29-31.

Rekruttering og fastholdelse af præster set på tværs af delundersøgelserne

30. Konklusion: Rekruttering og fastholdelse af præster set på tværs af delundersøgelserne

Formålet med ”Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder” har været at undersøge udvalgte områder af problemstillinger knyttet til rekruttering og fastholdelse af præster i folkekirken.

I delprojekt I har vi undersøgt rekruttering set fra menighedsrådenes perspektiv. Begrundelsen for dette fokus var et ønske fra biskopperne om at få undersøgt, hvad der ligger bag, når hovedparten af genopslåede præstestillinger begrundes med, at der ikke var egnede ansøgere. Sidstnævnte er ikke mindst interessant, fordi antallet af færdiguddannede og dermed potentielle kandidater til stillingerne indtil nu har været numerisk tilstrækkeligt til at dække behovet. En større viden om, hvad der i 2023 har ledt frem til genopslag, ville kunne give indblik i, hvad der fra menighedsrådenes side søges, til gavn for arbejdet med rekruttering.

I delprojekt II har vi også beskæftiget os med rekruttering, men her set fra de potentielle ansøgers perspektiv. Baggrunden for dette delprojekt var, at FUV via *Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv* har kunnet konstatere, at mellem hver fjerde og hver femte attererede fra pastoralseminarieuddannelsen i perioden 2017-2020 ikke er blevet præster i folkekirken inden for de første tre år efter de blev færdiguddannede. Øget rekruttering fra gruppen af færdiguddannede ville kunne ses som en lavthængende frugt for folkekirken i en tid med præstemangel.

Endelig har vi med delprojekt III undersøgt en problematik knyttet til fastholdelse, nemlig hvad der ligger bag, når præster stopper i embedet af andre årsager, end at de har nået pensionsalderen. Baggrunden var også her empirisk funderet, idet FUV's *Overgange og mønstre i præsters arbejdsliv* har påvist, at der i perioden 2018-2022 har været en afgang fra præstestanden på i gennemsnit ca. 6 % pr. år, og at hovedparten af de afgangende er over 60 år. Det vil sige, at der en del af præsterne, der stopper før det tidspunkt, hvor de skulle være gået på pension. En fastholdelse af disse i yderligere nogle år – og af den gruppe, der stopper, før de fylder 60 år – ville ligeledes kunne ses som en lavthængende frugt i forhold til arbejdet med præstemangel i folkekirken.

Hver for sig har delundersøgelserne bidraget med dybtgående viden om de respektive problemstillinger. I det følgende ser vi nærmere på de tre undersøgelser fund i et tværgående perspektiv og slår ned på de emner, hvor der er overlap mellem resultaterne i delundersøgelserne. Dette med henblik på at vurdere, hvilke områder der kunne være frugtbare for arbejdet med rekruttering og fastholdelse af præster i folkekirken, og hvor der vil være udfordringer.

Delprojekt I, "Ingen egnede ansøgere", viste, at menighedsrådene i undersøgelsen forbandt egnethed hos ansøgere med vilje til at gå ind i, hvad man kunne kalde elementer af en traditionel præsterrolle. En udbredt forventning til ansøgerne var således, at de var indstillede på at gå ind i præsteembedet som livsform, herunder at bebo præstegården, at engagere sig både i kirken og lokalsamfundet, og at vise sig som hele sognets præst ved at kunne tale med og til alle uanset baggrund. Sideløbende hermed var der elementer af, hvad man kunne kalde en mere moderne præsteprofil i menighedsrådenes syn på ansøgerkvalitet. Ansøgerne forventedes således at optræde som holdspillere og at udvise vilje og evne til samarbejde med menighedsråd, præstekolleger og andre kirkelige medarbejdere. Med hensyn til teologisk profil var det endelig et gennemgående træk, at egnethed af det altovervejende flertal blev forbundet med en favnende midtkirkelig teologi og praksis, som svarede til menighedsrådets selvforståelse, og som særligt kom til udtryk ved, at ansøgerne var villige til at vie personer af samme køn.

Delprojekt II, "Når embedet ikke tiltrækker", viste imidlertid, at netop de nævnte forventninger fra menighedsrådene vedrører forhold, som set fra potentielle ansøgers side, kan opfattes som problematiske. Det gælder den traditionelle præsterolle med præstebolig, flydende arbejdstider og embedet som en livsform, der også involverer familien, som nogle har svært ved at se sig selv i, og som lader til at dominere billedet af, hvad det vil sige at være præst. Men det gælder også forventningen om samarbejde, folkekirkens tostrengede struktur og relationen til menighedsrådet, som for nogle var forbundet med negativ omtale, og som derfor kan give anledning til bekymringer i forhold til at søge en karriere som præst i folkekirken. Også forventningerne til præstens personlige og sociale kompetencer blev af nogle af de potentielle præster set som en afskrækkende faktor. Endelig viste kravet om at befinde sig på den teologiske midtbane sig for nogle at være uforeneligt med den personlige overbevisning. For så vidt som det er dette, der efterspørges af menighedsrådene, er det med andre ord ikke umiddelbart oplagt, at de færdiguddannede i undersøgelsen kan aktiveres som arbejdsressource.

Hvor delprojekt II afdækkede forestillinger om præsteembedet fra nogle, der ikke selv havde gjort sig erfaringer med det, peger delprojekt III, "Årsager til at stoppe i embedet" på, at forestillingerne modsvares af reelt oplevede problemer blandt tidligere præster. Undersøgelsen viser således, at konflikter med menighedsråd og ledelse og manglende ledelsesmæssig opbakning ikke blot kan føre til dårlig trivsel blandt præster, som arbejdsmiljøundersøgelserne har vist, men også spille en afgørende rolle i forbindelse med beslutningen om at stoppe som præst. Noget tilsvarende gælder de flydende grænser mellem arbejde og familieliv, både tidsmæssigt og i forhold til embedsboligen. En sammenligning af fundene fra delprojekt II og III tyder således på, at de samme forhold, som afholder potentielle præster fra at søge embede, kan være medvirkende til, at præster stopper i embedet inden pensionsalderen.

Det gode samarbejde mellem præst og menighedsråd fremtræder i alle tre delprojekter som afgørende. Når menighedsråd betoner ønsket om et ligeværdigt samarbejde, udspringer det i nogle tilfælde af oplevelser med en tidligere præst, hvor samarbejdet ikke har fungeret. Og når færdiguddan-

nede udtrykker forbehold over for at blive præst, eller når præster vælger at stoppe i embedet, fremtræder samarbejdsproblemer med menighedsrådet som en afgørende årsag. En tværgående læsning antyder imidlertid også, at præst og menighedsråd kan have forskellige forståelser af, hvori det gode samarbejde består, og at det kan give grobund for konflikter, når der ikke er enighed om rollefordelingen i samarbejdsrelationen.

En sidste tværgående tematik vedrører den personlige involvering i embedet. Delprojekt I viste, hvordan ansøgerens personlige engagement er afgørende for menighedsrådenes vurdering af egnethed. Tilsvarende dokumenterede delprojekt II og III, hvordan personlig integritet og autenticitet er vigtige forudsætninger for oplevelsen af at kunne varetage embedet som præst på en tilfredsstillende måde. Evnen til at indgå i relationer til mange forskellige mennesker som en del af arbejdet fremhæves af både menighedsråd og potentielle præster som en nødvendig forudsætning, og samtidig som et element, der kan virke afskrækkende ift. præstegerningen. Med til den personlige involvering hører også spørgsmålet om trosudfordringer, herunder oplevelsen af at være på kollisionskurs med den dominerende teologi i folkekirken, som vi så i delprojekt II, eller med kirkens officielle lære og praksis, som vi så i delprojekt III. Begge dele opleves ifølge interviewene som uholdbart og som noget, der kan medvirke til, at man stopper som præst, eller kan blive en hindring for overhovedet at søge embede som præst i folkekirken. Den tværgående læsning tyder på, at den personlige dimension under alle omstændigheder er vigtig, men også at det tilføjer nogle forventninger til embedet fra både menighedsråd og præsterne selv, som kan være vanskelige at honorere.

De tre delprojekter fortæller ikke noget om udbredelsen af de beskrevne problemstillinger, ligesom resultaterne ikke kan sammenstilles direkte. Vi har således ikke mulighed for at vide, hvor mange præster der forlader embedet på grund af konflikter, eller hvor mange uddannede fra pastoralseminarieuddannelsen der fravælger præstearbejdet på grund af boligpligten. Vi ved heller ikke, om nogle af de færdiguddannede, som vi har talt med i forbindelse med delprojekt II, har søgt de genopslåede stillinger, der indgår i delprojekt I, og dermed har skullet forholde sig til de forventninger, der formuleres her. Vi kan heller ikke vide, hvordan de forløb med samar-

bejdsproblemer, der beskrives i delprojekt III, tager sig ud set fra menighedsrådenes synsvinkel. Derimod ved vi nu mere om, hvad der har betydning for de forskellige aktører i forhold til rekruttering og fastholdelse af præster i folkekirken; hvor forhindringerne kan være – og hvad der med fordel kan arbejdes videre med.

Bilag

31. Bilag til del I

“Ingen egnede ansøgere”

31.1 Bilag 1: Interviewguide

Indledningsvis dobbelttjekker jeg, om jeg har de rigtige oplysninger på jeres pastorat og på jeres stillingsopslag.

Pastoratets navn:

Informantens status

(menighedsrådsformand på opslagstidspunktet/andet):

Opslag og antal genopslag, tidspunkt og begrundelse (ikke egnede ansøgere)

- Vi skal tale om den præstestilling, der er slået op i X-måned 2023 første gang, og vi kan se, at stillingen er genopslået X antal gange.
- Hvor mange ansøgere har der været til de forskellige opslag?
- Var der nogen interesserede, der ikke sendte ansøgning, og ved I hvorfor?
- Var der nogen, der var ude på besøg, inden de sendte ansøgning?
- Fik I noget indtryk af kandidaterne her?
- Blev nogen af ansøgerne kaldt til samtale? Og i så fald, hvor mange?
- Var det menighedsrådet, der besluttede, at stillingen skulle genopslås?

Ressourcer brugt på stillingsopslag

- Har I selv skrevet stillingsopslaget, eller har provst, biskop eller andre bidraget til opslaget?

- Hvordan har processen frem mod formuleringerne i stillingsopslaget været? Har hele menighedsrådet fx været inde over formuleringerne, eller er det nogle enkeltpersoner, der har siddet med det?

Processen

- Nu vil jeg gerne spørge lidt ind til processen fra, da stillingsopslaget blev offentliggjort og frem til, at I konkluderer, at der ikke er egnede ansøgere.

Kriterier for vurdering af ansøgerkvalitet

- Ledte I efter en bestemt profil hos de mulige kandidater?
- Har ansøgerens alder, om det er en ny eller erfaren, eller køn, civilstand, familie, sådan nogle ting – er det fx noget, I har gjort jer nogle tanker om?
- I lægger vægt på, at det skal være en præst, der ... kan du sige lidt mere om det?
- I opslag nr. ... har I omformuleret fra ... til ... Kan du huske, hvad der ligger bag denne omformulering?
- Hvis der er andre præster ansat i pastoratet, har det så haft betydning for, hvilken kandidat I ledte efter til denne stilling?
- Hvordan kan man mærke, at det er en præst med de rigtige egenskaber? Hvordan ved I, at det er en, der ville passe godt ind ved jer?
- Hvad var det, der overbeviste jer om, at der ikke var nogen egnede ansøgere?
- Ændrer jeres forventninger til den potentielle kandidat sig undervejs i processen, hvor I har slået stillingen op flere gange?
- Ender I med at få alle jeres ønsker til kandidaten opfyldt, eller har der været noget, der har overrasket jer (– det kan fx være, at I er endt med at ansætte en person, der ikke lige passede på stillingsbeskrivelsen ved første øjekast)?

Vurderingsprocessen

- Kan du sige lidt om, hvilken rolle biskoppen og provsten har spillet i den her proces?
- Synes I, at I har fået den hjælp ude fra, som I har brug for?

- Har I i menighedsrådet talt om, hvad der kunne være årsag til manglende egnede ansøgere til stillingen?

Eventuelt

- Nu er jeg færdig med mine spørgsmål, men inden vi slutter, vil jeg spørge om der er andet relevant ift. stillingsopslaget og processen, som du har lyst til at tilføje?

32. Bilag til del II

”Når embedet ikke tiltrækker”

32.1 Bilag 2: Interviewguide

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?

Pastoralseminarieuddannelsen

- Hvorfor valgte du at gennemføre pastoralseminarieuddannelsen?
- Hvad var din oplevelse af præstegerningen, da du havde gennemført pastoralseminarieuddannelsen?
- *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?

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 intervieweren:

- Geografi
- Tjenestebolig
- Løn
- Kolleger
- Arbejdets mængde og indhold/det grænseløse arbejde
- Ledelse
- Samarbejde med menighedsråd og andre ansatte
- Folkekirken 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:

Mulighed for karriereskifte til præst

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

33. Bilag til del III

”Årsager til at stoppe i embedet”

33.1 Bilag 3: Tekst til rekruttering af interviewpersoner gennem sociale medier

Vil du være med til at skabe vigtig viden om præstemangel i folkekirken?
Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter søger præster, der er stoppet i embedet ”før tid”, og som vil medvirke i telefoninterviews om, hvorfor de valgte at stoppe, og hvad der eventuelt ville kunne få dem til at vende tilbage.

Formålet med undersøgelsen er at få vigtig viden, som kan hjælpe folkekirken med at modvirke præstemangel.

Du kan deltage i undersøgelsen, hvis du er stoppet som præst ”før tid” – helst inden for de seneste 10 år.

Af hensyn til anonymitet er det vigtigt, at du kontakter os på mail, og ikke ved at kommentere dette opslag.

Kontakt os for tilmelding eller uforpligtende information:

Maiken Friischman Bjærge
projektleder
mafr@km.dk

Kirsten Donskov Felter
projektmedarbejder
kfe@km.dk

Hvis du ikke selv er i målgruppen, men kender nogen, der er, så tip dem gerne om undersøgelsen. OBS at du af GDPR-hensyn IKKE må tage dem og heller ikke sende os kontaktoplysninger på de pågældende. Interesserede skal selv kontakte os.

33.2 Bilag 4: Interviewguide

Baggrundsinformation

- I hvilket årstal er du født?
- Hvor gammel var du, da du forlod jobbet som præst?
- Hvad var din civilstatus, da du stoppede som præst?
- Havde du hjemmeboende børn, da du stoppede som præst?
- Hvor gamle var dine hjemmeboende børn?
- Hvilken type stilling stoppede du fra? (sognepræst, funktionspræst, land/by, præstekolleger eller alene, fuldtidsstilling/deltid, betjente du et eller flere sogne, tjenestebolig eller ej)
- Hvad er din uddannelsesbaggrund? (cand.theol., §2, §1a).
- Har du fulgt den obligatoriske efteruddannelse i din tid som præst?

Indledende

- I hvilket år startede du som præst?
- Hvor mange steder har du arbejdet som præst? Hvis flere steder: hvor længe var du ansat hvert sted?
- Hvilket år stoppede du som præst?
- Har du arbejdet, efter du stoppede som præst? Hvad har du arbejdet med?

Faktorer, der ledte frem til at stoppe i embedet

- Kan du fortælle lidt om, hvad der ledte frem til din beslutning om at stoppe i embedet som præst? Og hvorfor du valgte at stoppe?
- Var det en vanskelig beslutning at tage at stoppe som præst?
- Er det overvejelser, du gik med længe, inden du stoppede, eller skete der noget konkret, der ledte til din beslutning?
- Hvem delte du dine overvejelser med, inden du stoppede?

Emner vi skal spørge ind til:

Arbejds miljø/arbejdsvilkår

Sådan noget som arbejds miljø/arbejdsvilkår, er det noget, der har haft betydning? Det kunne f.eks. handle om:

- Flydende grænser mellem arbejde og privatliv (inkl. tjenestebolig)
- Samarbejde med menighedsråd, præstekolleger og medarbejdere i sogne
- Udbrændthed, stress
- Svært ved at leve op til forventningerne fra dig selv/andre

Er der andre ting, der har spillet en rolle for, at du valgte at stoppe?

- Forhold til foresatte
- Mobning/chikane
- Konkrete arbejdsopgaver (indhold/mængde)

Teologi og kaldsforståelse

Sådan noget som tro og teologi, har det spillet nogen rolle for dig i det at stoppe? Det kunne f.eks. handle om:

- Forholdet mellem din egen tro og det at være præst
- Forholdet mellem folkekirkens teologi og dit eget ståsted
- Det med, at man er kaldet som præst, har det været en del af dine overvejelser? Hvordan ser du det?

Ønsker om forandring

Med hensyn til at stoppe kunne en grund også være et ønske om forandring? Det kunne f.eks. handle om:

- Ønske om at benytte andre kompetencer og andre egenskaber
- Ønske om mere tid til familien

Er der andre ting, der har spillet en rolle i forhold til forandring?

Andet

Er der andre konkrete ting, der har haft betydning?

- Tilfældigheder
- Geografi
- Sygdom

Mulighed for at vende tilbage til embedet som præst i folkekirken

- Er der noget i jobbet som præst, du savner?
- Hvad har du fået ved at stoppe som præst? (Hvad er det, du ikke savner ved at være præst?)
- Når du ser tilbage, hvad kunne have fået dig til at fortsætte som præst?
- Kan du se dig selv vende tilbage som folkekirkepræst på et tidspunkt senere i dit liv?
- Hvad skal der til, for at du kunne finde på at søge tilbage til embedet som præst i folkekirken? / Hvad fik dig til at vende tilbage som folkekirkepræst?
- Er der noget, som vi ikke har været inde på, som du vil tilføje?