

Præstemangel



Kirsten Donskov Felter og Maiken Friischman Bjærge

# Præstemangel

Analyse af udfordringer og muligheder – del I af III



FOLKEKIRKENS  
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER

Præstemangel

Analyse af udfordringer og muligheder – del I af III

Forfattere: Kirsten Donskov Felter og Maiken Friischman Bjærge

© Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2024



FOLKEKIRKENS  
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER

Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter

Skt. Markus Kirkeplads 1,1.

8000 Aarhus C

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

ISBN: 978-87-90323-86-8 (digital)

## Indhold

1.	Indledning.....	6
2.	Ingen egnede ansøgere.....	8
2.1	Hvad kendetegner egnethed.....	9
2.1.1	Overensstemmelse med sognets kultur og værdier.....	9
2.1.2	Forståelig formidling af kristendom.....	12
2.1.3	Rummelig teologi.....	14
2.1.4	Orientering mod samarbejde.....	16
2.1.5	Sociale kompetencer.....	18
2.2	Perspektivering: Persondimensionens betydning.....	20
2.3	Konklusion.....	21
3.	Undersøgelsens metoder.....	23
3.1	Del 1: Ingen egnede ansøgere.....	23
3.1.1	Repræsentativitet og validitet.....	25
3.1.2	Anonymitet.....	25
4.	Referencer.....	25
5.	Bilag.....	26
5.1	Bilag 1: Interviewguide til del 1: "Ingen egnede ansøgere".....	26

## 1. Indledning

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

Undersøgelsens mål er at give solid empirisk viden om:

- Delprojekt I: Menighedsrådenes forventninger til og vurderinger af ansøgers egnethed i forbindelse med genopslag af præstestillinger (rekrutteringsproblematik).
- Delprojekt II: Faktorer bag fravalg af at søge embede som præst i folkekirken blandt kandidater, som har gennemgået pastoralseminarieuddannelsen (rekrutteringsproblematik).
- Delprojekt III: Faktorer bag det forhold, at nogle præster søger ud af folkekirken efter få års ansættelse eller nogle år før mulig pensionering (fastholdelsesproblematik).

Denne rapport udgør delprojekt I af den tredelte undersøgelse. Arbejdet med delprojekt II er påbegyndt på nuværende tidspunkt og forventes færdigt inden udgangen af 2024. Delprojekt III forventes afsluttet i første kvartal af 2025.

## Del I

# Ingen egnede ansøgere

Forventninger til og vurderinger af ansøgere egnethed i forbindelse med genopslag af præstestillinger set fra menighedsrådenes perspektiv

## 2. Ingen egnede ansøgere

Delprojekt 1 undersøger menighedsråds forventninger til og vurderinger af ansøgers egnethed i forbindelse med genopslag af præstestillinger. To faktorer har motiveret dette fokus. Antallet af genopslåede præstestillinger har de senere år været stigende på trods af, at antallet af uddannede numerisk er tilstrækkeligt til at dække behovet.<sup>1</sup> Samtidig anføres den langt hyppigste begrundelse for genopslag at være mangel på egnede kandidater.<sup>2</sup> Den oprindelige baggrund for delprojekt 1 var en diskussion om, hvorvidt folkekirken var ramt af præstemangel og i givet fald omfanget af problemet. På den ene side kunne man argumentere for, at antallet af uddannede teologiske kandidater burde være tilstrækkeligt til at dække behovet for præster. På den anden side fremførte biskopperne det oplevede problem, at præstestillinger flere og flere steder blev genopslået, fordi menighedsrådene ikke kunne finde egnede kandidater blandt ansøgerne. Dette bekræftes af de kvantitative data, hvor begrundelsen for genopslag af præstestillinger i perioden 2019-2021 i 44 ud af 68 tilfælde var, at der ikke var egnede kandidater.<sup>3</sup> Det var dette tilsyneladende paradoks, delprojekt 1 blev designet til at undersøge gennem kvalitative interviews med menighedsrådene.

---

<sup>1</sup> Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter, *Genopslåede præstestillinger*, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter [under udgivelse]; Mortensen, Bjarke Schönwandt, Helena Grovn og Karen Marie Leth-Nissen: *Præster i folkekirken 2023 – Tal og tendenser*, København, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2023, s. 50ff; *Betænkning fra Udvalget om Præstemangel*, Kirkeministeriet 2018, s. 14.

<sup>2</sup> Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter, *Genopslåede præstestillinger*, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter [under udgivelse]; Mortensen, Bjarke Schönwandt, Helena Grovn og Karen Marie Leth-Nissen: *Præster i folkekirken 2023 – Tal og tendenser*, København, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2023, s. 55.

<sup>3</sup> Mortensen, Bjarke Schönwandt, Helena Grovn og Karen Marie Leth-Nissen: *Præster i folkekirken 2023 – Tal og tendenser*, København, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2023, s. 55.



I den mellemliggende tid er der opnået bred enighed om, at præstemanglen i folkekirken er en realitet. Set i lyset af, at genopslagsfrekvensen synes at stige snarere end det modsatte, forekommer det imidlertid fortsat relevant at dykke ned i, hvad der ifølge menighedsrådene ligger i begrebet egnethed hos ansøgere til ledige præsteembeder. På baggrund af interviews med menighedsrådsmedlemmer fra sogne, der har været igennem en genopslagsproces i 2023 med den begrundelse, at der har været mangel på egnede ansøgere til stillingen, udfolder den kvalitative analyse, hvad der gemmer sig bag tallene, og supplerer dermed den kvantitative undersøgelse ”Genopslag af præstestillinger”<sup>4</sup>.

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

### **2.1 Hvad kendetegner egnethed**

I de følgende fem afsnit redegøres der for undersøgelsens vigtigste fund belyst ved hjælp af citater fra interviews med menighedsrådsmedlemmer. Undervejs i teksten optræder der tekstbokse, hvor vi dykker lidt dybere ned i, hvad informanterne svarer på udvalgte spørgsmål. Disse tekstbokse er tiltænkt læsere, der er interesserede i flere detaljer.

#### **2.1.1 Overensstemmelse med sognets kultur og værdier**

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

---

<sup>4</sup> Findes i: Mortensen, Bjarke Schönwandt, Helena Grovn og Karen Marie Leth-Nissen: *Præster i folkekirken 2023 – Tal og tendenser*, København, Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter 2023, s. 50ff.

kunne deltage i sognets aktiviteter mere bredt, da præsten opfattes som kirkens ansigt udadtil i lokalsamfundet: *”Vigtigt her i sognene, at præsten er aktiv og deltagende i lokalsamfundet. Kirken som aktiv med-spiller er en del af sognenes vision [...] det smitter af på forventningen til præsten.”*

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

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

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

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

I de tilfælde, hvor der er bolig knyttet til stillingen, ser menighedsrådene det som et udtryk for ansøgerens engagement, om vedkommende vil bo her: *”Det skulle være en, der turde at flytte til området velvidende, at vi ikke kan garantere for ægtefælles jobsituation.”*

***Præstevalg som en satsning***

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

Vurderingen af, om ønskerne er opfyldt, bygger dels på tolkning af den skriftlige ansøgning, dels på det personlige møde forud for ansøgning og/eller i forbindelse med prøveprædikenen. Tydelighed i holdninger værdsættes; som ansøger må man gerne træde i karakter og vise, hvem man er, så det viser sig, om man passer ind i sognet: *"Det, der bliver sagt: er det så bredt, at det er intetsigende, eller tør vedkommende sige, hvad han står for. Passer ansøgerens kirkelige orientering til os?"*

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

### ***Årsager til manglende ansøgere***

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

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

### **2.1.2 Forståelig formidling af kristendom**

En forudsætning for at blive betragtet som egnet til stillingen som præst er, at man er i stand til at formidle det kristne budskab i en form, der er tilgængelig for både unge og ældre. *"Det er vigtigt med en person, vi synes om. Det vil sige en, der kan levere budskabet og holde en gudstjeneste, der er forståelig for alle aldersgrupper."*

### ***Personlige forhold***

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

**Prøveprædiken**

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

Den faglighed, der efterspørges fra menighedsrådene, er med andre ord evnen til at kommunikere det kristne budskab på en pædagogisk og livsnær måde, uden at det bliver plat. Den gode formidling kan kendetegnes ved at finde den gode balance mellem det akademiske og det livsnære og at spænde over bredden i målgrupper: *"Ikke tale for højteologisk, men heller ikke for lavteologisk. Vægt på at kunne tale med ældre og børnefamilier, som der er en del af i sognet."* Teologiens rolle er at sikre, at budskabet kan nå frem: *"Også vigtigt med en fornuftig teologisk baggrund; en, der kan formidle budskabet på en let forståelig måde, tilgængeligt for alle."* Derimod tager informanterne afstand fra abstrakt akademisk forkyndelse, som savner nærhed til tilhørernes hverdag.

### ***Uddannelsens rolle***

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

Prøveprædiken kan være med til at vise, om en ansøger er i stand til at koble teologien til det livsnære: *“En af ansøgerne ville nok have klaret sig godt teologisk, men manglede en menneskelig dimension; det at koble teologien på vores liv og hverdag.”*

### **2.1.3 Rummelig teologi**

Interviewene viser, at når det kommer til ansøgernes teologi, er det afgørende for de fleste menighedsråd en inkluderende holdning i forhold til sognets beboere, uanset om de tilhører den kirkelige inderkreds eller ej: *“Vi søgte en, der vil være præst for alle i sognet, ikke kun dem, der kommer jævnligt i kirken.”* Bekendelse til kirkeligt retningspræg opfattes i udgangspunktet ikke som særligt relevant; tværtimod kan tilhørsforhold til en markeret position ses som et problem. Hos mange informanter tages der implicit – og nogle gange også eksplicit – afstand fra en indremissionsk profil: *“Ønskede en åben kandidat, ikke tilknyttet en retning, allround grundtvigsk, som kunne rumme alle i sognene.”*

***Processen omkring opslag***

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

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

Et særligt opmærksomhedspunkt for menighedsrådene er imidlertid spørgsmålet om vielse af personer af samme køn, som ansøgerne med undtagelse af få steder forventes at gå ind for: *”Der er forskellige syn i menighedsrådet, men ikke fløje. Enighed om, at vi ville have en kandidat, der ville vie homoseksuelle. Ellers teologisk åbenhed.”*

### ***Biskoppens og provstens rolle***

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

Ansøgers holdning til vielse af personer af samme køn ses som indikation på teologisk position. Det vil sige, at det er den måde, hvorpå teologien kommer til udtryk i praksis, som menighedsrådene kan have forbehold over for. Forbeholdet skyldes, at de ønsker en præst, der kan være præst for alle, hvilket for menighedsrådene indebærer, at man bl.a. er villig til at udføre ritualerne for alle. *"Vi er ikke indremissionske eller decideret grundtvigske, men midt i kirken. Vil gerne have en præst, som vil lave aktiviteter i kirken og gerne noget nyt. Vigtigt at vedkommende ikke ville have problemer med at vie homoseksuelle."* Det er i udpræget grad den midtkirkelige præsteprofil, der fremtræder i hovedparten af de interviewede menighedsråds ønsker.

#### **2.1.4 Orientering mod samarbejde**

Noget af det, der i interviewene lægges vægt på, er, i hvor høj grad ansøgerne vil kunne fungere som holdspillere. Flere informanter understreger betydningen af, at ansøgere signalerer villighed og evne til at indgå i ligeværdigt samarbejde med kirkens præstekolleger, kirkefunktionærer og frivillige medarbejdere og menighedsråd: *"Det har noget at gøre med ens indstilling til samarbejde og kommunikation. Det fremmer samarbejde, at man er indstillet på, at det skal gå godt."* I forhold til menighedsrådet understreges det, at der skal være tale om ligeværdighed i relationen mellem præst og råd: *"Vi har tænkt, at det er vigtigt, at der ikke sættes skel op mellem præsten og menighedsrådet, men at det skal være samarbejde om fælles projekt."* Det gælder også i forholdet mellem



præst og øvrige ansatte medarbejdere ved kirken: *"Vi er et stort sogn med mange ansatte, så derfor er gode samarbejdsevner vigtige."*

### **Betydning af andre præster**

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

I de pastorater, hvor der er mere end én præst, er forventningen også her, at der udvises professionel kollegialitet præsterne imellem: *"Det er vigtigt, præsterne kan sammen – de må gerne være teologisk forskellige, men skal respektere hinandens forskelligheder."*

Samarbejdsorienteringen gælder også relationer til institutioner og personer uden for den kirkelige inderkreds, hvor præsten forventes både at indgå i det eksisterende og at udvise kreativitet i udvikling af nyt: *"Gerne en, der vil deltage i de mange samarbejder, der allerede findes og evt. kan foreslå andre former."*

I sagens natur kan det være svært at vurdere ansøgernes evne til samarbejde, da det først viser sig efter ansættelse. Det er dog tydeligt, at det er et aspekt, som informanterne er opmærksomme på, fordi et forkert valg af præst får langvarige konsekvenser. Betydningen af en an-

søger, der vil samarbejde, viser sig netop også ved, at nogle menighedsråd fortæller om dårlige erfaringer med tidligere præster. Det har givet menighedsrådene en ekstra opmærksomhed på emnet, men også menighedsråd, der ikke fortæller om negative erfaringer, ser samarbejde som vigtigt.

### **2.1.5 Sociale kompetencer**

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

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

#### **Beslutning om genopslag**

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

## Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder

Vurderingen af, om ansøgerne har det, der skal til, sker også her i mødet, hvor de sociale kompetencer testes i praksis: *"Det er jo noget med, hvordan man taler sammen, kemi. Hvordan er man som person mere end konkrete spørgsmål. Smalltalk giver indtryk af mennesket."* Allerede ved det første møde har man et indtryk: *"Alle ansøgere henvender sig til os, inden de søger stillingen – vi får sjældent ansøgninger fra nogen, vi ikke har været i kontakt med inden. Ved det første møde er kemien afgørende."*

### **Hjælp til processen**

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

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

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

### ***Identifikation af manglende egnethed***

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

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

## **2.2 Perspektivering: Persondimensionens betydning**

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

imellem, bliver det imidlertid ekstra synligt, i hvor høj grad det personlige er afgørende. Samtidig ligger der nogle tendenser i tiden, der kan skubbe på udviklingen i forhold til personens betydning.

Vægtlægningen på præstens person genfindes i andre undersøgelser. Således viser *Religiøsitet og forholdet til folkekirken*, at præsten spiller en vigtig rolle som mediator af kirke og kristendom ved sin måde at optræde på i forbindelse med menneskers møde med kirken.<sup>5</sup> Interviewenes betoning af, at man som præst ikke må gøre forskel, men at man skal kunne tale med alle, svarer til forventningen til præsten om at inkarnere den rummelighed, som ifølge undersøgelsen *Hvad forventer folket af kirken* opfattes som kernen i kristendommen og dermed som en af kirkens centrale værdier.<sup>6</sup> Menighedsrådenes vægtlægning på autenticitet passer således med den generelle samfundstendens, hvor det er individets indre kompas, der er styrende for de valg, der træffes.<sup>7</sup> I ansættelsessituationen bliver persondimensionen og fornemmelsen af forståelse og sympati, som informanterne er enige om at kalde "kemi", således oftere end objektive kvalifikationer afgørende for, om en ansøger vurderes som egnet eller ej.

### 2.3 Konklusion

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

---

<sup>5</sup> Leth-Nissen, Karen Marie, Jais Poulsen, Maiken Friischman Larsen, Tina Langholm Larsen og Emma Helena Glasscock: *Religiøsitet og forholdet til folkekirken 2020: Bog 2 – Kvalitative studier*, København, Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter 2022, s. 52ff.

<sup>6</sup> Felter, Kirsten Donskov og Bjerrum, Ruth Søndergaard: *Hvad forventer folket af folkekirken? Et medlemsperspektiv på diskussionen om forandringer i folkekirken struktur på landet, i forstæderne og i byen*, København, Center for Kirkeforskning, KU / Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter 2015, s. 116.

<sup>7</sup> Taylor, Charles: "The Politics of Recognition", i Amy Gutmann (red.): *Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition*, Princeton, Princeton University Press 1994, 28-29.

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

Undersøgelsen tyder på, at menighedsrådene har tillid til, at præstedannelsen er fyldestgørende, uanset om man har baggrund som teologisk kandidat eller som §2-uddannet.<sup>8</sup> Den manglende egnethed hos ansøgerne handler ikke om uddannelse, men om at ansøgerne mangler den personlige dimension, der for menighedsrådene viser, at der et godt match.

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

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

Baggrunden for undersøgelsen var at få viden om, hvorfor nogle præstestillinger bliver genopslået på grund af manglende egnede ansøgere,

---

<sup>8</sup> Der findes også ansøgere med en §1a-baggrund, men disse har ikke nået at optræde som ansøgere til stillinger i 2023.

når der numerisk uddannes et tilstrækkeligt antal kandidater til at dække behovet. Undersøgelsen har vist, at vurdering som egnet ifølge menighedsrådene forudsætter, at der findes et godt personligt match mellem ansøger og menighedsråd. Da dette er noget andet end objektive kvalifikationer, vil man derfor kunne forvente, at der fortsat vil ske genopslag af præstestillinger, så længe der er få ansøgere per stillingsopslag.

### 3. Undersøgelsens metoder

#### 3.1 Del 1: Ingen egnede ansøgere

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

Fremgangsmåden har været, at vi har udarbejdet et struktureret spørgeskema, der kunne fungere som skabelon for samtalerne. Selve interviewene er gennemført som telefoninterview i perioden maj-juni 2024. Interviewene er med informanternes tilladelse blevet optaget på diktafon. En enkelt informant ønskede ikke dette. Undervejs i interviewene har interviewereren udfyldt det strukturerede spørgeskema. Efterfølgende har informanterne fået tilsendt et resumé af samtalen til godkendelse med mulighed for, at de kunne korrigere, hvilket har været med til at sikre, at vi har gengivet deres opfattelser korrekt. Enkelte har benyttet sig af dette,

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

Den valgte periode for præstestillinger med genopslag er 2023, da genopslagsprocesserne kan forventes at være i nogenlunde frisk erindring. Der var 21 genopslag, der levede op til kriterierne. Ét enkelt opslag måtte udgå, da det ikke var muligt at få kontakt med en informant, som havde været involveret i processen. Analysen bygger derfor på 20 opslag af faste præstestillinger, som alle har været opslået første gang i 2023, og hvor første genopslag har fundet sted i 2023. Enkelte er genopslået anden og evt. tredje gang i 2024.

For to stillingers vedkommende er der sket ændringer i opgaver og beskæftigelsesgrad undervejs. En enkelt stilling er blevet omlagt til en anden stilling. Denne type opslag indgår ikke i den kvantitative analyse, som kun opererer med stillinger, der opslås uforandret i hele perioden.<sup>9</sup> Da ændringer i opgaver og/eller kvote kan ses som en strategi til at tiltrække ansøgere, har vi imidlertid valgt at medtage dem i den kvalitative analyse.

Af de 20 stillinger er de 14 opslået to gange. Én af disse afventer et tredje opslag. 5 stillinger er opslået tre gange, hvoraf én afventer et fjerde opslag. 1 stilling har været opslået fire gange.

Af de 20 stillinger var 6 ubesatte på undersøgelsestidspunktet. 2 stillinger var i proces med igangværende opslag; 2 afventede nyt opslag i efteråret, 1 var nedlagt/omdannet til en anden stilling, og 1 var uafklaret.

Det mindste antal ansøgere i første opslag er én. Én enkelt stilling har haft seks ansøgere i første opslag. I 11 tilfælde har antallet af ansøgere ved genopslag været højere end ved det oprindelige opslag. I 6 tilfælde

---

<sup>9</sup> Mortensen, Bjarke Schönwandt, Helena Grovn og Karen Marie Leth-Nissen: *Præster i folkekirken 2023 – Tal og tendenser*, København, Folkekirken's Uddannelses- og Videnscenter 2023, s. 59.



har det modsatte været tilfældet; her har antallet af ansøgere ved genopslag været lavere end ved det oprindelige opslag. I 3 tilfælde har antallet af ansøgere været uforandret.

### **3.1.1 Repræsentativitet og validitet**

Vi har valgt at tage udgangspunkt i samtlige stillingsopslag, der levede op til udvælgelseskriterierne for genopslag i en given periode. Vi kan ikke sige noget om, hvorvidt resultaterne ville have set anderledes ud i andre tidsperioder eller ud fra andre kriterier for udvælgelse. Det er ikke alle sognetyper, der er repræsenteret i undersøgelsen. Undersøgelsen dækker bl.a. ikke sogne i større byer. Når det f.eks. kommer til spørgsmålet om holdning til vielse af personer af samme køn, kan vi derfor ikke svare på, om dette også er afgørende for menighedsrådenes valg her. Ud fra undersøgelsen synes menighedsrådenes stillingtagen dog mere at være knyttet til placering på den folkekirkelige midte end til sognestørrelse.

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

### **3.1.2 Anonymitet**

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

## **4. Referencer**

*Betænkning fra Udvalget om Præstemangel, Kirkeministeriet 2018.*

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

Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter, *Genopslåede præstestillinger*, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter [under udgivelse].

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

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

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

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

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

## **5. Bilag**

### **5.1 Bilag 1: Interviewguide til del 1: "Ingen egnede ansøgere"**

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

## Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder

Pastoratets navn:

Informantens status (menighedsrådsformand på opslagstidspunktet/andet):

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

*Vi skal tale om den præstestilling, der er slået op i X-måned 2023 første gang, og vi kan se, at stillingen er genopslået X antal gange.*

*Hvor mange ansøgere har der været til de forskellige opslag?*

*Var der nogen interesserede, der ikke sendte ansøgning, og ved I hvorfor?*

*Var der nogen, der var ude på besøg, inden de sendte ansøgning?*

*Fik I noget indtryk af kandidaterne her?*

*Blev nogen af ansøgerne kaldt til samtale? Og i så fald, hvor mange?*

*Var det menighedsrådet, der besluttede, at stillingen skulle genopslås?*

### **Ressourcer brugt på stillingsopslag**

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

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

### **Processen**

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

## **Kriterier for vurdering af ansøgerkvalitet**

*Ledte I efter en bestemt profil hos de mulige kandidater?*

*Har ansøgerens alder, om det er en ny eller erfaren, eller køn, civilstand, familie, sådan nogle ting – er det fx noget, I har gjort jer nogle tanker om?*

*I lægger vægt på, at det skal være en præst, der ... kan du sige lidt mere om det?*

*I opslag nr. ... har I omformuleret fra ... til ... Kan du huske, hvad der ligger bag denne omformulering?*

*Hvis der er andre præster ansat i pastoratet, har det så haft betydning for, hvilken kandidat I ledte efter til denne stilling?*

*Hvordan kan man mærke, at det er en præst med de rigtige egenskaber? Hvordan ved I, at det er en, der ville passe godt ind ved jer?*

*Hvad var det, der overbeviste jer om, at der ikke var nogen egnede ansøgere?*

*Ændrer jeres forventninger til den potentielle kandidat sig undervejs i processen, hvor I har slået stillingen op flere gange?*

*Ender I med at få alle jeres ønsker til kandidaten opfyldt, eller har der været noget, der har overrasket jer (– det kan fx være, at I er endt med at ansætte en person, der ikke lige passede på stillingsbeskrivelsen ved første øjekast)?*

## **Vurderingsprocessen**

*Kan du sige lidt om, hvilken rolle biskoppen og provsten har spillet i den her proces?*

## Præstemangel – Analyse af udfordringer og muligheder

*Synes I, at I har fået den hjælp ude fra, som I har brug for?*

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

### **Eventuelt**

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