

# **Betænkning fra Udvalget om præstemangel**

**Kirkeministeriet – September 2018**

## Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	5
1.1 Udvalgets nedsættelse og sammensætning .....	5
1.2 Udvalgets kommissorium .....	6
1.3 Udvalgets arbejde .....	7
2. Sammenfatning.....	8
2.1 Adgangsveje til præsteembedet.....	8
2.2. Motiverende faktorer i forhold til rekruttering og fastholdelse.....	9
2.3 Sammensætningen af præstestillinger .....	10
3. Præstemangel .....	12
3.1 Overblik.....	12
3.1.1 Præsters aldersfordeling.....	13
3.1.2 Genopslag af præstestillinger .....	14
3.1.3 Faldende produktion af teologiske kandidater.....	15
3.1.4 Faldende optag på pastoralseminarierne.....	17
3.1.5 Søger teologer i stigende grad beskæftigelse uden for folkekirken? .....	17
3.1.6 Udkants- og mobilitetsproblematikker .....	18
3.1.7 Stigning i antallet af præstestillinger .....	18
3.2 Opbygning af betænkning.....	19
4. Adgangsveje til præsteembedet .....	21
4.1 Teologisk kandidatgrad fra et dansk universitet.....	21
4.1.1 Hvordan højnes optaget på teologi? .....	21
4.1.2 Ændringer af studieordningen på teologi? .....	22
4.1.3 Teologistuderende .....	22
4.1.4. Øget samarbejde med universiteterne .....	24
4.1.5 Forhold, der modvirker et højere optag på teologi - uddannelsesloft, dimensionering og fremdriftsreform .....	24
4.1.5.1 Systematisk overledighed .....	24
4.1.5.2 Dimittendledigheden.....	24
4.1.5.3 Ledighedsbegrebet og præsters ansættelsesmønstre.....	25
4.1.5.4 Konsekvenser af uddannelsesloft, dimensionering og fremdriftsreform.....	26
4.1.6 Hvordan højnes antallet af studerende, der gennemfører teologistudiet?.....	27

4.2 Alternativ til teologisk kandidatgrad.....	28
4.2.1 Master som alternativ til en teologisk kandidatgrad.....	28
4.2.2 §2-ansættelser .....	28
4.2.3 Ældre særordninger .....	31
4.2.3.1 Akademikerbestemmelsen .....	31
4.2.3.2 Særuddannelsen.....	32
4.3 Udvalgets overvejelser og indstilling.....	33
5. Motiverende faktorer i forhold til fastholdelse og rekruttering .....	35
5.1 Præsteembedet under forandring .....	35
5.1.1. Samvirke i menighedsrådet.....	37
5.2. Introforløb for nyansatte præster.....	38
5.3. Forhold vedr. tjenestebolig.....	38
5.3.1. Baggrund for tjenesteboligpligten.....	38
5.3.2 Tjenesteboligpligten – fordel eller ulempe? .....	39
5.4. Lønpolitik.....	40
5.5 Senior- og fratrædelsespolitik.....	41
5.5.1 Senior- og fratrædelsesordninger .....	41
5.5.1.1 Aftrapning i job/charge (retræte).....	41
5.5.1.2 Betalt frihed/fridage.....	42
5.5.1.3 Aftrapning i tid (deltid) .....	42
5.5.1.4 Fastholdelsesbonus.....	42
5.5.1.5 Anvendte seniorordninger.....	42
5.5.2 Om pligtig afgangsalder .....	44
5.5.2.1. Udvalgets forslag.....	51
5.5.3 Mulighed for dispensation for tjenesteboligpligt.....	52
5.6 Arbejds miljø.....	53
5.6.1 Arbejds miljøundersøgelsen - 2002.....	54
5.6.2 Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejds miljø.....	54
5.6.3 Arbejds miljøundersøgelsen - 2012-13.....	55
5.6.4 Etablering af arbejds miljøorganisation for præster .....	56
5.6.5 Undersøgelsen vedr. mobning .....	56
5.6.6 Paraplyprojektet i stifterne .....	57
5.6.7 Arbejds miljøets betydning for muligheden for fastholdelse og rekruttering af præster .....	57
5.7 Udvalgets overvejelser og indstilling.....	58

6. Sammensætningen af præstestillinger .....	61
6.1 Præsters embedsstruktur .....	61
6.2 Forhold der øger efterspørgslen.....	63
6.2.1 Lokalfinansierede præstestillinger .....	63
6.2.2 Udviklingen i provstekvoten.....	64
6.2.3 Specialisering .....	65
6.2.3.1 Historisk udvikling .....	66
6.2.3.2 Trivsel blandt funktionspræster.....	67
6.2.4 Hensigtsmæssig anvendelse af præstens arbejdskraft.....	68
6.2.4.1 Frigørelsesattester og jobtræningsstillinger .....	69
6.3 Udvalgets overvejelser og indstilling.....	70
6.3.1 Overvejelser om ændringer af embedsstrukturen .....	70
6.3.2 Sognepræstestillinger med særlige opgaver.....	71
Litteraturliste.....	74
Bilag	75

## 1. Indledning

### 1.1 Udvalgets nedsættelse og sammensætning

Der har fra forskellig side de senere år været udtrykt bekymring over en stigende mangel på kvalificerede kandidater til ledige præstestillinger.

I marts 2015 anmodede Kirkeministeriet derfor Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV) om at undersøge behovet for årligt optag på pastoralseminarierne. FUV konkluderede i rapporten [Behovet for årlige optag på pastoralseminarierne](#) fra september 2015, at der næsten er balance mellem antallet af præster, der går på pension, og antallet af studerende der gennemfører pastoralseminariet.

Der er dog en række usikkerhedsmomenter og negative tendenser, bl.a. i form af:

- Et generelt lavt optag på teologistudiet ved Københavns og Aarhus universiteter set over en årrække
- Et generelt faldende antal nyuddannede teologiske kandidater fra Københavns og Aarhus universiteter set over en årrække
- Et generelt faldende antal optagne på pastoralseminarierne set over en årrække
- Mange præster går på pension flere år, før de når den pligtige afgangsalder på 70 år
- I visse landsdele opleves et stigende behov for at genopslå ledige præsteembeder.

På den baggrund skrev kirkeministeren ved brev af 22. februar 2016 følgende til biskopperne, Landsforeningen af Menighedsråd, Den danske Præsteforening og Danmarks Provsteforening:

På baggrund af indikationer om en mulig kommende præstemangel agter jeg at nedsætte et udvalg vedrørende præstemangel.

Udvalget får til opgave at give hele problemkredsen om uddannelse, rekruttering, fastholdelse, afgangsalder m.v. vedrørende præster et 360° eftersyn.

Udvalget får følgende sammensætning:

2 biskopper

2 repræsentanter fra Landsforeningen af Menighedsråd

2 repræsentanter fra Den danske Præsteforening

1 repræsentant fra Danmarks Provsteforening og

2 repræsentanter fra Kirkeministeriet

Sekretariat i Kirkeministeriet.

Udvalget kan i fornødent omfang nedsætte undergrupper eller indkalde særligt sagkyndige.

Det er hensigten, at udvalget på sit første møde udformer det endelige kommissorium for udvalgsarbejdet.

Med henblik på indkaldelse til et sådant møde bedes biskopperne, Landsforeningen af Menighedsråd, Den danske Præsteforening og Danmarks Provsteforening om at udpege repræsentanter til udvalget og indsende besked herom til [km@km.dk](mailto:km@km.dk) - mærket "Udvalget om præstemangel"

Ved brev af 20. april 2016 oplyste Kirkeministeriet udvalgets medlemmer om, at udvalget havde fået følgende sammensætning:

- Departementschef Anne Kristine Axelsson (fmd.)
- Afdelingschef Steffen Brunés
- Søren Abildgaard, Landsforeningen af Menighedsråd
- Lone Wellner Jensen, Landsforeningen af Menighedsråd
- Biskop Henning Toft Bro
- Biskop Peter Skov-Jakobsen
- Provst Lise Hindsholm, Danmarks Provsteforening
- Sognepræst Per Bucholdt Andreasen, Den danske Præsteforening
- Sognepræst Eva Tøjner Götke, Den danske Præsteforening.

Til sekretariatet udpegedes chefkonsulent Rasmus Paaske Larsen, specialkonsulent Annemarie Steffensen og fuldmægtig Morten Kjærulff Jespersen.

På baggrund af en henvendelse fra biskopperne tiltrådte udvalgets formand i april 2016, at udvalget blev tiltrådt af

- Biskop Henrik Wigh-Poulsen.

Inden afholdelsen af udvalgets første møde den 11. august 2016 oplyste departementschef Anne Kristine Axelsson, at hun grundet stillingsskifte ikke ville deltage i udvalgets arbejde. Afdelingschef Steffen Brunés blev konstitueret som departementschef, og overtog samtidig formandskabet for udvalget.

Lone Wellner Jensen udtrådte af udvalget i juni 2017 i forbindelse med, at hun trådte ud af bestyrelsen for Landsforeningen af Menighedsråd. I hendes sted udpegede Landsforeningen som nyt medlem af udvalget

- Inge Kjær Andersen.

Da fuldmægtig Morten Kjærulff Jespersen fratrådte sin stilling ved udgangen af maj 2017, indtrådte fuldmægtig Marlene Dupont i sekretariatet fra og med udvalgets møde den 10. februar 2017.

## 1.2 Udvalgets kommissorium

Udvalget har efter sit første møde fastsat følgende kommissorium for sit arbejde:

Udvalget vil komme med forslag til initiativer med henblik på rekruttering og fastholdelse af præster i folkekirken. Udvalget vil i den forbindelse overveje forslag, der på kort sigt kan medvirke til at afhjælpe akutte problemer.

Udvalget vil dog lægge vægt på, at sådanne initiativer ikke må være til hinder for initiativer med en mere varig effekt, selv om en sådan effekt måske først kan opnås på noget længere sigt. Udvalget vil også være opmærksom på, om konkrete

udfordringer skyldes et 'fordelingsproblem', eller om det i højere grad skyldes et 'udbudsproblem'.

I den udstrækning udvalgets forslag forudsætter ændringer af regler, vil udvalget udarbejde forslag til sådanne ændrede regler.

### **1.3 Udvalgets arbejde**

Efter sin nedsættelse har udvalget afholdt i alt 8 møder:

- Den 11. august 2016
- Den 8. november 2016
- Den 10. februar 2017
- Den 25. april 2017
- Den 30. juni 2017
- Den 15. november 2017
- Den 1. maj 2018 samt
- Den 29. juni 2018.

Til udvalgets fjerde møde den 25. april 2017 havde udvalget inviteret en række deltagere fra henholdsvis Københavns Universitet og Aarhus Universitet, idet udvalget ønskede at modtage bidrag fra de to universiteter til brug ved drøftelserne af en række forskellige forhold vedrørende universiteternes undervisning på de teologiske uddannelser.

Blandt de emner, som blev drøftet med repræsentanterne fra de to universiteter, var bl.a. udviklingen i henholdsvis optag og frafald på de to universiteters teologiske fag, betydningen af sprogfagene (latin, hebræisk og oldgræsk) og studiets tilrettelæggelse, samarbejdet mellem universiteterne og folkekirken, overvejelser om muligheden af alternative teologiske uddannelser på de to universiteter, samt hvorledes man på kort og lang sigt vil kunne øge den samlede mængde af kvalificerede kandidater til præstestillinger i folkekirken.

Fra Det Teologiske Fakultet på Københavns Universitet deltog dekan Kirsten Busch Nielsen og prodekan og studieleder Carsten Selch Jensen.

Fra Afdeling for Teologi under Aarhus Universitets Institut for Kultur og Samfund deltog afdelingsleder Ulrik Becker Nissen og institutleder Bjarke Paarup.

Efter udvalgets afsluttende møde den 29. juni 2018 har udvalgets medlemmer haft en kort skriftlig udveksling af bidrag med henblik på den endelige færdiggørelse af udvalgets betænkning.

## 2. Sammenfatning

Betænkningen indeholder udvalgets overvejelser og indstillinger om, hvordan man kan øge udbuddet af kandidater til præstestillinger gennem eventuelle reguleringer i adgangsvejene til præsteembedet.

Derudover indeholder betænkningen udvalgets overvejelser og indstillinger til, hvordan man kan sikre rekruttering og fastholdelse gennem arbejdet med forskellige forhold i præsters ansættelse.

Endelig indeholder betænkningen udvalgets overvejelser vedrørende betydningen af den stigende efterspørgsel på kandidater til præstestillinger og de deraf afledte fordelingsmæssige overvejelser vedrørende præsters embedsstruktur.

### 2.1 Adgangsveje til præsteembedet

Udvalget har både gjort sig overvejelser om, hvordan man øger andelen som søger ind og gennemfører teologistudiet og alternative adgangsveje til at blive præst end teologistudiet.

#### Teologistudiet – hvordan øges optag og gennemførelse?

Udvalget har drøftet, hvorvidt man gennem ændringer af teologistudiet kunne øge antallet, der vælger at læse teologi og andelen, der gennemfører studiet.

Efter drøftelser med universiteterne, har udvalget ikke ønsket at stille forslag om, at der sker ændringer i forhold til indholdet på teologistudiet, herunder ændringer i forhold til sprogfagene oldgræsk, latin og hebraisk.

Udvalget støtter op om universiteternes opfordring til, at folkekirken gør en parallel indsats med universiteterne og hjælper med at synliggøre folkekirken som attraktiv arbejdsplads.

Udvalget indstiller i den forbindelse, at der som supplement til de eksisterende aftagerpaneler ved universiteterne nedsættes et mindre kontaktudvalg med repræsentanter fra folkekirken, universiteterne og Kirkeministeriet med henblik på, at der her kan drøftes mere konkrete spørgsmål af relevans for samspillet mellem teologistudierne ved de danske universiteter og folkekirken. Her kan f.eks. med fordel drøftes samarbejde om sommerkurser, praktikdage, flere studiejobs til de studerende i folkekirken osv.

#### Alternative adgangsveje til at blive præst end teologistudiet

Udvalget har ligeledes gjort sig overvejelser om alternative adgangsveje til at blive præst end teologistudiet.

Udvalget har udarbejdet forslag om, at der ved lovændring for en tidsbegrænset periode på ti år åbnes for adgang til at søge præstestilling for andre end teologer i henhold til hovedprincipperne i den tidligere 'Akademikerbestemmelse'.

Af hensyn opretholdelsen af et fortsat højt akademisk niveau, foreslår udvalget, at adgangsmuligheden forbeholdes kandidater, der allerede har gennemført universitetsuddannelse på kandidatniveau, og at der også skal gennemføres en teologisk videreuddannelse.



Den teologiske videreuddannelse foreslås tilrettelagt af et rådgivende udvalg med repræsentanter fra biskopperne, universiteternes teologiske uddannelser, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter og Kirkeministeriet.

Det er en forudsætning, at videreuddannelsen sammensættes af fag, der på tidspunktet er tilgængelige på universiteternes teologiske uddannelser og Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter. Videreuddannelsen må forventes at vare 2-3 år.

Udvalget har også overvejet oprettelse af en alternativ uddannelse i form af en master i teologi. Af hensyn til opretholdelsen af præsternes høje akademiske niveau, og pga. usikkerhed om hvilke kompetencer der reelt vil kunne forventes af færdige kandidater på baggrund af en master, var der ikke i udvalget ønsket om at indføre master i teologi.

## **2.2. Motiverende faktorer i forhold til rekruttering og fastholdelse**

Udvalget har overvejet perspektivet på præsteembedet og de forandringer, det undergår i disse år.

Ligeledes har udvalget gjort sig overvejelser vedrørende introforløb for nyanstattede præster og hvordan en god introduktion til arbejdet som præst er af afgørende betydning for fastholdelsen af nyuddannede præster.

Der har i de senere år pågået en del arbejde med udvikling af nye og bedre introduktionsforløb for nyansatte præster. Det er udvalgets håb, at disse initiativer kan medvirke til både at tiltrække og fastholde kvalificerede kandidater til ledige præstestillinger.

Derudover har udvalget drøftet præsters tjenesteboligpligt, og hvilken betydning boligpligten har for mulighederne for at kunne rekruttere og fastholde.

I den forbindelse er der i udvalget enighed om, at det i rekrutteringsøjemed er vigtigt, at spørgsmål om tjenesteboligpligten er afgjort forud for stillingens opslag, og at tjenesteboligen i givet fald stilles til rådighed for præsten i god stand med virkning fra ansættelsestidspunktet.

Udvalget har overvejet, om der bør ske en udvidelse af adgangen for præster til dispensation fra boligpligten, så det kan ske mere end 2 år inden præstens fratræden. Dette var der dog ikke entydig opbakning til i udvalget.

Da der i andet regi arbejdes på at revidere den nuværende lønpolitik for præster, og dette arbejde ikke er afsluttet, er udvalget ikke gået ind i nærmere drøftelser om præsters lønforhold i rekrutterings- og fastholdelsesøjemed.

Udvalget har overvejet anvendelsen af seniorpolitiske tiltag i fastholdelsesøjemed, og finder, at der med fordel kan ske en øget udbredelse af kendskabet til allerede eksisterende seniorpolitiske ordninger.

Det er udvalgets opfattelse, at forskellige seniorpolitiske ordninger efter omstændighederne vil kunne medvirke til, at erfarne præster kan fastholdes i deres embeder i længere tid.

Udvalget har desuden drøftet en eventuel ændring af den pligtige afgangsalder på 70 år for folkekirkens tjenestemandsansatte præster, provster og biskopper med henblik på fastholdelse af seniorer.

I udvalget var der enighed om, at der fortsat er behov for at have en pligtig afgangsalder for disse grupper, og der var ikke entydig opbakning i udvalget til at foreslå ændringer af den nuværende pligtige afgangsalder på 70 år.

Udvalget har derudover drøftet præsters arbejdsmiljø og trivsel i rekrutterings- og fastholdelsesøjemed. Det er udvalgets opfattelse, at trivsel og arbejdsmiljø er af stor betydning for ikke mindst fastholdelsen af præster.

Udvalget støtter op om de arbejdsmiljøinitiativer, der er taget i de senere år i form af blandt andet udarbejdelse af større undersøgelser af arbejdsmiljøet, som er med til at kvalificere indsatserne på arbejdsmiljøområdet.

Udvalget har i enighed tilkendegivet opbakning til, at der fortsat arbejdes på at skabe: bedre muligheder for rammesætning og håndtering af 'det grænseløse arbejde', bedre rammer for håndtering af følelsesmæssige belastninger, udvikling af værktøjer til brug for dialog og samarbejde, prioritering og synliggørelse af arbejde med præsters arbejdsmiljøorganisation, øget viden om og forebyggelse af præsters stress og sygefravær og bedre muligheder for at løse problemer, inden de eskalere til uløselige konflikter.

### **2.3 Sammensætningen af præstestillinger**

Udvalget har overvejet konsekvenserne af de seneste 30 års forøgelse af stillingsmassen med ca. 220 præstestillinger og det pres det giver i forhold til mulighederne for at rekruttere. I samme anledning har udvalget drøftet de fordelingsmæssige overvejelser, det giver anledning til i forhold til præsters embedsstruktur.

#### Overvejelser om ny embedsstruktur for præster

Udvalget har blandt andet drøftet forskellige muligheder for en ny embedsstruktur for præster med udgangspunkt i, at ændringerne kan ske ved at ændre på enten sogne, pastorats- eller menighedsrådsstrukturen i alt fra forpligtende samarbejder om enkeltopgaver til egentlige sammenlægninger.

#### Den gode proces for strukturændringer

Udvalget er nået frem til en række anbefalinger for 'den gode proces' for strukturændringer, herunder:

- Planlægningen af strukturændringer skal påbegyndes i god tid
- De involverede skal inddrages i processen
- Der skal være opmærksomhed på, at det er en arbejdskrævende proces, og at der ofte er meget på spil for de involverede.
- Processen kan evt. faciliteres af en konsulent

### Sognepræst med særlige opgaver (MSO)

Det pres, som den stigende andel af funktionspræsteopgaver lægger på de traditionelle præstestillinger, og de trivselsmæssige udfordringer, der kan være i stillingerne som f.eks. initiativpræst, har givet udvalget anledning til at overveje forskellige muligheder, herunder en redefinition af begreberne og i stedet introduktion af begrebet "sognepræst med særlige opgaver" (MSO).

### Bæredygtige og attraktive præsteembeder

Udvalget har overvejet, hvilke elementer der er vigtige i bestræbelserne på at opretholde attraktive og bæredygtige præsteembeder, herunder at:

- kvotestillinger så vidt muligt lægges sammen til fuldtidsstillinger
- præstestillinger bør være under løbende udvikling
- der bør skabes bedre grundlag for samarbejde mellem præster.

### Overvejelser i forbindelse med oprettelsen af nye stillinger som funktionspræst

Udvalget anbefaler, at man gør sig følgende overvejelser i forbindelse med oprettelsen af nye stillinger som funktionspræst:

- Der skal være sikkerhed for, at der faktisk er behov for at funktionen løftes. Det er væsentligt i forhold til at sikre stillingens legitimitet.
- Der skal formuleres en beskrivelse af stillingens indhold. Hvad er det for en opgave, der skal løftes? Hvordan og på hvilke vilkår forventes funktionen udført?
- Der skal være økonomi - ikke kun til løn -men også til de andre ting, der hører en ansættelse til, samt råderum for aktiviteter, hvis stillingen indebærer det.

### 3. Præstemangel

#### 3.1 Overblik

Historisk set har søgningen til teologiuddannelsen og jobmulighederne for færdiguddannede teologer svinget meget.

Hvor der i 1980'erne var udfordringer med overproduktion af præster og stor arbejdsløshed blandt teologer, har der i andre perioder været problemer med at rekruttere kandidater til præstestillinger.

Tidligere har man også gennem udvalgsarbejder og lovgivning i perioder med præstemangel indført særlige ordninger for at afhjælpe denne.

Inden for den seneste halve snes år har forlydender om forestående præstemangel og problemer med at rekruttere kandidater til præstestillinger taget til i styrke, og særligt biskopperne har udtrykt bekymring over faldende kandidatproduktion og stigende rekrutteringsudfordringer.

Bekymringerne over de stigende rekrutteringsudfordringer blev tilbage i 2008 understøttet af rapporten "Teologernes uddannelsesadfærd og arbejdsmarked – og en fremskrivning" (TrendEduc, 2008). Rapporten blev udfærdiget for 'Udvalget vedr. uddannelse og efteruddannelse af præster' mhp. at afdække teologernes uddannelsesadfærd og overgang til arbejdsmarked, samt en fremskrivning for udbud og efterspørgsel og vurdering af risikoen for en situation med mangel på teologer.

I rapporten vurderedes det, vel vidende at søgnings- og arbejdsmarkedsadfærd er svære størrelser at forudsige, at man ved en uændret beskæftigelse i folkekirken og en fortsat udvikling i retning af, at teologer i stigende grad finder beskæftigelse uden for folkekirken, inden for en kort årrække ville komme til at mangle over 500 teologer. Desuden fortsatte man i rapporten med følgende forudsigelse:

*"Faktisk kan det på længere sigt gå endnu værre. Almindelig hovedregning fortæller os, at en kandidatproduktion på ca. 40 teologer årligt og en erhvervsaktiv periode på kun 35 år vil give en teologarbejdsstyrke på langt under 1.500 personer på det lange sigt. Vores modelberegning viser, at der efter 2055 kun vil være godt 1.000 teologer i arbejdsstyrken, hvis alle prognoseforhold holdes konstant i fremtiden."*

Som følge af den stigende bekymring for præstemangel anmodede Kirkeministeriet i 2015 Folkekirkenes Uddannelses- og Videnscenter (FUV) om at indhente og fremlægge nøgletal for behovet for årligt optag på pastoralseminarierne. I rapporten fra FUV konkluderede man, at produktionen af præster i rene tal lige akkurat kunne dække behovet, hvis det nuværende niveau for både teologisk kandidatproduktion og optag på pastoralseminarierne blev fastholdt. (FUV 2015: s. 17)

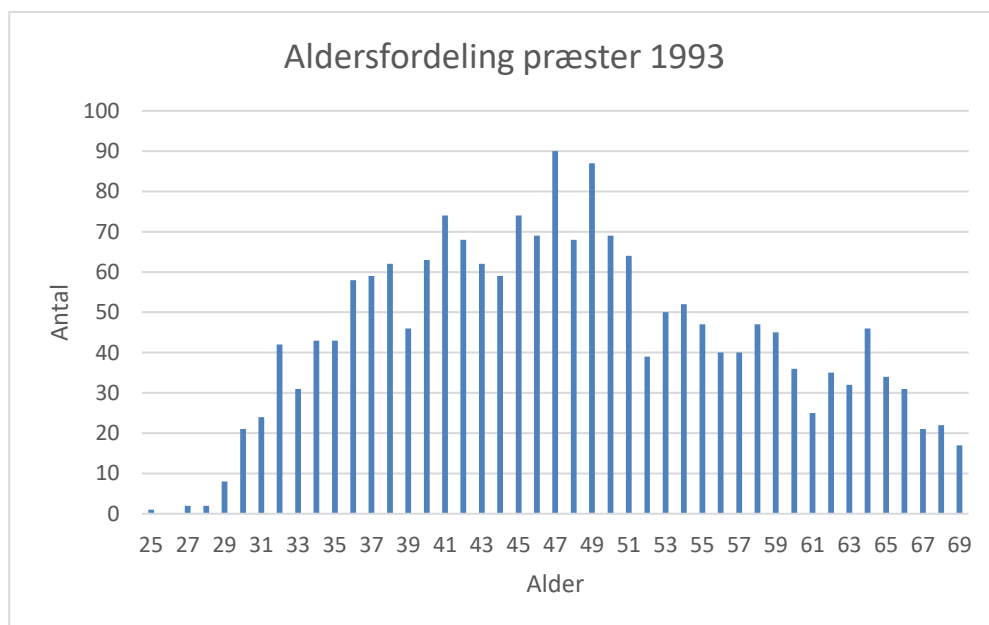
I 2017 gentog FUV undersøgelsen af forholdet mellem produktionen af præster og behovet herfor, og også her nåede man frem til, at de nøgne tal for tilbagetrækning fra præsteembedet og tilgang af nyuddannede til pastoralseminarierne tilsyneladende lige akkurat balancerede.

I begge rapporter gøres opmærksom på en række forhold vedr. bl.a. geografisk mobilitet, kandidaternes egnethed og et stigende antal præster, som søger ansættelse uden for folkekirken - forhold, som med overvejende sandsynlighed vil forrykke den balance, der ellers lige akkurat er mellem produktionen af kandidater og behovet herfor, så der med overvejende sandsynlighed opstår mangel på kandidater til præstestillinger.

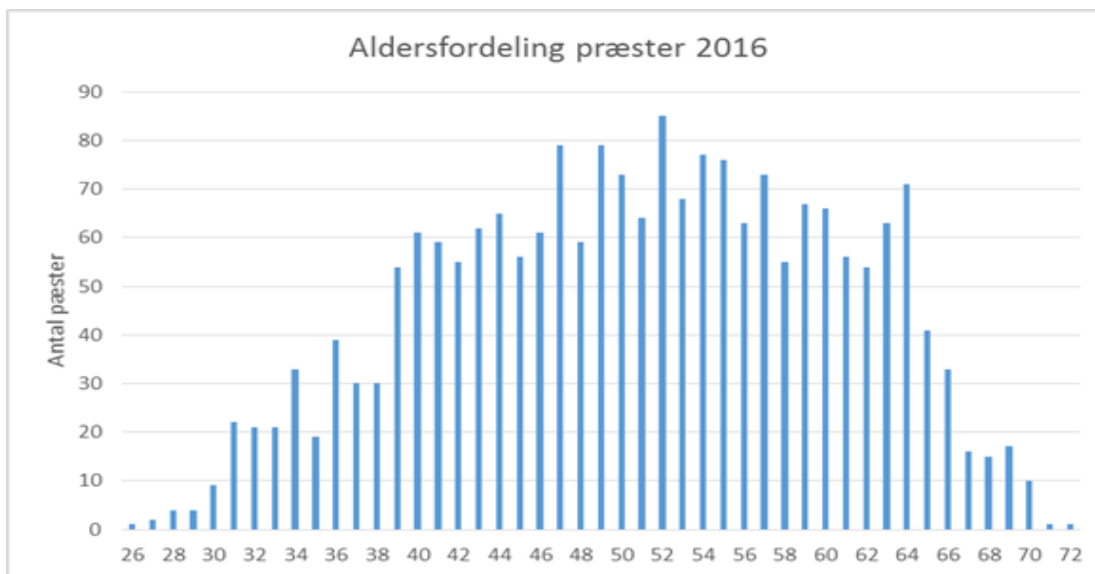
Dertil kommer, at der allerede i en længere årrække har været udtrykt en bekymring fra biskoppernes side med hensyn til mulighederne for at få besat udvalgte præstestillinger.

I det følgende vil vi se nærmere på nogle af de usikkerhedsmomenter og negative tendenser, der peger i retning af, at der om ikke allerede så i nær fremtid vil opstå problemer med at rekruttere kandidater til præstestillinger.

### 3.1.1 Præsters aldersfordeling



Kilde: FUV 2017



Kilde: FUV 2017

Ser man på aldersfordelingen blandt præster i 1993 til sammenligning med tallene for 2016, viser den, at der er flere i aldersgruppen 50-65 og dermed også flere, der nærmere sig pensionsalderen i dag end i 1993. Dette sammenholdt med, at den gennemsnitlige pensionsalder for præster er 65,5 år (FUV, 2017, S. 18) indikerer, at der inden for de kommende 10 år er et væsentligt antal præster, der går på pension og efterlader et stort antal embeder, der skal besættes med nye præster.

I perioden fra 1993 til 2016 er det ligeledes værd at bemærke, at der er sket en stigning i antallet af præster i aldersgruppen 60-70 år, samtidig med at der næsten er sket en halvering i antallet af præster mellem 30 og 39 år, og der fortsat er få yngre præster under 30 år.

### 3.1.2 Genopslag af præstestillinger

Udvalget vedr. præstemangel har ladet antallet af ledige præstestillinger, som måtte genopslås, undersøge for en periode fra 2006 og frem. Som det fremgår af opgørelsen, var der i den 5-årige periode fra og med 2006 til og med 2010 25 genopslag i alle stifterne.

I den 5-årige periode fra og med 2013 til og med 2017 var dette tal steget til mere end det tredobbelte med 85,2 genopslag.

Oversigt over genopslag - alle stifter 2006 - april 2018

År	Antal genopslag
2006	3
2007	4
2008	7
2009	5

2010	6
2011	7
2012	9
2013	14
2014*	9
2015	17
2016*	26,6
2017	18,6
2018**	10,6
<b>I alt</b>	<b>122,8</b>

Kilde: Kirkeministeriet

\*Tre af genopslagene i 2014 og tre af genopslagene i 2016 skyldes ikke manglende ansøgere, men at den indstillede kandidat fik stilling til anden side.

\*\*Tallene for 2018 er opgjort pr. april 2018.

Gennemsnitligt antal ansøgere til præstestillinger i perioden 2015 til april 2018

Stift	2015	2016	2017	2018 - indtil 31. maj
Aalborg	5,0	3,7	4,4	3,2
Haderslev	7,9	6,5	6,6	7,8
Lolland-Falster	16,5	11,5	6,3	Ej oplyst
Helsingør	15,8	12,3	10,3	9,4
København	21,0	17,0	15,5*	15,5*
Roskilde	14,8	9,7	9,6	11,5
Fyens	Ej oplyst	4,7	7,8	6,3
Aarhus	10,0	7,0	9,0	9,0
Ribe	8,3	7,0	6,3	8,0
Viborg	8,2	1,3	7,2	6,0
<b>Samlet</b>	<b>11,9</b>	<b>8,1</b>	<b>8,3</b>	<b>8,5</b>

Kilde: Kirkeministeriet

\*For perioden 2017-2018 31. maj er der indberettet ét samlet tal

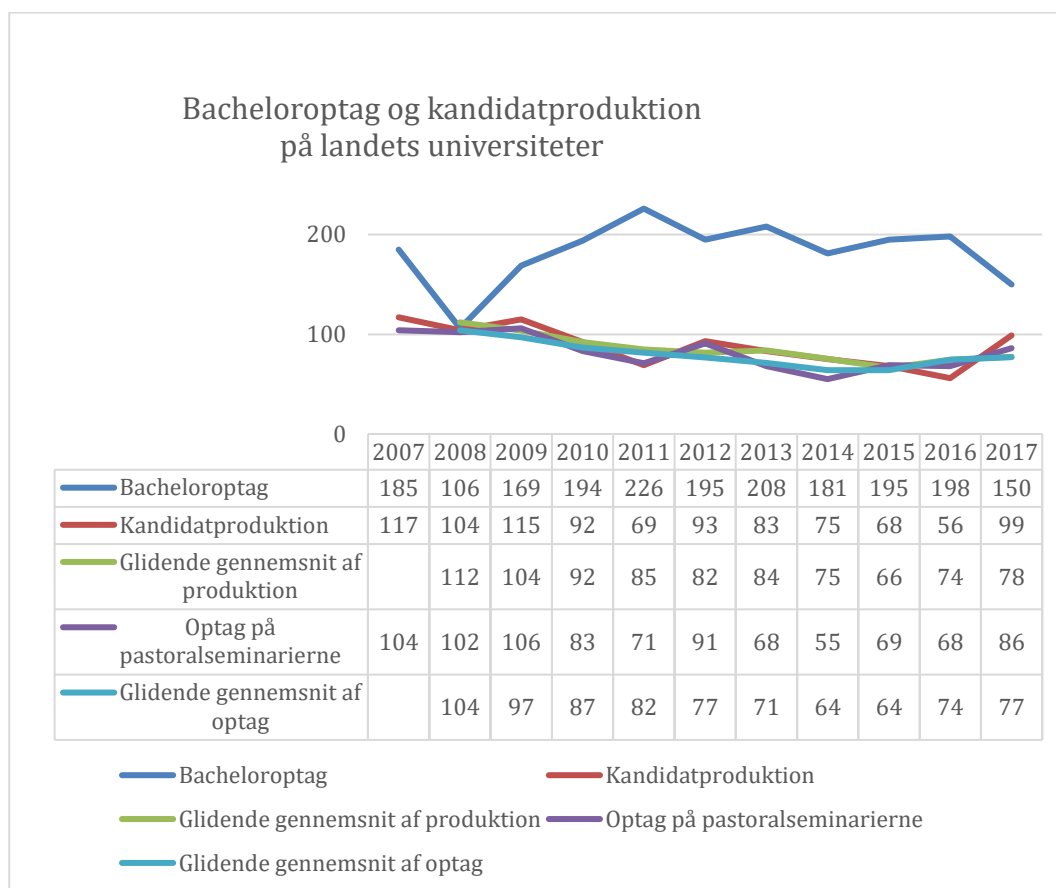
### 3.1.3 Faldende produktion af teologiske kandidater

En af de helt åbenlyse udfordringer i rekrutteringsøjemed er, at der gennem en årrække har været en faldende produktion af teologiske kandidater.

Det forhold, at kandidatproduktionen i 2017 steg efter en årrække med faldende produktion, formår ikke at ændre på det samlede billede af, at der er et generelt fald i produktionen af kandidater.

Som det fremgår af følgende oversigt over bacheloroptaget og kandidatproduktionen har antallet af optagne på bacheloruddannelserne i teologi i perioden fra 2007 til 2017 ligget og svinget i intervallet mellem 150 og 227 optagne med en enkelt markant undtagelse i 2008.

Ser man på kandidatproduktionen i samme periode, viser opgørelsen, hvis man sammenligner den gennemsnitlige kandidatproduktion for de første 3 år med den gennemsnitlige produktion for de sidste 3 år, et fald fra 112 producerede kandidater til 78, dvs. et fald på ca. 30 pct.



Kilde: FUV 2017

Dertil kommer, at den allerede nedadgående kandidatproduktion frygtes at blive forstærket som en konsekvens af de senere års uddannelsesreformer.

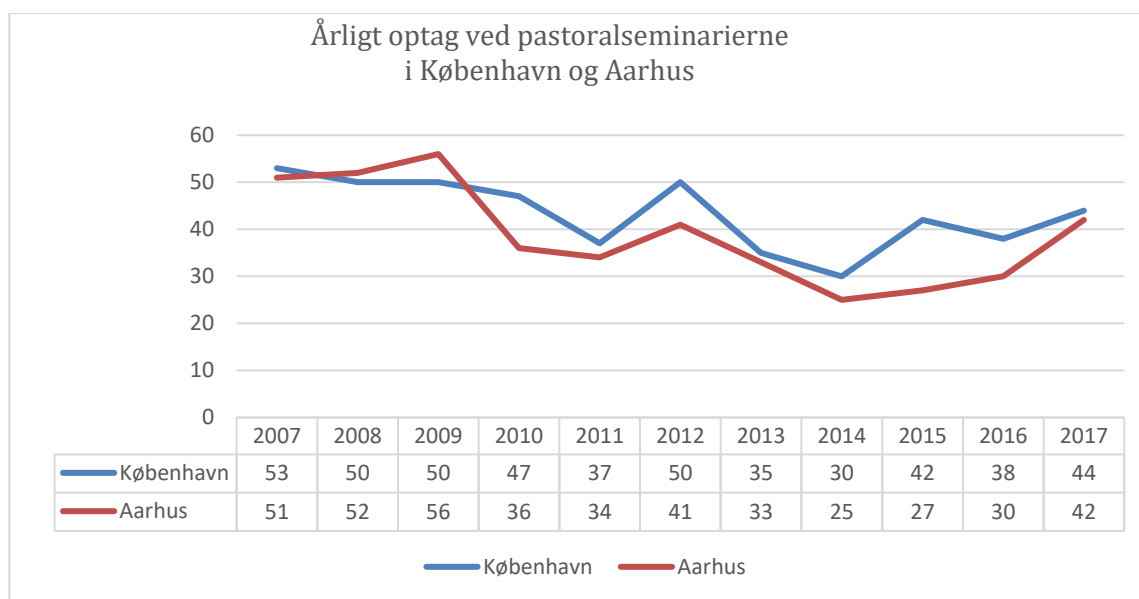
Fremdriftsreformen og loven om dobbeltuddannelse kan gøre det vanskeligere at tiltrække studerende, der allerede har erhvervet en uddannelse, og studerende, der pga. erhvervsarbejde og familieforpligtelser ikke kan studere på fuld tid. De teologistuderende har en højere gennemsnitsalder end andre studerende, og det betyder, at de i særlig grad rammes af loven om dobbeltuddannelse.

Ligeledes forventes det, at den dimensionering som teologistudiet blev underlagt fra 2015 på baggrund af tal for nyuddannede teologers beskæftigelse, får negativ betydning for antallet af optagne på teologistudiet.



### 3.1.4 Faldende optag på pastoralseminarierne

Udover en faldende produktion af teologiske kandidater ses også et faldende optag på pastoralseminariet. Dette kan dels ses som en konsekvens af den faldende kandidatproduktion (idet de teologistuderende som anført i særlig grad rammes af begrænsningen af muligheden for dobbeltuddannelse), men kan også hænge sammen med, at stadig flere teologiske kandidater søger arbejde uden for folkekirken.



Kilde: FUV 2017

Som det fremgår af oversigten over det årlige optag på pastoralseminarierne viste udviklingen frem mod 2014, at antallet af kandidater optaget på ét af landets pastoralseminarier nærmede sig en halvering på blot 8 år. Der anes dog en stigning i perioden 2015-2017.

Med de foreløbige oplyste tal står optaget i 2018 til at blive på 71.

### 3.1.5 Søger teologer i stigende grad beskæftigelse uden for folkekirken?

Der har fra flere sider været en udbredt antagelse om, at teologer i stigende grad søger beskæftigelse uden for folkekirken. Denne antagelse hænger sandsynligvis sammen med, at jobmarkedet generelt ekspanderer med nye jobfunktioner for højtuddannede, hvilket også åbner op for teologernes muligheder for at søge stillinger uden for folkekirken.

Antagelsen om at teologer i stigende grad søger beskæftigelse uden for folkekirken, er fremført fra forskellige sider, blandt andet i FUVs rapporter om behovet for det fremtidige optag på pastoralseminarierne (FUV 2015 og 2017) og af Erling Andersen tilbage i 2009:

*"Der er en tendens til, at unge præster efter få år dropper præstekjolen til fordel for et tillokkende job i andre sektorer. Inden for andre erhverv er det ikke unormalt, at medarbejdere forlader en métier til fordel for en anden"*  
(Andersen 2009, s. 8)

Ligeledes viste en mindre undersøgelse af, hvad der blev af de studerende, som gik på pastoralseminariet i perioden fra 2006-2010, at ca. 30 % af de studerende ikke blev præster i folkekirken (Andersen 2012)

Det har imidlertid ikke været muligt for udvalget at finde nyere data, der kan be- eller afkræfte antagelsen om, at der er tale om en fortsat stigende tendens. Det må derfor fortsat stå som en ubekræftet hypotese, som understøttes af, at præster sandsynligvis følger de samme generelle samfundsmæssige tendenser som andre med et stigende antal karriereskift i løbet af et arbejdsliv.

### 3.1.6 Udkants- og mobilitetsproblematikker

Særligt i visse landsdele og til visse præstestillinger oplever biskopperne et stigende behov for at genopslå ledige præsteembeder. Det er med til at give indtryk af, at rekrutteringsudfordringerne har en geografisk skævvridning.

Det er udvalgets antagelse, at præsteområdet er præget af samme samfundsmæssige tendenser som flere andre fagområder, der også har problemer med at rekruttere til de mere tyndt befolkede egne af landet. Den manglende geografiske mobilitet kan her forklares med f.eks. udfordringer med hensyn til ægtefællens ansættelsesmuligheder og en generel tendens til at søge til de befolkningstætte egne af landet.

Særligt på præsteområdet kan denne tendens forstærkes af mulighederne for samarbejde med præstekolleger eller mangel på samme. I dag søger nyuddannede præster typisk i retning af de større kollegiale fællesskaber, hvilket yderligere kan være en medvirkende faktor til at forstærke udfordringerne med at rekruttere til visse præstestillinger.

Den lokale kirke spiller ofte en væsentlig rolle ved at understøtte eller ligefrem opbygge lokale sammenhold i tyndt befolkede egne af landet. I takt med lukning af skoler og butikker er kirken en af de sidste tilbageværende samlende faktorer (Se bl.a. "En tråd i fællesskabet" fra 2012-13 fra Safran Film om Skagen Kirke).

### 3.1.7 Stigning i antallet af præstestillinger

Et ikke uvæsentligt forhold, som udvalget har haft med i sine overvejelser, omhandler det stigende antal præstestillinger, der er blevet oprettet inden for folkekirken i de senere år. Inden for de seneste 30 år er stillingsmassen blevet forøget med ca. 220 præstestillinger. De primære årsager hertil er de nye muligheder for at oprette lokalfinansierede præstestillinger og den øgede specialisering af præstestillingerne.

En forøgelse af stillingsmassen på mere end ti pct. betyder alt andet lige, at efterspørgslen på kandidater til præstestillinger stiger. Særligt i en situation, hvor udbuddet af kandidater viser nedadgående tendens, forstærkes problemet.

I lyset af denne udvikling, hvor nye kategorier af præstestillinger finansieret på nye måder er knopskudt lokalt, har udvalget drøftet behovet for at se nærmere på vilkårene omkring præsters embedsstruktur.

### 3.2 Opbygning af betænkning

Udvalget har fået stillet til opgave at give hele problemkredsen om uddannelse, rekruttering, fastholdelse, afgangsalder m.v. vedrørende præster et 360° eftersyn.

I kommissoriet for udvalgets arbejde indgår det blandt andet, at udvalget skal komme med forslag til initiativer med henblik på rekruttering og fastholdelse af præster i folkekirken.

Udvalget vil i den forbindelse overveje forslag, der på kort sigt kan medvirke til at afhjælpe akutte problemer.

- Udvalget vil dog lægge vægt på, at sådanne initiativer ikke må være til hinder for initiativer med en mere varig effekt, selv om en sådan effekt måske først kan opnås på noget længere sigt.
- Udvalget vil også være opmærksom på, om konkrete udfordringer skyldes et 'fordelingsproblem', eller om det i højere grad skyldes et 'udbudsproblem'.

Kommissoriet er blevet konkretiseret i et undersøgelsesdesign, der arbejder på besvarelsen af følgende tre undersøgelsesspørgsmål. Under alle tre undersøgelsesspørgsmål er både initiativer, som forventes at have en effekt på kort sigt, og mere langsigtede initiativer blevet drøftet. Særligt det sidste undersøgelsesspørgsmål om, hvordan man kan påvirke efterspørgslen på kandidater, skal ses i et mere langsigtet perspektiv vedr. hele den fremtidige embedsstruktur for præster.

Betænkningen er opbygget efter tre overordnede undersøgelsesspørgsmål.

#### **1) Hvordan kan vi øge udbuddet af kandidater til præstestillinger gennem evt. reguleringer i adgangsvejene til præsteembedet?**

Udvalget har drøftet de nuværende adgangsveje til præsteembedet og mulighederne for at ændre på kravene hertil for derigennem at forøge udbuddet af kandidater til præstestillinger.

Således er det i samråd med de teologiske fakulteter blevet drøftet, hvordan man kan arbejde på at højne optaget på teologi og gennemførslen af studiet.

Udvalget har ligeledes gjort sig overvejelser vedr. andre veje til præsteembedet end teologistudiet. I den forbindelse har udvalget udarbejdet et forslag til lovændring, således at der gives andre kandidater end teologiske kandidater mulighed for at søge præsteembede.

Dette undersøgelsesspørgsmål behandles i kapitel 4 "Adgangsveje til præsteembedet".

#### **2) Hvordan kan vi øge udbuddet af kandidater til præstestillinger og rekruttere og fastholde gennem arbejdet med forskellige motiverende og demotiverende forhold i præsters ansættelsesvilkår?**

Udvalget har drøftet forskellige forhold i præsters ansættelsesvilkår, præsters trivsel og arbejdsmiljø og præsteembedets image, som kan virke enten motiverende eller demotiverende i fht. fastholdelse i og rekruttering til præstestillinger.

Herunder har udvalget gjort sig mere konkrete overvejelser om forhold vedr. blandt andet nye præsters introduktion til folkekirken, tjenesteboligen, lønpolitik, senior- og fastholdelsesmuligheder, afgangsalder, arbejdsmiljø og præsteembedets image i befolkningen.

Dette undersøgelsesspørgsmål behandles i kapitel 5 "Motiverende faktorer i forhold til rekruttering og fastholdelse".

### **3) Hvilken betydning har den stigende efterspørgsel på kandidater til præstestillinger, og hvilke fordelingsmæssige overvejelser afleder det vedr. præsters embedsstruktur?**

Hvor de to første undersøgelsesspørgsmål relaterer sig til overvejelser om, hvordan man påvirker udbuddet af kandidater til præstestillinger i opadgående retning, relaterer det sidste undersøgelsesspørgsmål sig til det forhold, at efterspørgslen på kandidater til præstestillinger er stigende som følge af den udvidelse af stillingsmassen, der har fundet sted over en årrække.

Den deraf stigende efterspørgsel må der på sigt nødvendigvis tages mere overordnet stilling til ud fra et fordelingsmæssigt perspektiv.

De drøftelser, som udvalget har haft i denne anledning, har understreget behovet for at se nærmere på de fordelingsmæssige forhold vedr. præsters embedsstruktur.

Dette undersøgelsesspørgsmål behandles i kapitel 6 "Sammensætningen af præstestillinger".

## 4. Adgangsveje til præsteembedet

I det følgende beskrives de overvejelser, udvalget har gjort sig om, hvordan man kan øge udbuddet af egnede kandidater til præstestillinger.

I den forbindelse har det været overvejet, om der kunne gennemføres ændringer af den primære adgangsvej - teologistudiet, ligesom andre muligheder end en teologisk kandidatgrad har været drøftet.

Udvalget har i sine drøftelser og overvejelser om at stille forslag om ændringer på teologistudiet været i dialog med universiteterne.

### 4.1 Teologisk kandidatgrad fra et dansk universitet

En kandidatgrad i teologi fra et dansk universitet er den primære vej til et præsteembede.

Det fremgår af ansættelseslovens § 1, stk. 1, at en teologisk kandidateksamen fra et dansk universitet er det centrale adgangskrav for at kunne komme i betragtning til en stilling som præst i den danske folkekirke.

Herudover følger det af lovens §§ 2 og 3, at såfremt helt særlige forhold gør sig gældende, vil man, hvis kriterierne opfyldes, kunne komme i betragtning til en stilling som præst i den danske folkekirke.

Lovens § 3 vil ikke blive yderligere behandlet i denne betænkning, hvorimod § 2 vil blive behandlet senere i kapitlet.

#### 4.1.1 Hvordan højnes optaget på teologi?

Som det ses af tabellen nedenfor, er der trods udsving i tallene tale om et generelt fald over tid i det samlede optag på såvel bachelorgrad som kandidatgrad. Dette giver en udfordring i forhold til at opretholde en kandidatproduktion, der kan imødekomme efterspørgslen af præster. Udvalget har derfor set på, hvilke muligheder der er for at øge optaget, vel vidende, at dette i høj grad er en universitetsopgave.

#### Optag på universiteternes teologiuddannelser

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bacheloroptag	185	106	169	194	226	195	208	181	195	198	150
Kandidatproduktion	117	104	115	92	69	93	83	75	68	56	99

Kilde: FUV 2017

Både Københavns Universitet og Aarhus Universitet har iværksat forskellige indsatser for at rekruttere bredest muligt til teologistudiet, herunder bl.a. kontakt med gymnasier og højskoler, Akademiet for Talentfulde Unge, samarbejde med FUV om hvervekampagne og nedsættelse af en arbejdsgruppe med henblik på rekruttering fra gymnasieverdenen mv.

Hverken Aarhus eller Københavns Universitet kan se nogen entydig sammenhæng mellem karaktergennemsnit fra studentereksamen og gennemførelsen af studiet, og de ser derfor ingen fordele ved at fastsætte adgangskrav vha. karaktergennemsnit.

Ingen af universiteterne ser de store muligheder for, at der kan lukkes op for adgang til kandidatdelen på teologi for andre end teologiske bachelorer.

#### 4.1.2 Ændringer af studieordningen på teologi?

Udvalget har overvejet, om det samlede sprogkrav fortsat er relevant for at kunne gennemføre teologistudiet, ikke mindst om fagene er afgørende for at bestride et præsteembede efterfølgende.

Sprogfagene er noget af det, der fylder meget på teologistudiet, hvor der stilles krav om græsk og latin på A-niveau. Det er de færreste studerende, der opfylder dette krav på forhånd. Det betyder for langt de fleste en forlængelse af den samlede studietid på 1-2 semestre. Herudover indgår hebraisk i selve studiet og er en del af pensum.

Universiteterne er af den holdning, at man ikke kan studere grundtekster på det videnskabelige niveau, som den forskningsbaserede undervisning forudsætter, hvis ikke man kan græsk og latin.

Tysk har en helt særlig rolle, da der ikke stilles krav om forudgående tyskkundskaber inden optagelse på teologistudiet, og det heller ikke indgår som fag på studiet, men alligevel er det en forudsætning for at kunne gennemføre studiet. Man kan heller ikke tilegne sig den fremmeste sekundærlitteratur og sætte sig ind i de vigtigste forskningsdiskussioner uden tyskkundskaber.

Det er for udvalget væsentligt, at det akademiske niveau fastholdes, og at cand. theol. uddannelsen ikke devalueres ved, at der slækkes på kravene til, at den enkelte studerende på egen hånd kan fortolke og forholde sig til tekster på originalsprog.

Udvalget er åbent over for at drøfte placering af sprogfagene i løbet studietiden.

I drøftelserne med universiteterne oplyste universiteterne, at man ser sprogfagene, græsk, latin og hebraisk som disciplinerende og kulturelt dannende, og at det hører med til at læse teologi, at man kan læse teksterne på originalsproget.

Det blev ligeledes oplyst, at det generelle indtryk er, at de studerende ikke ønsker sprogfagene fjernet. Tværtimod er det indtrykket, at der er nogle, der vælger teologi pga. sprogfagene. Man har i tidens løb forsøgt sig med forskellige placeringer af sprogfagene i løbet af studiet. På Aarhus Universitet er man for nærværende ved at ændre det, så sprogfagene i højere grad lægges i starten af bacheloren, netop for at højne forudsætningerne for det videre studium, da placeringen af fagene senere i forløbet alligevel ikke gav den ønskede lettelse i studiepresset, som havde været formålet.

#### 4.1.3 Teologistuderende

Præsteforeningen har de senere år sat fokus på etablering af kontakt til de teologistuderende på henholdsvis København og Aarhus Universiteter. Som teologi-

studerende kan man blive medlem af foreningen, og i samarbejde med Landsforeningen af Menighedsråd inkluderer medlemskabet også, at man modtager Landsforeningens månedsblad. Præsteforeningen deltager på Københavns Universitet i et arrangement i forbindelse med studiestart. Foreningen deltager også på Københavns Universitet i et fagligt arrangement for bachelorer og kandidatstuderende om karrieremuligheder som teolog.

I Aarhus har Præsteforeningen i samarbejde med biskoppen i Aarhus afholdt et "åbent hus" arrangement for teologistuderende. Det påtænkes at fortsætte samarbejdet.

Præsteforeningen har i forbindelse med dette arbejde etableret kontakter til studerende på begge universiteter og er i dialog med dem om, hvad de har behov for i forhold til overvejelser om deres fremtid som cand.theol'er. De studerende efterlyser blandt andet en mulighed for at komme i praktik. En ordning, der nu fungerer i flere stifter, hvor studerende tilbydes at følge en præst typisk i en weekend.

Udvalget anbefaler, at denne ordning fastholdes og videreudvikles.

Derudover har flere stifter etableret et samarbejde med pastoralseminarierne, hvor de studerende kommer ud og møder menighedsråd og stiftsadministrationer. Det er ønsket, på denne måde at tiltrække ansøgere til yderområder.

Udvalget anbefaler, at denne ordning fastholdes og videreudvikles.

De teologistuderende har også efterlyst muligheden for at få studenterjobs i kirker. Det kunne være som medhjælper, afløser for kirketjener, kirkesanger osv. Det vil give de teologistuderende indblik i folkekirken som arbejdsplads og samtidig give mulighed for et relevant studiejob.

Udvalget anbefaler, at Landsforeningen af Menighedsråd overvejer forslaget og anbefaler menighedsråd især i Aarhus og København at etablere studenterjobs.

En gruppe præster fra Aarhus har med støtte fra Omprioriteringspuljen udarbejdet materiale og standere til uddannelsesmesser. På messerne "reklameres" for teologistudiet. Projektet har sin egen hjemmeside, [www.blivpræst.dk](http://www.blivpræst.dk), hvor der findes yderligere beskrivelse af kvaliteterne i det teologiske studium og arbejdet som præst i folkekirken.

Udvalget anbefaler, at det arbejde fastholdes og videreudvikles.

Herudover har Fællesfonden støttet et initiativ, som har fokus på hele folkekirken som arbejdsplads, herunder også mulighederne for at blive præst. Denne arbejdsgruppe samarbejder med Folkekirken.dk.

Der er således flere aktiviteter, som søger at sprede kendskabet til, at folkekirken også er en bredt forgrenet arbejdsplads med mange typer af faggrupper ansat. Der er helt særligt fokus på at gøre opmærksom på præstestillingerne og hvad det kræver for at blive præst, således at man allerede på gymnasieniveau henleder opmærksomheden på disse jobmuligheder.

#### 4.1.4. Øget samarbejde med universiteterne

Udvalget anbefaler, at man undersøger mulighederne for at øge samarbejdet med universiteterne. Udover afholdelse af praktikdage i løbet af studietiden vil man gerne drøfte mulighederne for et uformelt kontaktforum, hvor universiteterne og folkekirken kan drøfte aktuelle udfordringer.

Der er allerede et samarbejde med universiteterne via aftagerpanelerne, hvor folkekirken som den største aftager indgår som naturlig deltager, men i en bredere kreds.

Fra universiteternes side blev der udtrykt åbenhed overfor et udvidet og uformelt samarbejde med folkekirken. Et sådan kontakt-/dialogforum kunne f.eks. omhandle samarbejde om sommerkurser, praktikdage, flere studiejobs til de studerende i folkekirken osv.

Udvalgets indstilling er, at der snarest muligt tages initiativ til nedsættelse af et kontaktforum, der sammensættes med repræsentanter fra folkekirken, universiteterne og Kirkeministeriet.

#### 4.1.5 Forhold, der modvirker et højere optag på teologi - uddannelsesloft, dimensionering og fremdriftsreform

For at skabe bedre sammenhæng mellem studievalg og arbejdsmarked valgte den nuværende regering at videreføre det loft over optaget på studierne, som i 2014 blev indført på en række videregående uddannelser, der har haft en systematisk overledighed målt i forhold til øvrige dimittender fra de videregående uddannelser.

Teologi var et af de studier, der i 2015 blev udtaget til dimensionering.

Det betyder, at det samlede optag på teologi på Aarhus og Københavns Universitet skal reduceres fra 223 optagne i 2013 til 178 optagne i 2018.

##### 4.1.5.1 Systematisk overledighed

Der bliver årligt foretaget opgørelse over de seneste ledighedsdata for de videregående uddannelser med henblik på at identificere, om nye uddannelser har systematiske ledighedsudfordringer og derfor skal dimensioneres.

*"Udtagelsen til dimensionering sker på grundlag af uddannelsernes ledighed på landsplan. For at kunne udtages til dimensionering som enkeltuddannelser, skal uddannelserne have mindst tre dimittendårgange med mindst 10 dimittender. Hvis ledigheden for en uddannelse er 2 procentpoint højere end landstotalen for alle videregående uddannelser, er der tale om overledighed. Hvis mindst 70 procent af en uddannelses dimittendårgange har overledighed, har uddannelsen systematisk overledighed og udtages til dimensionering".*

(Uddannelses- og Forskningsministeriet 2016)

##### 4.1.5.2 Dimittendledigheden

Uddannelses- og Forskningsministeriet lægger kun dimittendledigheden til grund, når et studie udtages til dimensionering.



Når ledighedsstatistikken fra Akademikerne viser, at den gennemsnitlige bruttoledighedsprocent<sup>1</sup> blandt teologer kun var på 3,1 % mod en gennemsnitlig bruttoledighed blandt akademikere på 4,7 % i januar 2017, er det altså uden betydning for dimensioneringen. Det afgørende er ledigheden for dimittender, som i samme statistik er noget højere for teologer end øvrige akademiske grupper.

Uddannelses- og Forskningsministeriet beregner dimittendledigheden på baggrund af en sammenstilling af ledighedstallet fra Danmarks Statistiks elevregister (ELEV) og antallet af dimittender fra en årgang. Oplysningerne om det årlige antal dimittender stammer fra universiteterne.

Til forskel herfra beror Akademikernes ledighedsstatistik udelukkende på ledighedstal for medlemmerne af en af de fire akademiske a-kasser<sup>2</sup>. Ledige dimittender, der ikke er organiseret i disse a-kasser, medregnes altså ikke. Dette slører alt andet lige den reelle ledighed. F.eks. viser det sig, at opgørelsen for 2016 beror på et antal ledige kandidater på 14 ud af et grundlag på 36 registrerede a-kassemedlemmer. Universiteterne har imidlertid oplyst, at antallet af teologiske kandidater i 2016 var på 56 – altså betydeligt flere end de 36 registrerede a-kassemedlemmer.

De tal, som Uddannelses- og Forskningsministeriet lægger til grund, må derfor konkluderes at være mere retvisende, end hvis dimensioneringen havde beroet på tal fra Akademikernes opgørelse.

#### 4.1.5.3 Ledighedsbegrebet og præsters ansættelsesmønstre

Uddannelses- og Forskningsministeriet definerer ledighed derved, at dimittenderne er uden arbejde, står til rådighed for arbejdsmarkedet, modtager dagpenge, kontanthjælp eller starthjælp, er aktivt jobsøgende og tilmeldt en a-kasse.

Pastoralseminarister indgår ikke i ledighedsstatistikken, da de modtager SU, og hverken står til rådighed for arbejdsmarkedet eller modtager dagpenge. Det understøttes i øvrigt af det helt særegne mønster, der tegner sig for teologiske dimittenders ledighed. Teologiske kandidater har således en forholdsvis lav ledighed i 1. kvartal efter dimission, hvorefter ledighedsprocenten stiger voldsomt i 2. kvartal efter dimission. For alle øvrige dimittender falder ledigheden jævnt. Den oplagte forklaring herpå er, at mange teologer i 1. kvartal efter dimission er indskrevet på pastoralseminariet, hvor de ikke indgår i ledighedsstatistikken.

Selvom Akademikernes ledighedsstatistik ikke er præcis nok til at sige noget om det egentlige antal ledige teologer, kan de forskellige opgørelser i statistikken godt udpege tendenser og særlige ledighedsmønstre for teologer.

F.eks. kan præsters særlige ansættelsesmønstre med mange vikariater i de første år efter dimission aflæses af ledighedsstatistikken, hvor der i de første år af ansættelsen viser sig mange kortere ledighedsperioder.

---

<sup>1</sup> Forskellen på netto- og bruttoledighed består i, at aktiverede medregnes som ledige i opgørelser af bruttoledighed, men ikke af nettoledighed.

<sup>2</sup> Akademikernes ledighedsstatistik bygger på data fra Akademikernes A-kasse, A-kassen for Journalistik, Kommunikation og Sprog (AJKS), Magistrenes A-kasse samt Civiløkonomernes A-kasse. AC-området fire a-kasser afleverer månedligt data til Akademikernes ledighedsstatistik.

Biskoppernes anvendelse af frigørelsesattester, der giver den ansatte ret til at stoppe med sit deltidsjob uden varsel, hvis vedkommende får tilbudt et arbejde, der udgør flere timer om ugen, spiller også ind på ledighedsstatistikken da ledighedsstatistikken beror på modtagelse af dagpenge, herunder også supplerende dagpenge.

Anvendelsen af jobtræningsstillinger for nyuddannede spiller også ind på ledighedsstatistikken, idet den nyuddannede præst under ansættelsen i jobtræningsstillingen er registeret som ledig. I kapitel 6 er en nærmere redegørelse for anvendelsen af frigørelsesattester og jobtræningsstillinger.

De særlige forhold, der præger præsters ansættelsesmønstre, med mange ledighedsperioder før og efter pastoralseminarium, diverse kortere vikariater, kvoterede præstestillinger, hvor der modtages supplerende dagpenge, og anvendelsen af jobtræningsstillinger i de første år efter dimission spiller således en rolle i relation til den høje dimittendledighed og dermed også for dimensioneringen.

En høj dimittendledighed er således ikke altid det bedste parameter for en vurdering af om et studium uddanner til overledighed, da der, som i teologistudiets tilfælde, godt kan være høj dimittendledighed af andre særegne grunde end egentlig jobmangel, hvilket ydermere understøttes af, at der generelt er en lav ledighed blandt teologer.

Der kan på denne baggrund stilles spørgsmål ved, om dimittendledighed for teologer er et retvisende kriterium i fht. hvor mange kandidater, der reelt er behov for.

#### 4.1.5.4 Konsekvenser af uddannelsesloft, dimensionering og fremdriftsreform

Teologistudiet er som alle øvrige studier ramt af de ændringer og begrænsninger, de politisk vedtagne uddannelsesreformer medfører.

Dimensioneringen, lovgivningen om dobbeltuddannelse og fremdriftsreformen giver til sammen store udfordringer. De teologistuderende har en højere gennemsnitsalder end andre studerende, og det betyder, at de i særlig grad rammes af loven om dobbeltuddannelse. Med hensyn til dimensioneringen, så betyder den f.eks. for Aarhus Universitet, at man i perioden fra sommeren 2015 til sommeren 2018 får beskåret antallet af studiepladser fra 80 til 53 pladser.

Københavns Universitet vurderer, at helt op mod en tredjedel af de studerende bliver ramt af loven om dobbeltuddannelse. Dog med det forbehold, at man ikke har medregnet, hvornår de forudgående uddannelser er taget, hvorfor tallet kan blive lavere, da loven kun gælder uddannelser taget inden for de forudgående 6 år. De ældre studerende er desuden hårdt pressede af fremdriftsreformen.

Begge universiteter arbejder på, at dimensioneringen fjernes fra teologi. Hvis det lykkes, vil der alene være tale om en tilbagerulning til status quo. De langsigtede konsekvenser af dimensioneringen er ikke set endnu.

Status i juni 2018 er, at de to universiteter tilsammen må optage 178 på bachelordelen ved dette års optag. Hvis optaget er på niveau med sidste år, hvor 150 blev optaget, vil det fortsat ingen direkte konsekvens have. Udfordringen kommer for-

mentligt til at ligge senere, hvor der også er sat begrænsning på optag på kandidatgraden. Foreløbig gælder dog et retskrav på optag på kandidaten, såfremt man går direkte videre til kandidaten efter afsluttet bachelor – på samme universitet.

Det sidste led i betingelserne betyder, at bachelorer fra henholdsvis Menighedsfakultetet og Dansk Bibelinstitut kan komme i knibe, da de ikke har retskrav på optagelse på kandidatdelen.

#### 4.1.6 Hvordan højnes antallet af studerende, der gennemfører teologistudiet?

Den største udfordring for universiteterne er ikke optaget, men den lave andel, der gennemfører teologistudiet.

På både Københavns og Aarhus Universitet står det høje frafald og kortlægningen af årsagerne hertil øverst på dagsordenen.

I Aarhus lægger man vægt på forventningsafstemning med de studerende. I stedet for at nedtone sprogfagene og de høje akademiske krav skal fokus rettes mod disse.

Sprogfagene har en vis betydning for frafaldet, men det skal heller ikke gøres større end det er. Gennemgående er det de menneskelige faktorer, der er afgørende for frafaldet, herunder den meget høje gennemsnitsalder. De studerende på Aarhus Universitets teologiske studium er bredt repræsenteret aldersmæssigt i spændet fra 19 til 71 år, og gennemsnitsalderen er 29,9 år. De ældre studerende er i en helt anden livssituation end de yngre, og flere af de ældre falder fra.

Fremdriftsreformen og den forøgede studieintensitet har været med til at skubbe til denne udvikling, fordi det er blevet sværere at være studerende på deltid, hvad de ældre oftest er pga. arbejde ved siden af studiet.

På Københavns Universitet har man stor succes med tilbud om karrierevejledningsdage, hvor det er de studerende selv, som planlægger indholdet af dagene.

Aarhus Universitet overvejer, om man gennem praktikforløb tidligere i studieforløbet kan højne de studerendes oplevelse af studiets relevans. Forslag herom sendes til godkendelse hos dekanen i udgangen af 2017 mhp. ibrugtagning i 2018.

Universiteterne har i mange år arbejdet på at ændre på det høje frafald. Også på internationalt plan kendetegnes teologistudierne ved et højt frafald.

Københavns Universitet har indført en studiestartsprøve for at få et bedre indblik i, hvor mange der tager imod studiepladsen. Det har vist sig, at 15-20% af dem, der har fået tilbudt studieplads, aldrig møder op.

På Aarhus Universitet vil man gerne arbejde med test i forbindelse med optagelse på kvote 2. Muligheder for merit, test og individuelle vurderinger overvejes.

Fra universiteterne lød en opfordring til folkekirken om at gøre en parallel indsats med universiteterne og særligt koncentrere den om at synliggøre folkekirken som en attraktiv arbejdsplads. Fastholdelse på studierne hænger meget sammen med, at uddannelsen peger hen mod et attraktivt arbejdsmarked.

## 4.2 Alternativ til teologisk kandidatgrad

Udvalget har overvejet, om andre uddannelsesforløb og erfaringsgrundlag evt. kunne berettige til at søge præstestilling og dermed afbøde præstemanglen.

I disse overvejelser skal det på den ene side sikres, at ansøgere til præstestillinger er i besiddelse af tilstrækkelige teologiske kundskaber til at bestride præstestillingen, mens der på den anden side skal opstilles færrest mulige begrænsninger for ansøgerne, således at ansøgerfeltet kan udvides i en situation med præstemangel.

### 4.2.1 Master som alternativ til en teologisk kandidatgrad

Udvalget har set på muligheder for at oprette en masteruddannelse som alternativ adgangsmulighed til præsteembedet.

En master vil give mulighed for at bygge oven på en anden relevant bacheloruddannelse end teologi.

En kandidatgrad er en 2-årig overbygning på en bachelor og tæller 120 ECTS-point. En master er 1-årig betalingsuddannelse (spredt over to år) som tæller 60 ECTS-point og retter sig mod folk, der allerede har praktisk erhvervs erfaring. En master er sammensat af individuelle forløb af en akkrediteret uddannelse.

En master er principielt på samme niveau som en kandidat, men dette er kun principielt, da der i tilrettelæggelsen skal tages hensyn til, at folk kommer med meget forskellige baggrunde.

Fra universiteternes side blev der givet udtryk for, at det næppe var en god idé at se en master som et alternativ til uddannelsen som cand.theol.

Udvalget ønskede generelt at opretholde det høje akademiske niveau og ønskede derfor ikke at indføre master som et alternativ til kandidatgraden i teologi, da der er for stor usikkerhed om, hvilke kompetencer der reelt vil kunne forventes af færdige kandidater på baggrund af en master.

### 4.2.2 §2-ansættelser

Det fremgår af § 2 i ansættelsesloven, at:

”§ 2. Kirkeministeren kan undtagelsesvis give en person, der ikke opfylder betingelserne i § 1, stk. 1, tilladelse til at søge præstestilling, såfremt den pågældende i fremtrædende grad har vist sig i besiddelse af egenskaber, der har væsentlig betydning for varetagelse af præstestilling.

*Stk. 2.* Tilladelse kan kun gives, hvis ansøgeren er fyldt 35 år og består en af kirkeministeren fastsat prøve.”

Ministeren kan således undtagelsesvis give en person, der ikke er teologisk kandidat eller i øvrigt opfylder betingelserne for at søge præstestilling i folkekirken, tilladelse hertil, hvis den pågældende i fremtrædende grad har vist sig i besiddelse af egenskaber, der har væsentlig betydning for varetagelsen af en præstestilling.

Det er en forudsætning for bestemmelsens anvendelse, at der foretages en helt konkret vurdering af de forskellige egenskaber, som den pågældende ansøger er i besiddelse af. I den forbindelse kan det indgå som et vægtigt kriterium, at ansøgeren f.eks. er ansat som præst i en anden nordisk kirke.

Ansøgningen indsendes til kirkeministeren gennem den stedlige biskop, som vurderer den pågældende ansøgers egnethed.

En tilladelse til at søge præstestilling efter § 2, stk. 1, gives udelukkende, hvis ansøgeren er fyldt 35 år og består en af kirkeministeren fastsat prøve, jf. § 2, stk. 2, i ansættelsesloven. Det sikres ved denne prøve, at ansøgeren rent faktisk har den fornødne teologiske ballast.

Ministeriet og biskopperne har gennem alle årene været enige om at følge en forholdsvis restriktiv praksis. Dette er ligeledes forudsat i forarbejderne til bestemmelsen, jf. nedenfor, hvor det bl.a. fremgår, at der gennemsnitlig kun bliver tale om ganske enkelte tilladelser årligt.

Bestemmelsen fik sin nuværende ordlyd ved lov nr. 247 af 13. maj 1987 om adgang til præstestillinger i folkekirken.<sup>3</sup>

Hidtil havde man knyttet tilladelser til at søge præstestilling til bestemte uddannelser, hvilket man gik væk fra ved loven. I forarbejderne henvises der bl.a. til følgende om baggrunden for bestemmelsen<sup>4</sup>:

”En for folkekirken rimelig åbning over for andre end teologiske kandidater må derfor give plads for en høj grad af konkret vurdering.

[...]

I overensstemmelse hermed tager lovbestemmelsen sit udgangspunkt i en helt konkret vurdering af de egenskaber, som en ansøger har lagt for dagen i sit hidtidige virke, medens krav om bestemte uddannelsesforløb forlades. Det forudsættes, at der er tale om egenskaber, der har manifesteret sig på helt åbenbar måde, og som tillige har væsentlig betydning for varetagelse af en præstestilling. Forudsætningerne herom støttes af kravet om, at vedkommende skal være fyldt 35 år.”

I forhold til administrationen af bestemmelsen anføres følgende:

”For at sikre, at administrationen af bestemmelsen ikke udvikler sig på en utilsigtet måde, er det tillige foreslået, at bestemmelsen kun kan bringes i anvendelse undtagelsesvis. Hermed er såvel søgt foretaget en kvalitativ stramning af betingelserne som en bogstavelig antalsmæssig begrænsning. Det forudsættes således, at der gennemsnitlig kun bliver tale om ganske enkelte tilladelser årlig.

---

<sup>3</sup> Bestemmelsen blev overført til lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. ved lov nr. 310 af 16. maj 1990

<sup>4</sup> Jf. Folketingstidende, tillæg A, 1986/87, 1. samling spalte 2724-2726.

Det er endvidere forudsat, at bestemmelsen administreres i samarbejde mellem Kirkeministeriet og biskopperne. Ministeriet må støtte sin afgørelse om en persons egnethed på vurdering fra biskoppen i det stift, hvor den pågældende har bopæl. Biskoppen forudsættes på den anden side at afstemme sit vurderingsniveau med ministeriets, således at praksis bliver tilnærmelsesvis ens i alle stifter, og bestemmelsen ikke mister sin karakter af undtagelsesbestemmelse.

Det må sikres, at ansøgeren har en tilstrækkelig teologisk ballast. Dette kan ske ved, at ansøgeren indstiller sig til en prøve. Denne prøve tænkes fastlagt i det enkelte tilfælde og forestået af biskoppen med sådan bistand, som biskoppen konkret finder ønskelig. [...]

Hertil kommer, at biskoppen i kraft af sit tilsyn med præster, sit nøje kendskab til de krav, præstegerningen stiller, og sit ansvar for folkekirken har forudsætningerne fremfor nogen anden til også på dette punkt at vurdere egnethed.

Det skønnes, at de foran beskrevne garantier vil sikre, at de personer, som får tilladelse til at søge præstestilling, er velegnede, og at folkekirken på den anden side ikke må afvise utvivlsomt velegnede ansøgere.”

I forarbejderne henvises der endvidere til muligheden for at blive ækvivalensvurderet, idet personer med anden teologisk uddannelse vil kunne få vurderet deres uddannelse i forhold til dansk teologisk kandidatuddannelse. En sådan ækvivalensvurdering foretages af universiteterne. En ækvivalering må antages at være udgangspunktet frem for en § 2 ansøgning, idet en tilladelse kun gives ”undtagelsesvist”

#### Oversigt over § 2 tilladelser i perioden 2009-2018\*

År	Tilladelse til at søge præstestilling	Tilladelse til at aflægge prøve	Sager i alt	Kommet i stilling efterfølgende
2009	1 (Roskilde), 1 (Haderslev)	0	2	2
2010	1 (Aalborg), 1 (Aarhus)	0	2	1
2011	1 (Roskilde), 1 (Haderslev)	1 (København)	3	2
2012		0	0	0
2013	1 (Viborg), 2 (Haderslev)	0	3	1 + FUV
2014	1 (Viborg), 1 (Ribe)	0	2	1+ hjælpepræst (ulønnet)
2015	1 (Aarhus), 1 (Haderslev)	1 (Haderslev)	3	1
2016	1 (København), 1 (Viborg)	0	2	1

2017	2 (Viborg), 1 (Aalborg) 1 (Fyen), 1 (Haderslev)	1 (København), 1 (Aalborg)	7	2
2018	0	1 (København)	1	0

Kilde: Kirkeministeriet

\*Opgjort pr. 1.6.2018

#### 4.2.3 Ældre særordninger

Man har tidligere gennem lovgivning, som gav adgang for folk uden teologisk kandidatgrad til at søge præsteembede, forsøgt at afbøde konsekvenserne af præstemangel som følge af bl.a. Sønderjyllands genforening i 1920, kandidatmanglen i 1960'erne og den gradvise udvidelse af stillingsmassen. (Brunés 2014: 27)

De seneste og dermed mest aktuelle af disse særlige adgangsordninger for folk uden teologisk kandidatgrad er særuddannelsen og akademikerbestemmelsen.

##### 4.2.3.1 Akademikerbestemmelsen

I perioden 1962-1985 var der med akademikerbestemmelsen adgang for andre universitetsuddannede end teologer til at søge præsteembede.

Der blev i alt givet 210 tilladelser til at søge præstestilling efter denne bestemmelse. 125 af disse personer, som fik tilladelse til at søge præstestilling i folkekirken, søgte og fik efterfølgende præstestilling.

Akademikerbestemmelsen var udtryk for et ønske om at løse problemer med præstemangel og en formodning om, at en bredere rekruttering til præstestillinger kunne skabe fornyelse og nye perspektiver i folkekirken.

##### Akademikerbestemmelsen lød således:

”§ 2 Når særlige omstændigheder taler derfor, kan der ved kgl. resolution i hvert enkelt tilfælde gives følgende adgang til, under de nedenfor omhandlende betingelser, at søge præsteembede i folkekirken:

1. Personer, der har bestået afsluttende teologisk prøve ved en evangelisk-luthersk læreanstalt uden for riget. Det er en betingelse, at vedkommende godtgør at være i besiddelse af fyldestgørende kendskab til dansk kirkeliv, dansk åndsliv og det danske sprog.
2. Personer, der har bestået afsluttende teologisk prøve ved en anden læreanstalt i eller uden for riget, såfremt det efter uddannelsens beskaffenhed, og forholdene i øvrigt findes forsvarligt, og i øvrigt under samme betingelse som under 1 anført.
3. Personer, der ved et af universiteterne eller anden højere læreanstalt her i landet har bestået en anden afsluttende prøve end den teologiske.
4. Andre danske missionærer end de i § 1 nævnte, når de har gjort tjeneste på missionsmarken i 7 år.

Stk. 2. Der kan som vilkår for at give adgang til at søge præsteembede i folkekirken i henhold til nærværende bestemmelse stilles

krav om, at vedkommende har bestået en særlig prøve efter nærmere af kirkeministeren i hvert enkelt tilfælde truffet bestemmelse eller eventuelt gennemgår en supplerende uddannelse”.

I forbindelse med Folketingets behandling af forslaget om akademikerbestemmelsens ophævelse i 1985 udledte man, at en afgrænsning efter et bestemt uddannelsesniveau (som f.eks. akademisk uddannelse) ikke længere var ønskelig. Denne betragtning var udledt af erfaringerne fra praksis med akademikerbestemmelsen, som viste, at de erfaringer, der er forudsat til stede, ikke ensidigt findes ved en bestemt uddannelse. Erfaringen viste, at man ved at lægge sig fast på et bestemt uddannelsesniveau medvirkede til, at dette uddannelseskrav blev den afgørende betingelse, mens accessoriske betingelser trådte i baggrunden. Akademikerparagraffen krævede nemlig ikke blot akademisk uddannelse men også, at særlige omstændigheder skulle være til stede. Dette sidste krav udhuledes efterhånden som praksis efter bestemmelsen institutionaliseredes.

Til trods for, at der i akademikerbestemmelsen var tale om kun at 'give tilladelse når særlige omstændigheder taler herfor' og 'i hvert enkelt tilfælde', så viste det sig efterhånden, som praksis udviklede sig, vanskeligt for ministeren at afgrænse tilladelserne, hvilket var medvirkende til bestemmelsens ophævelse i marts 1985. (Betænkning om uddannelseskrav til præstestillinger 1986)

#### 4.2.3.2 Særuddannelsen

I perioden 1971 til 1981 udvidedes kredsen af personer, der kunne søge præsteembede til også at omfatte personer uden akademisk uddannelse.

Loven gjorde det muligt for personer, der ved et dansk seminarium havde bestået afsluttende prøve, samt personer, der kunne godtgøre at have tilsvarende kundskaber, at de kunne gives tilladelse til at søge præsteembede, når de havde bestået en af kirkeministeren fastsat prøve.

§ 1. Ved kgl. resolution kan der gives personer, der har bestået afsluttende eksamen på et dansk seminarium, som uddanner lærere til folkeskolen, samt personer, der overfor kirkeministeren godtgøre at have tilsvarende kundskaber i dansk, historie og fremmede sprog, tilladelse til at søge præsteembede i folkekirken.

Stk. 2. Det er et vilkår for at opnå den i stk. 1 nævnte tilladelse, at vedkommende er fyldt 35 år og har bestået en af kirkeministeren anordnet prøve.

Stk. 3. Kirkeministeren fastsætter nærmere bestemmelser om afholdelse af den i stk. 2 nævnte prøve og om undervisning af personer, der ønsker at indstille sig til prøven.

Loven var en udløber af et udvalgsarbejde i 1969, hvor udvalgets kommissorium havde været "at undersøge mulighederne for en mere hurtigvirkende afhjælpning af præstemangelen ved en midlertidig udvidelse af den kreds af personer, som i henhold til § 2 i lov af 16. juni 1969 om adgang til præsteembeder i folkekirken (adgangsloven) ved kgl. resolution kan opnå adgang til at søge præsteembede" (Betænkning nr. 562 vedrørende afhjælpning af præstemangel 1970 – se bilag 6).



Omfanget af præstemangel blev dengang opgjort til, at der pr. 1. april 1959 var 35 ubesatte præsteembeder, mens tallet pr. 1. april 1969 var steget til 135 ubesatte præsteembeder, svarende til 7-8 % af præstembederne.

Det var væsentligt for udvalget at få fastlagt, hvilke kundskaber, der måtte kræves, og hvilket pensum, der ønskedes læst af de personer, som gennem en sådan særuddannelse skulle have mulighed for at få adgang til at søge præsteembede i folkekirken.

De betænkeligheder, der var forbundet med etableringen af sådan ekstraordinær uddannelse i forhold til, om det kom til at påvirke adgangen til teologistudiet og adgangsvejen til præsteembedet, betød, at man valgte at fastsætte en aldersgrænse på 35 år. Samtidig var man opmærksom på, at etableringen af en sådan ekstraordinær præsteuddannelse måtte være af midlertidig karakter. Loven blev derfor vedtaget med en gyldighed for en 10-årig periode og udløb i 1981.

Der blev i alt givet 410 tilladelser til at søge præstestilling efter denne ordning.

### **4.3 Udvalgets overvejelser og indstilling**

Præstemangeludvalget har overvejet om man via ændringer af den primære adgangsvej - teologistudiet - kunne højne optaget og andelen, der gennemfører studiet.

Efter drøftelser med universiteterne, ønsker udvalget ikke at indstille, at der sker ændringer i relation til sprogfagene oldgræsk, latin og hebraisk på teologistudiet.

I stedet for ændringer af studiet foreslår udvalget, at der støttes op om universiteternes opfordring til, at folkekirken gør en parallel indsats med universiteterne og hjælper med at synliggøre folkekirken som attraktiv arbejdsplads.

Udvalget indstiller i den forbindelse, at der som supplement til de eksisterende aftagerpaneler ved universiteterne nedsættes et mindre kontaktudvalg med repræsentanter fra folkekirken, universiteterne og Kirkeministeriet med henblik på, at der her kan drøftes mere konkrete spørgsmål af relevans for samspillet mellem teologistudierne ved de danske universiteter og folkekirken. Her kan med fordel drøftes f.eks. samarbejde om sommerkurser, praktikdage, flere studiejobs til de studerende i folkekirken osv.

Andre adgangsmuligheder til at søge præstestilling end en teologisk kandidatgrad har også været overvejet i udvalget.

Udvalget indstiller i den forbindelse, at der ved lovændring åbnes for adgang til at søge præstestilling for andre end teologer i henhold til hovedprincipperne i den tidligere gældende Akademikerbestemmelse, jf. kap. 4.2.3.1.

Der er i udvalget tilslutning til af hensyn til et fortsat højt akademisk niveau at forbeholde den nye adgangsmulighed til præstestillinger til færdige kandidater, som gennemfører en 2-3årig teologisk videreuddannelse.

Arbejdet som præst er kendetegnet ved at indebære en mangfoldighed af akademiske discipliner i arbejdet med kommunikation, kultur, værdier, etiske spørgsmål, filosofi, formidling, sprog, historie, litteratur og almen dannelse.

På denne baggrund finder udvalget det af afgørende betydning, at det høje akademiske niveau opretholdes gennem afgrænsningen af adgangsmuligheden til kandidatniveau.

Givet den store variation blandt kandidatuddannelser – og teologistudiets særlige indhold – er det ikke muligt på forhånd at sammensætte en standardiseret videreuddannelse. Udvalget foreslår derfor, at videreuddannelsen i hvert enkelt tilfælde sammensættes af et rådgivende udvalg med deltagelse af biskopperne, universiteternes teologiske uddannelser, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter og Kirkeministeriet. Det vurderes, at en videreuddannelse af sammenlagt 2-3 års varighed som udgangspunkt vil kunne give den fornødne viden og indsigt i relevante teologiske fag.

Kravet om en teologisk videreuddannelse, der tilrettelægges af et rådgivende udvalg, skal, i lyset af erfaringerne fra den tidligere akademikerparagraf, sikre, at kravene til de accessoriske betingelser ikke udhules.

Det er en forudsætning, at videreuddannelsen sammensættes af fag, der på tidspunktet er tilgængelige på universiteternes teologiske uddannelser og Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter.

Påbegyndelse af videreuddannelsen forudsætter godkendelse fra Kirkeministeriet på baggrund af indstilling fra biskoppen.

I forlængelse af videreuddannelsen forudsættes uddannelse ved Pastorseminariet gennemført.

Udvalget er enige om, at en ny adgang til at søge præstestilling for andre end teologer skal ses i lyset af en potentiel midlertidig præstemangel, og at en lovændring derfor skal være tidsbegrænset til en 10-årig periode, hvorefter loven skal tages op til revision.

Udvalgets udkast til lovforslag fremgår af bilag 1.

Udvalget ønsker med sin indstilling ikke at ændre på den eksisterende § 2 i ansættelsesloven. Udvalget ønsker fortsat, at formålet med § 2 fastholdes, og at muligheden for, at alle uanset uddannelsesmæssig baggrund kan komme i betragtning til præstestilling, når særlige forudsætninger er opfyldt, fastholdes.

Udvalget har også overvejet oprettelse af en alternativ uddannelse i form af en master i teologi. Af hensyn til opretholdelsen af præsternes høje akademiske niveau, og pga. usikkerhed om hvilke kompetencer der reelt vil kunne forventes af færdige kandidater på baggrund af en master, var der ikke i udvalget ønsket om at indføre master i teologi.

## **5. Motiverende faktorer i forhold til fastholdelse og rekruttering**

Udvalget har drøftet forskellige forhold, som kan virke enten motiverende eller demotiverende i forhold til fastholdelse og rekruttering til præstestillinger, herunder forslag til konkrete initiativer, der med fordel kan iværksættes i rekrutterings- og fastholdelsesøjemed.

Gennem studiet af 170 arbejdsrapporter fra nyansatte præster om deres oplevelse af den første tid i jobbet foretog lektor Erling Andersen i 2009 en undersøgelse af, hvad der motiverer nye præster i deres arbejde (Andersen 2009). Han fandt et stort sammenfald mellem det, der optog de nye præster, og det, der motiverede de ca. 13.000 statsansatte i Personalestyrelsens motivationsundersøgelse fra 2006 (Personalestyrelsen 2006).

Følgende er de ni forhold, som optog både de statsansatte i Personalestyrelsens undersøgelse og de nyansatte præster i Erling Andersens undersøgelse:

- Jobindhold
- Kompetenceudvikling og karriere
- Omdømme
- Arbejdsmiljø og samarbejde
- Ledelse
- Mangfoldighed
- Særlige ansættelsesvilkår
- Løn
- Fleksibilitet

Disse ni motivationsfaktorer er i vidt omfang til at genfinde i de forhold vedr. præsters ansættelse, som udvalget har drøftet som motivationsfaktorer i forhold til fastholdelse og rekruttering. Blandt disse forhold, som er styrende for indholdet af kapitel 5, er:

- Præsteembedet under forandring
- Introforløb for nyansatte præster
- Forhold vedr. tjenesteboligen
- Lønpolitik
- Senior- og fratrædelsesordninger
- Arbejdsmiljø

### **5.1 Præsteembedet under forandring**

Igennem de seneste 10 år har præsteembedet gennemgået en række forandringer med nye vægtlægninger på funktion og indhold. Det kan derfor være nyttigt at beskrive, hvordan præsteembedet fremstår i dag. De fleste mennesker har antagelig en ret entydig opfattelse af, hvad det vil sige at være præst. Det er at varetage gudstjeneste og prædiken søndag formiddag samt arbejde med konfirmati-

onsforberedelse og de kirkelige handlinger dåb, konfirmation, vielse og begravelse. Det er også den gængse opfattelse, at præsten kun har sit virke i ét eller flere sogne, hvor den pastorale virksomhed udøves.

Præsten er som udgangspunkt ansat i et sogn/pastorat og er præst for de folkekirkemedlemmer, der bor der. En af de ændringer der har fundet sted gennem de seneste år er, at præsten ikke nødvendigvis længere er bundet til et bestemt geografisk sted, men også er tilstede i andre relationer og situationer, hvor mennesker indgår i forskellige livssituationer og sociale sammenhænge. Dette har bl.a. afstedkommet, at der i løbet af de seneste år er oprettet en række funktionspræstestillinger, som tager højde for en stigende efterspørgsel på kirke og præst uden for det geografiske sted. Som præst kan man blive ansat med særlige arbejdsområder som funktionspræst. Det gælder for eksempel studenterpræst, sygehuspræst, ungdomspræst, gadepræst, korshærspræst, natkirkepræst, præst for demente, præst for socialt udsatte eller religionspædagogisk konsulent i forhold til undervisningsområdet. Det er denne række af særlige opgaver, der de seneste år er vokset. Der er derfor blevet større diversitet i præstembedets udtryk og indhold. (Se FUV og Center for SamtidsReligion 2015 og Felter 2016).

Det der er fælles for præster uafhængigt af ansættelsesforhold er, at arbejdet som præst omfatter en række både kirkelige og samfundsmæssige opgaver, men det, der især kendetegner arbejdet, er den mangfoldighed af akademiske kompetencer, som arbejdet indebærer. Præsten arbejder eksempelvis også med kommunikation, kultur, værdier, etiske spørgsmål, filosofi, formidling, sprog, historie, litteratur, almen dannelse og selvfølgelig med de store eksistentielle spørgsmål.

En helt særlig dimension i arbejdet som præst er, at præsten er til stede i de kritiske, afgørende og betydningsfulde begivenheder i menneskers liv. Det gør arbejdet særligt betydningsfuldt og kan samtidig være forbundet med stor følelsesmæssig belastning.

Der er i arbejdet som præst en stor grad af frihed til selv at tage nye initiativer og forvalte og udvikle sine indsatsområder, alt efter hvilket sogn eller funktion man er knyttet til. Det kan være studiekredse, opsøgende socialt arbejde, samarbejde med skoler, kulturinstitutioner, kor- og musikvirksomhed, foredrag og lokale debatter osv.

Præsten er ansvarlig for en række administrative opgaver, som blandt andet omfatter civilregistrering og begravelsesmyndighed, ligeledes er præsten født medlem af menighedsrådet.

Præsten er en vigtig ressource i det lokale miljø, særligt på landet, hvor mange offentlige instanser ikke længere er repræsenteret. Præsten er med til at engagere frivillige og udføre generelle opgaver, som ikke varetages af andre grupper. Præsten bidrager til et tæt samarbejde med lokale skoler, uddannelsesinstitutioner, børneinstitutioner, plejehjem, kulturinstitutioner, sociale foreninger. Endvidere er præsten initiativtager til og arrangør af lokale arrangementer i sognet såsom koncerter, foredrag, kulturdage, tilbud om sorggrupper, besøgstjeneste for ældre i eget hjem og meget andet. Præsten er dermed også en offentligt eksponeret person.

Præsten udfører generelt opgaver, som ikke varetages af andre faggrupper, og "samler op" der, hvor eksempelvis lægen eller psykologen slipper. Den frie adgang til præsten er dermed en ressource i samfundet, som dækker der, hvor ingen andre faggrupper har et formelt ansvar. Dette understøttes tillige af, at præstens tavshedspligt er absolut, jf. retsplejelovens § 170.

Præsten er sammen med menighedsrådet lokal repræsentant for folkekirken og dermed også det kulturgrundlag, værdisæt og den sammenhængskraft, som tegner det danske samfund.

### 5.1.1. Samvirke i menighedsrådet

En vigtig ramme omkring præstens arbejde er menighedsrådet. Rådet udgør sognets ledelse og har ansvar for kirkens økonomi og er arbejdsgiver for kirkefunktionærerne, jf. lov om menighedsråd § 1.

I menighedsrådsarbejdet skal præsten, som født medlem af menighedsrådet, og de valgte medlemmer virke sammen om at skabe gode vilkår for kirkens liv og vækst. Præsten har som teologisk sagkyndig en særlig viden og indsigt, som præsten bidrager med i menighedsrådsarbejdet. De valgte medlemmer bidrager som repræsentanter for sognets medlemmer af folkekirken med deres ønsker til og interesse for det kirkelige liv. Samvirket sker med andre ord i respekt for hinandens fagområder og kompetencer, både når det gælder almindelige driftsopgaver, administration og rammerne for præstens forkyndelsesopgave. Sammen skal menighedsrådet drøfte og overveje, hvordan man som menighedsråd vil administrere og udvikle det kirkelige liv i sognet. Helt konkret drejer det sig om eksempelvis aktiviteter som sorggrupper, studiekredse og hverdagsgudstjeneste med videre, vedligeholdelse af kirkens ejendomme, personaleforhold, samarbejde med andre menighedsråd om fælles aktiviteter og meget mere. De forskellige ønsker og overvejelser, menighedsrådet har i forhold til det kirkelige liv i sognet, skal menighedsrådet diskutere, prioritere og fastlægge ud fra de økonomiske og personalemæssige rammer, som kommer til udtryk i den årlige budgetlægning. En frugtbar målsætnings- og prioriteringsproces forudsætter derfor et samvirke mellem menighedsrådets valgte medlemmer og præsten/præsterne. Det er i den forbindelse vigtigt at understrege, at præsten er fuldgældigt medlem af menighedsrådet, og deltager i menighedsrådets afstemninger (på nær nogle ganske få undtagelser).

Præsten har altså sammen med de øvrige menighedsrådsmedlemmer ledelsesansvar i forhold til de ansatte kirkefunktionærer, de økonomiske prioriteringer, bygningsvedligeholdelse, kirkegårdsdrift, budget, regnskab og planlægning af sognets årsplan. Præsten kan efter menighedsrådets ønske påtage sig opgaven som daglig leder i forhold til de ansatte kirkefunktionærer og kan desuden vælges til formand for menighedsrådet.

Præsten er imidlertid uafhængig af menighedsrådet i forhold til forkyndelse, sjælesorg og undervisning, men præstens medlemskab af menighedsrådet forpligter præsten på menighedsrådets drøftelser og beslutninger, og præsten har i denne sammenhæng et særligt ansvar for at sikre, at det kirkelige arbejde har et evangelisk luthersk grundlag.

## 5.2. Introforløb for nyansatte præster

Der har længe været talt om, at der manglede et sammenhængende introforløb for præster. Der har været den obligatoriske efteruddannelse i regi af Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter, men ikke nogen samlet plan for hvad de forskellige relevante aktører gjorde eller forventedes at gøre.

Der er gjort et stort arbejde for at få dette sat i system i det nye samlede introforløb for nyansatte præster. Det starter reelt allerede på pastoralseminariet, hvor uddannelsen er forlænget med 2 uger til nu at omfatte 19 uger. Heraf er de fem uger praktik.

Efter ansættelse følger et struktureret forløb, der strækker sig over de første 1½-2 års ansættelse. Heri indgår både forløb i stiftsregi og Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter-regi. Herudover er der lokale aktiviteter, der også omfatter menighedsrådet.

Et af formålene med det nye introduktionsforløb er bl.a. at sikre, at præsten føler sig velkommen og hurtigst muligt får indsigt i forholdene lokalt, men også at præsten får støtte fra bl.a. præstekolleger og provsten samt fortsat i uddannelsessammenhæng får en god indføring i præstegerningen.

Af bilag 4 fremgår opbygningen af det nye uddannelsesforløb, og bilag 5 viser en oversigt over, hvem der har ansvaret for at sikre, at de forskellige aktiviteter bliver afviklet.

## 5.3. Forhold vedr. tjenestebolig

### 5.3.1. Baggrund for tjenesteboligpligten

Folkekirkens præster har som udgangspunkt pligt til at bebo tjenestebolig.

Præsternes tjenesteboligligt er lovfastsat, og fremgår af ansættelseslovens § 18, jf. tjenestemandslovens § 14, stk. 1.

For overenskomstansatte sognepræster følger det af § 25 i overenskomsten for akademikere i staten, at lejevilkårene for overenskomstansatte præsters funktionærbolig følger de regler, der gælder for statens tjenestemænds tjenesteboliger.

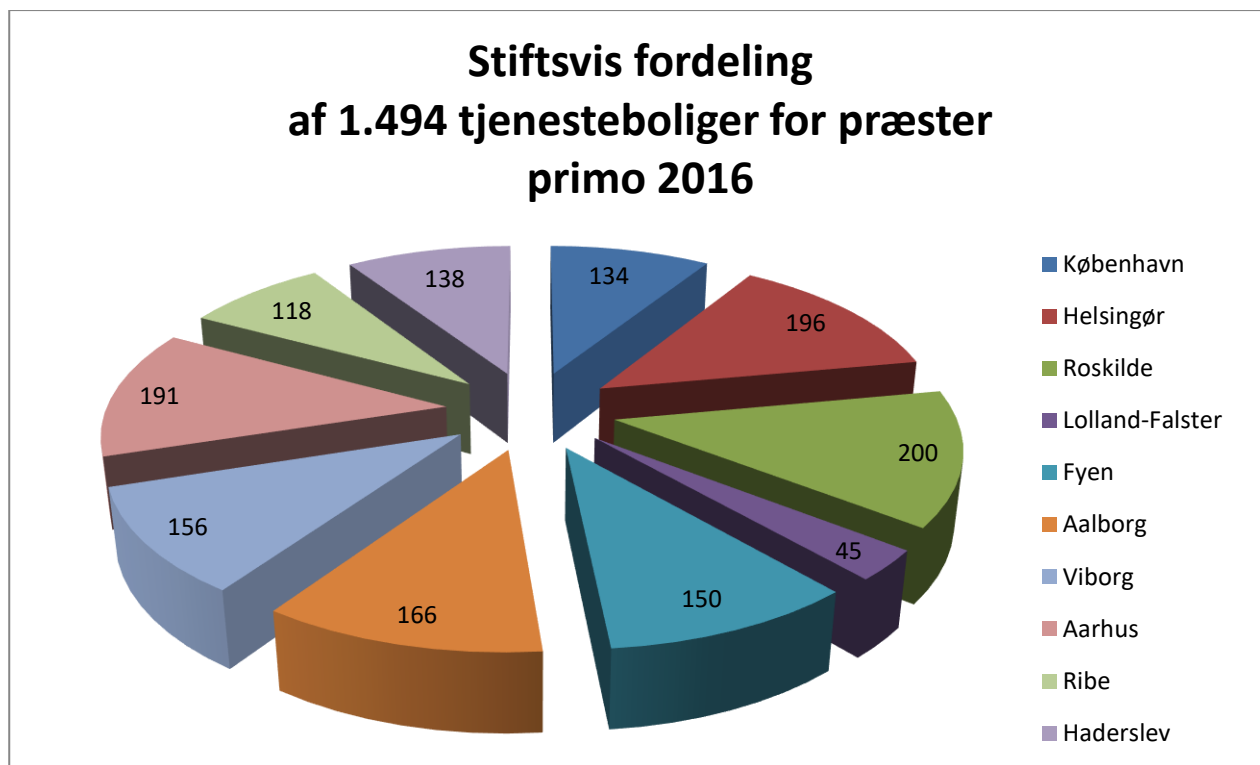
Kirkeministeriet har udstedt cirkulære af 26. juni 2012 om tjenestebolig for folkekirkens præster (tjenesteboligcirkulæret).

Sognet udgør strukturelt og geografisk set et meget decentralt og afgrænset arbejdsområde, og præster har som hovedregel pligt til at betjene menigheden i det eller de sogne, der udgør pastoratet.

Det er generelt antaget, at præstens pligt til at bo i sit pastorat er en vigtig forudsætning for præstens udførelse af sine tjenestepligter i folkekirkens meget decentrale geografiske struktur. Præster har de bedste forudsætninger for at kunne give gejstlig betjening af menigheden, herunder sjælesorg, når de i det daglige færdes blandt og lever med menigheden.

Præsternes tjenesteboligpligt udspringer således af et ønske om at varetage sognets og menighedens tarv.

I foråret 2016 opgjorde Kirkeministeriet, at der på landsplan var 1.494 tjenesteboliger til præster, fordelt på stifterne som nedenstående figur viser:



Kilde: Kirkeministeriet

### 5.3.2 Tjenesteboligpligten – fordel eller ulempe?

Præsters tjenesteboligpligt er fra tid til anden genstand for debat.

På den ene side kan der argumenteres for, at tjenesteboligpligten er en belastning, der medvirker til, at præster ikke ønsker at søge eller forblive i stillinger med boligpligt.

Ifølge denne opfattelse vil præster være tilbøjelige til ikke at søge stillinger med boligpligt, eller i givet fald søge om ophævelse eller dispensation fra boligpligten.

Tilhængere af denne opfattelse argumenterer også for, at det kan være svært at fastholde præster i stillinger med boligpligt, når de nærmer sig pensionsalderen, da præster har pligt til at fraflytte tjenesteboligen, når de fratræder stillingen.

For at undgå at stå med en samtidig udgift til både tjenestebolig og privat bolig, skulle ældre præster derfor være tilbøjelige til at opsigte deres stilling, når de finder en egnet privat bolig til pensionisttilværelsen.

På den anden side kan man møde argumenter for, at tjenesteboligen er et aktiv.

Denne holdning kan f.eks. gøres gældende ved besættelse af præstestillinger i sogne, hvor udgiften til en bolig på det almindelige boligmarked normalt er meget høj.

Der kan også argumenteres for, at tjenesteboligen er et aktiv i de egne af landet, hvor det må forventes at være svært for præsten at sælge en privat bolig, hvis vedkommende på et tidspunkt skulle ønske at skifte stilling.

Endvidere kan det anføres som et aktiv, at præstens betaling for at bo i tjenesteboligen (boligbidrag) er fordelagtig sammenlignet med, hvad boligudgiften er på det øvrige boligmarked.

Finansministeriets og centralorganisationernes aftale om beregning af boligbidrag fastsætter et maksimumloft, svarende til 15% af skalalønnen (dvs. uden løntillæg).

Dette kan ses som et gode i områder, hvor det almindelige boligmarked normalt medfører forholdsvis høje udgifter til husleje m.v.

Endelig kan det anses for et aktiv, at det er menighedsrådet, og ikke præsten, der som udgangspunkt vedligeholder tjenesteboligen, jf. tjenesteboligcirkulærets § 8. Heraf følger bl.a., at køleskabe, komfurer, vaskemaskiner og lignende installationer, der er installeret af menighedsrådet, også vedligeholdes af rådet.

Som tidligere nævnt udspringer pligten til at bebo tjenestebolig af et ønske om at varetage sognets og menighedens tarv.

Tjenesteboligpligten anses derfor ikke som en form for personalegode for præsten, men som et ansættelsesvilkår for stillinger som sognepræst, jf. også princippet i tjenestemandslovens § 14, stk. 1.

Udvalget er dog opmærksom på, at et sådan ansættelsesvilkår har en stor indvirkning på præstens privatliv, herunder rammerne for præstens familieliv.

Det er Kirkeministeriets faste praksis på forespørgsel at oplyse, at spørgsmål om tjenesteboligpligt eller ej så vidt muligt bør være afklaret forud for opslag af ledige præstestillinger.

Såfremt en præstestilling opslås med pligt til at bebo tjenestebolig, er det ligeledes ministeriets faste praksis på forespørgsel at oplyse, at tjenesteboligen som alt overvejende hovedregel skal stilles til rådighed i god og rengjort stand fra ansættelsestidspunktet, jf. princippet i tjenesteboligcirkulærets § 5.

#### **5.4. Lønpolitik**

Finansministeriet (Moderniseringsstyrelsen) og Akademikerne (AC) indgik den 9. november 2011 en aftale om et nyt lønsystem for tjenestemandsansatte præster i folkekirken. Denne aftale blev udmeldt ved Moderniseringsstyrelsens cirkulære af 10. november 2011, med ikrafttræden den 1. oktober 2012.

Det følger af aftalens ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser, at allerede ansatte præster på tjenestemandsvilkår i lønramme 16/31 fik en overgangsperiode frem til 1. oktober 2022, indenfor hvilken de kunne vælge at overgå til det nye lønsystem, dog således, at overgangen til det nye lønsystem sker senest den 1. oktober 2022.

Efter drøftelser med Præsteforeningen udsendte Kirkeministeriet den 19. april 2012 en lønpolitik for præster i folkekirken.



Sideløbende med, men i øvrigt uafhængigt af, Præstemangeludvalgets arbejde, er der blevet nedsat en arbejdsgruppe med henblik på at udarbejde en revideret lønpolitik for præster i folkekirken, bl.a. under inddragelse af de erfaringer, som anvendelsen af det nye lønsystem har medført.

Arbejdsgruppen om revision af præsternes lønpolitik består af 2 repræsentanter fra Kirkeministeriet, 3 repræsentanter fra biskopperne, 1 stiftskontorchef, samt repræsentanter fra Præsteforeningens bestyrelse og sekretariat.

Arbejdsgruppen om revision af præsternes lønpolitik har på nuværende tidspunkt endnu ikke afsluttet sit arbejde, bl.a. pga. det tidsmæssige sammenfald med overenskomstforhandlingerne på det offentlige arbejdsmarked i 2018.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2018 har de centrale parter bl.a. aftalt et periodeprojekt om karriereveje for præster. Periodeprojektets formål er at bidrage til at fastholde og udvikle folkekirken som en attraktiv arbejdsplads for teologer. Projektgruppen sammensættes af repræsentanter fra Præsteforeningen, Akademikerne, Moderniseringsstyrelsen og Kirkeministeriet.

## **5.5 Senior- og fratrædelsespolitik**

En seniorpolitik er en formuleret strategi for, hvordan seniormedarbejders arbejdsliv skal formes.

I lyset af udfordringerne med præstemangel kan en velovervejet seniorpolitik for præster og en mere aktiv anvendelse af de muligheder, der er for at tilrettelægge en god afslutning på arbejdslivet, være væsentlig for seniorpræsternes beslutning om at fortsætte længere tid i embedet.

### 5.5.1 Senior- og fratrædelsesordninger

Der er i henhold til Finansministeriets Cirkulære om senior- og fratrædelsesordninger af 29. august 2011 mulighed for at indgå aftale om forskellige seniorordninger, der gør overgangen til pensioneringen mere glidende og derigennem virker fastholdende.

Det forudsættes, at biskoppen på delegation fra ministeriet vurderer, at det er muligt og hensigtsmæssigt at indgå en sådan aftale. Etablering af seniorordninger for præster forudsætter altid en forståelse mellem præsten og biskoppen, idet ordningerne hviler på et frivillighedsprincip.

Der er mulighed for at indgå følgende aftaler:

#### 5.5.1.1 Aftrapning i job/charge (retræte)

Der er mulighed for at indgå aftale om etablering af seniorordning med aftrapning. Aftrapning i job/charge forudsætter, at præsten/provsten efter ansøgning overgår til en lavere placeret stilling efter i de seneste 10 år at have været ansat på fuld tid i stilling med ledelsesansvar eller arbejdsledelse eller i en tilsvarende krævende stilling inden for folkekirken og staten mv.

Biskoppen kan bevilge, at tjenestemandsansatte præster, der har indgået aftale om aftrapning i job/charge bevarer retten til at få pension beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn. Tilsvarende kan der for overenskomstsansatte

præster indbetales ekstra pensionsbidrag, dog således at den samlede pension herefter ikke overstiger pensionen i den hidtidige stilling.

#### 5.5.1.2 Betalt frihed/fridage

Præster kan, efter de er fyldt 62 år, bevilges op til 12 årlige fridage med løn. Friheden kan afvikles som hele eller halve arbejdsdage, enkeltvis eller i sammenhæng, samt som enkelttimer. Biskoppen fastsætter, efter drøftelse med præsten, afviklingstidspunktet og/eller afviklingsbetingelserne.

#### 5.5.1.3 Aftrapning i tid (deltid)

Der er mulighed for at indgå aftale om etablering af seniorordning med aftrapning i tid.

Aftrapning i tid forudsætter, at præsten i sammenlagt 10 år har været ansat inden for folkekirken og staten mv., og at arbejdstiden efter nedsættelsen udgør mindst 15 timer om ugen.

Tjenestemandsansatte præster, der har indgået aftale om aftrapning i tid, har samtidig mulighed for at indgå aftale med biskoppen om optjening af ekstra pensionsalder svarende til fuldtidsbeskæftigelse. Tilsvarende kan der for overenskomstansatte præster indbetales ekstra pensionsbidrag, dog således at den samlede pension herefter ikke overstiger pensionen ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

#### 5.5.1.4 Fastholdelsesbonus

En præst, som er fyldt 62 år, kan bevilges en særlig fastholdelsesbonus, som kommer til udbetaling, hvis vedkommende udskyder sin fratrædelse indtil et nærmere aftalt tidspunkt. Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, bortfalder fastholdelsesbonusen.

En ofte anvendt seniorordning for præster, som ikke fremgår af Finansministeriets cirkulære, er den mulighed, biskoppen har for at fritage præsten for visse dele af tjenesten, som f.eks. et geografisk område eller særlige opgaver, f.eks. konfirmandundervisningen.

#### 5.5.1.5 Anvendte seniorordninger

I forbindelse med udvalgsarbejdet vedr. præstemangel har Kirkeministeriet foretaget en undersøgelse af, i hvilket omfang biskopperne benytter sig af muligheden for at indgå aftaler om seniorordninger.

Undersøgelsen viser, at biskopperne mest benytter muligheden for at indgå aftale om betalt frihed (seniordage) og fritagelse for visse dele af tjenesten. Aftaler om retræte er anvendt meget begrænset og deltid kun én gang i et enkelt stift i de seneste fem år, mens fastholdelsesbonus slet ikke er anvendt.

Undersøgelsen viser samtidigt, at man kun i ét enkelt stift har nedfældet en seniorpolitik.

Oversigt over stifternes anvendelse af seniorordninger 2012-2017

<b>Stift</b>	<b>Retræte</b> (Aftrapning i job/charge)	<b>Seniordage</b> (Betalt frihed/fridage)	<b>Deltid</b> (Aftrapning i tid)	<b>Fritagelse for visse dele af tjenesten</b>	<b>Fastholdelsesbonus</b>
<b>Aalborg</b>	1 provst fra LR 37 til LR 31 (pension efter LR 37)	2 (1 fratruddt i perioden)	Ikke anvendt	Det er tidligere set, at fritagelse for visse opgaver kan indebære fritagelse for konfirmandundervisning	Ikke anvendt
<b>Viborg</b>	1 provst fra LR 37 til løn svarende til LR 34 (pension efter LR 37)	5 (3 fratruddt i perioden)	Ikke anvendt	2 fritaget for børnekonfirmander	Ikke anvendt
<b>Haderslev</b>	1 provst fra LR 38 til 34  1 provst fra LR 37 til 34 (pension efter høje LR)	3 præster (alle 3 fratruddt)	Ikke anvendt	Ikke anvendt	Ikke anvendt
<b>Ribe</b>	0	1 aftale om 6 fridage årligt	Ikke anvendt	1 aftale om aflastning fra konfirmandhold	Ikke anvendt
<b>Roskilde</b>	Ikke anvendt	10 heraf 1 provst	Ikke anvendt	Stiftet registrerer ikke sådanne kollegiale ordninger, men er vidende om ordning for 1 præst i stiftet mhp. fastholdelse	Ikke anvendt
<b>Kbh</b>	Seneste aftale indgået i 2010	6 gange i løbet af de seneste 6 år	Ikke anvendt	Omfordeling af opgaver inden for pastoralet ved udstedelse af regulativer, der skal tiltrædes af biskoppen anvendes stort set ikke.	Ikke anvendt

<b>Aarhus</b>	Ikke anvendt	13 med 12 fridage årligt 1 med 10	1 på 50 % men med fuld pension	1 med fritagelse for undervisningsforløb 1 med fritagelse for betjening af et pastorat 5 med fritagelse for konfirmandundervisning	Ikke anvendt
<b>Fyn</b>	Benyttet men ikke inden for de seneste fem år	2	Ikke anvendt	3 tilfælde af fritagelse for konfirmandhold	Ikke anvendt
<b>Helsingør</b>	Benyttet men ikke inden for de seneste fem år	Anvendt 2-3 gange årligt i perioden	Ikke anvendt	Provsterne kan efter behov aftale særlige ordninger mhp. aflastning, bl.a. fra konfirmationsundervisning	Ikke anvendt
<b>Lolland F</b>	2 provster med bevaret pensionsret efter LR 37 og LR 38	2	Ikke anvendt	Ikke anvendt	Ikke anvendt

Kilde: Kirkeministeriet 2017

Udvalget anbefaler, at kendskabet til de forskellige seniorpolitiske ordninger udvides, så både præster, provster og biskopper gøres opmærksomme på, hvad der er for muligheder. En mere aktiv anvendelse af ordningerne, som kan give mulighed for tilrettelæggelsen af en god afslutning på arbejdslivet for alle parter, kan være afgørende for at få præsterne til at blive længere i embedet, og det kan dermed være ét blandt flere relevante redskaber i en situation med præstemangel.

Det vil være oplagt at få udbredt kendskabet til seniorordninger ved, at man i stifterne drøfter og fastlægger en seniorpolitik.

Med i biskoppens overvejelser om anvendelse af seniorordninger indgår altid hensyn til bl.a. økonomi, kirkens drift og seniorennes kollegaer.

### 5.5.2 Om pligtig afgangsalder

Tjenestemandsansatte præster har en pligtig afgangsalder på 70 år, jf. tjenestemandslovens § 43a.

Præster vælger som hovedregel at gå på pension, når de er midt i 60'erne. Der er således et potentiale i at få præster til at vente et par år længere, inden de går på pension.

Præstemangeludvalget skal ifølge sit kommissorium komme med forslag til initiativer til bl.a. at fastholde præster i folkekirken, og i den forbindelse se nærmere

på behovet for eventuelt at ændre den nuværende pligtige afgangsalder for præster.

Til brug for dette arbejde har udvalget bl.a. udarbejdet et øjebliksbillede over præsters alder pr. 1. juli 2016.

Øjebliksbilledet er udarbejdet på baggrund af de bagudlønnede ansættelsesforhold, der har den 31. maj 2016 som sidste dato på lønsedlen, og de forudlønnede ansættelsesforhold der har den 30. juni 2016 som lønsedlens sidste dato. Det betyder, at øjebliksbilledet indeholder forudlønnet arbejde for juni og bagudlønnet arbejde for maj.

Tabellen herunder viser aldersgennemsnit fordelt på stifter og provstier. I tabellen indgår ansatte med stillingskategorierne

- Provster
- Sognepræster OK, Lokalfin.
- Sognepræster
- Sognepræster OK
- Sognepræster, Ny løn.

Øjebliksbilledet viser, at på landsplan ligger gennemsnitsalderen for præster lige omkring 50-51 år. Provstiet med den laveste gennemsnitsalder er Amagerland Provsti med 46,7 år, og provstiet med den højeste gennemsnitsalder er Maribo Domprovsti med en gennemsnitsalder på 57,9 år.

Standardafvigelsen fra alder i tabellens yderste kolonne er et mål for, hvor meget populationerne afviger fra gennemsnitsalderen. En høj standardafvigelse indikerer et af tre scenarier:

1. At der er mange unge præster (f.eks. fordi provstiet/stiftet er gode til at tiltrække unge præster og/eller fordi en masse ældre præster er fratrådt)
2. At der er mange gamle præster (præsterne bliver længe på arbejdsmarkedet), eller
3. En blanding af 1 og 2.

#### Aldersgennemsnit fordelt på stifter og provstier

Stift og provsti	Distinkt antal af Cprnr	Kvote	Gennemsnit af Alder	Stdafv af Alder
<b>Københavns Stift</b>	<b>207</b>	<b>202,1</b>	<b>51,0</b>	<b>9,4</b>
Amagerbro Provsti	23	23,5	51,1	8,2
Amagerland Provsti	17	15,0	46,7	9,3
Bispebjerg-Brønshøj Provsti	23	21,8	50,6	9,6
Bornholms Provsti	18	18,0	50,5	10,8
Frederiksberg Provsti	28	27,3	51,8	8,1
Holmens og Østerbro Provsti	26	27,0	50,3	9,5
Nørrebro Provsti	20	19,5	52,3	9,1
Valby-Vanløse Provsti	23	21,8	52,8	9,9
Vor Frue-Vesterbro Provsti	29	28,3	51,6	10,3

<b>Helsingør Stift</b>	<b>293</b>	<b>287,1</b>	<b>50,8</b>	<b>9,3</b>
Ballerup-Furesø Provsti	21	21,0	50,3	7,5
Fredensborg Provsti	18	17,8	52,5	6,8
Frederikssund Provsti	29	27,8	48,5	9,5
Frederiksværk Provsti	23	21,3	53,3	9,9
Gentofte Provsti	19	20,0	50,2	10,1
Gladsaxe-Herlev Provsti	28	26,8	50,3	9,0
Glostrup Provsti	29	29,5	49,5	9,3
Helsingør Domprovsti	19	18,3	55,5	9,7
Hillerød Provsti	25	23,6	51,7	8,5
Høje Taastrup Provsti	20	19,3	47,4	11,8
Kongens Lyngby Provsti	19	18,3	50,5	9,0
Rudersdal Provsti	19	19,0	50,4	8,6
Rødovre-Hvidovre Provsti	24	24,8	52,0	9,8
<b>Roskilde Stift</b>	<b>265</b>	<b>258,9</b>	<b>50,4</b>	<b>9,3</b>
Greve-Solrød Provsti	24	21,3	49,8	8,8
Holbæk Provsti	25	24,6	48,8	8,7
Kalundborg Provsti	20	20,0	50,2	6,8
Køge Provsti	19	18,3	51,0	10,2
Lejre Provsti	10	10,0	50,3	9,6
Næstved Provsti	30	29,5	53,5	8,2
Ods og Skippinge Provsti	14	13,0	52,8	7,9
Ringsted-Sorø Provsti	26	25,8	47,5	10,6
Roskilde Domprovsti	30	30,0	48,3	10,1
Slagelse Provsti	29	28,5	50,1	9,7
Stege-Vordingborg Provsti	17	17,0	53,6	10,3
Tryggevælde Provsti	21	21,0	51,5	9,6

Stift og provsti	Distinkt antal af Cprnr	Kvote	Gennemsnit af Alder	Stdafv af Alder
<b>Lolland-Falsters Stift</b>	<b>59</b>	<b>59,0</b>	<b>53,3</b>	<b>9,7</b>
Falster Provsti	20	20,0	53,9	10,5
Lolland Vestre Provsti	15	15,0	51,7	10,4
Lolland Østre Provsti	11	11,0	48,8	9,7
Maribo Domprovsti	13	13,0	57,9	6,0
<b>Fyens Stift</b>	<b>190</b>	<b>189,0</b>	<b>50,5</b>	<b>9,7</b>
Assens Provsti	17	17,0	51,9	8,4
Bogense Provsti	16	15,8	51,6	9,9
Fåborg Provsti	12	11,5	54,3	6,1
Hjallese Provsti	34	33,8	48,4	9,6
Kerteminde Provsti	13	13,0	45,8	10,6
Langeland-Ærø Provsti	12	12,0	50,8	11,3
Middelfart Provsti	14	14,0	50,9	7,0
Midtfyn Provsti	12	12,0	48,9	11,2
Nyborg Provsti	11	11,0	47,5	7,5
Odense Sankt Knuds Provsti	27	26,0	54,5	10,2
Svendborg Provsti	22	23,0	49,7	10,5
<b>Aalborg Stift</b>	<b>209</b>	<b>208,3</b>	<b>50,8</b>	<b>10,0</b>
Brønderslev Provsti	13	13,0	46,8	9,0
Frederikshavn Provsti	23	24,0	55,4	8,1
Hadsund Provsti	9	10,0	46,3	9,3
Hjørring Nordre Provsti	12	12,0	51,0	11,1
Hjørring Søndre Provsti	14	14,0	51,8	10,5
Jammerbugt Provsti	16	16,0	51,7	9,7
Morsø Provsti	12	12,0	54,2	9,7
Rebild Provsti	12	12,0	49,2	13,8
Sydthy Provsti	10	9,5	52,5	11,9
Thisted Provsti	14	14,0	51,3	9,7
Aalborg Budolfi Provsti	28	26,8	50,6	8,6
Aalborg Nordre Provsti	19	18,0	50,9	10,0
Aalborg Vestre Provsti	11	11,0	43,7	8,8
Aalborg Østre Provsti	16	16,0	51,1	10,6
<b>Viborg Stift</b>	<b>178</b>	<b>174,8</b>	<b>49,6</b>	<b>9,7</b>
Herning Nordre Provsti	14	14,0	44,9	11,3
Herning Søndre Provsti	20	20,0	49,0	9,9
Holstebro Provsti	21	20,8	44,8	9,8
Ikast-Brande Provsti	20	19,0	52,7	10,0
Lemvig Provsti	12	12,0	53,9	7,3
Salling Provsti	11	11,0	54,2	8,9
Skive Provsti	12	11,8	51,3	8,3
Struer Provsti	9	9,0	47,7	9,0
Vesthimmerlands Provsti	18	17,5	47,9	9,3
Viborg Domprovsti	24	23,3	51,7	9,4
Viborg Østre Provsti	17	16,5	49,5	9,0

Stift og provsti	Distinkt antal af Cprnr	Kvote	Gennem- snit af Al- der	Stdafv af Alder
<b>Aarhus Stift</b>	<b>305</b>	<b>292,7</b>	<b>50,5</b>	<b>9,8</b>
Favrskov Provsti	17	16,1	46,9	10,3
Hobro-Mariager Provsti	11	11,0	51,8	8,9
Horsens Provsti	31	30,3	51,0	9,1
Norrdjurs Provsti	18	17,8	50,2	9,4
Odder Provsti	9	9,0	55,2	7,7
Randers Nordre Provsti	18	17,5	54,0	11,0
Randers Søndre Provsti	18	17,3	47,1	11,6
Silkeborg Provsti	27	26,3	45,7	6,9
Skanderborg Provsti	24	23,5	48,7	7,8
Syddjurs Provsti	19	18,5	48,6	11,9
Aarhus Domprovsti	33	31,3	53,3	10,6
Aarhus Nordre Provsti	31	27,5	53,5	9,7
Aarhus Søndre Provsti	26	25,0	50,4	9,5
Aarhus Vestre Provsti	23	21,9	51,0	9,5
<b>Ribe Stift</b>	<b>152</b>	<b>150,8</b>	<b>50,7</b>	<b>9,7</b>
Grene Provsti	17	16,3	47,8	11,1
Malt Provsti	19	19,0	49,6	10,0
Ribe Domprovsti	14	14,0	49,8	13,4
Ringkøbing Provsti	13	13,0	51,5	8,4
Skads Provsti	32	31,8	51,3	8,7
Skjern Provsti	17	16,8	53,9	8,5
Tønder Provsti	20	20,0	50,4	8,0
Varde Provsti	20	20,0	51,4	10,3
<b>Haderslev Stift</b>	<b>186</b>	<b>180,6</b>	<b>49,5</b>	<b>9,3</b>
Fredericia Provsti	21	20,5	51,6	10,9
Haderslev Domprovsti	23	23,0	51,6	9,6
Hedensted Provsti	21	20,7	49,0	9,6
Kolding Provsti	35	32,3	47,6	6,7
Sønderborg Provsti	29	28,1	49,9	9,0
Vejle Provsti	36	35,1	49,9	9,4
Aabenraa Provsti	21	21,0	47,7	10,7
<b>Hovedtotal</b>	<b>2044</b>	<b>2003,1</b>	<b>50,6</b>	<b>9,6</b>

Kilde: Kirkeministeriet, data fra KIS/FLØS

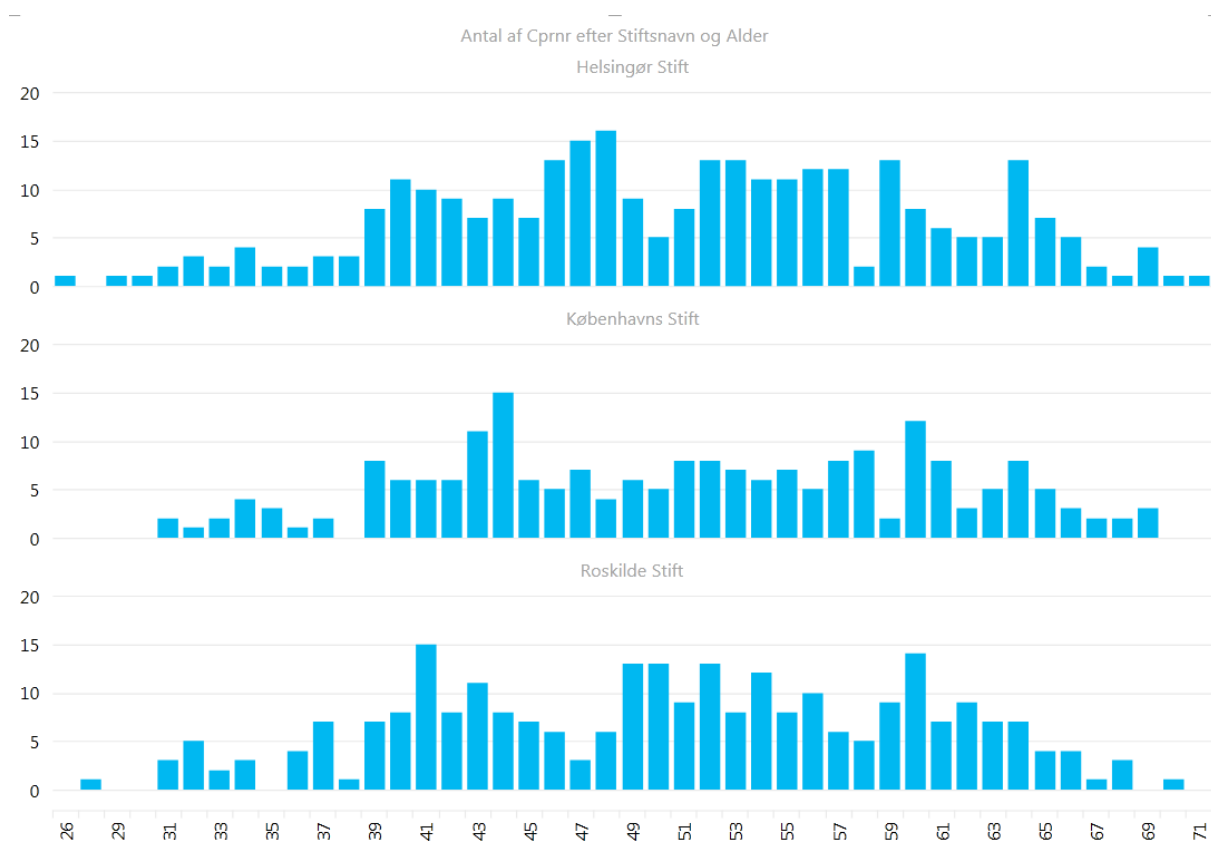


Figuren nedenfor viser præsternes aldersfordeling grafisk i absolutte tal fordelt på stifter.

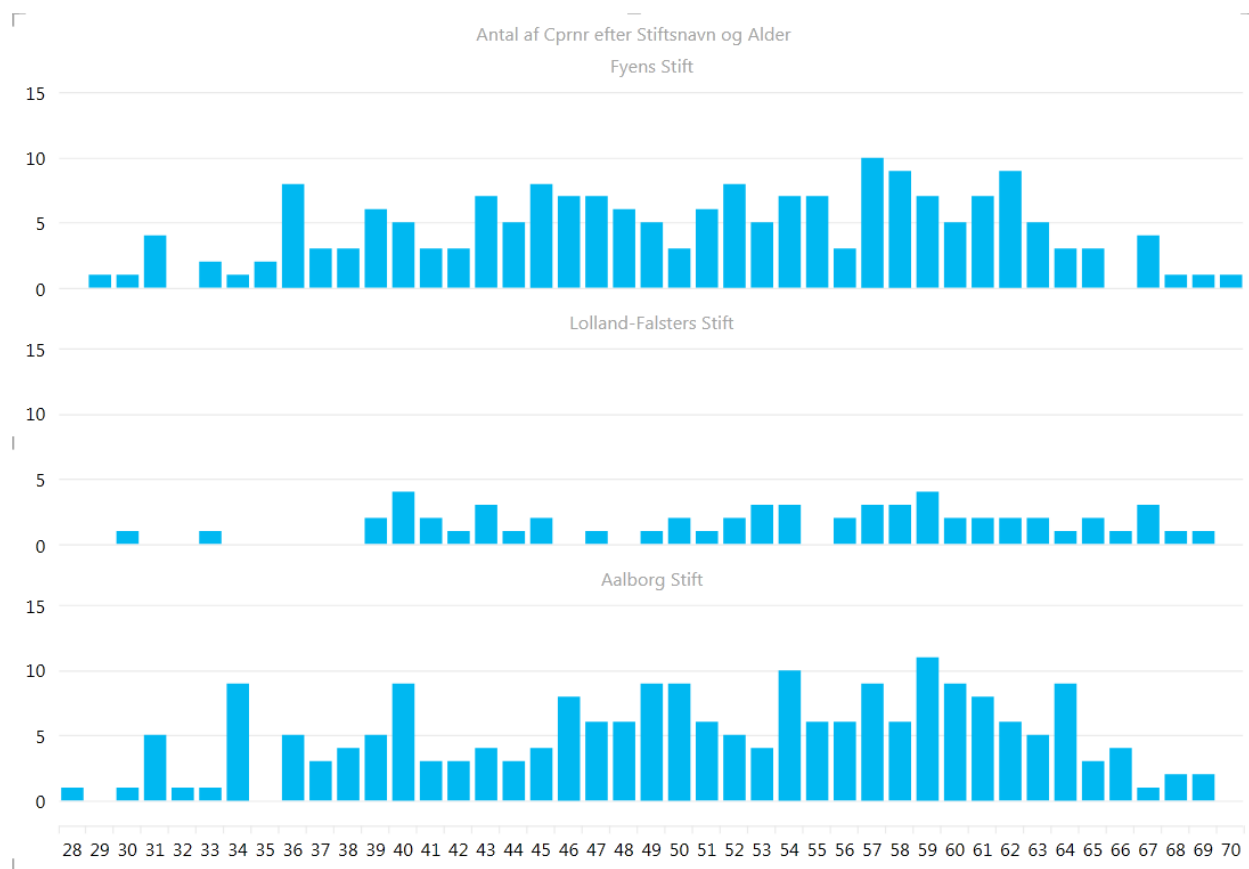
Tallene indeholder stillingskategorierne

- Provster
- Sognepræster OK, Lokalfin.
- Sognepræster
- Sognepræster OK
- Sognepræster, Ny løn.

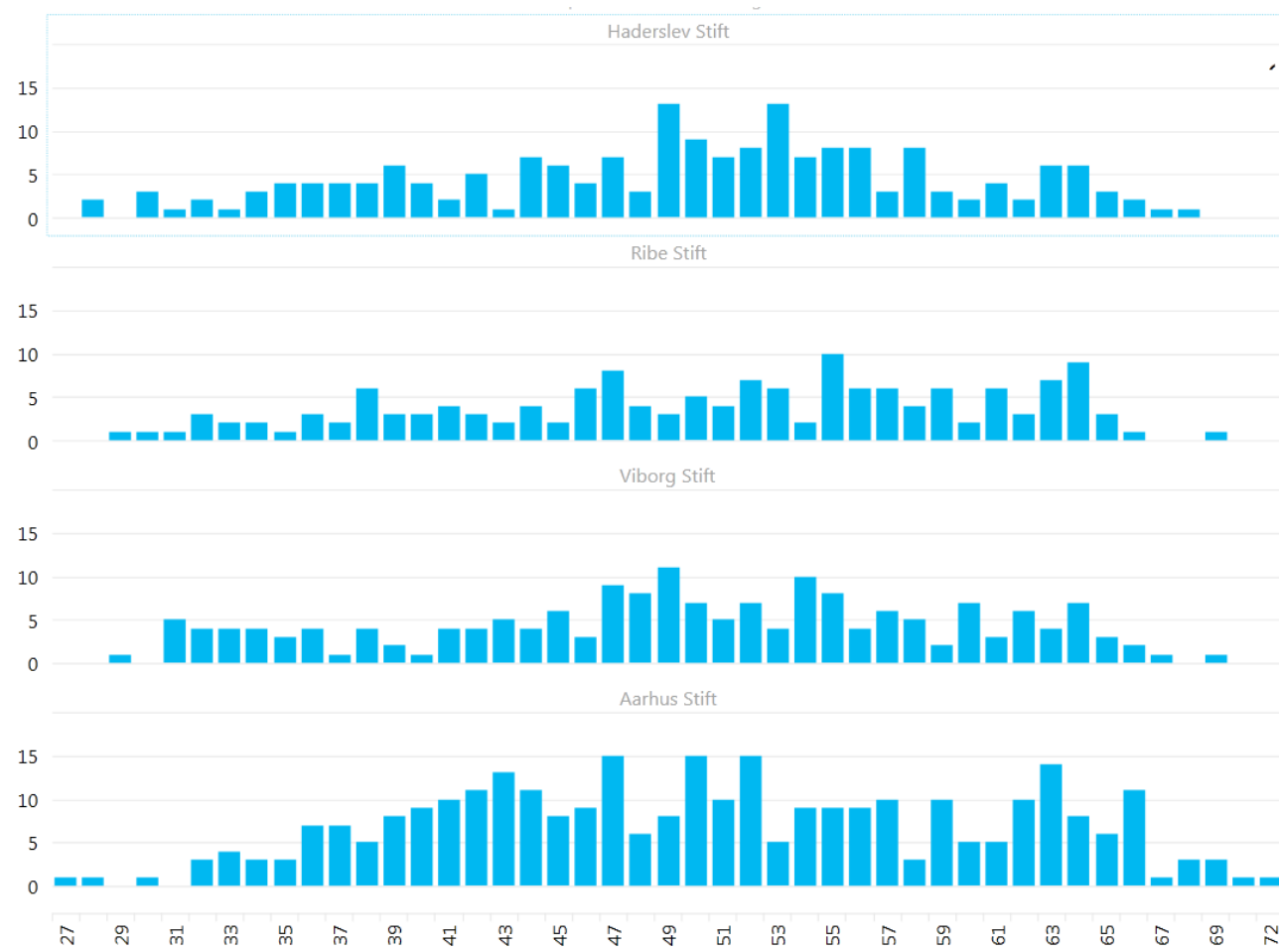
Aldersfordeling præster fordelt på stifter (Bemærk forskellige akseværdier)



Kilde: Kirkeministeriet 2016, data fra KIS/FLØS



Kilde: Kirkeministeriet 2016, data fra KIS/FLØS



Kilde: Kirkeministeriet 2016, data fra KIS/FLØS

I en rapport fra december 2008 udarbejdet af en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra biskopperne, Landsforeningen af Menighedsråd, Præsteforeningen, Provsteforeningen og Kirkeministeriet blev det bl.a. foreslået, at den pligtige afgangsalder skulle hæves til 75 år.

Rapporten fra december 2008 medførte, at der i januar 2010 blev fremsat et lovforslag, som, hvis det var blevet vedtaget, ville have hævet den pligtige afgangsalder for tjenestemandsansatte præster, provster og biskopper til 75 år.

Efter lovforslagets førstebehandling blev det henvist til behandling i Kirkeudvalget, som imidlertid aldrig afgav betænkning. Som følge heraf bortfaldt lovforslaget, da det ikke var vedtaget inden folketingsårets udgang.

Der har derefter ikke været fornøden politisk opbakning til på ny at søge at ændre den pligtige afgangsalder.

#### 5.5.2.1. Udvalgets forslag

I Præstemangeludvalget er der enighed om, at der fortsat er et behov for at have en pligtig afgangsalder for folkekirkens præster, provster og biskopper.

I Præstemangeludvalget var der imidlertid ikke entydig opbakning til at foreslå en ændring af den nuværende afgangsalder.

Udvalget er opmærksom på, at de fleste præster vælger at gå på pension, når de er i midten af 60'erne. Udvalget finder det på den baggrund formålstjenligt, at man søger at tilskynde seniorer til at fortsætte i deres præstestillinger i længere tid, end det som hovedregel sker i dag.

I den forbindelse vil udvalget anbefale, at muligheden for at anvende de eksisterende seniorpolitiske tiltag på en formålstjenlig måde fremover overvejes, f.eks. i forbindelse med provsternes MUS-samtale med 'senior-præster'.

Udvalget er desuden opmærksom på, at der også i dag er mulighed for, at tjenestemandsansatte præster, der når den pligtige afgangsalder, efterfølgende kan virke som præster i folkekirken, idet ansættelse i disse situationer i så fald skal ske på individuelle vilkår.

### 5.5.3 Mulighed for dispensation for tjenesteboligpligt

Der er enighed i udvalget om, at der består en særlig boligmæssig problemstilling for præsterne, når de nærmer sig pensionsalderen, og derfor skal anskaffe sig en privat bolig til afløsning for tjenesteboligen, der skal fraflyttes i forbindelse med, at præsten fratræder stillingen.

Denne problemstilling er søgt løst ved bestemmelserne i tjenesteboligcirkulærets § 4, stk. 2 og § 4, stk. 3.

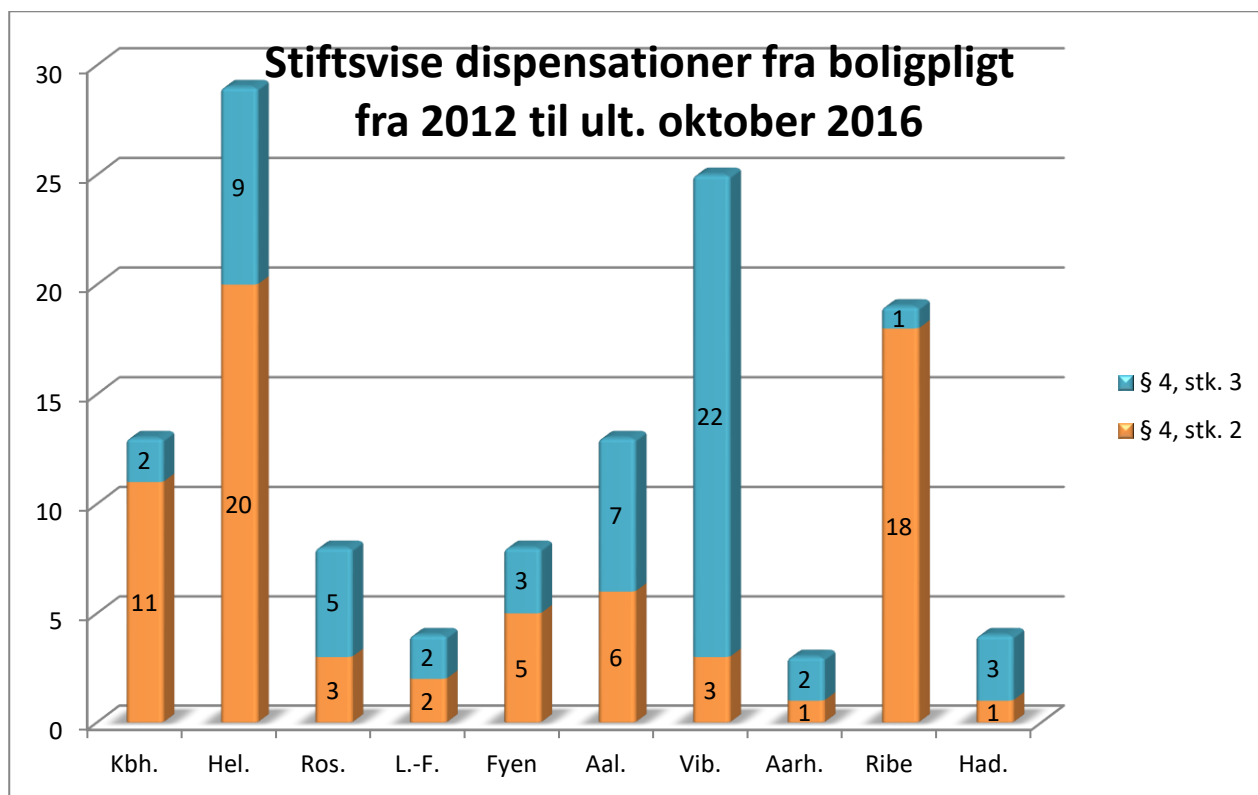
Tjenesteboligcirkulærets § 4, stk. 2, giver præster med boligpligt et retskrav på dispensation fra boligpligten efter ansøgning med virkning fra op til 1 år før fratræden fra stillingen.

Bestemmelsen i tjenesteboligcirkulærets § 4, stk. 3 udvider perioden, såfremt menighedsrådet tilslutter sig præstens ansøgning, således at præsten i denne situation får et retskrav på dispensation op til 2 år før fratræden.

Udvalget har undersøgt, hvorledes tjenesteboligcirkulærets dispensationsmuligheder i henholdsvis § 4, stk. 2, og § 4, stk. 3, har været anvendt i periode fra og med 2012 til og med udgangen af oktober 2016.

Samlet i perioden har stifterne meddelt dispensation fra boligpligten 126 gange, heraf 70 gange efter tjenesteboligcirkulærets § 4, stk. 2, og 56 gange efter cirkulærets § 4, stk. 3.

Anvendelsen af mulighederne for at dispensere fra tjenesteboligpligten har dog været meget forskellig fra stift til stift, jf. figuren nedenfor:



Kilde: Kirkeministeriet

Der er enighed i udvalget om, at når der over en knap femårig periode er blevet dispenseret fra tjenesteboligpligten i alt 126 gange, så er det udtryk for, at der fortsat er et reelt behov for, at man efter ansøgning kan dispensere fra tjenesteboligpligten for præster, der nærmer sig tidspunktet for afsked fra stillingen.

Det har hidtil været opfattelsen, at præstens retskrav på dispensation fra boligpligten op til 1 år før fratræden (2 år med menighedsrådets tilslutning) gav præsten en rimelig mulighed for at søge og anskaffe en privat bolig, så fraflytning fra tjenesteboligen kunne gennemføres på en måde, der er rimelig for præsten.

I lyset af undersøgelsen har udvalget imidlertid overvejet, om præster kan antages at forblive i stilling i længere tid, hvis de får mulighed for at ansøge om dispensation fra boligpligten for en periode, der strækker sig ud over 2 år.

Det har imidlertid ikke været entydig opbakning i udvalget til at ændre den nuværende regel i tjenesteboligcirkulærets § 4, stk. 3, med henblik på at give præster mulighed for at søge dispensation fra tjenesteboligpligten for en periode, der strækker sig længere end 2 år.

## 5.6 Arbejdsmiljø

*"Principielt gælder det, at ingen virksomhed er interesseret i at komme af med dygtige og kvalificerede medarbejdere, heller ikke i folkekirken. Derfor må der gøres en indsats både for at tiltrække arbejdskraft til præstestillingerne, men også for at ud-*

*vikle et arbejdsmiljø, som holder fast på en ny generation af medarbejdere, der stiller nye krav og møder med anderledes forventninger til arbejdet”(Andersen 2009, s.9)*

Et godt psykisk arbejdsmiljø og gode muligheder for samarbejde er som for mange andre nyuddannede også noget der vægtes højt blandt nyuddannede præster i dag.

Biskopperne har gennem en årrække oplevet, hvordan særligt samarbejds muligheder med andre præster er noget, der optager præsterne. Erling Andersen bemærkede i sin gennemlæsning af de nye præsters arbejdsrapporter fra 2009 samme fokus på arbejdsmiljø og samarbejds muligheder (Andersen, 2009).

*”Hvor den traditionelle præst i højere grad havde en forventning om at blive ladt i fred, og præstens arbejde var alene-arbejde, har de unge præster snarere en forventning om at være i relation og samarbejde med andre” (Andersen 2009, s.10).*

Præsters arbejdsmiljø er ikke et nyt fokusområde. Siden man i 2002 lavede den første større undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken, og på denne baggrund nedsatte en permanent arbejdsgruppe vedr. præsters arbejdsmiljø, har præsters arbejdsmiljø været et højt prioriteret indsatsområde.

De centrale parter på området har gennem de seneste 15-20 år iværksat flere undersøgelser, nedsat arbejdsgrupper og udvalg og gennemført projekter med fokus på arbejdsmiljø. Disse initiativer har været med til at øge det generelle videniveau om de særlige forhold vedr. præsters arbejdsmiljø og trivslen i folkekirken og gjort det muligt at målrette arbejdsmiljøindsatserne.

I det følgende skal nævnes nogle af de væsentligste initiativer med betydning for præsters arbejdsmiljø.

#### 5.6.1 Arbejdsmiljøundersøgelsen - 2002

I 2002 gennemførtes den første kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø og undersøgelse af forekomsten af arbejdsbetingede stress-symptomer i folkekirken (Gyntelberg og Hein 2002).

I rapporten fra Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik på Bispebjerg Hospital, baseret på undersøgelse af 500 sogne i folkekirken, konkluderede man bl.a., at præsterne som gruppe at betragte var de mest belastede. Det, præsterne særligt gav udtryk for, var, at de ikke havde social støtte i arbejdet fra nærmeste foresatte og/eller kollegaer, og at de generelt savnede tilbagemelding vedr. deres arbejdsindsats. Ligeledes viste undersøgelsen, at præsterne oplevede højere grad af isolation i arbejdet.

Som en udløber af denne undersøgelse, som afdækkede nogle særlige arbejdsmiljømæssige udfordringer for præsterne, valgte Kirkeministeriet i 2004 at nedsætte en arbejdsgruppe, der skulle se på de særlige forhold, der influerer på præsternes psykosociale arbejdsmiljø.

#### 5.6.2 Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø

Alle centrale forhold vedr. præsters arbejdsmiljø har siden 2004 været behandlet i arbejdsgruppen angående præsters arbejdsmiljø, som har fungeret uafbrudt siden etableringen med faste møder fire gange årligt.

Arbejdsgruppen består af repræsentanter fra Kirkeministeriet, biskopperne, provsterne, præsterne, stiftskontorcheferne og Landsforeningen af menighedsråd.

I årenes løb har medlemmerne af arbejdsgruppen været de primære til at beskæftige sig med undersøgelse af og iværksættelse af trivselsfremmende initiativer vedr. præsters arbejdsmiljø. Blandt initiativerne kan bl.a. nævnes: hjælp til udvikling af system til arbejdstidstilrettelæggelse, vejledning om forholdet mellem præst og menighedsråd, udvikling af teamsamarbejdsmodeller for præster, udvikling af rammer og regler omkring APV m.m.

### 5.6.3 Arbejdsmiljøundersøgelsen - 2012-13

I perioden fra 2012 til 2013 blev der igen foretaget en større undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken.

Undersøgelsen, som blev gennemført af Oxford Research, baseredes på ca. 5.000 spørgeskemabesvarelser med ansatte fra hele folkekirken og en lang række kvalitative interviews med folkekirkeansatte, og resulterede i en rapport indeholdende en række anbefalinger og fokusområder.

Oxford Research konkluderede i rapporten, at det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken hverken var dårligere eller bedre end på andre arbejdspladser, men at der var visse særlige opmærksomhedspunkter. Der var fire hovedområder, man med fordel kunne arbejde videre med, herunder: konflikter, ledelse, sammenhæng ml. arbejdsliv og privatliv og social kapital.

Undersøgelsen viste også, at præsterne var den faggruppe inden for folkekirkens ansættelsesområde, som havde størst udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø. F.eks. oplevede præsterne ifølge denne undersøgelse oftere end de øvrige faggrupper at være udsatte med hensyn til bl.a. stress, mobning og chikane. Det blev derfor anbefalet, at man som opfølgning på undersøgelsen bl.a. satte fokus på præsternes arbejdsmiljø.

Styregruppen bag undersøgelsen udarbejdede en handlingsplan for opfølgning på undersøgelsen, som for præsternes vedkommende anbefalede følgende initiativer iværksat:

- Opdatering af personalepolitik for præster ift. forhold vedr. bl.a. arbejdsmiljø- og trivsel
- Nærmere undersøgelse af de arbejdsmiljømæssige forhold vedr. tjenesteboliger
- Bedre rammesætning og håndtering af det grænseløse arbejde
- Bedre muligheder for arbejdstidsplanlægning
- Bedre mulighed for håndtering af følelsesmæssige belastninger
- Synliggørelse og information om arbejdsmiljøorganisation, arbejdsmiljødrøftelse, APV og trivselsundersøgelser
- Fokus på værktøjer til at skabe bedre grundlag for dialog og samarbejde
- Nærmere undersøgelse af mobning

#### 5.6.4 Etablering af arbejdsmiljøorganisation for præster

Præsternes trivsel er i sagens natur et højt prioriteret indsatsområde for biskopperne.

Hvor præsternes arbejdsmiljøorganisation tidligere var organiseret i ét enkelt niveau, hvor provsten og arbejdsmiljørepræsentanten udgjorde hele arbejdsmiljøorganisationen, ændrede man i 2012 på denne organisering, så også biskoppen fik plads som leder af det øverste organ i arbejdsmiljøorganisationen.

Arbejdsmiljøorganisationen for præster og provster etableredes herefter, som reglerne i arbejdsmiljøloven foreskriver det for virksomheder med 35 eller flere ansatte, i to niveauer bestående af: *Arbejdsmiljøgrupper*, bestående af provst og arbejdsmiljørepræsentant i hvert enkelt provsti med provsten som leder, til at forestå de daglige operationelle opgaver vedrørende arbejdsmiljøet. Desuden *Arbejdsmiljøudvalgene*, bestående af biskoppen samt to udvalgte provster og to udvalgte arbejdsmiljørepræsentanter, til at varetage de overordnede strategiske opgaver vedrørende arbejdsmiljøarbejdet og det overordnede ansvar.

Med den nye organisering af arbejdsmiljøorganisationen, hvor biskopperne blev ledere af det øverste organ i arbejdsmiljøorganisationen, kom forholdene i arbejdsmiljøorganisationen i højere grad til at afspejle den reelle fordeling af ansvaret. Samtidig gjorde omorganiseringen af arbejdsmiljøorganisationen biskoppernes adgang til viden om præsternes arbejdsmiljø noget lettere.

#### 5.6.5 Undersøgelsen vedr. mobning

Mens den seneste undersøgelse af arbejdsmiljøet viste, at det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken generelt var godt og på niveau med andre arbejdspladser i Danmark, viste undersøgelsen på et enkelt område, at der er behov for særlig opmærksomhed, nemlig at mange præster oplever mobning.

På denne baggrund iværksatte Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø en opfølgende undersøgelse med fokus på mobning blandt præster.

Undersøgelsen viste, at præster i langt højere grad end andre faggrupper på arbejdsmarkedet oplever, at enten andre eller de selv bliver mobbet, og at der endog havde været en lettere stigning i antallet af præster, der oplever mobning, mens der til sammenligning generelt har været et fald med hensyn til oplevelsen af mobning på de danske arbejdspladser i de senere år. Undersøgelsen pegede ligeledes på, at det særligt var i præsternes indbyrdes relationer og i relation til menighedsråd, der var problemer. I rapporten konkluderede man, at nøglen til løsningen primært skulle findes i den kultur, der er på de folkekirkelige arbejdspladser. Som opfølgning på rapporten iværksattes bl.a. følgende konkrete initiativer til umiddelbar gennemførelse: udvikling af et dialogværktøj, der lægger op til dialog om, hvordan man gerne vil være som arbejdsplads, og kan bruges af sognene til forebyggelse af dårlig kommunikation og mobning, opfølgende undersøgelser af mobningens karakter og de bagvedliggende årsager til den, opfølgning i de respektive arbejdsmiljøorganisationer og nærmere evaluering af APV-systemet.

Også mere langsigtede initiativer blev planlagt, herunder skal nævnes "Paraplyprojektet i stifterne"



### 5.6.6 Paraplyprojektet i stifterne

På baggrund af flere biskoppers udtrykte ønske om at iværksætte konkrete trivselsfremmende og stressforebyggende projekter valgte man i arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø at indgive ansøgning om midler fra omprioriteringspuljen til iværksættelsen et større paraplyprojekt på tværs af alle stifter mhp. generel fremme af præsters trivsel. Da resultatet fra mobbeundersøgelsen forelå nogenlunde samtidigt, var det medunderstøttende for forståelsen af, at der var et presserende behov.

Projektet fik bevilget 3 mio. kr. til over en periode fra 1. januar 2018 og tre år frem at iværksætte en række pilotprojekter, som adresserer de mest typiske trivselsmiljømæssige udfordringer og tester forskellige metoder og tilgange til at håndtere udfordringerne, med det overordnede formål at fremme præsternes psykiske arbejdsmiljø.

### 5.6.7 Arbejdsmiljøets betydning for muligheden for fastholdelse og rekruttering af præster

Med de seneste 15-20 års mange arbejdsmiljøinitiativer på præsteområdet samt undersøgelserne af det psykiske arbejdsmiljø i hele folkekirken og etableringen af Folkekirkens Arbejdsmiljøråd i 2009 og Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning i 2016, er vidensniveauet og dermed muligheden for at målrette arbejdsmiljøindsatserne blevet væsentligt forbedret.

På denne baggrund har det været muligt at udlede en række fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen, som udvalget støtter, at der arbejdes videre med i rekrutterings- og fastholdelsesøjemed, herunder:

- **Bedre muligheder for rammesætning og håndtering af det grænseløse arbejde og snitfladerne mellem privatliv og arbejdsliv**  
Rammerne for præsters arbejde er flydende, og rammesætning er i høj grad op til den enkelte præst. Bedre redskaber til rammesætning og håndtering af snitfladerne mellem arbejdsliv og privatliv bl.a. gennem arbejdstidsplanlægning og arbejdet med de arbejdsmiljømæssige forhold vedr. tjenesteboliger er derfor noget, udvalget støtter op om prioriteringen af.
- **Bedre rammer for håndteringen af følelsesmæssige belastninger** Det er et uomgængeligt vilkår, at præsters arbejde er følelsesmæssigt udfordrende, hvilket både kan virke berigende og belastende. Det afgørende er, at der er opbygges rammer og systemer til at håndtere dette vilkår.
- **Fokus på udvikling af værktøjer til at skabe bedre grundlag for dialog og samarbejde**  
En ny generation af præster stiller andre krav til arbejdsmiljø og trivsel, end tidligere generationer gjorde. Bedre rammer for og understøttelse af samarbejde og dialog i kollegiale fællesskaber efterspørges især af mange af de nyere præster og er derfor et af de områder, som udvalget støtter op om prioriteringen af.
- **Prioritering af arbejdet i og omkring præsternes arbejdsmiljøorganisation og synliggørelse og information om opgaver som arbejdsmiljødrøftelser, APV og trivselsundersøgelser**

Rammerne for arbejdsmiljøarbejdet er på mange måder på plads, men mere synliggørelse og bredere orientering om formål og indhold er anbefalelsesværdigt.

- **Mere viden om præsters stress og sygefravær og om forebyggende indsatser**

For at kvalificere indsatsen ift., hvilke forebyggende indsatser der med fordel kan iværksættes og udvikle de bedste redskaber til at håndtere situationen, når det er gået galt, og præsten er blevet sygemeldt pga. stress, skal der i første omgang genereres mere viden om forholdene omkring præsters stress og sygefravær.

- **Bedre muligheder for at løse uenigheder, inden de udvikler sig til uløselige konflikter**

Folkekirken er generelt ikke en arbejdsplads med flere konflikter end andre arbejdspladser. Det er dog karakteristisk for folkekirken, at de konflikter, der er, ofte er resultatet af mindre uoverensstemmelser, der ikke er blevet håndteret, og derfor er vokset til store uløselige konflikter. Mere fokus på håndtering af uoverensstemmelser bør derfor prioriteres.

## 5.7 Udvalgets overvejelser og indstilling

På mange arbejdspladser lægger man stor vægt på, at nyansatte skal føle sig godt modtaget, bl.a. ved at sikre dem en god introduktion til det øvrige personale på arbejdspladsen og en indføring i alle de skrevne og uskrevne forhold, der spiller en rolle i hverdagen.

Det er udvalgets opfattelse, at folkekirken kan blive bedre til at sikre nyansatte præster en sådan god introduktion til præstestillingen.

Udvalget hilser det derfor velkomment, at der er sat øget fokus på at skabe et godt introforløb for nyansatte præster i folkekirken.

Udvalget udtaler sin opbakning til formålet med introforløbet, som bl.a. er at sikre, at nyudnævnte præster føler sig velkomne og hurtigst muligt opnår indsigt i de lokale forhold, samt at nyansatte præster kan få støtte fra præstekolleger og fra provsten.

Udvalget ser det endvidere som en fordel, at introforløbet allerede starter på Pastorseminariet, hvor det samlede uddannelsesforløb er forlænget med 2 uger til nu 19 uger, hvoraf de 5 uger udgøres af praktikophold.

Desuden har udvalget med tilfredshed noteret, at introforløbet for nyansatte præster skal strække sig over de første ca. 2 års ansættelse, og både involvere forløb i regi af stiftet og FUV og mere lokale forløb i regi af menighedsrådet.

Samlet set er det udvalgets håb, at initiativerne i forbindelse med det øgede fokus på introforløbet for nyansatte præster kan medvirke til både at tiltrække og fastholde kvalificerede kandidater til ledige præstestillinger.

Udvalget er også opmærksom på, at det fra tid til anden diskuteres, hvorvidt præsters tjenesteboligpligt er en fordel eller en ulempe.

I den forbindelse er der i udvalget enighed om, at det i rekrutteringsøjemed spiller en rolle, at spørgsmål om tjenesteboligpligten er afgjort forud for stillingens

opslag, og at tjenesteboligen i givet fald stilles til rådighed for præsten i god og rengjort stand med virkning fra ansættelsestidspunktet.

Hvad angår boligpligtens betydning for fastholdelse af præster, har udvalget overvejet, om der skulle ske en ændring af dispensationsreglerne, så præster kan få mulighed for at opnå dispensation fra tjenesteboligpligten for en periode ud over det nuværende maksimum på 2 år inden præstens fratræden. Der har dog ikke været entydig opbakning i udvalget til en sådan udvidelse af adgangen til dispensation fra tjenesteboligpligten.

Der er nedsat en arbejdsgruppe med henblik på at revidere den nuværende lønpolitik for folkekirkens præster. Præstemangeludvalget er opmærksom på, at dette arbejde endnu ikke er afsluttet. Udvalget har dog samtidig noteret sig, at der som en del af resultatet i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2018 blev aftalt et periodeprojekt om karriereveje for præster, med henblik på at bidrage til at fastholde og udvikle folkekirken som en attraktiv arbejdsplads for teologer.

I spørgsmålet om fastholdelse af seniorer har udvalget overvejet, om der er behov for en ændring af reglerne om pligtig afgangsalder for folkekirkens tjenestemandsansatte præster, provster og biskopper.

I udvalget er der enighed om, at der fortsat er behov for at have en pligtig afgangsalder for disse grupper, og der var i udvalget ikke entydig opbakning til at foreslå ændringer af den nuværende pligtige afgangsalder på 70 år.

Præstemangeludvalget er opmærksom på, at de fleste præster vælger at gå på pension, når de befinder sig midt i 60'erne, det vil sige en række år, inden de når den pligtige afgangsalder på 70 år.

Derfor finder udvalget, at der med fordel kan ske en øget udbredelse af kendskabet til allerede eksisterende seniorpolitiske ordninger, både blandt præster og blandt præsternes arbejdsgiverrepræsentanter.

En aktiv stillingtagen til og anvendelse af seniorpolitiske ordninger vil efter omstændighederne kunne medvirke til, at erfarne præster kan fastholdes i deres embeder i længere tid, end det i øjeblikket er tilfældet, hvorved man kan søge at modvirke konsekvenserne af en evt. præstemangel.

Præsters arbejdsmiljø, herunder det psykiske arbejdsmiljø, har siden 2002 været genstand for en række undersøgelser og kortlægninger. Som en følge heraf blev der i 2004 nedsat en stående arbejdsgruppe vedrørende præsters arbejdsmiljø.

En undersøgelse i 2012-2013 af folkekirkens arbejdsmiljø viste, at det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken hverken var dårligere eller bedre end på andre arbejdspladser, men præsterne var den faggruppe i folkekirken, der havde størst udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, bl.a. vedr. stress, mobning og chikane.

Styregruppen bag den omtalte undersøgelse udarbejdede derfor en handlingsplan med 8 forskellige konkrete initiativer, bl.a. med fokus på at bedre arbejdsmiljøet for præsterne.

- Præstemangeludvalget anbefaler og støtter op om disse initiativer. Udvalget har i enighed bl.a. tilkendegivet opbakning til, at der fortsat arbejdes på at skabe:
  - Bedre muligheder for rammesætning og håndtering af 'det grænse-løse arbejde'
  - Bedre rammer for håndtering af følelsesmæssige belastninger
  - Udvikling af værktøjer til brug for dialog og samarbejde
  - Prioritering og synliggørelse af arbejde med præsters arbejdsmil-jøorganisation
  - Øget viden om og forebyggelse af præsters stress og sygefravær
  - Bedre muligheder for at løse problemer, inden de eskaleres til uløselige konflikter.

## 6. Sammensætningen af præstestillinger

### 6.1 Præsters embedsstruktur

I kapital 6.1. gives der en fremstilling af præstestillinger i tal og omfang. Det vil sige en beskrivelse af faktuelle oplysninger om antallet af præstestillinger fordelt på såvel stifter som stillingskategorier. Dette mhp. at give et overblik over, hvordan præstestillingerne fordeler sig, og hvor man anvender de teologiske ressourcer.

Der er i alt 1.892,8 årsværk til præstestillinger, som finansieres efter en ordning, hvor 40 % finansieres via finansloven og 60 % af Fællesfonden. Hertil kommer 102 årsværk, der finansieres via Fællesfonden. Endelig har det siden 2006 været muligt via lokalfinansiering at oprette præstestillinger.

Antallet af præstestillinger finansieret via Fællesfonden og/eller finansloven har kun ændret sig ganske lidt over tid, og de behandles derfor samlet. Antallet af lokalfinansierede præstestillinger var stigende de første år, men har senere varieret med flere årsværk fra år til år. I 2016 var antallet af lokalfinansierede præster på mere end 90 årsværk.

#### Årsværk

Stift	40/60	Fællesfond	Lokalfinans.	I alt
<b>København</b>	199,80	10,30	7,87	<b>217,97</b>
<b>Helsingør</b>	267,65	14,00	11,50	<b>293,15</b>
<b>Roskilde</b>	244,80	12,70	18,55	<b>276,05</b>
<b>Lolland-Falster</b>	56,50	2,80	1,00	<b>60,30</b>
<b>Fyens</b>	175,35	9,60	8,15	<b>193,10</b>
<b>Aalborg</b>	201,60	13,00	8,25	<b>222,85</b>
<b>Viborg</b>	165,50	8,60	6,10	<b>180,20</b>
<b>Aarhus</b>	267,55	13,80	24,61	<b>305,96</b>
<b>Ribe</b>	146,15	7,60	1,44	<b>155,19</b>
<b>Haderslev</b>	167,90	8,60	10,27	<b>186,77</b>
<b>I alt</b>	<b>1.892,80</b>	<b>101,00</b>	<b>97,74</b>	2.091,54

Kilde: FLC januar 2017

Ansættelsesform	Årsværk
Tjenestemandsansatte i alt	1.737,56
Overenskomstansatte i alt	285,50

Vægtet for 2016

### Præstestillinger fordelt på kvote - 2016

<b>Kvote</b>	<b>Antal præster</b>	
5	4	
11,54	1	
25	11	
27,03	1	
30	1	
35	1	
40	2	
50	111	
51,08	1	
54,05	1	
60	5	
62,51	1	
64,86	1	
70	3	
75	45	
80	13	
81	1	
82,51	1	
85	2	
95	2	
100	2518	
<b>Hovedtotal</b>	<b>2726</b>	

Kilde: Kirkeministeriet 2016

Tallene i tabellen, som viser præstestillinger fordelt på kvote, repræsenterer tal fordelt på hele 2016, hvorfor det samlede antal overstiger det reelle antal præstestillinger på et givent tidspunkt.

### Antal stillinger en præst i deltidsstilling bestrider

	<b>Antal præster</b>
<b>1 deltidsstilling</b>	130
<b>2 deltidsstillinger</b>	29
<b>3 deltidsstillinger</b>	0
<b>4 deltidsstillinger +</b>	2

Kilde: Kirkeministeriet 2016

## 6.2 Forhold der øger efterspørgslen

Forskellige forhold i præsternes embedsstruktur og de seneste års udvikling heraf er med til at øge efterspørgslen på kandidater til præstestillinger. Et øget antal præstestillinger og specialiseringen er blandt de forhold, som er med til at forøge presset på rekruttering til de traditionelle sognepræstestillinger.

Op gennem de seneste 30 år er antallet af præstestillinger blevet forøget med ca. 220 stillinger. Dette er sket ved bevillingslove og ændring af byrdefordelingen mellem staten og folkekirken (Brunés 2014, s. 16), som blandt andet har givet menighedsrådene mulighed for at ansætte lokalfinansierede præster.

Samtidig er antallet af præster med særlige funktioner tredoblet alene i de seneste 20 år.

### 6.2.1 Lokalfinansierede præstestillinger

Menighedsrådene fik med ændringerne i Lov om folkekirkens økonomi i 2006 adgang til også at finansiere præstestillinger af lokale ligningsmidler, altså ud over de præstestillinger der finansieres af Fællesfonden og staten. Lovforslaget blev fremsat på baggrund af et ønske om, at menighedsrådene skulle have mulighed for også at opprioritere den gejstlige betjening.

Hvor man tidligere udelukkende havde haft mulighed for at prioritere "mursten" eller kirkefunktionærer, skulle det nu også være muligt at prioritere ansættelsen af flere præster. Ønsket om at kunne opprioritere den gejstlige betjening lokalt havde i årene forinden manifesteret sig i en øget anvendelse af kombinationen af præste- og sognemedhjælperstillinger. Denne udvikling anså man fra Præsteforeningen og Foreningen af Sognemedhjælpere for at være en problematisk måde at løse behovet for flere præstestillinger på. Dette blandt andet grundet den uheldige sammenblanding, det medførte, da personer i disse præstestillinger havde både menighedsråd og Kirkeministerium som arbejdsgiver (Se bemærkninger til L53 om ændring af lov om folkekirkens økonomi 2006-2007)

Som det fremgår af følgende oversigt udgjorde antallet af lokalfinansierede præstestillinger i maj 2017 95 årsværk fordelt på 171 stillinger.

En naturlig konsekvens af at menighedsrådene som supplement til det uændrede antal stats- og fællesfondsfinansierede præster har fået muligheden for at oprette lokalfinansierede præstestillinger er alt andet lige, at efterspørgslen på kandidater til præstestillinger er steget. Det må forventeligt kunne mærkes i en situation med præstemangel.

Antal lokalfinansierede præster																
Stift:	Antal årsværk								Antal stillinger							
	2016		2017						2016		2017					
	maj*	nov	dec	jan	feb	mar	apr	maj	maj*	nov	dec	jan	feb	mar	apr	maj
København	6,39	7,23	6,98	7,67	7,87	7,87	8,37	8,37	11	14	14	13	13	13	13	13
Helsingør	9,50	12,50	12,50	12,44	11,50	11,50	9,69	9,75	16	20	20	20	20	20	18	18
Roskilde	18,37	18,10	19,10	19,12	18,83	18,47	17,80	17,28	37	36	38	39	37	37	36	35
Lolland-Falster	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1	1	1	1	1	1	1	1
Fyen	7,16	7,65	7,65	7,65	8,29	8,15	8,15	6,88	15	15	15	15	16	15	15	14
Aalborg	7,75	6,25	6,66	7,00	7,00	8,25	8,75	8,75	11	9	10	10	10	12	12	12
Viborg	6,15	5,60	5,60	6,10	6,10	6,10	6,05	6,05	11	11	11	12	11	11	11	11
Aarhus	20,51	24,01	24,98	24,70	23,84	24,41	24,75	24,79	35	41	42	42	41	42	41	41
Ribe	1,44	1,46	1,44	1,44	1,44	1,44	1,69	1,69	5	5	5	5	5	5	6	6
Haderslev	11,00	11,70	11,70	11,44	10,35	10,15	10,70	11,25	20	21	21	21	20	20	19	20
I alt	89,27	95,50	97,61	98,56	96,22	97,34	96,95	95,81	162	173	177	178	174	176	172	171
Kilde: Præsteopfølgingsrapport december 2016 og maj 2017.									Kilde: LOFI.							
									Note: I tallene oven for er inkluderet alle præster der har været ansat helt eller delvist i den pågældende måned med stillingskategori 1315.							
* Data for maj 2016 er behæftet med en vis usikkerhed og er ikke nødvendigvis 100% retvisende. Fra november 2016 verificeres data hver måned af stifterne.																

## 6.2.2 Udviklingen i provstekvoten

Provsternes opgaver er henover tid ændret væsentligt. Der er i dag i langt højere grad tale om en chefstilling med et betydeligt ledelsesansvar. Det afspejles i udviklingen i aflastningsgraden, idet provsterne i stadig højere grad aflastes i den del af deres stilling, som vedrører arbejdet som præst.

Andersens og Lindhardtts undersøgelse fra 2015 'Forandringer i provstierne II' påviser denne udvikling. Hvor 24 ud af 100 responderende provster i 2009 svarede, at de ikke havde nogen aflastning i form af en kvoteret præstestilling, var der i 2014 12 af de 91 deltagere i undersøgelsen, som oplyste ikke at have nogen aflastning i form af kvoteret præstestilling. Der er altså tilsyneladende sket et fald, hvilket også demonstreres af den følgende tabel, som viser udviklingen i aflastningsgraden for provster.



Tabel over provsters aflastningsgrad i 2009 og 2014

	Antal provstier	Antal svar på skema	Ingen aflastning	1-25 % aflastning	26-50 % aflastning	51-75 % aflastning	76-100 % aflastning	
			<b>2009/2014</b>					
Århus	14	13	3/2	0/1	7/5	2/5	0/0	
Aalborg	14	14	2/2	4/0	7/12	0/0	0/0	
Viborg	11	9	0/1	2/0	9/7	0/1	0/0	
Roskilde	13	12	5/1	5/1	2/8	0/1	0/1	
Ribe	8	7	1/0	1/1	6/6	0/0	0/0	
Lolland-F.	4	4	1/1	2/2	1/0	0/0	0/1	
København	9	6	2/2	2/0	5/3	0/1	0/0	
Helsingør	13	10	2/0	5/0	5/9	0/1	0/0	
Haderslev	7	5	1/1	0/0	5/1	0/3	1/0	
Fyn	11	11	7/2	2/1	3/7	0/1	0/0	
<b>Total</b>	104	91	24/12	23/6	50/58	2/13	1/2	

Kilde: Andersen og Lindhardt 2015

Færre provster står i dag helt uden aflastning eller har en lav aflastningsgrad på blot 1-25%. Samtidig ses en stigning i antallet af provster med en højere aflastningsgrad. Der er altså en tendens til, at 'provstedelen' kvoteringsmæssigt kommer til at fylde mere end 'præstedelen' i provstens ansættelse.

Selv om der tale om det mindre i det mere, er den generelt stigende kvotering af provstedelen i provstens ansættelse en af flere brikker, som skaber stigende efterspørgsel på kandidater til at varetage sognepræsteopgaver.

### 6.2.3 Specialisering

Der er i de senere år sket væsentlige ændringer i præsternes embedsstruktur, som forventeligt må påvirke folkekirkens evne til at rekruttere og fastholde præster i præstestillinger. Den øgede specialisering er en af de mest markante ændringer.

Antallet af funktionspræster er tredoblet alene i de seneste 20 år. Hver sjette præst har således i dag en specialpræstefunktion enten på fuld tid eller i kombination med en almindelig sognepræstestilling. (FUV og Center for Samtidsreligion 2015)

Stigningen i antallet af funktionspræstestillinger rykker ved den traditionelle forestilling i folkekirken om præsten som almenpraktiserende præst tilknyttet det enkelte sogn. Samtidigt er denne udvikling med til at øge efterspørgslen på kandidater til præstestillinger.

Specialiseringen afspejler umiddelbart et øget behov for præstelig betjening af grupper eller funktioner, som ikke er traditionelt defineret ud fra en geografisk bestemt sognemenighed, men i stedet defineres af særlige livssituationer eller initiativer.

Demografiske udfordringer har dog også været med til at skubbe på den øgede specialisering. Det sker f.eks., når affolkning af landområderne leder til en sammenlægning af sogne, som til tider medfører, at der er for mange præster tilbage.

I disse situationer er det ikke usædvanligt, at man i stedet for at nedlægge embeder ændrer på stillingsindholdet, så det kommer til at indeholde en specialistfunktion (FUV og Center for Samtidsreligion 2015, s.52).

Samtidig med oprettelsen af flere egentlige funktionspræstestillinger ses der i lighed med udviklingen i mange andre erhverv også en øget specialisering af den almindelige sognepræstestilling.

Præsterne skal varetage en langt bredere vifte af opgaver, og det forventes at præsten går til opgaverne med stor professionalismisme. Præsten har stadig bredden i opgaverne, men det forventes ikke, at vedkommende kan løfte hele den samlede mængde opgaver på lige højt niveau. Som en naturlig konsekvens heraf ses et øget behov for samarbejde om og indbyrdes fordeling af opgaverne (Rasmussen).

Særligt arbejdsdelingen rykker ved grundelementerne i folkekirkens forestilling om præsten som almenpraktiserende præst.

Hvor man i de andre nordiske lande har en længere tradition for anvendelsen af funktionspræster, har specialisering undertiden i en dansk kontekst været anset for at virke svækkende for folkekirkens forankring i sognene og menighedsrådenes kaldsret. (FUV og Center for Samtidsreligion 2015, s.3).

#### 6.2.3.1 Historisk udvikling

Funktionspræster er ikke noget nyt fænomen. Særligt anvendelsen af fængselspræster og sygehuspræster er der en lang tradition for.

Sideløbende med etableringen af større sygehusenheder op gennem 80'erne og 90'erne, som ikke længere gjorde det muligt for sognepræsterne at betjene sygehusene inden for rådighedsordningen, blev det nødvendigt at øge andelen af egentlige sygehus- og hospicepræster.

Særligt inden for de seneste ti år er en ny gruppe af funktionspræster vokset frem. Her tænkes på de såkaldte profilpræster eller initiativpræster, som blandt andet omfatter pilgrimspræster, ungdomspræster, korshærspræster, migrantpræster, natkirkepræster gadepræster m.v.

Disse præstestillinger opstår ofte som udløbere af lokale initiativer på græsrodsniveau og optages efterhånden i den folkekirkelige struktur. Det er kendetegnende for disse præstestillinger, at de betjener afgrænsede initiativer eller flygtige menigheder - 'profilmenigheder', hvor sognekirkerne profilerer sig på hver sin måde, ved at én kirke f.eks. er kendt for sit børne- og ungdomsarbejde en anden for sit opsøgende gadearbejde og en tredje for en særlig kirkelig retning (FUV og Center for Samtidsreligion 2015)

## Oversigt over udviklingen af antal funktionspræster: Stillinger (og årsværk) 1971-2015

	1971	1994	2004	2015
Sundhedssektoren	14	42 (24,67)	Ca. 50	102 (57)
Kriminalforsorgen	8 (8)	13 (10,9)	Ca. 17	37 (16,4)
Studerterpræster	5 (3,5)	7 (4)	11	15 (9,8)
Korshærspræster	4	5 (7)	Nævnes ikke	14 (6,8)
Andre		2 (1)	Nævnes ikke	50 (29,5)

Kilde: FUV og Center for Samtidsreligion 2015, s. 156-157

I tabellen, som stammer fra kortlægningen af funktionspræster i Danmark fra 2015, ses en oversigt over udviklingen i antallet af funktionspræster.

Tallene angår antallet af præstestillinger, og i parentes er angivet antallet af årsværk.

### 6.2.3.2 Trivsel blandt funktionspræster

I forsøget på at belyse, hvordan ændringer i embedsstrukturen i form af øget specialisering og etablering af funktionspræstestillinger spiller ind på mulighederne for at rekruttere og fastholde, er det relevant at se nærmere på funktionspræsterenes trivsel.

*”Det er kendetegnende for mange af specialpræsterne, at de kan opfattes som projektmedarbejdere eller projektledere for og med sig selv. De er projektmedarbejdere, der skal planlægge, koordinere og organisere arrangementer for deres menighed. Især præsterne i kriminalforsorgen og gruppen af initiativpræster giver udtryk for udviklingen af nye praksisformer, der skal gøre dem relevante i forhold til deres funktion.” (FUV og Center for Samtidsreligion 2015, s. 149)*

Mange af funktionspræsterne skal altså skabe deres egne stillinger. Det kan på den ene side være stærkt tilfredsstillende, og på mange måder er denne type mere projektorienterede stillinger også noget, som i stadigt højere grad efterspørges af præsterne. Denne stillingstype er med til at udvide spektret af karriereveje for præsterne, og kan være et godt alternativ til mere traditionelle sognepræstestillinger.

På den anden side er der også visse aspekter i disse præstestillinger, som kan give trivselsmæssige udfordringer. Særligt i de tilfælde, hvor etableringen af spe-

cialfunktionen er en udløber af, at man har villet undgå nedlæggelse af præstestillinger, må man formode, at det kan være vanskeligt for præsten at udfylde sin stilling.

Samtidig må man formode, at den flygtige karakter, som 'menigheden' har for mange funktionspræster, også påvirker trivslen. Det underbygges af følgende citat fra en studenterpræst.

*"Vi taler om en flygtig menighed, hvis vi taler om en menighed. Det er jo et arbejdsvilkår, det er udfordrende og hårdt, for man skal hele tiden opfinde den dybe tallerken på ny". (FUV og Center for Samtidsreligion 2015, s. 149)*

Trods disse trivselsmæssige udfordringer viser Aarhus Universitets undersøgelse fra 2015, at funktionspræsterne over en bred kam er tilfredse med deres arbejde. Dette gælder dog i lidt mindre grad for arresthus-, værns-, og initiativpræster, hvilket illustreres i den følgende tabel:

Trivsel blandt funktionspræster (pct.):

	<i>Sundhedssektor (n=61)</i>	<i>Kriminalforsorgen</i>	<i>Forsvaret</i>	<i>Initiativpræster</i>
<i>Jeg trives med mine arbejdsopgaver. Enig/delvist enig</i>	98	100 (n=39)	92	92 (n=37)
<i>Jeg savner en (evt. tættere) tilknytning til et menighedsråd.</i>	84	81 (n=36)	84	63 (n=38)
<i>Jeg har et godt samarbejde med institutionens øvrige personale. Enig/delvist enig</i>	97	97 (n=39)	92	82 (n=38)

Kilde: FUV og Center for Samtidsreligion 2015, s. 150

Samtidig vidner samme undersøgelse om, at initiativpræsterne skiller sig ud ift. de øvrige funktionspræster, idet det i høj grad er initiativpræsterne, som efterlyser en tydeligere ledelsesstruktur.

Undersøgelsen peger altså på, at det særligt er de nytilkomne initiativpræster/profilpræster, som har udfordringer med trivslen.

Der opleves størst tilfredshed med den måde, hvorpå folkekirken er organiseret, hos de funktionspræster, hvor samarbejdet mellem folkekirken og institutionen har været længst.

#### 6.2.4 Hensigtsmæssig anvendelse af præstens arbejdskraft

Biskopperne har ansvaret for fordelingen af præstestillinger i stiftet. En naturlig del af denne opgave er at forvalte fordelingen, så ressourcerne anvendes bedst

muligt. I en situation med forestående præstemangel bliver denne ressourcebevidste forvaltning af endnu større vigtighed.

#### 6.2.4.1 Frigørelsesattester og jobtræningsstillinger

Biskopperne har mulighed for at udstede frigørelsesattester til præsterne efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 30. december 1987.

En frigørelsesattest er en attest, der giver den ansatte ret til at stoppe med sit deltidsjob uden varsel, hvis vedkommende får tilbudt et arbejde, der udgør flere timer om ugen. Stifternes har anvendt frigørelsesattester til præsterne med forskellig hyppighed, hvilket følgende tabel vidner om.

Anvendelse af frigørelsesattester vidner om, at præster ansættes i mindre attraktive deltidsstillinger.

Lokalt kan det give god mening at oprette en deltidsstilling, men samlet på landsplan har det den effekt, at det kan vanskeligere at tiltrække kandidater til faste præstestillinger i fjernere egne af landet.

#### Stifternes anvendelse af frigørelsesattester

<b>Stift</b>	<b>Antal frigørelsesattester i perioden 2012-2017</b>
Aarhus	17
Aalborg	5
Viborg	4
Haderslev	0
Ribe	5
Roskilde	29
København	0
Fyn	0
Helsingør	1
Lolland-Falster	0

Kilde: Kirkeministeriet 2018

I en situation med sandsynlig forestående præstemangel og pres på udbuddet af kandidater til præstestillinger er det udvalgets anbefaling, at deltidsstillinger og tilhørende frigørelsesattester anvendes mere restriktivt. Med en udbredt anvendelse af mindre attraktive deltidsstillinger i de egne af landet, som ikke har problemer med at rekruttere, dræner man samtidigt markedet for kandidater til fuldtidspræstestillinger til de egne af landet, der oplever rekrutteringsudfordringer.

## Antal præster i jobtræningsstillinger 2007 til april 2018

	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18
<b>Aal- borg</b>	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Hader- slev</b>	10	6	2	1	1	6	7	0	0	0	0	0
<b>Lolland F</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Helsin- gør</b>	0	1	1	8	14	7	11	5	3	4	1	2
<b>Køben- havn*</b>	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Ros- kilde**</b>	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
<b>Fyn</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Aarhus</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Ribe</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Viborg</b>	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
<b>Samlet</b>	11,3	9,3	7,3	12,3	17,3	15,3	20,3	7,3	4,3	5,3	1,3	1,3

Kilde: Kirkeministeriet 2018

\*Desuden diverse ansættelser med løntilskud i Vestre Fængsel, ansat af Kriminalforsorgen.

\*\*Roskilde Stift har angivet at have haft 16 jobtræningsstillinger for hele perioden.

Ovenstående oversigt giver et billede af anvendelsen af jobtræningsstillinger i perioden fra 2007-2018. Anvendelsen af jobtræningsstillinger rejser samme problematik med, at man gennem anvendelsen er med til at dræne markedet for kandidater med de deraf følgende konsekvenser for de egne af landet, der begynder at opleve rekrutteringsudfordringer.

### 6.3 Udvalgets overvejelser og indstilling

#### 6.3.1 Overvejelser om ændringer af embedsstrukturen

Udvalget har drøftet forskellige muligheder for mere eller mindre omkalfatrende modeller for en ny embedsstruktur for præster. Drøftelserne har taget udgangspunkt i, at ændringerne kan ske ved at ændre på enten sogne-, pastorats- eller menighedsrådsstrukturen i hele spektret fra forpligtende samarbejder om enkeltopgaver til egentlige sammenlægninger.

- *Ændringer af pastoratsstrukturen*

Ændringer af pastoratsstrukturen kan være et godt sted at begynde en udvikling, der skal gøre op med de udfordringer, som de små organisa-

riske enheder i folkekirken giver. Udvalget forventer, at ændringer i pastoratsstrukturerne kan være med til at igangsætte en udvikling, som fører til mere vidtgående samarbejder og sammenlægninger.

- *Strukturreform med sammenlægning af sogne*

Ved at samle små sogne eller store sogne med små sogne kan man få en bedre og mere fleksibel anvendelse af præsternes ressourcer. Ved at samle sognene vil der bl.a. være bedre mulighed for at omdanne kvotestillinger til fuldtidsstillinger, hvor præsten i stedet gør tjeneste flere steder. Trods adskillige år med sammenlægninger og indgåelse af samarbejdsaftaler, er hovedprincippet for præsters ansættelse stadig, som det har været i flere hundrede år. En præst er ansat i og forpligtet på ét sogn eller evt. et pastorat, der består af to til fem små sogne. Denne traditionelle embedsstruktur er ikke befordrende for samarbejdet og rummer en risiko for en skæv fordeling af arbejdsbyrden.

Sammenlægning af sogne er derfor en blandt flere muligheder, som udvalget har drøftet som vejen til mere bæredygtige præsteembeder. Dette kan f.eks. ske ved en sammenlægning af flere små sogne. Flere af udvalgets medlemmer har dog peget på, at der er endnu større fordele ved at lægge små sogne sammen med store sogne.

Overvejelser om den gode proces for ændringer af embedsstrukturen:

Udvalget har gjort sig følgende overvejelser om processen for strukturændringerne:

- Planlægningen af strukturændringer skal påbegyndes i god tid, gerne mindst et års tid, inden de træder i kraft
- De involverede skal i vidt omfang inddrages i processen
- Der skal være opmærksomhed på, at det er en arbejdskrævende proces, og at der ofte er meget på spil for de involverede. Det kan let blive til en kulturkamp mellem land og by, og samtidig kan nogle præster se det som et nederlag, hvis der sker ændringer, når de stopper
- Processen kan evt. faciliteres af en konsulent, som forelægger sagen for biskoppen

### 6.3.2 Sognepræstestillinger med særlige opgaver

Det pres, som den stigende andel af funktionspræsteopgaver lægger på de traditionelle præstestillinger, og de trivselsmæssige udfordringer, der kan være i stillingerne som f.eks. initiativpræst, har givet udvalget anledning til at overveje forskellige muligheder.

Udvalget har overvejet, at man kan redefinere begreberne og i stedet introducere begrebet "sognepræst med særlige opgaver" (MSO), som indebærer, at man fastholder udgangspunktet med *sognepræstestillinger*, der alt efter behov kan tillægges særlige funktioner i udvalgte perioder. Det anses for at være en fordel for særligt initiativpræsterne, at de med deres projekttankegang, også kun fungerer i deres særlige funktion for en afgrænset periode.

Mulighederne for denne redefinering synes primært at være aktuelt i mange af de nyere initiativpræstestillinger, som også er blandt de funktionspræster, der har de største udfordringer med hensyn til trivslen.

Udvalget kan fremhæve følgende tre afgørende overvejelser i forbindelse med oprettelsen af nye stillinger som funktionspræst:

- Der skal være sikkerhed for, at der faktisk er behov for at funktionen løftes. Det er væsentligt i forhold til at sikre stillingens legitimitet.
- Der skal formuleres en beskrivelse af stillingens indhold. Hvad er det for en opgave, der skal løftes? Hvordan og på hvilke vilkår forventes funktionen udført?
- Der skal være økonomi ikke kun til løn, men også til de andre ting, der hører en ansættelse til, samt råderum for aktiviteter, hvis stillingen indebærer det.

Kilde: Oplæg ved Provst Grete Wigh-Poulsen, Konference vedr. funktionspræster 2017

Der er er i flere forskellige sammenhænge, blevet arbejdet med at få defineret hvad et bæredygtigt og attraktivt præsteembede<sup>5</sup> indebærer.

Præstemangeludvalget har ligeledes overvejet, indholdet af og hvilken betydning bæredygtige præsteembeder har i fremtidens embedsstruktur.

Udvalget vurderer, at følgende er vigtige elementer i attraktive og bæredygtige præsteembeder:

- *Kvotestillinger omdannes til fuldtidsstillinger*

Kvoterede præstestillinger kan være attraktive for den ansatte i afgrænsede perioder, men er sjældent holdbare i længden. Oftest vil kvoterede præstestillinger nødvendiggøre ansættelser i flere stillinger med de gener, der kan følge ved bl.a. at skulle være en del af flere forskellige menighedsråd. Et væsentligt element i at få skabt bæredygtige embeder er derfor, at kvoterede præstestillinger så vidt muligt omdannes til fuldtidsstillinger. Dette ønske skal dog sættes overfor hensynet til menighedsrådenes ønsker om at have deres egen præst.

- *Præstestillinger under løbende udvikling*

Måden at være præst på set over et samlet karriereforløb skal redefineres, således at både de nyere og de mere erfarne præster får bedre mulighed for udvikling. Her tænkes både på dygtiggørelse og udvikling inden for den eksisterende præsterolle og på muligheden for at flytte sig til nye opgaver og arbejdsområder. Det er dog afgørende, at nyansatte får ro til

---

<sup>5</sup> På Præsteforeningens Repræsentantskabsmøde i 2014 drøftedes f.eks. 'Præsteembedet som bæredygtig akademisk stilling'.



at sætte sig ind i præstegerningen, og at de indledende år af præstens arbejdsliv derfor er mere stabile.

- *Bedre grundlag for samarbejde mellem præster*

Et bedre grundlag for at kunne samarbejde med andre præster er noget, der i stadig højere grad efterspørges af præsterne. Nye strukturer i planlægningen af præsteembeder bør derfor overvejes.

Særligt pastorater, hvor der kun er en enkelt præst ansat, er en udfordring. Det kan derfor overvejes, om der for fremtiden som minimum skal være to præster i hvert pastorat.

## Litteraturliste

- Andersen, Erling: 'Et job med mening' 2009, Eksistensen
- Andersen, Erling: 'Hvor blev de af - og hvad tænker de?' 2012, FIPs Forlag
- Andersen, Erling: 'Hvad bliver der af de studerende på pastoralseminarierne?' 2011, FIPs Forlag
- Andersen, Erling og Lindhardt, Mogens: 'Forandringer i provstierne II' 2014-2015, FUV
- Betænkning nr. 562 vedr. afhjælpning af præstemangel 1970, Kirkeministeriet
- Betænkning om uddannelseskrav til præstestillinger 1986, Kirkeministeriet
- Betænkning nr. 1503 om uddannelse og efteruddannelse af præster 2008, Kirkeministeriet
- Brunés, Steffen: 'Folkekirkens Personale' 2014, Nyt juridisk Forlag
- Hein, Hans Ole, Suadicani, Poul og Gyntelberg, Finn: 'Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken' 2002, H:S Bispebjerg Hospital
- Felter, Kirsten Donskov: 'Hvad vil det sige at være præst – en kvalitativ undersøgelse af danske folkekirkepræsters syn på embede og arbejde' 2016, FUV
- Folkekirkens- Uddannelses- og Videnscenter: 'Behovet for det årlige optag på pastoralseminarierne' 2015, FUV
- Folkekirkens- Uddannelses- og Videnscenter: 'Behovet for det årlige optag på pastoralseminarierne' 2017, FUV
- Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter og Center for Samtidsreligion: 'Funktionspræster i Danmark – En kortlægning' 2015, Aarhus
- Lovforslag nr. L53 om ændring af lov om folkekirkens økonomi 2006-2007, Kirkeministeriet
- Personalestyrelsen – Finansministeriet: 'Motivationsundersøgelsen 2006 – Vejen til en attraktiv arbejdsplads' 2006, Personalestyrelsen
- Rasmussen, Steen Marqvard: 'Præsten som generalist og specialist' 2009, Eksistensen
- Safran Film: 'En tråd i fællesskabet' – Skagen Kirke
- TrendEduc: 'Teologernes uddannelsesadfærd og arbejdsmarked 2008' Kirkeministeriet
- Uddannelses- og Forskningsministeriet: <https://ufm.dk/uddannelse/videregående-uddannelse/dimensionering/ledighedsbaseret-dimensionering> 2016

## **Bilag**

## UDKAST

### Forslag

til

Lov om ændring af lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.  
(Udvidelse af adgangen til at søge præstestillinger m.v.)

### § 1

I lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 864. af 25. juni 2013, foretages følgende ændringer:

1. Overalt i loven ændres "ministeren for ligestilling og kirke" til "kirkeministeren".

2. Efter § 3 indsættes:

**§ 3 a.** Når særlige omstændigheder taler derfor, kan kirkeministeren efter anmodning meddele en person, der ikke opfylder betingelserne i § 1, stk. 1, men har bestået kandidateksamen ved et universitet, eller afsluttende eksamen ved en anden højere læreanstalt, adgang til at søge præstestillinger i folkekirken.

*Stk. 2.* For at få meddelt tilladelse i henhold til stk. 1, stilles der krav om, at vedkommende har bestået en særlig fastsat prøve, eller har bestået en supplerende uddannelse.

*Stk. 3.* Kirkeministeren nedsætter et udvalg med opgave at afgive indstilling til kirkeministeren i sager om tilladelse til at søge præsteembede i henhold til stk. 1 og 2. Kirkeministeren fastsætter nærmere bestemmelser herom, herunder om udvalgets sammensætning og forretningsorden.

*Stk. 4.* Personer, der i henhold til stk. 2 skal bestå en særlig fastsat prøve eller en supplerende uddannelse, afholder selv de dermed forbundne udgifter."

3. I § 4, ændres "§ 3" til: "§ 3 eller § 3 a".

4. Efter § 24 indsættes:

"Kapitel 9 a

*Databeskyttelse*

**§ 24 a.** Folkekirkelige myndigheder, institutioner og embeder m.v. kan i fornødent omfang foretage behandling af følsomme personoplysninger omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, såfremt behandlingen vedrører:

- 1) Personer som ønsker at blive, er eller har været medlemmer af folkekirken,
- 2) Personer som modtager kirkelig betjening i folkekirken,
- 3) Personer som er beskæftiget i folkekirken eller som ønsker at kvalificere sig til beskæftigelse i folkekirken,

og behandlingen sker i tilknytning hertil. Kirkeministeren kan fastsætte nærmere bestemmelser herom."

### § 2

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den [...], jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* Kirkeministeren fremsætter i folketingsåret 2028/2029 forslag om revision af denne lovs § 1, nr. 2 og 3.

### § 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

## **Bemærkninger til lovforslaget**

### *Almindelige bemærkninger*

#### *Indholdsfortegnelse*

1. Indledning .....	2
2. Lovforslagets indhold.....	3
2.1. Gældende ret .....	3
2.2. Præstemangelsudvalgets overvejelser .....	5
2.3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven .....	6
3. Kirkeministeriets overvejelser og lovforslagets udformning .....	7
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige .....	7
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v. ....	7
6. Økonomiske og administrative konsekvenser for borgere .....	7
7. Miljømæssige konsekvenser .....	7
8. Forholdet til EU-retten.....	7
9. Hørte myndigheder og organisationer m.v. ....	8
10. Sammenfattende skema .....	8

#### *1. Indledning*

I de senere år har bl.a. folkekirkens biskopper ved forskellige lejligheder givet udtryk for, at de sporer tegn på en mulig begyndende mangel på kvalificerede ansøgere til ledige præstestillinger.

En væsentlig årsag hertil er, at præsteembederne så at sige er fanget i et krydspres.

På den ene side har de store årgange fra tiden efter anden verdenskrig nu nået en alder, hvor de begynder at trække sig fra arbejdsmarkedet. Den direkte konsekvens er en mærkbar afgang fra folkekirkens præsteembeder.

På den anden side har der i en årrække været relativt lave optag på de teologiske uddannelser på Københavns og Aarhus universiteter. Den umiddelbare virkning heraf er i sagens natur, at antallet af nyuddannede teologer mindskes, hvorved hovedkilden til frembringelsen af kvalificerede kandidater til ledige præsteembeder også rammes.

I februar 2016 nedsatte kirkeministeren derfor et udvalg vedrørende præstemangel, med repræsentanter for biskopperne, Landsforeningen af Menighedsråd, Den danske Præsteforening, Danmarks Provsteforening og fra Kirkeministeriet, der også varetog formandskabet for udvalget.

Udvalget fik bl.a. til opgave at give problemkredsen om uddannelse, rekruttering og fastholdelse af præster i folkekirken et eftersyn.

Udvalget afgav sin betænkning i juli 2018.

Blandt udvalgets forslag er bl.a. en udvidelse af, hvilke uddannelsesmæssige baggrunde der fremover skal kunne danne grundlag for en opfyldelse af betingelserne for at søge præsteembeder i folkekirken. Udvalget foreslår i den anledning en genindførelse af en del af den retstilstand, der fulgte af den tidligere lov om adgang til præsteembeder i folkekirken fra 1962.

## *2. Lovforslagets indhold*

Formålet med lovforslagets § 1, nr. 1-3 er at øge antallet af potentielle kandidater til ledige præsteembeder i folkekirken. Til det formål genindfører lovforslaget i en vis udstrækning den retstilstand, der fulgte af § 2, stk. 1, nr. 3, § 2, stk. 2 og § 3 i den tidligere gældende lov fra 1962 om adgang til præsteembeder i folkekirken.

Forarbejderne til denne nu ophævede lov findes i Folketingstidende 1961-1962, Tillæg A (spalte 1475-1480), Tillæg B (spalte 1039-1040), Tillæg C (spalte 613-616) samt i Forhandlingerne (spalte 3522-3526, 4077-4090, 4998, samt 5062-5063).

Desuden vil lovforslagets § 1, nr. 4 indføre en særskilt hjemmel til, at folkekirkelige myndigheder, institutioner og embeder m.v. i fornødent omfang kan foretage behandling af følsomme personoplysninger omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, såfremt behandlingen vedrører 1) personer som ønsker at blive, er eller har været medlemmer af folkekirken, 2) personer som modtager kirkelig betjening i folkekirken eller 3) personer som er beskæftiget i folkekirken eller som ønsker at kvalificere sig til beskæftigelse i folkekirken, og behandlingen sker i tilknytning til disse betingelser.

### *2.1. Gældende ret*

Betingelserne for ansættelse som præst i folkekirken er fastsat i kapitel 1 i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. (ansættelsesloven). Som eksempel kan nævnes, at ansættelseslovens § 1, stk. 2, fastslår, at præster skal være medlem af folkekirken, og at lovens § 5 fastslår, at ved ansættelse som præst skal folkekirkens præsteløfte aflægges.

For så vidt angår de rent uddannelsesmæssige ansættelsesbetingelser, følger det af ansættelseslovens § 1, stk. 1, nr. 1-3, at der i præstestillinger i den danske folkekirke kan ansættes:

1. Personer, der har bestået teologisk kandidateksamen fra et dansk universitet
2. Personer, der har virket som præst i den grønlandske kirke, og som har bestået den af Landstinget i Grønland forordnede videregående uddannelse i kristendomskundskab, samt behersker det danske sprog
3. Personer, der i mindst 7 år har virket som præst for evangelisk-lutherske frimenigheder, der opfylder betingelserne for at få folkekirkens kirker overladt til brug, hvis biskoppen i det stift, hvor vedkommende senest har virket som frimenighedspræst, anbefaler dette.

I praksis har langt den overvejende del af ansøgere til præsteembeder i folkekirken en teologisk kandidateksamen fra et dansk universitet som uddannelsesmæssig baggrund, jf. ansættelseslovens § 1, stk. 1, nr. 1.

I forbindelse med Erhvervs- og Selskabsstyrelsens implementering i 1992 af EU-direktiv 89/48/EØF om arbejdskraftens frie bevægelighed og om fri overførsel af uddannelse over 3 års varighed, blev det efter høring af Justitsministeriet fastslået, at stillingen som præst i den danske folkekirke er forbundet med en sådan grad af myndighedsudøvelse, at der i henhold til EU traktatens art. 48, stk. 4 (nu art. 39, stk. 4) ikke er ligestilling mellem danske borgere og andre, og dermed at nationale uddannelseskrav må opretholdes.

Gennem årene har Kirkeministeriet i enkelte tilfælde modtaget henvendelser fra personer med en udenlandsk teologisk eksamen om deres mulighed for at søge en præstestilling i folkekirken.

I disse sager har det været ministeriets praksis at indhente en udtalelse fra Det Teologiske Fakultet på Københavns Universitet eller fra de teologiske fagområder på Aarhus Universitet om, hvorvidt den konkrete udenlandske eksamen umiddelbart kan sidestilles med en teologisk kandidatgrad fra et dansk universitet, eller om ansøgeren evt. først skal gennemføre en række fag eller kurser.

Det har været Kirkeministeriets praksis at lægge afgørende vægt på udtalelserne fra universiteterne, herunder også at stille krav om, at ansøgeren først gennemføre en række fag eller kurser, forinden den konkrete udenlandske eksamen vil kunne sidestilles med den teologiske kandidatgrad fra et dansk universitet.

Ansættelseslovens § 1, stk. 3, fastslår videre, at ministeren for ligestilling og kirke (kirkeministeren) kan bestemme, at deltagelse i uddannelse på folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelse af præster er en betingelse for ansættelse som præst.

Denne bemyndigelse er udmøntet ved Kirkeministeriets bekendtgørelse nr. 13 af 10. januar 2018 om Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter.

Bekendtgørelsens § 7 fastslår, at den forberedende uddannelse – der har en varighed på 19 uger, inklusiv anvist praktik – omfatter præstens embede og funktioner, herunder deltagelse i menighedens ledelse og medlemskab af menighedsrådet, forkyndelse, gudstjeneste, kirkelige handlinger, samtaler, undervisning og administration.

Bekendtgørelsens § 8 fastslår, at præster i løbet af deres første 2 ansættelsesår skal gennemføre en obligatorisk efteruddannelse. Denne obligatoriske efteruddannelse består af 2 internatkurser af en uges varighed, og omfatter opfølgning af de i § 7 nævnte områder, de øvrige teologiske hoveddiscipliner med henblik på arbejdet som præst og orientering om aktuelle kirkelige, kulturelle og samfundsmæssige forhold.

Det følger af bekendtgørelsens § 24, stk. 1, at teologiske kandidater fra et dansk universitet og øvrige, der kan opnå ansættelse som præst i den danske folkekirke, har adgang til den forberedende uddannelse, jf. § 7. Bekendtgørelsens § 24, stk. 3, fastslår desuden, at rektor kan give adgang til andre, der forbereder sig på arbejdet som præst i folkekirken, end de i stk. 1 nævnte.

Bekendtgørelsens § 25, stk. 1, fastslår, at præster, der ansættes første gang i folkekirken, har adgang til den obligatoriske efteruddannelse, jf. § 8. Bekendtgørelsens § 25, stk. 2, fastslår, at rektor kan give adgang til andre præster, end de i stk. 1 nævnte.

Ud over hovedreglen til ansøgernes uddannelsesmæssige krav i ansættelseslovens § 1, stk. 1, indeholder ansættelsesloven i §§ 2 og 3 en række særbestemmelser, der kun finder begrænset anvendelse i praksis.

Ansættelseslovens § 2 giver således mulighed for, at en person, der ikke opfylder betingelserne i ansættelseslovens § 1, stk. 1, kan få tilladelse til at søge præstestilling, såfremt vedkommende i fremtrædende grad har vist sig i besiddelse af egenskaber, der har væsentlig betydning for varetagelse af præstestilling. Tilladelse kan dog kun gives, hvis ansøgeren er fyldt 35 år og består en fastsat prøve.

Bestemmelsen administreres efter løbende aftale med biskopperne restriktivt, således at der ikke gives mere end et par godkendelser i gennemsnit om året til at iværksætte prøve.

Ansættelseslovens § 3 giver mulighed for, at en person, der ikke opfylder betingelserne i lovens § 1, stk. 1, kan ansættes i en præstestilling efter proceduren i lovens § 12, såfremt dette tiltrædes af biskoppen.

Bestemmelsen anses som en sikkerhedsventil, og dens praktiske betydning skal ses i dét lys. Bestemmelsen har således ikke – i hvert fald ikke i nyere tid – været anvendt.

## *2.2. Præstemangelsudvalgets overvejelser*

Præstemangeludvalget finder det afgørende, at ansøgere til præsteembeder i folkekirken fortsat i praksis som udgangspunkt opfylder kravet i ansættelseslovens § 1, stk. 1, nr. 1, og således har bestået teologisk kandidateksamen fra et dansk universitet.

For at forebygge en situation, hvor ledige præsteembeder i fremtiden ikke vil kunne besættes grundet mangel på kvalificerede ansøgere, ønsker udvalget dog at genindføre en mulighed for, at ansøgere med en anden akademisk kandidatgrad end den teologiske under nærmere vilkår kan få mulighed for at søge præsteembeder i folkekirken.

Der har i Præstemangeludvalget været enighed om, at det skal være en forudsætning for at søge præsteembede i folkekirken, at ansøgere uden teologisk kandidatgrad fra et dansk universitet i stedet har bestået en anden akademisk uddannelse på kandidatniveau.

Præstemangeludvalget finder således ikke, at f.eks. en bachelorgrad udgør en tilstrækkelig kvalificeret uddannelsesmæssig forudsætning for sådanne ansøgere til varetagelse af præsteembedet i folkekirken.

I Betænkning nr. 1085/1986 om uddannelseskraft til præstestillinger findes som bilag 4 en oversigt over antallet af tilladelser i henhold til § 2, stk. 1, pkt. 3 i den tidligere gældende lov om adgang til præsteembeder i folkekirken, fordelt efter de pågældende kandidaters tidligere uddannelse. Disse uddannelser omfatter cand. mag., cand. phil., cand. pæd., cand. økon. m.v., cand. agro m.m., cand. jur., cand. psyk. m.v., mus.konservatorium, cand. polyt., hær/søværn, mag. art, lic. og læge/dyrlæge.

Udvalget har desuden i enighed givet udtryk for, at der til sådanne ansøgere – udover en akademisk uddannelse på kandidatniveau – skal stilles krav om en efteruddannelse af som udgangspunkt 2-3 års varighed, afhængig af den pågældende kandidats konkrete uddannelsesmæssige forudsætninger.

Udvalget finder, at sammensætning og indhold af en sådan efteruddannelse forudsætter et tæt samarbejde med de teologiske fagområder på både Københavns Universitet og Aarhus Universitet.

Udvalget foreslår derfor, at kirkeministeren i en bekendtgørelse i medfør af den foreslåede § 3 a, stk. 3, fastsætter regler om, at bl.a. de teologiske fagområder på Københavns Universitet og Aarhus Universitet skal indgå i udvalget med henblik på at rådgive kirkeministeren. Desuden bør der i udvalget indgå repræsentanter for biskopperne, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV) samt fra Kirkeministeriet.

Præstemangeludvalget finder, at finansiering af udgifter i forbindelse med aflæggelse af den særlige prøve og deltagelse i den supplerende efteruddannelse skal afholdes af de pågældende ansøgere.

Udvalget er også af den opfattelse, at den foreslåede udvidelse af adgangen til at søge præstestillinger i folkekirken alene bør gælde, så længe der vurderes at være en generel risiko for, at ledige præsteembeder ellers ikke kan blive besat på grund af mangel på kvalificerede ansøgere.

Udvalget foreslår derfor, at kirkeministeren skal vurdere det fortsatte behov for udvidelsen, og i forlængelse heraf fremsætte eventuelt forslag om revision af loven i folketingsåret 2028/2029.



### 2.3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven trådte begge i kraft den 25. maj 2018.

Lovforslagets § 1, nr. 1-3 forudsætter behandling af en række personoplysninger, herunder bl.a. om navn, hidtidig uddannelse, kontaktoplysninger m.v.

Behandlingen af sådanne ikke-følsomme personoplysninger vil både være nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse som påhviler den dataansvarlige, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra c), samt for at udføre en opgave, som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e).

Da folkekirken også er et trossamfund, følger det af forholdets natur, at de folkekirkelige myndigheder, institutioner og embeder m.v. efter omstændighederne ofte kan have et sagligt behov for at behandle følsomme personoplysninger, f.eks. om religiøs overbevisning, i forbindelse med personer der ønsker at blive, er eller har været medlemmer af folkekirken, personer der modtager kirkelig betjening i folkekirken, eller personer der er beskæftiget i folkekirken, herunder ansatte og frivillige.

Der gælder således i dag lovkrav om, at både præster og valgte menighedsrådsmedlemmer skal være medlemmer af folkekirken, jf. henholdsvis § 1, stk. 2 i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v., og § 2, stk. 1, i lov om valg til menighedsråd. Behandlingen af følsomme personoplysninger i disse situationer vil således typisk være nødvendige, enten for at overholde forpligtelser, der har hjemmel i national ret, jf. også databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra b), eller fordi en sammenslutning som ikke arbejder med gevinst for øje og hvis sigte er af religiøs art, som led i sine legitime aktiviteter og med de fornødne garantier, og på betingelse af, at behandlingen alene vedrører organets medlemmer, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra d).

Gennem tiden har det været drøftet, hvorvidt der for f.eks. kirke- og kirkegårdsfunktionærer bør gælde et generelt krav om medlemskab af folkekirken. I perioder har der været administrativt fastsatte forskrifter om, at særlig kordegne – på grund af deres aktive deltagelse i liturgisk sammenhæng – skulle være medlemmer af folkekirken.

I dag gælder der ikke et generelt krav om, at kirke- og kirkegårdsfunktionærer skal være medlemmer af folkekirken. Til gengæld antages det fortsat at være et sagligt ansættelseskriterium, såfremt et menighedsråd vælger at stille krav om medlemskab af folkekirken i forbindelse med stillingsbesættelse, når stillingens funktion berettiger til det.

Det er ud fra en såkaldt *lex specialis* betragtning fundet hensigtsmæssigt at skabe en særskilt lovhjemmel, hvorefter behandling af følsomme personoplysninger i fornødent omfang kan foretages af folkekirkelige myndigheder, institutioner og embeder m.v., når behandlingen vedrører 1) personer som ønsker at blive, er eller har været medlemmer af folkekirken, 2) personer som modtager kirkelig betjening i folkekirken, eller 3) personer som er beskæftiget i folkekirken eller som ønsker at kvalificere sig til beskæftigelse i folkekirken, og den pågældende behandling sker i tilknytning til disse betingelser.

Med den foreslåede bestemmelse til § 24 a, vil der blive fastsat en sådan særskilt hjemmel for, at behandling af følsomme personoplysninger kan ske for alle typer af beskæftigede i folkekirken, uanset om der er tale om præster eller andre faggrupper, og uanset om der er tale om f.eks. ansatte, frivillige eller valgte.

Desuden vil den foreslåede bestemmelse til § 24 a også skabe en meget tydelig hjemmel for, at sognepræster i forbindelse med varetagelsen af deres pastorale forpligtelser – ikke mindst i udøvelsen af sjælesorg – i fornødent omfang vil kunne behandle følsomme oplysninger.

Den foreslåede bestemmelse i § 24 a vil endvidere give hjemmel til, at det udvalg, som kirkeministeren skal nedsætte ifølge forslaget til § 3 a, stk. 3, vil kunne behandle følsomme personoplysninger

vedrørende personer, som ønsker at kvalificere sig til beskæftigelse i folkekirken, når behandlingen sker i forbindelse hermed.

Der henvises i øvrigt til de specielle bemærkninger nedenfor vedrørende lovforslagets § 1, nr. 4.

### *3. Kirkeministeriets overvejelser og lovforslagets udformning*

Kirkeministeriet kan tilslutte sig udvalgets overvejelser til grund for ønsket om at forebygge en mulig mangel på kvalificerede kandidater til ledige præsteembeder i folkekirken.

Kirkeministeriet kan ligeledes tilslutte sig udvalgets vurdering af, at ansøgere til præsteembeder i folkekirken som udgangspunkt skal opfylde bestemmelsen i ansættelseslovens § 1, stk. 1, nr. 1, og således have bestået teologisk kandidateksamen ved et dansk universitet. Derfor tilslutter Kirkeministeriet sig også udvalgets forslag om, at muligheden for i henhold til den foreslåede § 3 a, at give en ansøger med en anden kandidatgrad end den teologiske, adgang til at søge præsteembede i folkekirken, alene skal finde anvendelse, når særlige omstændigheder taler derfor.

Desuden finder Kirkeministeriet det hensigtsmæssigt, at der etableres en særskilt hjemmel til, at behandling af følsomme personoplysninger omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, under nærmere angivne omstændigheder kan ske, samt at kirkeministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere bestemmelser herfor.

Endelig kan ministeriet tilslutte sig Præstemangelsudvalgets forslag om, at det fortsatte behov for lovforslagets bestemmelser i § 1, nr. 1-3 skal vurderes, og at der i forlængelse heraf fremsættes forslag til eventuel revision af loven i folketingsåret 2028/2029.

### *4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Lovforslaget vil ikke have væsentlige konsekvenser for det offentlige.

### *5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*

Lovforslaget vil ikke have væsentlige konsekvenser for erhvervslivet.

### *6. Økonomiske og administrative konsekvenser for borgere*

Lovforslaget vil have økonomiske konsekvenser for de borgere, der ønsker at benytte sig af den foreslåede § 3 a, stk. 2 nævnte mulighed for at søge præstestilling i folkekirken, efter at de har bestået en særlig fastsat prøve, eller bestået en supplerende uddannelse.

Lovforslaget vil ikke have økonomiske konsekvenser for andre borgere.

### *7. Miljømæssige konsekvenser*

Lovforslaget har ikke miljømæssige konsekvenser.

### *8. Forholdet til EU-retten*

Det er Kirkeministeriets vurdering, at de foreslåede regler kan indføres inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens artikel 6 og artikel 9, stk. 2.

### 9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Lovforslaget har været sendt i høring hos [folkekirkens biskopper, Danmarks Provsteforening, Den danske Præsteforening, Landsforeningen af Menighedsråd, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter, Det Teologiske Fakultet ved Københavns Universitet, De teologiske fagområder ved Aarhus Universitet, [...]].

### 10. Sammenfattende skema

#### Samlet vurdering af konsekvenserne af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør "Ingen")	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør "Ingen")
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for borgerne	Ingen	En udgift for de, der benytter sig af den foreslåede § 3 a, stk. 2. Ellers ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Det er Kirkeministeriets vurdering, at de foreslåede regler kan indføres inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens artikel 6 og artikel 9, stk. 2	

#### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

##### Til § 1

Til nr. 1

Bestemmelsen er af rent redaktionel karakter.

Til nr. 2

Bestemmelsens formål er at modvirke en eventuel fremtidig mangel på kvalificerede ansøgere til ledige præsteembeder i folkekirken, ved at udvide antallet af potentielle ansøgere.

For en ordens skyld skal det bemærkes, at bestemmelsen ikke medfører nogen ændringer i retstilstanden for så vidt angår den nuværende særbestemmelse i ansættelseslovens § 2.

Det forudsættes, at ansøgere til præsteembeder fortsat som hovedregel skal findes blandt personer, der har bestået teologisk kandidateksamen fra et dansk universitet, jf. bestemmelsen i ansættelseslovens § 1, stk. 1, nr. 1.

Formuleringen af den foreslåede § 3 a, er derfor affattet, så det understreges, at det fortsat er hovedreglen, at ansøgere til præsteembeder i folkekirken, skal opfylde betingelsen i ansættelseslovens § 1, stk. 1.

Det følger således af ordlyden af den foreslåede § 3 a, stk. 1, at den ikke pr. automatik åbner for en udvidelse af ansøgerfeltet til ledige præsteembeder i folkekirken. Det er nemlig kun, når særlige omstændigheder taler derfor, at kirkeministeren efter anmodning kan meddele en person, der ikke lever op til det gældende krav i ansættelseslovens § 1, stk. 1, tilladelse til at søge præstestillinger i folkekirken.

At der skal være tale om særlige omstændigheder henviser til en konkret vurdering af pågældende ansøgers forudsætninger for at bestride et præsteembede i folkekirken.

Der vil således ikke være adgang til at give tilladelse efter den foreslåede § 3 a, hvis ikke kirkeministeren skønner, at den pågældende ansøger enten allerede har, eller – ved at bestå en særlig prøve eller en supplerende uddannelse – kan bibringes passende uddannelsesmæssige forudsætninger for at bestride et præsteembede i folkekirken.

Kirkeministeren vil have adgang til et meget vidt skøn, når det skal vurderes, hvorvidt der foreligger særlige omstændigheder.

I den forbindelse vil kirkeministeren bl.a. kunne tillægge det betydning, hvilken konkret uddannelsesmæssig baggrund den pågældende allerede har, herunder om der f.eks. er tale om en af de uddannelser, der i henhold til § 2, stk. 1, nr. 3 i den tidligere gældende lov om adgang til præsteembeder i folkekirken, kunne give mulighed for tilladelse til at søge præsteembede i folkekirken, eventuelt efter at vedkommende havde bestået en særlig prøve eller gennemgået en supplerende uddannelse.

Når bestemmelsen taler om en bestået kandidateksamen ved et universitet eller afsluttende eksamen ved en anden højere læreanstalt, er det udtryk for, at præsteembedet i folkekirken som udgangspunkt fordrer en uddannelse på kandidatniveau. Arbejdet er således bl.a. kendetegnet ved at indeholde en mangfoldighed af akademiske discipliner, f.eks. i arbejdet med kommunikation, kultur, værdier, etiske spørgsmål, filosofi, formidling, sprog, historie, litteratur og almen dannelse.

Af bestemmelsen i den foreslåede *stk. 2*, fremgår det, at der kan stilles krav om, at vedkommende har bestået en særlig fastsat prøve eller en supplerende uddannelse, hvis vedkommende skal modtage adgang til at søge præstestillinger i folkekirken.

Det følger af bestemmelsens ordlyd, at det er et ufravigeligt krav for personer, der ønsker adgang til at søge præstestillinger i folkekirken i henhold til den foreslåede § 3 a, at vedkommende enten består en særlig fastsat prøve eller består en supplerende uddannelse.

Hvorvidt der skal bestås en særlig fastsat prøve eller en supplerende uddannelse må afhænge af den pågældendes konkrete uddannelsesmæssige baggrund. Kirkeministeren vil i den forbindelse lade sig rådgive af det udvalg, der ifølge den foreslåede bestemmelse i § 3 a, stk. 3 skal nedsættes.

Det forudsættes, at en eventuelt supplerende uddannelse skal sammensættes af fag, der på det pågældende tidspunkt er tilgængelige på de teologiske uddannelser ved henholdsvis Københavns Universitet og ved Aarhus Universitet, samt fra Folkekirken's Uddannelses- og Videnscenter. Det er således ikke forudsat, at der skal oprettes nye egentlige uddannelsesforløb eller –moduler med henblik på alene at tilgodese personer, der ønsker at opnå adgang til at søge præstestillinger i henhold til den foreslåede bestemmelse i § 3 a, stk. 1, jf. stk. 2.

Til nr. 3

Bestemmelsen er en konsekvensændring som følge af den foreslåede nye bestemmelse i § 3 a.

Til nr. 4

Bestemmelsen vil, ud fra en lex specialis betragtning, indføre en særskilt hjemmel til, at følsomme personoplysninger omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, i fornødent omfang kan behandles af folkekirkelige myndigheder, institutioner og embeder m.v., såfremt behandlingen vedrører 1) personer som ønsker at blive, er eller har været medlemmer af folkekirken, 2) personer som modtager kirkelig betjening i folkekirken eller 3) personer som er beskæftiget i folkekirken eller som ønsker at kvalificere sig til beskæftigelse i folkekirken, og behandlingen sker i tilknytning hertil.

Hjemlen til at foretage den pågældende behandling af følsomme oplysninger omfatter som sagt folkekirkelige myndigheder, institutioner og embeder m.v.

Betegnelsen folkekirkelige myndigheder, institutioner og embeder m.v. skal i denne sammenhæng forstås bredt som organer der er tillagt kompetence i forhold af betydning for folkekirkens styrelse og opgavevaretagelse.

Som eksempler på folkekirkelige myndigheder, institutioner og embeder m.v. kan nævnes biskop, stiftsøvrighed, stiftsråd, provst, provstiudvalg, præster i folkekirken, menighedsråd, menighedsrådets kontaktperson, Kirkeministeriet, kirkeministeren, kirkemusikskoler, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter, udvalg nedsat i henhold til lovgivningen på Kirkeministeriets område, udskilte kirkegårde, kirkegårdsledere, institutioner under fællesfonden m.v.

Den foreslåede bestemmelse fastslår, at behandling af følsomme personoplysninger må foretages i fornødent omfang. Formålet med denne afgrænsning er at sikre, at databehandlingen sker i overensstemmelse med det generelle princip om dataminimering, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra c).

Den pågældende behandling af personoplysninger skal vedrøre en nærmere afgrænset personkreds.

Omfattet af denne afgrænsede personkreds er bl.a. personer, som ønsker at blive, er eller har været medlemmer af folkekirken. Dermed sikres det, at folkekirken også fremover er i stand til at yde kvalificeret medlemsbetjening.

En række folkekirkelige handlinger er tillagt borgerlig gyldighed. Det gælder f.eks. navngivning ved dåb og folkekirkelig vielse.

Det kan ske, at medlemmer af folkekirken bliver kirkeligt viet, og på et senere tidspunkt vælger at melde sig ud af folkekirken. For bl.a. at sikre fastholdelsen af registreringen af kirkelige handlinger med borgerlig gyldighed – og dermed muligheden for på et efterfølgende tidspunkt at kunne dokumentere dem – vil det i henhold til den foreslåede bestemmelse være muligt i fornødent omfang at behandle følsomme personoplysninger om personer, der har været medlemmer af folkekirken.

Personer som modtager kirkelig betjening i folkekirken kan f.eks. være deltagere i kirkelige handlinger, herunder brudepar, dåbsvidner/faddere, minikonfirmander, konfirmander og personer som skal døbes m.v.

Kirkelig betjening rækker dog videre end deltagelse i kirkelige handlinger, og omfatter f.eks. også personer, der deltager i andre former for arrangementer, herunder også kirkelige arrangementer, der ikke nødvendigvis foregår i selve kirkerummet. Der kan f.eks. være tale om deltagere i studiekredse, koncerter, udstillinger, filmforevisninger, fællesspisning, diakoni osv.

Endvidere omfatter kirkelig betjening også samtaler, herunder med præsterne. Samtalerne kan omfatte en mangfoldighed af forskellige emner og situationer, herunder samtaler som forberedelse til

efterfølgende kirkelige handlinger eller opfølgende samtaler, ligesom der f.eks. også kan være tale om egentlige sjælesorgssamtaler.

Særligt for så vidt angår sjælesorgssamtaler er der erfaring for, at emnerne kan berøre et hvilket som helst emne, som må ligge den pågældende på sinde. Det er ikke muligt at lave en endelig opremsning, men det kan f.eks. dreje sig om eksistentielle temaer, tab, sorg, angst, mobning, kærlighed, tvivl i forhold til tro, ensomhed, frygten for at en syg pårørende ikke får det bedre, moralske dilemmaer eller overvejelser m.v.

Medlemmer af folkekirken har et retskrav på kirkelig betjening i folkekirken, men også ikke-medlemmer kan efter omstændighederne modtage kirkelig betjening i folkekirken. Der er bl.a. offentlig adgang til folkekirkens gudstjenester, jf. § 16, stk. 1, i lov om bestyrelse og brug af folkekirkens kirker m.m.

Endvidere følger det af § 16, stk. 1, nr. 1, i lov om ægteskabs indgåelse og opløsning, at kirkelig vielse inden for folkekirken kan finde sted, når en af parterne hører til denne.

Hvis begge parter ønsker det, kan der også ske kirkelig mægling i sager om separation eller skilsmisse ved en præst i folkekirken, jf. § 1 i Kirkeministeriets bekendtgørelse af 19. november 2015 om mægling i sager om separation eller skilsmisse. Det er ikke et ubetinget krav, at begge parter er medlem af folkekirken.

Det følger også af § 8, stk. 3, jf. stk. 2, i lov om begravelse eller ligbrænding, at ved afgørelsen af, om begravelseshandlingen skal være kirkelig eller borgerlig, skal ønsket, som afdøde har fremsat efter sit fyldte 15. år, efterkommes. Var afdøde ved sin død medlem af folkekirken, anses dette som udtryk for et ønske om kirkelig begravelse, medmindre det modsatte godtgøres. Foreligger der ingen tilkendegivelser fra afdøde, skal ønsket herom fra den, der fremsætter anmodningen om foretagelse af begravelse eller ligbrænding, efter omstændighederne efterkommes. Der kan således efter omstændighederne blive tale om, at begravelsen sker som en kirkelig begravelse, dvs. med medvirken af en folkekirkelig præst, selv om afdøde ikke ved sin død var medlem af folkekirken.

Folkekirkelige myndigheder, institutioner og embeder m.v. vil efter den foreslåede bestemmelse også i fornødent omfang kunne behandle følsomme personoplysninger om personer, som er beskæftiget i folkekirken eller som ønsker at kvalificere sig til beskæftigelse i folkekirken.

Det udvalg, som kirkeministeren skal nedsætte i henhold til den foreslåede § 3 a, stk. 3, vil således være omfattet af de folkekirkelige myndigheder, institutioner og embeder m.v., der i henhold til den foreslåede § 24 a i fornødent omfang vil kunne behandle følsomme personoplysninger om personer, som ønsker at kvalificere sig til beskæftigelse i folkekirken.

Det samme vil gælde Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter, som i henhold til § 1 i Kirkeministeriets bekendtgørelse om Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter bl.a. på videnskabeligt grundlag skal give teologiske kandidater en praktisk teologisk uddannelse som forberedelse til arbejdet som præst i folkekirken.

### *Til § 2*

Loven foreslås at træde i kraft den [...]. Ved fastsættelsen af ikrafttrædelsesdatoen er der bl.a. søgt taget hensyn til, hvornår det udvalg, der omtales i den foreslåede § 3 a, stk. 3, kan forventes at være nedsat

### *Til § 3*

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.



Årstal	Ordinationer	Ordinander
Ålborg Stift		
2010	6	14
2011	5	9
2012	3	5
2013	4	7
2014	5	7
2015	3	4
	<hr/>	<hr/>
	26	46

Fyens Stift		
2010		4
2011		5
2012		8
2013		4
2014		2
2015		3
	<hr/>	<hr/>
		26

Haderslev Stift		
2010	5	7
2011	5	14
2012	5	10
2013	6	12
2014	4	7
2015	2	4
	<hr/>	<hr/>
	27	54

Københavns Stift		
2010	8	10
2011	5	8
2012	6	12
2013	1	5
2014	6	11
2015	4	11
	<hr/>	<hr/>
	30	57

Roskilde Stift		
2010	4	7
2011	5	7
2012	4	7
2013	4	9
2014	4	12
2015	6	13
	<hr/>	<hr/>
	27	55

Årstal	Ordinationer	Ordinander
Ribe Stift		
2010		5
2011		3
2012		5
2013		8
2014		5
2015		4
	<hr/>	<hr/>
		30

Århus Stift		
2010	4	9
2011	4	11
2012	3	10
2013	3	8
2014	3	11
2015	4	12
	<hr/>	<hr/>
	21	61

Helsingør Stift		
2010	3	20
2011	5	35
2012	3	12
2013	2	17
2014	2	12
2015	4	15
	<hr/>	<hr/>
	19	111

Viborg Stift		
2010	3	4
2011	4	6
2012	4	7
2013	5	10
2014	4	7
2015	3	7
	<hr/>	<hr/>
	23	41

Lolland-Falster Stift		
2010	2	2
2011	0	0
2012	3	3
2013	1	1
2014	3	3
2015	1	1
	<hr/>	<hr/>
	10	10



Årsværksforbrug præster 2016

Alle stifter

	JAN	FEB	MAR	APR	MAJ	JUN	JUL
Forbrug præsteårsværk, total	2.116,23	2.122,03	2.129,46	2.123,52	2.115,31	2.103,30	2.100,78
Lokalfinansierede (1315) - lokal andel	88,76	87,16	88,17	88,45	89,27	86,27	87
Anden finansiering (ikke 1315) - ekstern andel	6,78	8,68	9,23	9,23	8,74	9,45	10,28
Forbrug præsteårsværk, stiftets andel *)	2.020,69	2.026,19	2.032,06	2.025,84	2.017,30	2.007,58	2.003,50
Korrektion for refusion mv.							
Refusion - barsel	-12,11	-21,59	-11,93	-12,62	-4,57	-18,58	-3,25
Refusion - dagpenge	-10,08	-27,75	-33,7	-25,51	-20,68	-47,45	-23,12
Refusion - løn	-1,52	-5,94	-3,4	-10,03	-2,04	-13,06	-11,09
Anden korrektion	4	4	4	4	4	4	4
Forbrug af præsteårsværk efter refusion og lokalfin.	2.000,98	1.974,91	1.987,03	1.981,68	1.994,01	1.932,49	1.970,04
Samlet præstebevilling	1.992,80	1.992,80	1.992,80	1.992,80	1.992,80	1.992,80	1.992,80
Samlet mer-/mindreforbrug (mindreforbrug = negativ)	8,18	-17,89	-5,77	-11,12	1,21	-60,31	-22,76

\*)Forbrug præsteårsværk, andel på stillingskategori (eksklusiv lokalfinansiering)

alle stifter

2016

	JAN	FEB	MAR	APR	MAJ	JUN	JUL
Forbrug præsteårsværk, stiftets andel	2.020,69	2.026,19	2.032,06	2.025,84	2.017,30	2.007,58	2.003,50
Tjenestemandsansatte i alt	1.746,32	1.742,93	1.746,49	1.746,24	1.746,93	1.741,66	1.740,42
Provster	105	103,1	103,65	104,1	104,1	100,1	99,1
Sognepræster	606,05	607,05	607,05	596,32	595,16	592,19	589,32
Sognepræster, Ny løn	1.034,27	1.031,78	1.034,79	1.044,82	1.046,67	1.049,37	1.052,00
Rådighedsløn - præst / provst	1	1	1	1	1		
Overenskomstansatte i alt	274,37	283,26	285,57	279,6	269,97	265,52	262,68
Sognepræster OK	164,29	168,28	167,15	167,47	164,46	166,95	167,69
Præster - alm. vikarer	39,32	42,85	39,39	34,7	32,95	34,59	29,99
Præster - vikar barselsorlov	19,88	17,5	17,23	18,27	16,39	15,02	16,51
Præster - vikar forældreorlov		0,28	1	0,2	1,35	2	2
Præster - vikar studieorlov	9	11,83	13	7,5	7,77	9,1	8,29
Præster - vikar sygdom	18,35	17,49	22,86	26,02	21,48	14,87	12,09



Præster - vikar m. refusion	3,35	3,65	2,81	2,81	2,81	1	3,68
Præster - forskelsløn	19,78	20,98	21,73	22,23	22,76	21,99	22,43
Indiv.ans. f.m.løn ATP beløb	0,4	0,4	0,4	0,4			
Andet					0,4	0,4	0,4
Indiv.ans. f.m.løn ATP timer					0,4	0,4	0,4

AUG	SEP	OKT	NOV	DEC	I alt/gns.
2.112,52	2.141,75	2.144,30	2.135,33	2.121,50	2.122,17
87,96	92,85	95,22	95,5	97,46	90,34
9,93	7,79	7,71	7,93	9,33	8,76
2.014,63	2.041,11	2.041,37	2.031,90	2.014,71	2.023,07
					0,00
-15,61	-22,26	-19,47	-25,57		-13,96
-19,55	-29,76	-10	-25,18		-22,73
-16,3	-17,13	-18,74	-19,23		-9,87
4	4	4	4	4	4,00
1.967,17	1.975,96	1.997,16	1.965,92	2.018,71	1.980,51
1.992,80	1.992,80	1.992,80	1.992,80	1.992,80	1.992,80
-25,63	-16,84	4,36	-26,88	25,91	-12,30

AUG	SEP	OKT	NOV	DEC	I alt/gns.
2.014,63	2.041,11	2.041,37	2.031,90	2.014,71	2.023,07
1.737,86	1.734,27	1.724,28	1.721,59	1.720,66	1.737,47
99,1	99,1	98,1	99,1	100,1	101,22
586,32	582,32	564,35	563,5	558,57	587,35
1.052,44	1.052,85	1.061,83	1.058,99	1.061,99	1.048,48
					0,42
276,37	306,44	316,69	309,91	294,05	285,37
170,09	168,77	169,41	168,78	169,73	167,76
34,64	40,14	42,02	41,99	39,12	37,64
18,61	21,24	18,7	20,94	24,64	18,74
3,48	4,6	5,36	3,93	5	2,43
7,23	22,47	29,51	27,91	13,91	13,96
12,88	13,25	10,99	9,74	8,46	15,71

3,68	5,61	4,05	1,87	1,37	3,06
25,76	30,36	36,65	34,75	31,82	25,94
					0,13
0,4	0,4	0,4	0,4		0,23
0,4	0,4	0,4	0,4		0,23

Løbende uddannelse af praktikpræster og mentorer samt uddannelseskonsulenter (FUV)

Løbende samarbejde mellem uddannelseskonsulent (Stift) og studielektor (FUV)

19 uger

18-20 måneder

Pastoralseminarieuddannelsen  
19 uger (FUV)

Ordination  
(Biskop)

Modtagelse og introduktion  
(8 mdr.)

E 1  
(FUV)

Videre introduktion  
(10 mdr.)

E 2  
(FUV)

Afslutning  
på forløbet

14 ugers undervisning  
5 ugers sognepraktik  
Embedsafklarende samtale  
mellem  
studerende, FUV-lektor og  
praktikpræst

B  
I  
S  
P  
E  
E  
K  
S  
A  
M  
E  
N

Introduktionssamtale mellem  
menighedsråd, præst, menighed,  
uddannelseskonsulent og provst og  
evt. biskop

Udpegning af og vejledning ved  
mentorer

Forventningsafstemning med  
menighedsråd

Kursusdag og arbejdspladsbesøg  
vedr. arbejdstilrettelæggelse  
Sparring på undervisning og højmesse

Kursusdag i undervisning af børn med  
særlige behov

Eventuel indplacering i netværk eller  
supplerende uddannelse

4  
døgn  
  
I  
N  
T  
E  
R  
N  
A  
T

Vejledning ved mentorer  
  
Eventuel deltagelse i netværk og  
supplerende uddannelse

4  
døgn  
  
I  
N  
T  
E  
R  
N  
A  
T

Afrundings-  
samtaler  
mellem  
præst, provst  
og  
uddannelses-  
konsulent,  
menigheds-  
rådsrep. og  
evt. biskop

Introduktionsplan NY PRÆST – kort version

Tidspunkt	Aktivitet	Ansvarlig	Sted og deltagere
<i>Bispeeksamen og ordination</i>		<i>Biskop</i>	<i>Stift</i>
Ved udnævnelse	Indplacering i forløb hos FUV	FUV	Elektronisk
<i>Indsættelse</i>		<i>Provst</i>	<i>Lokalt</i>
<i>Første måned</i>	<i>Introsamtale med udpegning af mentor(er) og evt. indplacering i fagligt netværk under FUV</i>	<i>Provst</i>	<i>Lokalt ved provst, uddannelseskonsulent, præst og evt. biskop.</i>
<i>1-2 måneder</i>	<i>Forventningsafstemning med menighedsråd</i>	<i>Provst</i>	<i>Lokalt ved provst, præst, menighedsråd og evt. uddannelseskonsulent og biskop.</i>
<i>Fra 2-8 måneder</i>	<i>Vejledning ved mentor(er) ved minimum tre møder.</i>	<i>Uddannelseskonsulent og mentor(er)</i>	<i>Lokalt ved mentor(er) og præst</i>
<i>Fra 2-8 måneder</i>	<i>Kollegial sparring omkring religionspædagogik</i>	<i>Uddannelseskonsulent</i>	<i>Lokalt ved den af biskoppen udpegede samt præsten</i>
<i>Fra 2-8 måneder</i>	<i>Et højmessebesøg med efterfølgende kollegial sparring mhp. prædiken og liturgisk adfærd</i>	<i>Uddannelseskonsulent</i>	<i>Lokalt ved den af biskoppen udpegede samt præsten</i>
<i>Fra 2-8 måneder</i>	<i>Deltagelse i FUV-kursusdag vedrørende undervisning af børn og unge med særlige behov</i>	<i>FUV</i>	<i>Landsdækkende ved lektor og præst</i>
<i>Ca. 5 måneder</i>	<i>Deltagelse i arbejdsvejledningskursus (1 dag)</i>	<i>FUV</i>	<i>Stift/Regionalt</i>
<i>Ca. 6 måneder</i>	<i>Uddannelseskonsulentens opfølgende besøg hos præsten vedrørende arbejdsvejledning.</i>	<i>Uddannelseskonsulent</i>	<i>Lokalt - ved Uddannelseskonsulent og præst</i>
<i>Efter otte måneder</i>	<i>Første obligatoriske efteruddannelseskursus</i>	<i>FUV</i>	<i>Landsdækkende ved studiektor og præst</i>
<i>Fra 8-18 måneder</i>	<i>Vejledning ved mentor(er)</i>	<i>Uddannelseskonsulent og mentor(er)</i>	<i>Lokalt ved mentor(er) og præst</i>
<i>Efter senest 20 måneder</i>	<i>Andet obligatoriske efteruddannelseskursus</i>	<i>FUV</i>	<i>Landsdækkende ved studiektor og præst</i>
<i>Efter senest 20 måneder</i>	<i>Afrundingssamtale I</i>	<i>Provst</i>	<i>Lokalt ved provst, præst, en repræsentant fra menighedsrådet, lokal præstekollega og evt. biskop.</i>
<i>Efter senest 20 måneder</i>	<i>Afrundingssamtale II (afholdes i forlængelse af ovenstående samtale)</i>	<i>Provst</i>	<i>Lokalt ved provst, uddannelseskonsulent, præst og evt. biskop.</i>

# BETÆNKNING

vedrørende

## afhjælpning af præstemangelen

Afgivet af det ved kirkeministeriets  
skrivelse af 10. juni 1969  
nedsatte udvalg



BETÆNKNING NR. 562

1970



Foranlediget af et andragende fra biskopperne, hvori disse henstillede til ministeriet at søge den stigende præstemangel afhjulpet gennem etablering af en midlertidig, ekstraordinær præsteuddannelse, nedsatte ministeriet ved skrivelse af 10. juni 1969 et udvalg med den opgave at overveje mulighederne for etablering af en sådan uddannelse. Ministeriet gav dog samtidig udtryk for, at man ville finde det ønskeligt, at udvalget også tog andre muligheder for afhjælpning af præstemangelen i betragtning.

Biskop over Ribe stift H. Dons Christensen beskikkedes som udvalgets formand, løvrigt beskikkedes som medlemmer af udvalget:

Departementschef Aug. Roesen, Kirkeministeriet,  
kontorchef Maria Topp, Kirkeministeriet,  
biskop K. C. Holm, Odense,  
professor, dr. theol. Børge Diderichsen, København,  
professor, dr. theol. P. G. Lindhardt, Århus,  
provst Bertil Wiberg, Fårevejle, og provst Henry Andersen, Vester Hornum, som repræsentanter for Den danske Præsteforening,  
sognepræst Wilhelm Reiss, Odense, og provst J. Thomsen, Marslev, som repræsentanter for Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer.

Et af udvalgets medlemmer, provst J. Thomsen er afgang ved døden i november 1969, uden at der er udpeget et andet medlem i hans sted.

Fuldmægtig i kirkeministeriet E. Korvin og sekretær sammesteds Dorete Damgaard Nielsen har været sekretærer for udvalget.

Udvalget har holdt 6 møder, hvori man indgående har drøftet, hvilke muligheder der - såvel på lang som på kort sigt - måtte være for at afhjælpe præstemangelen.

Omfanget af den bestående præstemangel er blevet belyst gennem forskelligt statistisk materiale, der har været til udvalgets dispo-

sition. Af dette materiale fremgår, at der pr. 1. april 1959 var 35 ubesatte embeder, mens antallet pr. 1. april 1969 var oppe på 135, svarende til 7-8 pct. af præsteembederne.

En af kirkeministeriet udarbejdet oversigt over oprettelse og nedlæggelse m. v. af præsteembeder i perioden 1. april 1959 til 1. april 1969 er aftrykt som bilag 1 til denne betænkning. Ifølge en af Institut for Dansk Kirkehistorie, Religionssociologisk afdeling, udarbejdet revideret prognose af september 1969 antages antallet af ledige præsteembeder i 1980 at ville nå op på 410-460. Der henvises iøvrigt til særtryk af kirkehistoriske samlinger, syvende række, 7. binds 1. hæfte, hvori er optrykt en af instituttet udarbejdet prognose over studieforløbet ved de teologiske fakulteter og tilgangen til præsteembeder i den danske folkekirke til 1980.

Udvalget har været opmærksom på, at den eksisterende præstemangel i nogen grad står i forbindelse med en meget ulige fordeling af arbejdsbyrden mellem præsterne, hvoraf nogle har meget store og andre ganske små pastorater at betjene. Det har derfor været magtpåliggende for udvalget at præcisere, at alle administrative muligheder for tilvejebringelse af en bedre fordeling af arbejdsbyrden mellem præsterne bør udnyttes i fuldt omfang. Udvalget har således lagt vægt på, om der udover de hidtil benyttede fremgangsmåder til afhjælpning af præstemangelen - nedlæggelse af præsteembeder med ringe befolkningsunderlag, konstitutioner m. v., herunder konstitution af pastores emeriti i eget embede, - bør kunne skabes mulighed for at aflaste præster i befolkningsmæssigt store sogne gennem ansættelse af lønnet medhjælp til konfirmandundervisning.

Udvalget indstiller herefter:  
at der for at aflaste præster i store sogne i deres embedsgerning skabes hjemmel for ansættelse af lønnet medhjælp ved konfirmandundervisning.



Udvalget har tillige drøftet, hvilke muligheder der måtte være for *pa lang sigt* at afhjælpe præstemangelen og er af den opfattelse, at det er meget væsentligt, at det allerede i gangværende oplysningsarbejde ved landets gymnasier om det teologiske studium og præstegerningen intensiveres gennem nedsættelse af et stænde udvalg med repræsentanter for præsteforeningen, de teologiske studenterråd og de teologiske fakulteter.

Udvalget indstiller herefter:

at der nedsættes et udvalg med den opgave at urage omsorg for, at der ved landets gymnasier rimeligt gives oplysning om det teologiske studium og præstegerningen, og

at udvalget sammensættes af repræsentanter for præsteforeningen, de teologiske studenterråd og de teologiske fakulteter.

Selvom udvalget ikke har set det som sin opgave at loretage en bedømmelse af de gældende studieordninger ved de teologiske fakulteter, har man uog berørt spørgsmålet, om *studieordningerne* måske skulle virke hæmmende på tågangen til det teologiske studium med deraf tåigende nedgang i kandidatantallet.

Professor, dr. theol. Børge Diderichsen har peget på tendensen til at liberalisere adgangen til universiteterne og fremsat forslag um en alternering af det teologiske studium gennem etablering af flere linier inden for studiet. Forslaget er altrykt som bilag 2.

Professor, dr. theol. P. G. Lindhardt har overtor udvalget redegjort for den danske præsteuddannelses historie fra middelalderen til vore dage, med særlig henblik på adgangen til at søge præsteembede. Redegørelsen er i uddrag altrykt som bilag 3.

I overensstemmelse med udvalgets kommissorium har man set det som sin hovedopgave at undersøge mulighederne for en mere hurtigtvirkende afhjælpning af præstemangelen ved en midlertidig *udvidelse af den krads af personer*, som i henhold til § 2 i lov af 16. juni 1962 om adgang til præsteembeder i folkekirken (adgangsloven) ved kgl. resolution kan opnå adgang til at søge præsteembede.

Efter indgående drøftelser finder udvalget, at den mest naturlige løsning i den øjeblikkelige situation må være, at der åbnes adgang for personer, som har bestået afslut-

tende eksamen fra et dansk seminarium, der uddanner lærere til folkeskolen. Udvalget har herved været opmærksom på, at denne persongruppe ved adgangslovens ændring i 1962 oprindelig var tænkt medtaget under § 2 og formentlig kun blev udeladt, fordi man regnede med, at seminarister kunne erhverve en afsluttende prøve ved Danmarks lærerhøjskole og dermed blive omfattet af den i § 2, stk. 1 nr. 3 omhandlede persongruppe. Det har imidlertid vist sig, at afsluttende prøve fra lærerhøjskolen er sjældent forekommende.

Endvidere har udvalget ment, at *også andre* end personer med folkeskolelæreruddannelse bør have mulighed for gennem en kortvarig teologisk uddannelse at kvalificere sig til at søge præsteembede, såfremt de - eventuelt ved en prøve - godtgør at have tilsvarende kundskaber i dansk, historie og fremmede sprog, som folkeskolens lærere er i besiddelse af.

Udvalget har ikke været blind for de betænkeligheder, der kan være forbundet med etablering af en sådan ekstraordinær teologisk uddannelse. Nogle af udvalgets medlemmer frygter, at ikke-teologers adgang til at blive præster vil påvirke tilgangen til det teologiske studium. Også af denne grund er det udvalgets opfattelse, at der for de persongrupper, der nu tænkes givet adgang til at søge præsteembede, bør fastsættes en aldersgrænse af 35 år. Udvalget har endvidere haft øje for, at ansættelsen af et stort antal ikke-akademikere, der skal have samme løn som de akademisk uddannede præster, kunne indebære en risiko for, at præstestanden glider ud af den akademiske lønramme. Udvalget er dog af den opfattelse, at antallet af ikke-akademikere næppe vil blive så stort, at problemet opstår.

Udvalget har i denne forbindelse ønsket at understrege, at en lovgivning, hvorved der etableres en ekstraordinær teologisk uddannelse, må være af midlertidig karakter, idet den naturlige uddannelse for præster fortsat må være et teologisk universitetsstudium.

Udvalget har fundet det væsentligt at få fastslået, hvilke kundskaber der må kræves, og *hvilket pensum* der ønskes læst af de personer, som gennem en sådan særuddannelse skulle have mulighed for at få adgang til at søge præsteembede i folkekirken. Der har til overvejelse heraf været nedsat et underud-

valg, hvis forslag er aftrykt som bilag 4. Forslaget blev tiltrådt af udvalget, der dog fandt, at der som alternativ mulighed under studiet af det nytestamentlige stof burde kunne opgives et bestemt nytestamentligt pensum på græsk.

Udvalgets medlemmer er enige om, at der ved ministeriets foranstaltning bør tilrettelægges en uddannelse, idet man, uanset at det foreslåede pensum vil kunne tilegnes ved selvstudium, må anse et studium under kyndig vejledning af kvalificerede lærere for at være det bedste grundlag for en forsvarlig tilegnelse af stoffet.

Man ville finde det særdeles ønskeligt, om nøduddannelsen kunne knyttes til de teologiske fakulteter, idet kravene om ensartethed og kvalitet i undervisningen bedst ville kunne tilgodeses på denne måde. Uanset at det ikke har været udvalgets tanke, at ekstrauddannelsen skulle lægges ind under den almindelige universitetsundervisning, men alene at etablere undervisningen i tilknytning til fakulteterne, skønnes en sådan ordning næppe gennemførlig for øjeblikket.

Såfremt folkeuniversiteterne er villige til at indrette liniekursus i teologi, hvilket udvalget har grund til at formode, vil der derved være mulighed for en mere omfattende og kontinuerlig vejledning under selvstudiet.

Medlemmerne af udvalget er enige om, at det bør overlades til kirkeministeren efter indstilling fra det i adgangslovens § 3 omhandlede udvalg at træffe bestemmelse om, hvilket pensum, der skal læses, og hvorledes uddannelsen skal gennemføres. Man har tænkt sig, at ansøgerne vil kunne henvises til manuduktion hos en præst i nærheden af deres bopæl og/eller til eet eller flere årlige kurser. Med henblik på at gøre uddannelsen så elastisk som mulig har udvalget ment, at det bør være en frivillig sag, om ansøgerne har tilegnet sig det fastlagte pensum gennem selvstudium eller på kurser.

Udvalget har endelig fundet, at prøven indtil videre bør aflægges overfor en af kirkeministeren efter indstilling fra § 3-udvalget nedsat kommission.

Udvalget indstiller herefter, at der fremsættes sålydende lovforslag:

### Forslag til midlertidig lov om afhjælpning af præstemangelen.

§ 1. Ved kgl. resolution kan der gives personer, der har bestået afsluttende eksamen på et dansk seminarium, som uddanner lærere til folkeskolen, samt personer, der overfor kirkeministeren godtgør at have tilsvarende kundskaber i dansk, historie og fremmede sprog, tilladelse til at søge præsteembede i folkekirken.

Stk. 2. Det er et vilkår for at opnå den i stk. 1 nævnte tilladelse, at vedkommende er fyldt 35 år og har bestået en af kirkeministeren anordnet prøve.

Stk. 3. Kirkeministeren fastsætter nærmere bestemmelser om afholdelse af den i stk. 2 nævnte prøve og om undervisning af personer, der ønsker at indstille sig til prøven.

§ 2. Udgifter vedrørende den i § 1 nævnte prøve og undervisning afholdes af præsteembedernes fællesfond.

Stk. 2. Af samme fond kan der efter kirkeministerens bestemmelse ydes tilskud til personer, der forbereder sig til prøven.

§ 3. Loven træder i kraft 1. april 1970.

Stk. 2. Loven har gyldighed i 10 år fra 1. april 1970.

§ 4. Loven gælder ikke for Grønland.

København, januar 1970.

H. Dons Christensen, Aug. Roesen, Maria Topp, K. C. Holm, Borge Diderichsen.

Formand

P. G. Lindhardt, Bertil Wiberg, Henry Andersen, Wilhelm Reiss.

Ebbe Korvin, D. Damgaard Nielsen.

Sekretærer.

Oprettelse og nedlæggelse m.v. af præsteembeder i perioden  
1. april 1959 til 1. april 1969

	pr. 1. april 1959	pr. 1. april 1969
Antal præsteembeder.....	1.690	1.743
(incl. Færøerne og faste hjælpepræster, men ekskl. institutionspræster)		
heraf ubesatte.....	35	135

*Tilgangen af præsteembeder i perioden 1. april 1959 til 1. april 1969.*

	Yderl. embeder i samme sogn	Nyoprettede ved sogneudskillelser	Nedlagte embeder	Tilgang
1959 .....	8	2	-	10
1960 .....	7	2	1	8
1961 .....	11	2	4	9
1962 .....	6	2	4	4
1963 .....	4	-	3	1
1964 .....	4	-	7	÷3
1965 .....	13	2	4	11
1966 .....	7	4	2	9
1967 .....	8	-	8	0
1968 .....	6	6	10	2
1969 .....	4	1	3	2
	78	21	46	53

Antal opslag af ledige embeder 1. april 1958-1. april 1959: 100  
 - - - - - 1. april 1968-1. april 1969: 135  
 - genopl. - - - 1. april 1968-1. april 1969: 100

Gennemsnitligt antal ansøgere pr. embede i 1955: 23  
 - - - - - i 1969: 2,2  
 - - - - - i 1969 ved genopslag: 1,3

*Ledighedens længde i 1958.*

*Embeder ledige i måneder*

1	1
3	2
27	3
38	4
25	5
6	6

*Af de embeder, der var ledige i juli 1969,*

*havde 1 stået ledigt siden 1962*

-	1	-	-	-	1963
-	3	-	-	-	1964
-	3	-	-	-	1965
-	3	-	-	-	1966
-	7	-	-	-	1967
-	42	-	-	-	1968

Antal ikke-teologer, der efter 1962-loven i henhold til § 2 og 5 har fået embede i folkekirken.

1963. ....	3 præster	1967. ....	6 præster
1964. ....	6 -	1968. ....	8 -
1965. ....	10 -	1969. ....	7
1966 .....	6 -		I alt. . . <u>40 præster</u>

Hertil kommer ifølge Kirkelig Håndbog 1966 et antal, *ca. 16*, der er præster for valgmenigheder og har været missionærer eller har teologisk eksamen fra amerikansk eller andet universitet.

## Professor, dr. theol. Børge Diderichsens udkast til forslag til ændringer i universiteternes præsteuddannelse

Universiteterne befinder sig allerede længe i en udvikling bort fra det 19. årh.'s humanistisk-idealistiske universitet.

a) De adskiller sig ikke principielt fra andre højere læreanstalter, som driver forskning og uddanner unge til livsstillinger, hvoraf kun en lille brøkdelen er videnskabelige. Disse andre læreanstalter, som f. eks. Danmarks tekniske Højskole eller Tandlægehøjskolen, kunne ligeså godt være universitetsfakulteter eller faggrupper. De traditionelle 5 fakulteter danner ikke en organisk eller nødvendig helhed. Nye universiteter behøver ikke at omfatte netop disse fag og vil sandsynligvis heller ikke gøre det.

b) Hertil svarer, at der ikke i vort samfund findes en enhedsfilosofi (eller teologi), som føles forpligtende af alle. Vort samfund er pluralistisk. Det gælder også vore videnskaber, og det viser sig klart i de enkelte fakulteters divergerende opfattelser af deres videnskab, dens mål og metode. Nye videnskaber udvikler nye metoder. Den vidtdrevne (og nødvendige) specialisering medfører øget differentiering.

c) I virkeligheden kan man allerede nu karakterisere de enkelte fakulteter som »skoler«. Et universitet består af en fælles administration for et forbund af »emanciperede« skoler.

d) Adgangsvejen til universitetsstudiet er allerede nu ikke længere eksklusiv og vil blive det mindre og mindre. Studentereksamen og gymnasium skifter karakter.

e) Det enkelte fakultets (»skoles«) ansvar for en adækvat udvikling inden for dets område vil øges. Nye studieformer for nye grupper af studerende med vidt forskellige for-kundskaber må skabes.

Det sagte gælder også for det teologiske fakultet.

a) Teologien er et universitetsfag, beslægtet med en række andre, især humanistiske fag som filologi, historie, filosofi og jura, men dog med sit eget sagsområde, egne metoder og særlige mål. Det teologiske fakultet (»skole«) uddanner præster til folkekirken, lærere til undervisning i teologi og teologiske videnskabsmænd.

b) Den almindelige universitetsudvikling gør det muligt at foretage en radikalere tilpasning af studieformerne til det primære formål (præsteuddannelsen) end det hidtil har været gør ligt. Disse muligheder bør udnyttes så at det højeste opnåelige studieniveau nås. Det kan ske ved, at adgangen til det teologiske studium *liberaliseres*, og at den teologiske undervisning *differentieres* og *tilpasses* til de faktisk givne evner og forkundskaber hos de studerende.

c) Universitetsuddannelsen til præst i folkekirken bør herefter omfatte flg. studieforløb:

1. Et reformeret studium på grundlag af de traditionelle sprogkundskaber (hebraisk-græsk-latin), normalt med studentereksamen som udgangspunkt (enkelte andre grupper har allerede adgang).

2. Et studium *uden* de gamle sprog, men af lige lang varighed som 1) og med energisk vægtlæggen på kristelig-teologisk tænkning (i aktiv betydning). For studenter, men også for andre med visse for-kundskaber.

3. Et studium uden de gamle sprog (dog evt. med latin) af lige så lang varighed som 1) og 2) med særlig vægtlæggen på kirkehistorie og de dertil hørende bidiscipliner.

d) Gennemførelsen af et sådant program kræver overvindelse af mange vanskeligheder, men er det værd, fordi det

1. sikrer den teologiske uddannelse som universitetsuddannelse,
2. skaber flere muligheder for øget tilgang til studiet,

3. indfører en hensigtsmæssig differentiering i studiet, hvorved også individuelle ønsker om udbytterigt studium kan imødekommes,

4. indgår organisk i *universitetets* udvikling.

## Uddrag af professor, dr. theol. P. G. Lindhardts oversigt over præsteuddannelsens historie

Præsteuddannelsens historie er meget lang - kun i en kortere periode har universitetet haft monopol på den.

De mange universiteter som grundedes i middelalderen - navnlig dens sidste del - havde alle det teologiske fakultet som det højeste; det sigtede ikke på præsteuddannelse, men dels på forskning, dels på højere undervisning; universitetsophold krævedes ofte for at få sæde i domkapitlernes kanonikater eller prælaturer - eller på bispesæde - men som regel var der ikke tale om teologiske studier; ialtfald havde de fleste danske biskopper og prælater henimod reformationstiden en humanistisk eller (oftest) en juridisk uddannelse, svarende til hvad deres embede faktisk krævede af dem.

Reformatorerne grundede i 1520'erne tre danske præsteskoler ("Haderslev, Viborg og Malmø): de skulle oplære prædikanter, men noget nøiere om deres undervisning vides ikke. Frederik I's forsøg på ca. 1530 at omdanne det henseende universitet til en evangelisk d. v. s. bibelhumanistisk, præsteskolens mislykkedes, og universitetet standse. Da det efter grevefeiden og reformationens indførelse atter oprettedes 1517 defineredes teologiens opgave som den at indføre i »sacra scriptura et loci communes«. altså bibelkundskab og dogmatik, men der sigtedes stadig på de højeste stillinger, ikke på den jævne præsteuddannelse: den foregik middelalderen igennem under domkapitlets ledelse i nøie kontakt med domkirken, og også efter reformationen - hvor tvngdepunktet blev forskudt fra liturgien til læren, fra kultus til forkyndelse - lå den fortsat i stifterne; den, som vilde opnå de kanonikater der nu til dels opfattedes som forskerstillinger, måtte have to års universitetsophold bag sig; præsterne henvistes til kapitlernes »læremestre«, og afprøvningen af dem var en ren bispesexamen; der er solide vidnesbyrd om at bispren

tog godt fat og undersøgte både den filologiske standard (latinen), kendskabet til filosofi og til teologi.

1569 oprettede kongen kommunitetet. Det skete i en teologisk og kirkepolitisk situation som fordrede større ensretning og orden (1568 blev Vor Frue i Kbhvn. »normalkirke«, 1569 autoriseredes ligien gennem Thomesens salmebog, samme år kom fremmedartiklerne som befalede udlændinge, der ville slå sig ned her, at bekende sig til augustana, der da også på andre måder fremhævedes som forpligtende for præsterne); baggrunden var til dels den store strid om Niels Hemmingsen. Herefter skulle »nogle års« universitetsophold være obligatorisk for dem, der ville være præster, og de skulde have testimonium fra rektor; men ingen examen - den foregik stadig hos bispren.

1629 gik man et skridt videre. Baggrunden var også nu en teologisk og (kirke) politisk stramning: Danmark slap dette år uventet heldigt ud af trediveårskrigen. og den store forordning af 27/3 om kirkens myndighed mod ubodfærdige var et slags taknemmelighedens udslag: i den hedder det at professorerne skal examinere dem der vil være præster og give dem testimonium; men det blev næppe effektivt, og samme år (7/11) kom så den specielle forordning om teologisk embedsexamen, afholdt af tre professorer - hvoraf den ene skal være teolog (faggrænserne var ikke skarpe, indtil 1732 flyttede professorerne idelig op fra humanistfakultetet. via det juridiske og medicinske fakultet til det teologiske) - med det formål at vide om kandidaten er så vel grundet »in lectione biblica« og »in locis communibus sanæ doctrinæ et confessionis« at man med føie kan håbe på nytten af med Guds hjælp at sende ham videre til bispren. Forordningen har sin baggrund i de foregående års gymnasieudbygning (tilsigtende bl. a. at

skabe bedre præster), i hele den reformpolitik der ud fra identifikationen af religion og politik (regna firmat pietas) præger Chr. IV's lovgivning og endelig i samlingsreformmodreformationen (allerede 1625 blev *alle* universitetslærere edeligt forpligtet på augustana) og trediveårskrigen politiske farer. Fra nu af blev teologisk embedsexamen ved universitetet overvejende en kundskabsprøve, foreløbig kun i to fag - bibelkundskab og dogmatik - men bispeexamen mistede ikke sin betydning; det blev blot mere en praktisk eller pastoralteologisk prøve. Diskussionen bølgede i det 17' årh. frem og tilbage om et universitetsophold burde vare to eller tre år; det sidste var idealet, det første praksis, og i perioder (som efter svenskekrigene) dispenseredes der yderligere.

1707 lagdes 1629-ordningen i fastere rammer; det hang sammen med bekæmpelsen af »simonien«, d. v. s. misbrug af enevoldstidens patronatsordning som bl. a. førte til at kandidater på uværdige vilkår blev afhængige af godsejere og andre kirkeejere; rester af simonien mærkes endnu i præsteløftet, og er måske heller ikke uaktuelle efter at patronatet er overgået fra godsejere til menighedsråd. 1707 gradueredes examenskaraktererne - stort set som de endnu bruges - der indførtes både en karakter- og en examinationsprotokol (også i stadig brug), og der blev - ialtfald efter loven og på papiret - holdt nøje opsyn med kandidaterne. Men af SPT selv indsneg sig med fakultetets stiltiende billigelse den praksis, at man kunde læse til en bestemt karakter: at opgive så og så stort et pensum kunde give laud, et mindre haud illaud. et minimum non etc. Det viste sig at et meget stort flertal var tilfredse med at opgive pensa til non, især da nordmændene, men også mange andre. Og del: førte til et formeligt studenteroprør da den pietistiske regering 1732, ved en ny universitetsfundats, skærpede kravene til græsk og hebraisk og til det nve fag: kirkehistorien.

Da fundatsen næste gang fornvedes - 1788 (den bestod stort set i Kbhvn. til 19361 - var man i fakultetet klar over det uheldige i at kandidaterne kunde opgive pensa til en bestemt karakter; herefter skulde alle opgive samme pensa og alle kunne høres i alt - der indførtes også skriftlig examen - og så tage de karakterer de nu

engang kunde få. Og for at sætte nyordningen igennem fastslog man at kun laudabilister kunde søge kald på 300 rdl. og derover, folk med prim måtte nøjes med kald mellem 150 og 300 rdl. og non-kandidaterne med de kald der lå under 150 rdl. Der indførtes en censorordning: konfessionarius og nogle kbhvske sognepræster skulde sammen med fakultetsmedlemmer censurere, og fagkredsen udvidedes betydeligt — omtrent til det nuværende trin - og tydeligt gør oplysnings-tiden sig gasldende i at der lægges vægt på historisk-kritisk bibelforskning, på kirkehistorie, på human filosofi og etik, mens dogmatikken træder mere tilbage.

1847 præciseredes fakultetets examen endnu engang, og på denne ordning - der altså kun er en stramning af 1788-fundatsens mere generelle bestemmelser — har examen stort set hvilet til nu. 1871 afløstes den blandede censur (fakultetet selv og nogle hovedstadspræster) af et regulært censorkollegium; det var et kompromis: universitetet ønskede at beholde examensretten helt og holdent, grundtvigske og nationalliberale kræfter at bryde universitetsmonopolet og professorvældet - som det også hed dengang - gennem selvstændige examenskommissioner *udenfor* universitetet. Kompromisset udspang for en stor del netop af forholdene ved det teologiske fakultet (der endnu i 1860'erne uddannede så langt de fleste af universitetets kandidater): censorerne skulde beskytte kandidaterne mod vilkårlighed, og mere konkret: værne de grundtvigske kandidater mod H. N. Clausens formentlige overgreb.

De senere ændringer i examensstrukturen er ikke store: 1916 blev det muligt at tage speciale i GT og kirkehistorie, 1945 i alle fag, og i erkendelse af at det filologiske grundlag var for svagt hos mange — især i græsk - indførtes 1934 en koine-prøve som 1940 gik op i den teologiske forprøve; heller ikke ordningen af 1958 rummer principielle ændringer, og Århus-ordningen af 1969 ændrer nok på flere måder det tilvante — især ved at skelne skarpt mellem et mere skolemæssigt 7-semester kursus og et 5-semester frit studium - men fastholder dog i grundtrækkene den traditionelle uddannelse; om det vil være en fordel, at mundtlig examen nu praktisk talt bortfalder, må tiden vise;



der bliver ialtfald meget at læse som nok ikke er værd at læse!

Konklusionen af dette må blive: at universitetsmonopolet med hensyn til at holde teologisk embedsexamen i realiteten kun har bestået fra 1629 til 1920, at universitetet i en lang periode har affundet sig med stærkt graduerede pensa, at bispeexamen vel er reduceret som kundskabsprøve, men ikke derfor har mistet sin betydning, og at det selv sagt er uden direkte paralleler i fortiden, men derfor ikke ganske utraditionelt at henlægge examen for nogle præstekandidaters

vedkommende til et kirkeministerielt udvalg som f. ex. § 3-udvalget.

Det meste af kildematerialet - teksterne - findes i H. F. Rørdam: Danske Kirkelove I-III og i den store Samling af de for Universitetsforholdene gjældende Retsregler.

Nogen fremstilling af den danske præsteuddannelses historie findes ikke, men megen nytte kan man have af O. Kolsrud: Presteutdanning i Noreg (1962). Den går fra ca. 800 (!) til ca. 1800 og er derfor også i høj grad relevant for Danmarks vedkommende.

## Forslag til pensum for særuddannelsen

Et underudvalg, bestående af professor Børge Diderichsen, provst Bertil Wiberg og sognepræst Wilhelm Reiss har fremsat nedenstående forslag til det pensum, som må tilegnes af personer, som gennem en særud-dannelse ønsker at opnå adgang til at søge præsteembeder i folkekirken.

Underudvalget har ved udarbejdelsen rådført sig med følgende studieplaner:

1. Studievejledning for det teologiske fakul-tet ved Århus Universitet i 1969.
2. Foreløbig studieplan for det faglig-pæda-gogiske studium Kristendomskundskab for Danmarks Lærerhøjskole 1968.
3. Læreruddannelsen efter loven af 1966. Betænkning nr. 527, 1969.
4. Studiehåndbog for det filosofiske fakul-tet. IX Kristendomskundskab 1968.
5. Bekendtgørelse vedrørende særlig prøve i kristendomskundskab (grønlandske præster, - se Præsteforeningens blad nr. 13/1969, s. 205).

Følgende foreslås læst:

### I. Det gamle Testamente:

Følgende foreslås læst i oversættelse med kommentarer:

1. Genesis 1-11, eller 12-22.
2. 15 salmer, heriblandt 2, 29, 30, 51, 96 og 110.
3. 12 kapitler profeter, f. eks. Jes. 1-12 eller Amos 1-9 + Mika 1-3 eller Deute-rojés. 40-48 + 52-54 eller Jer. 1-5 + 22-26 + 30-31.

F. eks. Svend Holm Nielsen: Det gamle Testamente og det israelitisk-jødiske folks historie.

### II. Det nye Testamente:

Idet et almindeligt kendskab til de nytesta-mentlige skrifter forudsættes, foreslås føl-gende læst i oversættelse med kommentarer:

1. Et af de synoptiske evangelier
2. Johannesevangeliet
3. Romerbrevet

4. 20 kapitler inden for apostlenes gernin-ger, de apostolske breve og Johannes åbenbaring efter aftale.

Der opgives endvidere et centralt emne inden for nytestamentlig teologi, studeret med benyttelse af en passende monografi.

F. eks. Bent Noack: Det nye Testamente og de første kristne årtier. 1962.

### III. Kirkehistorie.

Der læses en kortfattet fremstilling af kirke-og dogmehistorien samt en fyldigere af Dan-marks kirkehistorie.

F. eks. Hal Koch: Kirkens historie fra apo-steltid til atomtid og Hal Koch: Danmarks kirke gennem tiderne. 1960.

### IV. Dogmatik.

Der læses en ret fyldig fremstilling af den kristne tros lære, og der kræves et grundigt kendskab til den danske folkekirkes beken-delsesskrifter læst på dansk.

Rudolf Arendt: Tænkning og Tro. Grane: Confessio Augustana. 1959.

### V. Kristelig etik.

Der læses en ret fyldig fremstilling af den kristne etik. Desuden ønskes et vist ken-dskab til hovedstrømningerne i tænkningens eller de europæiske ideers historie.

F. eks. N. H. Søre: Kristelig Etik eller Søren Holm: Etik. Erik Lund, Mogens Pihl og Jo-hannes Sløk: De europæiske ideers historie. William Durant: Store tænkere.

### VI. Almindelig religionshistorie.

Der læses en kortfattet fremstilling af religi-onernes historie - dog således, at der lægges vægt på studiet af de religionshistoriske grundbegreber.

F. eks. Politikens håndbøger: Verdens religi-oner (Johannes Aagaard).

Ovenstående skal suppleres med pastoralteo-logiske kundskaber, der eventuelt kan er-hveres ved deltagelse i pastoralseminariets undervisning.

Underudvalget har endvidere fremsat følgende forslag vedrørende undervisningen og afholdelse af en prøve:

1. Uddannelsen er principielt baseret på selvstudium. Det vil for de flestes vedkommende være tilrådeligt at søge vejledning hos en stedlig præst.
2. Denne grunduddannelse bør suppleres med deltagelse i kurser, der tilrettelægges af kirkeministeriet. Ønskværdigheden af de teologiske fakulteters bistand betones. Kurserne kan afholdes som halvårslige 3-ugers kurser. Som mulige uddannelsessteder kan nævnes Refugiet og bibelskolen i Løgumkloster og Præstehøjskolen.

3. I tilslutning til de nævnte kurser afholdes den i lovforslagets § 1, stk. 2 og 3 omtalte prøve. Prøven kan afholdes som delprøver i vilkårlig rækkefølge, efterhånden som studiet skrider frem. Den omfatter de for en folkekirkelig præstegering vigtigste fag uden streng bundethed til den traditionelle opdeling i discipliner.

Prøven afholdes af et af kirkeministeriet nedsat udvalg, som i hvert enkelt tilfælde godkender pensum. Prøven skal såvel ved sin form som ved sit indhold give eksaminanden lejlighed til at lægge den fornødne viden og visdom for dagen.

## Særudtalelse fra præsteforeningens repræsentanter

Det er med betænkelighed, at vi som repræsenterende Den danske Præsteforening har tiltrådt en indstilling om en udvidet adgang til at søge præsteembede i folkekirken. Præstegerningen stiller store krav til dens udøvere, og efter præsteforeningens opfattelse er den naturlige uddannelse for præster et teologisk universitetsstudium eller eventuelt en anden akademisk uddannelse.

Når vi til trods herfor ikke har ment at kunne afvise en indstilling om på de her formulerede betingelser at udvide kredsen af personer, der skal anses for berettigede til at søge præsteembede i folkekirken, er det sket i erkendelsen af, at den allerede eksisterende præstemangel ikke i de nærmeste år kan forventes at kunne blive afhjulpet alene ved til-

gangen af teologiske kandidater. Ud fra den opfattelse, at det er af afgørende betydning for folkekirken at sikre en forsvarlig kirkelig betjening af menighederne, har vi derfor ment at kunne medvirke til et forslag om etablering af en midlertidig nøduddannelse.

Med hensyn til bestræbelserne for at fremme tilgangen til det teologiske universitetsstudium skal vi udover de i betænkningen foreslåede foranstaltninger pege på betydningen af at bevare præstestillingens akademiske status, herunder dens lønmæssige placering. Dette forhold er en væsentlig forudsætning for, at der påny vil være et tilstrækkeligt stort antal teologiske kandidater som ansøgere til folkekirkens præsteembeder.

København, den 13. december 1969.

*Henry Andersen.*

*Bertil Wiberg.*



## Aldersfordeling præster juni 2017

Nedenfor en gennemgang af aldersfordelingen for ansatte præster pr. 30. juni 2017

Den første tabel viser antallet af ansatte fordelt på alder

Tabel 1

	over 70	65-69	60-64	50-59	40-49	30-39	under 30	I alt
København	2	16	34	71	84	19	0	226
Helsingør	0	22	35	103	106	42	4	312
Roskilde	1	16	47	98	89	31	4	286
Lolland-Falster	0	7	10	20	17	3	0	57
Fyen	3	8	32	65	60	32	2	202
Aalborg	4	25	37	70	64	34	5	239
Viborg	1	11	24	65	46	36	6	189
Århus	4	22	43	100	104	50	5	328
Ribe	0	12	24	55	42	25	3	161
Haderslev	2	7	19	83	53	34	3	201
I alt	17	146	305	730	665	306	32	2201

Tabellen viser, at 452 (447 pr. 1. jan 2017) af en population på 2201 skal pensioneres inden for en 10 årig periode, mens der er 146 (130 pr. 1.januar 2017) ansatte der skal pensioneres inden for en 5 årig periode, der fordeler sig på følgende måde

Tabel 2

Alder	Antal
1	15
68	23
67	23
66	32
65	53

..

Tabel 3 viser fordelingen procentvist mellem grupperne og stifterne

	over 70	65-69	60-64	50-59	40-49	30-39	under 30	I alt
København	0,9	7,1	15,0	31,4	37,2	8,4	0,0	100,0
Helsingør	0,0	7,1	11,2	33,0	34,0	13,5	1,3	100,0
Roskilde	0,3	5,6	16,4	34,3	31,1	10,8	1,4	100,0
Lolland-Falster	0,0	12,3	17,5	35,1	29,8	5,3	0,0	100,0
Fyen	1,5	4,0	15,8	32,2	29,7	15,8	1,0	100,0
Aalborg	1,7	10,5	15,5	29,3	26,8	14,2	2,1	100,0
Viborg	0,5	5,8	12,7	34,4	24,3	19,0	3,2	100,0
Århus	1,2	6,7	13,1	30,5	31,7	15,2	1,5	100,0
Ribe	0,0	7,5	14,9	34,2	26,1	15,5	1,9	100,0
Haderslev	1,0	3,5	9,5	41,3	26,4	16,9	1,5	100,0
Gennemsnit	0,7	7,0	14,2	33,6	29,7	13,5	1,4	100,0

Tabellen viser, at Lolland-Falster og Aalborg har mange ansatte i den pensionsmodne alder. med henholdsvis 29,8 % og 26 % mod gennemsnittet på 21,2 %. Det mindste antal har Haderslev på 13 %.

Ikke alene har de to stifter en høj procentsats i den pensionsmodne alder, men også i den højeste kategori over 65 år. Interessant er også af forbruget af personer over 70 år (15 1. januar 2017), der alle er vikarer bortset fra en enkelt ansat, er yderst beskedent.