

# I hvert enkelt tilfælde...

Introduktionsordninger for præster  
i folkekirkens stifter

*- en redegørelse ved Jørgen Skov Sørensen, ph.d.*



FOLKEKIRKENS  
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER

I HVERT ENKELT TILFÆLDE  
INTRODUKTIONSORDNINGER FOR PRÆSTER I FOLKEKIRKENS STIFTER

Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter  
København 2015

# Indhold

## Introduktion

### 0. Sammenfatning

### 1. Metode og kontekst

#### 1.1. Formål: processen omkring E17

#### 1.2. Arbejdsmetode

##### 1.2.1. Indsamling af empiri

##### 1.2.2. Semistrukturerede interviews

#### 1.3. Dokumenterede behov

##### 1.3.1. "Hvad siger nye præster om...?" ved Erling Andersen

##### 1.3.2. Undersøgelse af præsters introforløb ved Præsteforeningen

##### 1.3.3. Rapport (uden titel) ved Jens Rønn Sørensen

##### 1.3.4. Forskningsprojekt vedr. præsters jobintroduktion ved Ulla Schmidt

#### 1.4. Udvalgte tidligere initiativer

##### 1.4.1. Betænkning 1503: "Uddannelse og efteruddannelse af præster"

##### 1.4.2. Introprojekt ved Mogens Lindhardt og Jens Rønn Sørensen

##### 1.4.3. Kateketikprojekt ved Leise Christensen og Erling Andersen

#### 1.5. Nationale ordninger og tiltag

##### 1.5.1. [www.folkekirkenspersonale.dk](http://www.folkekirkenspersonale.dk)

##### 1.5.2. Præstehåndbogen

##### 1.5.3. Personalepolitik for præster i folkekirken

##### 1.5.4. Biskoppernes fælles drøftelser

###### 1.5.4.1. Fælles folder vedr. ansøgningsprocedurer

###### 1.5.4.2. Fælles introfolder til nyansatte i embede

### 2. Ordninger og tiltag

#### 2.1. Folkekirkens stifter

##### 2.1.1. Københavns Stift

##### 2.1.2. Helsingør Stift

##### 2.1.3. Roskilde Stift

2.1.4. Lolland-Falster Stift

2.1.5. Fyens Stift

2.1.6. Aalborg Stift

2.1.7. Viborg Stift

2.1.8. Aarhus Stift

2.1.9. Ribe Stift

2.1.10. Haderslev Stift

## 2.2. Andre aktører

2.2.1. Landsforeningen af Menighedsråd

2.2.2. Præsteforeningen

2.2.3. Folkekirkens teologiske højrefløj

2.2.4. Konventer og virtuelle fællesskaber

## 3. Analyse

### 3.1. Gennemgående elementer

3.1.1. Mentorordninger og supervision

3.1.2. Pastoralt frihedsideal

3.1.3. Decentral implementering

3.1.4. Løst regelsæt

3.1.5. Ikke national

3.1.6. Ingen indberetningspligt

### 3.2. Divergerende elementer

3.2.1. Mentorkorps

3.2.2. Honorering

3.2.3. Mentoruddannelse

3.2.4. Forordninger

3.2.5. Terminologi

## 4. Iagttagelser

### Bilagliste

## Introduktion

Redegørelsen "I hvert enkelt tilfælde: Introduktionsordninger for præster i folkekirkens stifter" er resultatet af en projektansættelse ved Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV). Undersøgelsen er planlagt og foretaget af Jørgen Skov Sørensen, ph.d., forankret ved FUV København og under uddannelses- og afdelingsleder Ulla Morre Bidstrups ledelse.

Redegørelsen er først og fremmest et værktøj, hvis funktion er at åbne og kvalificere en igangværende drøftelse af uddannelse og introduktion til præsteembede, herunder særligt sammentænkningen af den forberedende uddannelse, den obligatoriske efteruddannelse og introduktion i embede, iværksat af Kirkeministeriet og FUV under benævnelsen E17.

Hvor den forberedende pastoraluddannelse i Aarhus og København ligesom den nationale obligatoriske efteruddannelse i alt væsentligt er skemalagt og fælles for henholdsvis studerende og præster, har introduktionen i embede, der typisk er tilrettelagt og koordineret i hvert enkelt stift, indtil nu været stort set udokumenteret. Redegørelsen afhjælper denne situation ved at fremlægge, beskrive og analysere samlet dokumentation vedr. introducerende ordninger og tiltag for nyordnede præster i de 10 folkekirkelige stifter.

Redegørelsen er qua sin karakter dokumenterende og har som sådan ikke i sig selv et organisatorisk eller politisk sigte. Af samme årsag indeholder den ikke anbefalinger. Dog indgår der et vist uomgængeligt mål af subjektive til- og fravalg – bevidste såvel som ubevidste - i redegørelsens struktur, prioriteringer og iagttagelser.

Jørgen Skov Sørensen, ph.d.

31. juli 2015

## 0. Sammenfatning

Den aktuelle redegørelse vedr. introduktionsordninger for præster i folkekirkens stifter viser gennem præsentation af en række væsentlige forudgående undersøgelser, publikationer og nationale tiltag, at folkekirken i nogen grad på nationalt plan og i særdeleshed på stiftsplan har rettet opmærksomhed mod forholdene omkring præsters introduktion i embede.

Som et nyt element i rækken af undersøgelsesresultater bidrager redegørelsen med en samlet beskrivelse af introducerende ordninger og tiltag i folkekirkens 10 stifter. Herudover fremlægger redegørelsen empirisk dokumentation for ordningernes karakter og formål gennem bilagte foldere, rammebeskrivelser og andre fremstillinger, som gengiver tiltag på området og danner det formelle billede af bestræbelserne for at kvalificere rammerne ved modtagelse af nyuddannede og nyansatte præster i hvert enkelt stift.

Fremlæggelsen sker med særligt henblik på mentor- eller vejlederordninger, hvor en erfaren kollega tilknyttes den nyansatte i hvert enkelt tilfælde, og i nogen grad med henblik på en række stifters aktive supervisorsordninger, hvor fagligt uddannede supervisorer står til rådighed for nyere præster med arbejdsvejledning og systematisk grupperefleksion over egen praksis.

Redegørelsen indeholder endvidere et perspektiverende udblik til initiativer fra såkaldte "andre aktører" – foreninger og organisationer, der står uden for folkekirkens sogn-provsti-stift struktur, og som ikke er forankret i kirkeministerielt regi, men dog er en del af den brede folkekirkelige virkelighed, nyordnede præster kommer i kontakt med.

I lyset af den samlede beskrivelse af introducerende ordninger og tiltag i folkekirkens 10 stifter godtgør en tværgående analysedel stærke fælles træk og sammenlignelige løsningsmodeller indbyrdes mellem stifterne. Den påviser imidlertid parallelt hermed fundamentalt divergerende holdninger og strukturer.

Afsluttende formuleres fem centrale iagttagelser foretaget på baggrund af redegørelsen og redegørelsens bilagte empiriske materiale. Iagttagelserne blotlægger tre indfaldsvinkler, der på forskellig vis og med varierende udtryk vil kunne genfindes i hele undersøgelsen. Indfaldsvinklerne kan udtrykkes gennem begrebspar, der signalerer såvel spænding som balance:

- Kollegialt vs. professionelt
- Frivilligt vs. obligatorisk
- Lokalt vs. nationalt

Introducerende ordninger og tiltag blandt nyordnede og nyansatte præster i folkekirkeligt regi finder aktuelt sted inden for rammerne af disse tre begrebspar.

## 1. Metode og kontekst

Afsnit 1 "Metode og kontekst" påviser dels den sammenhæng og kontinuitet, redegørelsen politisk, historisk og organisatorisk indgår i, dels skildrer afsnittet redegørelsens tilblivelse med særlig vægt på de anvendte metoder og arbejdsgange.

De metoder, som er bragt i anvendelse med videst mulig generering af ny, kortlagt viden for øje inden for projektets ressourcemæssige begrænsninger, er kvalitative standardmetoder ved denne type undersøgelser: indsamling og systematisering af empiri kombineret med interviews med aktører på området - ressourcpersoner og politisk ansvarlige – i folkekirkens ti stifter.

Redegørelsen kan vanskeligt læses og forstås uden kendskab til den sammenhæng, den indgår i – herunder tidligere behandlinger af emneområder, som problemmæssigt ligger tæt op ad og i nogen grad belyser redegørelsens anliggende: introduktionsordninger for præster i folkekirkens stifter. Afsnit 1.3. med underafsnit fremhæver centrale folkekirkelige undersøgelser, dokumenter og publikationer, som leder op til beslutningen om at iværksætte den aktuelle undersøgelse, og er på denne vis med til at kvalificere redegørelsens indhold med såvel indsigt som udblik.

### 1.1. Formål: Processen omkring E17

Formålet med den aktuelle undersøgelse er at kortlægge de job- og embedsintroducerende ordninger og tiltag, der som hovedregel ligger placeret mellem pastoralseminariet og den obligatoriske efteruddannelse, de to obligatoriske dele af introduktionen til præsteembede i folkekirken. Hvor pastoralseminariet og den obligatoriske efteruddannelse er velkendt, velbeskrevet og veldokumenteret, er der ikke tidligere samlet en oversigt over stifternes introduktionsbestræbelser.

Der er væsensforskelle mellem stifternes tiltag på den ene side og de obligatoriske, nationalt forankrede institutioner på den anden. Stifternes ordninger og tiltag er typisk lokalt forankret i provstierne og har ikke samme institutionaliserede karakter som de nationale ordninger. Endvidere er der stor diversitet i måden, hvorpå de enkelte stifter organiserer og implementerer introducerende ordninger for præster i embede.

Kirkeministeriet har i samklang med FUV som del af den resultataftale, der er indgået mellem ministeriet og FUV, ytret ønske om en sammentænkning af den forberedende pastorale uddannelse, den obligatoriske efteruddannelse og introduktion i embede lokalt. Kirkeministeriet og FUV har bl.a. formuleret opgaven på denne vis: "Arbejdet påbegyndes med at tilvejebringe et beslutningsgrundlag for en fremtidig sammentænkning af den forberedende uddannelse, obligatoriske efteruddannelse og de bestræbelser, der gøres i forbindelse med introduktion til embedet".<sup>1</sup>

Nærværende redegørelse er et kvalificerende delelement af det beslutningsgrundlag, som resultataftalen fordrer. Der er nedsat et udvalg i FUV regi, som skal implementere aftalen - det såkaldte E17 udvalg.<sup>2</sup> Undersøgelsen, der præsenteres nedenfor, skal i første række oplyse de drøftelser, der foretages i E17 udvalget. Ultimativt skal den være med til at klæde FUVs bestyrelse på til at tage beslutninger vedr. det samlede uddannelsesstilbud, der er målrettet teologiske kandidater og folkekirkens nye præster i embede.

---

<sup>1</sup> Bilag 1.1. "Resultataftale Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter", afsnit 2.1.1. Hovedområde 1. Uddannelse og introduktion til præsteembedet.

<sup>2</sup> Udvalget består af rektor Hans Vium Mikkelsen, uddannelsesleder Ulla Morre Bidstrup, lektor Anita Hansen Engdahl, lektor Leise Christensen, sognepræst og uddannelsesleder i Fyens Stift Jens Rønn Sørensen samt sekretær ved FUV København Lone Bagge. Projektmedarbejder Jørgen Skov Sørensen har i ansættelsesperioden deltaget som ekstern ressourceperson.

Der har indtil medio 2015 været afholdt tre møder i E17 udvalget samt ét møde i en udvidet kreds af interessenter. Der afholdes i november 2015 et opsamlende døgnsseminar, hvor nærværende redegørelse skal drøftes som et bidrag til E17 udvalgets scenarier og anbefalinger. I døgnsseminaret deltager E17 udvalget og FUVs bestyrelse, ligesom folkekirkens biskopper og andre interessenter udpeget af stifterne samt repræsentanter fra en række interesseorganisationer med relation til præsteuddannelsen er inviteret.

E17 udvalgets endelige anbefalinger behandles i FUVs bestyrelse i januar 2016. Bestyrelsen sender herefter de(t) endelige forslag i høring, marts 2016.

## 1.2. Arbejdsmetode

Opgaven vedr. en redegørelse for stifternes bestræbelser på at modtage præster i embede har taget udgangspunkt i, at FUV ønskede samlet og systematiseret viden vedr. de stiftsbaserede tiltags karakter, indhold og formål.

Implementeringen af stifternes introducerende ordninger og tiltag finder først og fremmest sted i provstierne. Da projektets ressourcemæssige rammer ikke har tilladt en udtømmende undersøgelse af forholdene i samtlige folkekirkens 107 provstier, blev det på et tidligt tidspunkt i projektforsøget besluttet, at undersøgelsen måtte læne sig tæt op ad stifternes indsigts på området.

Stifterne har imidlertid vist sig at være det administrative led i folkekirken, som velvilligt både har kastet lys over det enkelte stifts overordnede politikker og ønsker på området og samtidigt har stillet sig til rådighed for spørgsmål og orientering vedr. diversiteten af forhold på provstiniveau – i de fleste stifter gennem direkte interviews med udvalgte provster, der har deltaget i projektmøder på stiftsadministrationerne.

Redegørelsen har således først og fremmest indhentet dokumentation og viden gennem besøg og interviews på folkekirkens 10 stiftsadministrationer i perioden 1. april til 30. juni, 2015. Da forholdene og strukturerne vedr. systematiske introduktioner af præster varierer fra stift til stift, har det været op til den enkelte biskop og stiftsadministration at sammensætte det interviewpanel, som projektet har haft adgang til.

Ligeledes har det været stifternes beslutning, hvorvidt der skulle være tale om et samlet interview med flere deltagere eller individuelle interviews med de udvalgte ressourcepersoner i stiftet. Dette har medført en vis uensartethed i interviewformen men har samtidigt været med til at give et mere retvisende billede af det enkelte stifts politikker og bestræbelser på området. Det fremgår af gennemgangen af de enkelte stifter i afsnit 2.1. med underafsnit, hvilke personer, der har deltaget i interviews i de enkelte stifter, og på hvilket grundlag.

For at skabe et fyldigere billede af de tilbud, der møder nye præster i embede, berører projektundersøgelsen ud over stifternes ordninger kort en række tværgående og nationale tiltag i foreninger og institutioner, der ikke er del af sogn-provsti-stift strukturen i folkekirken. Disse er samlet benævnt "andre aktører", i afsnit 2.3. Viden og dokumentation er her samlet via interviews med relevante ressourcepersoner.

### 1.2.1. Indsamling af empiri

Der er i løbet af undersøgelsen indsamlet beskrivelser af ordninger og tiltag, som de er formuleret og nedfældet i de enkelte stifter. Denne dokumentation indgår i redegørelsen som bilag og samler for første gang empirisk dokumentation for samtlige introducerende ordninger og tiltag, der findes i folkekirkens 10 stifter. Det er biskopper og stiftsadministrationer, der har foretaget udvælgelsen af dokumentation efter instruks omkring hvilken type, der er relevant til belysning af projektopgaven.



Der er stor variation i dokumentationen fra de 10 stifter. Nogle stifter har set et behov for systematiske beskrivelser af de lokale ordninger, mens andre har ønsket at holde sig til at minimum af nedfældede bestemmelser. Dette forhold afspejles og uddybes i afsnit 3.1.4. og 3.2.4. nedenfor.

Endvidere skal det bemærkes, at der i en række tilfælde er tale om dokumentation, som angiveligt står over for en sproglig og indholdsmæssig revision, ligesom der ikke altid er fuldstændig overensstemmelse mellem de nedfældede forordninger og den aktuelle praksis i det enkelte stiftet og stiftets provstier. Det kan fx skyldes, at praksis har vist sig uforenelig med de fra centralt hold formulerede ordninger, fx at de har været for administrativt tunge, eller der kan være tale om lokale tilpasninger i det enkelte provsti, således som mange af ordningerne tillader det eller endog opfordrer til det. Se også her afsnittene 3.1.4. og 3.2.4. nedenfor.

Man kan sige, at mens stifternes nedfældede forordninger repræsenterer et grundlæggende ideelt syn på stiftets tiltag på området, afspejler de interviews, der er foretaget med det enkelte stifts biskop og andre medarbejdere i højere grad den aktuelle situation. Dette forhold har – som en bi-effekt af projektet - i flere tilfælde under fællesinterviews blandt stiftets medarbejdere givet anledning til overvejelser omkring reformulering af eksisterende ordninger.

Analyserne i afsnit 3. med underafsnit bygger således først og fremmest på de foreliggende interviews med baggrund i de nedfældede ordninger. Gengivelsen af ordninger og tiltag i de ti stifter, således som den fremgår af afsnit 2.1. med underafsnit, bygger imidlertid primært på de nedfældede ordninger – dog med skyldig hensyntagen til de oplysninger om indholdsmæssige ændringer, som de enkelte interviews har bragt frem i lyset.

### 1.2.2. Semistrukturerede interviews

Der er i projektet anvendt semistruktureret interviewmetode i samtlige af folkekirkens 10 stifter. Denne interviewteknik sikrer en vis gennemgående systematik i samtlige interviews, samtidigt med at den tillader særlige forhold i det enkelte stift eller hos den enkelte interviewede at få plads til at udfolde sig.

De enkelte interviews er ikke registreret som lydfiler. Projektmedarbejderen har noteret undervejs i de enkelte interviews og har efterfølgende samlet og systematiseret noterne i en elektronisk tekstfil. I de tilfælde, hvor der er foretaget flere individuelle interviews i samme stift, er notaterne fra samtlige interviews resumeret i én tekstfil, der afspejler hovedpointerne i det aktuelle stift.

De semistrukturerede interviews er baseret på nedenstående spørgsmål, oprindeligt udsendt til stifterne og op imod mødet i det enkelte stift tillige til samtlige udpegede interviewdeltagere.

*Hvilke tiltag er der for modtagelse af nye præster i stiftet? Herunder funktionspræster, præster i løntilskudsordninger og præster i vikarsættelser?*

- Udbydes der obligatoriske og/eller frivillige (intro)kursusdage?
- Forefindes der fast modtagelses-/intropraksis hos biskop, provst, tillidsmand, kolleger?
- Er der mentor-ordninger eller vejlederordninger
- Varetages eller koordineres de i givet fald af faste folk?
- Er der foretaget ansættelser eller afsat præstekvoter øremærket til disse funktioner?
- Hvordan udpeges eventuelle mentorer og vejledere? Uddannes disse til opgaven?
- Foretages der samlings af nye kolleger i erfaringsgrupper el.lign.?
- Er der intro-tilbud på særskilte områder: f.eks. konfirmandområdet?
- Er tidligere tiltag opgivet? I givet fald hvorfor? Er der planer om fremtidige tiltag?

Som tidligere nævnt, fremgår det af afsnit 2.1. med underafsnit, hvilke personer, der er blevet interviewet i de enkelte stifter, samt hvorvidt der har været tale om samlede eller individuelle interviews. Individuelle interviews er typisk foretaget over tre kvarter til en time, mens gruppeinterviews typisk har taget 2-2½ timer.

Interviews med repræsentanter og ressourcepersoner fra den gruppe, som i afsnit 2.2. benævnes "andre aktører" har været baseret på spørgsmål tilpasset den enkelte aktør og har ikke fulgt et tværgående interviewmatrix som i stifterne. Udvælgelsen af interviewpersoner er foretaget i dialog med den enkelte institution, organisation eller forening.

### 1.3. Dokumenterede behov

Det er for en stor dels vedkommende dokumenteret, at der er et stigende ønske og behov i folkekirken generelt for systematiske introduktions- og uddannelsesforløb vis a vis nyuddannede præster i første embede. Tiltag baseret på lokale kræfter og som supplement til de pastorale uddannelser og til den centralt i FUV baserede obligatoriske efteruddannelse er efterspurgt.

Nærværende redegørelse dokumenterer ikke selvstændigt sådanne behov for introduktionsprogrammer i stifterne men peger på undersøgelsesresultater, der inden for de senere år har påvist ønsket hos nyuddannede præster i første embede. Undersøgelsesresultater tjener i den aktuelle sammenhæng som ramme og baggrund for den gennemførte undersøgelse af igangværende bestræbelser på dette felt i folkekirkens 10 stifter.

#### 1.3.1. "Hvad siger nye præster om...?" ved Erling Andersen

Den mest systematiske og tilgængelige dokumentation på området<sup>3</sup> er lektor ved FUV Erling Andersens rapport "Hvad siger nye præster om varighed af Pastoralseminariet, om praktikforløbet og om modtagelsen i deres første stilling" fra januar 2013.<sup>4</sup> Rapporten opererer med et treleddet uddannelsesforløb, hvor første og sidste led er fælles for alle præster i folkekirken, mens det midterste led, de lokale tiltag, varierer såvel fra stift til stift som inden for det enkelte stift.

Den forberedende uddannelse: Pastoralseminariet af 17 ugers varighed inkl. 4 ugers praktikophold  
Jobintroduktion: Særlige lokale tiltag i det enkelte stift – fx mentorordninger og lignende  
Den obligatoriske efteruddannelse: 4 x 1 uge inden for de første 5 års ansættelse

Rapporten fokuserer på sammenhængen mellem jobforberedelse og jobintroduktion. Den forsøger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt alle præster, der i 2012 tog del i den obligatoriske efteruddannelse,<sup>5</sup> at besvare spørgsmålet "Hvordan har de nye præster oplevet modtagelsen i deres første job som præst?".

Erling Andersen konkluderer for hele folkekirkens vedkommende, at "der er markante tegn på, at jobintroduktionen og den praktiske indføring i præstetjobbet er mangelfuld".<sup>6</sup> Konklusionen underbygges af tal, idet

---

<sup>3</sup> Professor (MSO) Ulla Schmidt, Afdeling for Kultur og Samfund på Aarhus Universitet, arbejder aktuelt på en detaljeret og systematisk, kvalitativ og kvantitativ undersøgelse af præsters erfaringer med den obligatoriske efteruddannelse i FUV regi samt andre tiltag på stiftsplan. Undersøgelsesresultater er endnu ikke fuldt tilgængelige. Se dog afsnit 1.3.4. nedenfor.

<sup>4</sup> Bilag 1.3.1. "Hvad siger nye præster om...?". Selve undersøgelsen er gennemført i perioden 26. november til 14. december 2012.

<sup>5</sup> I alt drejer det sig om 226 præster, hvoraf 192 (85%) har responderet på undersøgelsens spørgsmål.

<sup>6</sup> Bilag 1.3.1. "Hvad siger nye præster om...?", p. 4.

alene 41 % af de præster, som har besvaret undersøgelsen, har haft en mentor tilknyttet i deres første job trods det, at mentorordninger fremhæves som en grundsten i stifternes bestræbelser på at sikre en gennemgribende introduktion af nyansatte præster.<sup>7</sup>

Rapporten viser imidlertid også, at der er stor variation alt efter hvilken type ansættelse, der er tale om. Hos de fastansatte præster fik 78 (56%) tilknyttet en mentor, mens tilsvarende tal for de på forskellig vis tidsbegrænsede præsteansættelser er 15 (19%) - altså en signifikant forskel. Rapporten viser dog ikke, hvorvidt der er tale om en nedprioritering af mentorordningen overfor tidsbegrænsede ansatte i første embede fra stifternes side, eller om der også er et element af fravalg fra de korttidsansatte præsters side.<sup>8</sup>

Erling Andersen kan således slås fast, at "eftersom godt 40% af nyordnede ansættes i en tidsbegrænset stilling, betyder det, at mange så at sige lades alene i den første periode".<sup>9</sup> Erling Andersens undersøgelse viser imidlertid også markant utilfredshed med de mentor- og vejlederordninger, som stifterne ellers i vid udstrækning tilbyder:

"Mange af respondenternes kommentarer fortæller om en usystematisk ordning og om uklarhed både hos mentorerne/tutorerne og de nye præster om målet og formålet med ordningen. Mange har oplevet, at de har fået tildelt en mentor/tutor, men der blev aldrig oprettet kontakt til mentor/tutor. Og der er mange kommentarer om mentorer/tutorer, der ikke magter deres opgave".<sup>10</sup>

Erling Andersen tilskriver kritikken den omstændighed, at ordningerne i det store hele er frivillige og derfor næppe vurderes med samme alvor som fx den obligatoriske efteruddannelse. På det grundlag efterlyser han en ordning, hvor uddannelsesinstitution og aftager samlet og i fællesskab varetager introduktionen af præster i embede.<sup>11</sup>

### 1.3.2. Undersøgelse af præsters introforløb ved præsteforeningen

Den Danske Præsteforening har på grundlag af indberetninger og rapporter fra det organisatoriske bagland besluttet i 2015 at foretage en undersøgelse af præsters introforløb i folkekirkens provstier. Jens Chr. Bach Iversen, formand for foreningens Arbejds miljøudvalg, er ansvarlig for undersøgelsen og beskriver formålet som et ønske om større viden vedr. arbejdsmiljøforhold i folkekirken.

Undersøgelsen afviger på dette felt fra den aktuelle FUV initierede undersøgelse, der først og fremmest er orienteret i retning af uddannelses- og oplæringsaspekterne i stifternes introforløb. De to felter kan dog næppe adskilles fuldstændigt, og FUV bør under alle omstændigheder følge op på Præsteforeningens undersøgelsesresultater.

Konkret er der medio marts 2015 gået en henvendelse ud til samtlige stiftsbestyrelsesformænd – formænd for tillidsmændene i det enkelte stift - i Præsteforeningen, hvori disse bedes undersøge og melde tilbage, hvilke tiltag, der findes i deres respektive provstier med henblik på at lette indgangen til embede for de nyansatte præster – som nævnt med særligt henblik på arbejdsmiljø.

---

<sup>7</sup> Ibid. p. 13.

<sup>8</sup> Den aktuelle redegørelse viser imidlertid, at der i høj grad er tale om et bevidst men også argumenteret fravalg fra stifternes side, se afsnit 2.1. med underafsnit.

<sup>9</sup> Ibid. p. 25. Nærværende undersøgelse aktualiserer ikke disse tal men dokumenterer alene, hvilke ordninger, stifterne har iværksat. Der henvises til Ulla Smidts kvantitative undersøgelse for en opdatering af Erling Andersens resultater.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Ibid. p. 18 og 24.

Planlægning og implementering af undersøgelsen er foregået uden umiddelbar koordinering med FUVs aktuelle projekt, men Præsteforeningens stiller gerne undersøgelsens resultater til rådighed for FUV med en forventning om, at disse kan brede billedet ud af den virkelighed, nye præster i embede møder lokalt.

Undersøgelsen har ifølge Signe Ettrup på foreningens sekretariat endnu ikke kastet resultater af sig, der kan betegnes som systematiske eller dækkende, ligesom svarprocenten generelt har været lav. Iværksættelsen af undersøgelsen er imidlertid i sig selv interessant og vidner om, at der er fokus på området fra adskillige aktører i folkekirken, der ser et udtalt behov for at agere.<sup>12</sup>

### 1.3.3. Rapport (uden titel) ved Jens Rønn Sørensen

Jens Rønn Sørensen, præst og uddannelsesleder i Fyens Stift, har som del af sine stiftsbaserede opgaver udarbejdet en kort rapport, som søger at afdække, hvordan præster modtages i embede i andre stifter end Fyens Stift. Undersøgelsen er baseret på samtaler med én præst og én provst fra samtlige øvrige ni stifter. Udvælgelsen er baseret på Jens Rønn Sørensens personlige netværk og betegnes af forfatteren selv som "ganske uvidenskabelig".<sup>13</sup> Rapporten, der også indeholder en række anbefalinger, som forfatteren baserer på indkomne oplysninger, er vedlagt som bilag 1.3.3.

Rapporten beskæftiger sig ikke kun med et uddannelses- og oplæringsmæssigt perspektiv men ser på hele forløbet ved ansættelser – inklusiv opslag, prøveprædiken og samtaler med menighedsråd. Undersøgelsen afslører stor diversitet i praksis inden for stifterne.

Vedr. mentor- og vejlederpræsteordninger påpeger Jens Rønn Sørensen særligt to forhold. For det første et ønske blandt de adspurgte præster og provster om, at de forskellige modeller, som forefindes i alle stifter, var af mere fastlagt karakter, hvilket forventeligt ville styrke effekten for den enkelte præst. Ligeledes at der bliver udviklet en "vejlederpræstefaglighed" - at mentorerne eller vejlederpræsterne med henblik på at styrke deres indsats, bør gennemgå et kursusforløb, der fagligt kvalificerer deres opgaveløsning vis-a-vis de nyansatte præster.

Rapporten ligger på mange måder i forlængelse af Erling Andersens undersøgelse fra 2013<sup>14</sup> og henviser da også til dennes dokumentation og konklusioner. Jens Rønn Sørensens rapport bekræfter en række af de mangler vedr. introduktion af nye præster i folkekirkens stifter, som Erling Andersens undersøgelse dokumenterede tilbage i 2013.

### 1.3.4. Forskningsprojekt vedr. præsters jobintroduktion ved Ulla Schmidt

Professor MSO Ulla Schmidt er aktuelt i gang med en empirisk undersøgelse - kvalitativ og kvantitativ - af præsters erfaringer med og syn på start i nyt embede – herunder erfaringer med mentorer og vejlederpræster. Undersøgelsen er institutionelt forankret på Teologisk Institut, Aarhus Universitet, og gennemføres i samarbejde med FUV. Som del af den kvantitative undersøgelse er der udsendt spørgeskemaer til samtlige deltagere i den obligatoriske efteruddannelse siden 2007. Svarprocenten ligger aktuelt<sup>15</sup> lige over 50%.

Det er i flg. Ulla Schmidt endnu for tidligt at drage gyldige konklusioner på baggrund af de indkomne data, men resultaterne vil, når de foreligger, danne en vigtig spejling til den indhentede viden, som nærværende

---

<sup>12</sup> Se også afsnit 2.2. nedenfor.

<sup>13</sup> Således i flg. mailkorrespondance med Jens Rønn Sørensen.

<sup>14</sup> Se afsnit 1.3.1. ovenfor.

<sup>15</sup> 2. juli 2015.

redegørelse fremlægger. Hvor sidstnævnte dokumenterer stifternes ordninger og tiltag oppefra, hos "afsenderne" så at sige, viser Ulla Schmidts projekt modtagelsen og virkningen af de samme tiltag og ordninger nedefra, nemlig hos "brugerne" af mentorer og vejlederpræster. Undersøgelsen vil således være et vigtigt element i det fulde billede af stifternes indsats.

Ulla Schmidts kvantitative spørgeskemaundersøgelse følges op af en kvalitativ undersøgelse i form af fokusgruppintervjuer i efteråret 2015. Resultaterne fra undersøgelsen forventes publiceret løbende i efteråret 2015 og i begyndelsen af 2016.

## 1.4. Udvalgte tidligere initiativer

Der har en årrække været taget initiativer vedr. modtagelsen af præster i nyt embede i folkekirken. I de følgende afsnit beskrives kort en række eksempler såvel fra en kirkeministeriel som en uddannelsesmæssig vinkel. Eksemplerne tjener som illustration af såvel teoretiske som praktiske tilgange til de udfordringer, afsnit 1.3 med underafsnit påpeger.

### 1.4.1. Betænkning 1503: "Uddannelse og efteruddannelse af præster"

Betænkning 1503 "Uddannelse og efteruddannelse af præster"<sup>16</sup> spiller, trods det at den har nogle år bag sig, stadig en rolle i stifternes forståelse af mentor- og vejlederordningers betydning og relevans. Der referes i vid udstrækning til den såkaldt "røde betænkning", når provster og biskopper skal beskrive deres tilgang til emnet.

Betænkning 1503 blev til på grundlag af en kirkeministerielt nedsat arbejdsgruppe og drøfter forhold omkring uddannelse og efteruddannelse af præster, herunder anbefalinger af introducerende ordninger. Således er betænkningens afsnit 4.4.7. viet arbejdsgruppens tanker om en national stiftsbaseret "tutor- og supervisorsordning",<sup>17</sup> der skal fungere "som praktisk supplement til den vejledning, den nye præst i øvrigt får ved ansættelsen, f.eks. fra provsten".<sup>18</sup>

Arbejdsgruppen foreslår således, at samtlige stifter iværksætter en ordning, der består i, at "nye præster kan få anvist en erfaren præst, som kan fungere som tutor for dem ved at træde til med især praktiske råd og vejledning om arbejdet som præst".<sup>19</sup> Betænkningen lister herefter forslag til ordningens indhold og udformning, således som arbejdsgruppen forestiller sig den bedst muligt sammensat.

Det er få anbefalinger og forslag i Betænkning 1503, der er blevet direkte implementeret i folkekirken, men betænkningen har vist sig at inspirere til en række ordninger og tiltag, som syv år efter udgivelsen i er virkelighed. Projektets interviews i folkekirkens stifter vidner om, at betænkningens anbefalinger på området har haft betydning for udviklingen i stifternes indsats omkring introducerende tilbud, og ligeså gør de projekter, der beskrives nedenfor i afsnit 1.4.2. og 1.4.3.

### 1.4.2. Introprojekt ved Mogens Lindhardt og Jens Rønn Sørensen

Delvist som udløber af anbefalingerne i Betænkning 1503, iværksatte tidl. rektor ved Pastorseminariet i København Mogens Lindhardt sammen med sognepræst Jens Rønn Sørensen, ansat i en 50% lektorstilling samme sted med dette projekt for øje, et ambitiøst introprojekt for nyansatte præster. Projektet, som var

---

<sup>16</sup> Betænkning 1503: Uddannelse og efteruddannelse af præster. Kirkeministeriet 2008. Betænkningen er grundet sit omfang ikke vedlagt som bilag men kan downloades fra Kirkeministeriets [hjemmeside](#).

<sup>17</sup> Betænkning 1503 anvender såvel termen "tutor", "mentor" og "arbejdsvejleder" – se også afsnit 3.2.5. nedenfor.

<sup>18</sup> Betænkning 1503 p. 142.

<sup>19</sup> Ibid.

finansieret af Kirkeministeriets omprioriteringspulje, løb i perioden 2010 til 2013 og omfattede 25 sognepræster i fast fuldtidsstilling<sup>20</sup> fra udvalgte stifter: Aalborg, Ribe, Lolland-Falster, Roskilde og København.

Formålet med projektet var "[a]t tilbyde nyansatte præster et introduktionsforløb, som bygges op i samarbejde mellem de ressourcer, der er i uddannelsesinstitutionerne og i provstierne/stifterne".<sup>21</sup> Nytænkningen i projektet var i høj grad sammenlignet med eksisterende introordninger i stifterne – i det omfang, sådanne eksisterede – at der blev medtænkt koordination og ressourcefordeling mellem stifter og provstier lokalt og de daværende nationale folkekirkelige uddannelsesinstitutioner i Aarhus, København og Løgumkloster.

Evalueringen af projektet viser stor tilfredshed blandt de involverede parter men også, at en del elementer, der var forudset i den oprindelige projektbeskrivelse, af forskellige årsager ikke kunne gennemføres.<sup>22</sup> Til gengæld kom mentor- og vejlederordninger til at spille en større rolle end forudset. Da projektet overordnet havde introduktionsforløb for øje fandt projektledelsen det gunstigt også at træde til med støtte via supervision til mentor- og vejlederpræster i de tilfælde, hvor sådanne eksisterende ordninger ikke fungerede optimalt. Evalueringen anbefaler en supervisorsordning for mentorer generelt. Samtidigt anbefaler evalueringen en egentlig faglig opgradering af mentorerne via kvalificerende uddannelsesforløb.<sup>23</sup>

Introprojektet for nyansatte præster er åbenlyst ambitiøst og kostbart på arbejdstimer såvel nationalt som lokalt. Evalueringen prissætter ikke projektet i kroner og øre, men meget tæt kontakt mellem den enkelte præst og medarbejdere fra Pastorseminarierne samt skræddersyede tiltag og ordninger tilpasset den enkelte præst er tidkrævende og derfor også omkostningstungt. Evalueringen indeholder en del anbefalinger, som er uafhængige af det egentlige projekt, men projektet som sådan står tilbage som et pilotprojekt, der ikke er videreført i den oprindelige form.

### 1.4.3. Kateketikprojekt ved Leise Christensen og Erling Andersen

Et vist overlap og en vis parallelitet med Introprojektet behandlet i afsnit 1.4.2. ovenfor findes i det såkaldte "Kateketikprojekt", iværksat af lektorerne Erling Andersen og Leise Christensen ved FUV.

Projektet, der løb som pilotprojekt fra 2012 til 2014, havde til formål "at skabe større sammenhæng mellem pastorseminariet, den obligatoriske efteruddannelse og den frie efteruddannelse i samspil med de religionspædagogiske konsulenter".<sup>24</sup> Aalborg, Viborg, Aarhus, Ribe, Odense, Helsingør og Roskilde Stifter var involveret i projektet. Alle, der blev ansat i første embede i disse stifter, blev del af et efteruddannelsesforløb i eget stift med hensigten at styrke konfirmationsforberedelsen gennem en opkvalificering af underviseren via vejledning, supervision og dannelse af netværksgrupper i stiftet.

Projektet byggede i sin grundsubstans på de religionspædagogiske konsulenter, som findes i samtlige stifter og havde som præmis, at det var disse konsulenter, der lokalt udførte projektets arbejde i samarbejde med provst og mentorpræst i de sammenhænge, hvor en sådan var udpeget. Projektets nationale niveau, det

---

<sup>20</sup> Det var oprindeligt planen, at der i projektet også skulle indgå præster i vikariater, konstitutioner og jobtræningsordninger. Disse grupper blev imidlertid valgt fra. Herudover var der 5 præster, der af forskellige årsager ikke gennemførte projektet.

<sup>21</sup> Se bilag 1.4.2.a. "Introprojekt for nyansatte præster".

<sup>22</sup> Se bilag 1.4.2.b. "Rapport vedr. Introprojekt for nyansatte præster" (NB: Der er efter alt at dømme tale om en fejl-datering på rapportens forside, som skriver 2011. Selve rapporten refererer til begivenheder i såvel 2012 og 2013).

<sup>23</sup> Bilag 1.4.2.b. "Rapport vedr. Introprojekt for nyansatte præster", p. 9.

<sup>24</sup> Bilag 1.4.3.a. "Kateketikprojekt: Styrkelse af konfirmationsforberedelsen".

daværende FIP, havde til opgave at støtte de religionspædagogiske konsulenter med uddannelse, vejledning og dannelse af netværk på tværs af stifterne.

Evalueringen af projektet er gennemgående positiv.<sup>25</sup> Til trods for projektet grundlæggende var målrettet nye sognepræster i fuldtidsembede, viser evalueringen, at der også er et behov for at involvere præster i vikarstillinger, konstitueringer og i stillinger med løntilskud. Evalueringen sætter tillige fokus på to områder, som kræver afklaring i forhold til et potentielt mere permanent samarbejde mellem det nationale og det lokale niveau.

For det første fordres der en klar arbejds- og ansvarsfordeling mellem repræsentanten for det nationale niveau, provsten, den religionspædagogiske konsulent og mentorpræsten – dette kræver forhandlinger og større bevidsthed om samarbejdets præmisser. Uklarhed stresser den præst, som samler aktørerne om sig, og derfor er klar og jævnlig kommunikation afgørende. For det andet er der behov for klarhed omkring økonomien. Hvem er fx økonomisk ansvarlig for uddannelsesmoduler, der er nationalt forankret, men som kommer stifterne til gavn? FUV? Eller stifterne?

Som pilotprojekt er Kateketikprojektet afsluttet i 2014 men lever videre i forskellige former i en række stifter, dog uden FUVs mellemværende ud over de religionspædagogiske konsulents netværk, som samles i FUV regi. I flere stifter arbejder den religionspædagogiske konsulent sammen med mentorpræsterne og provsterne og danner således et kateketisk supplement til mentorordningerne, således som de er udformet lokalt. En opfølgende statusrapport fra en række af de stiftskonsulenter, der har videreført dele af projektet, er gjort tilgængelig. Rapportens forfattere anbefaler her "at projektet hører under FUV og indgår i den samlede modtagelse og efteruddannelse for nye præster".<sup>26</sup>

## 1.5. Nationale ordninger og tiltag

Modtagelsen af præster i nyt embede er som det bevidnes ovenfor først og fremmest en opgave, der ligger lokalt i det enkelte stift. Der findes imidlertid en række initiativer og administrative tiltag, som på nationalt plan henvender sig til præster og særligt til nye præster i embede. I de følgende afsnit beskrives tre betydelige nationale initiativer, som er forankret dels i Kirkeministeriet, her er der tale om både et generelt tilbud til alle folkekirkens ansatte og et tiltag målrettet præster, dels blandt folkekirkens biskopper, hvis udspil er målrettet nye præster i embede.

### 1.5.3. [www.folkekirkenspersonale.dk](http://www.folkekirkenspersonale.dk)

Hjemmesiden [folkekirkenspersonale.dk](http://www.folkekirkenspersonale.dk), som administreres af Kirkeministeriet, er primært målrettet kirkefunktionærer og andre medarbejdere end præster i folkekirken. Den indeholder imidlertid oplysninger, som også har interesse for præster og måske særligt for nye præster i embede, heriblandt links til bekendtgørelser og cirkulærer bl.a. om uddannelse og efteruddannelse i folkekirken, om fysisk og psykisk arbejdsmiljø og om menighedsrådenes rolle – sidstnævnte betegnes ofte som pligtlæsning for nye præster i interviews med mentorpræster og provster i stifterne.

På hjemmesiden annonceres desuden "Introkursus for nyansatte i Folkekirken", en relativ ny ordning, som gælder alle nyansatte i folkekirken med en arbejdstid over 8 timer, herunder præster. Kurserne tilbyder introduktion til folkekirkens historie, folkekirkens organisation og økonomi, folkekirken som arbejdsplads,

---

<sup>25</sup> Bilag 1.4.3.b. "Kateketikprojekt. Afsluttende evaluering og afrapportering".

<sup>26</sup> Bilag 1.4.3.c. "Rapport over kateketikprojekt, udarbejdet marts 2015".

folkekirkens gudstjenester og kirkelige handlinger og folkekirken lokalt og regionalt. Kursernes afholdes typisk i et samarbejde mellem et par nabostifter og annonceres da på de stiftsadministrerede hjemmesider.

Initiativtagerne til kurserne er en bred skare af administrative og faglige aktører i folkekirken: Kirkeministeriet, stifterne, Den Danske Præsteforening, Danmarks Provsteforening, Forbundet Af Kirke- og Kirkegårdsansatte, Dansk Kirkemusikerforening, Dansk Organist og Kantor Samfund samt Landsforeningen af Menighedsråd. En rundspørge i stifterne viser, at nyansatte præster kun i ringe omfang deltager i disse kurser.

#### 1.5.4. Præstehåndbogen

Hvor hjemmesiden folkekirkenspersonale.dk har en bred målgruppe blandt folkekirkens medarbejdere, er Præstehåndbogen dedikeret folkekirkens præster. Den er udarbejdet af samtlige stifter i fællesskab og indeholder de almindeligt gældende ansættelsesvilkår, som er fælles for alle præster uanset stiftstilhør, herunder lønvilkår inkl. bl.a. praktiske forhold som kørselsgodtgørelse og rådighedsordning, fravær inkl. bl.a. ferie, sygdom og orlov, øvrige ansættelsesforhold inkl. bl.a. tjenesteboligordninger og MUS samt fratrædelse.

Præstehåndbogen fremhæves af administrative medarbejdere på stifterne som helt grundlæggende læsning for nye præster i embede. Det drages imidlertid i tvivl, i hvor høj grad Præstehåndbogen faktisk anvendes af nye præster. Præstehåndbogen ligger sammen med en række andre håndbøger på intranet.kirkenettet.dk.

#### 1.5.5. Personalepolitik for præster i folkekirken

På samme vis som præstehåndbogen.dk er "Personalepolitik for præster i folkekirken"<sup>27</sup> møntet på præster generelt, men igen er oplysningerne, som politikken indeholder, særligt relevante for nye præster i embede.

"Personalepolitik for præster i folkekirken" er udarbejdet af en arbejdsgruppe om psykosocialt arbejdsmiljø for præster i folkekirken og udgivet af Ministeriet for Ligestilling og Kirke i 2012. Arbejdsgruppen har bestået af repræsentanter fra henholdsvis Kirkeministeriet for Ligestilling og Kirke, Den danske Præsteforening, Landsforeningen af Menighedsråd, biskopperne, Danmarks Provsteforening og stiftskontorcheferne.

Publikationen minder for en stor dels vedkommende om Præstehåndbogen og henviser da også i vid udstrækning til denne. Formålet med en separat udgivelse fremstilles som "en beskrivelse af rammer, ressourcer og redskaber, som sætter præsten i stand til at udføre sin opgave som forkynder og leder", og endvidere hedder det, at personalepolitikken har "til formål at sikre rammerne for, at præsten kan varetage embedets vidt facetterede opgaver bedst muligt, sådan som det er i både ansættelsesmyndighedens og folkekirkens medlemmers interesse".<sup>28</sup>

Af særlig interesse for nyansatte præster – og præster, der står umiddelbart over for ansættelse - er afsnit 2 vedr. ansøgningsproces og ansættelse. Afsnit 3, som behandler introduktion til det nye embede, har også åbenlyst interesse for nyansatte og nævner specifikt mentor/tutorordninger: "Nyansatte præster tilbydes en mentor/tutor, evt. fra et andet sted i stiftet, til drøftelse af spørgsmål af faglig og praktisk karakter, samt til en mere generel introduktion til arbejdet. Mentoren bør være en erfaren kollega, men ikke en foresat".<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Bilag 1.5.5. "Personalepolitik for præster i folkekirken".

<sup>28</sup> Bilag 1.5.5. "Personalepolitik for præster i folkekirken", p. 3.

<sup>29</sup> Med denne formulering indikerer personalepolitikken, at der eksisterer en obligatorisk landsdækkende mentor- eller vejlederordning. Dette er som bekendt ikke er tilfældet.



Det er uklart, hvorvidt udgivelsen retter sig mod ansatte præster, og således klargør, hvad ansatte præster kan forvente fra folkekirkens, arbejdsgivers eller menighedsrådets side, eller mod menighedsråd, som på den vis kan få overblik over, hvilke forpligtelser, rådet har i forhold til sognets præst. Personalepolitikken vægter under alle omstændigheder forholdet mellem præst og menighedsråd højt og understreger i afsnit 4 og underafsnit - med henvisning til "Lov om menighedsråd" - den gensidige forpligtelse til samvirke mellem præst og menighedsråd.<sup>30</sup>

### 1.5.6. Biskoppernes fælles drøftelser

I lyset af den opmærksomhed, vigtigheden af gode introduktioner til præster i nyt embede er blevet givet gennem såvel anbefalingerne i Betænkning 1503<sup>31</sup> som Erling Andersens empiriske undersøgelser i rapporten "Hvad siger nye præster om varighed af pastoralseminariet, om praktikforløbet og om modtagelsen i deres første stilling?" fra 2013<sup>32</sup> har folkekirkens biskopper i foråret 2014 drøftet fælles tiltag på nationalt plan vedr. muligheder for at optimere nye præsters beskæftigelsesindgang i folkekirken og lette arbejdet og samarbejdet i sognet i præstens første periode.

Biskopperne har i 2014 haft to initiativer på dagsordenen, dels udarbejdelse af en informationsfolder med arbejdstitlen "Fælles præstefolder til nyuddannede ansøgere", der i detaljer forklarer processen fra en præstestilling opslås ledig over ansættelsesprocedurer til ordination og indsættelsesgudstjeneste, og dels en "Biskoppernes fælles velkomst", som er et første forsøg på at arbejde i retning af en fælles introfolder, der beskriver den første tid som præst i embede.

Det fælles arbejde, som oprindeligt havde Lise-Lotte Rebel og Karsten Nissen som tovholdere, har ligget stille i en periode, men blev igen drøftet på biskoppernes møde 20. – 22. april 2015. Tine Lindhardt og Marianne Christiansen er nu ansvarlige for det videre arbejde.

Projektmedarbejderen er på møde med Tine Lindhardt den 16. april 2015 blevet orienteret om initiativernes forløb, og det er aftalt med Tine Lindhardt og Marianne Christiansen, at biskoppernes drøftelser sættes i bero, indtil nærværende redegørelse er offentliggjort. Denne aftale er bekræftet på biskoppernes møde i april. Afsnit 1.5.6.1. og 1.5.6.2. nedenfor introducerer kort biskoppernes initiativer.<sup>33</sup>

#### 1.5.6.1. Fælles folder vedr. ansøgningsprocedurer

Biskopperne drøftede på deres møde i april 2014 et udkast til "Fælles præstefolder til nyuddannede ansøgere (version 3.0)". Udkastet indeholder en basal orientering vedr. processen op til indlevering af selve stillingsansøgningen, ansættelsesprocessen, tiden efter indstilling til ansættelse, bispeeksamen, ordination og indsættelse. Herudover lægger udkastet op til, at folderen skal indledes med en "fælles velkomst fra landets biskopper" – denne indledning er endnu ikke formuleret.

Udkastet til folder behandler ikke tiden efter ordination og indsættelse, i flg. Tine Lindhardt med den begrundelse, at der er stor variation i praksis rundt om i stifterne. Se dog afsnit 1.5.6.2 nedenfor.

---

<sup>30</sup> Projektinterviews i stifterne viser da også, at netop samarbejde mellem præst og menighedsråd giver anledning til frustrationer for mange nyansatte.

<sup>31</sup> Se afsnit 1.4.1.

<sup>32</sup> Se afsnit 1.3.1.

<sup>33</sup> De dokumenter og udkast, som biskopperne har drøftet, er i det aktuelle projekts varetægt men vedlægges ikke som bilag, da der er tale om udkast og skitser, der ikke er tiltænkt offentliggørelse.

Biskoppernes udkast til en fælles præstefolder minder, hvad angår indhold, i hovedtrækkene om publikationen "Værd at vide om præsteansættelse" udarbejdet i samarbejde mellem Landsforeningen af Menighedsråd og Den danske Præsteforening<sup>34</sup> - dog er sidstnævnte noget fyldigere og først og fremmest målrettet menighedsrådene med oplysninger og instruks vedr. korrekt ansættelsesprocedure. Biskoppernes udkast er målrettet præster men må i sagens natur berøre en lang række af emner, som også "Værd at vide om præsteansættelse" berører.

Der er tillige et vist sammenfald med afsnit 2 i "Personalepolitik for præster i folkekirken", som netop omhandler rekruttering, herunder ansøgningsproces og ansættelse. Se afsnit 1.5.5. ovenfor.<sup>35</sup>

### 1.5.6.2. Fælles introfolder til nyansatte i embede

Trods anerkendelse af forskellige traditioner og procedurer i de ti stifter har biskopperne på deres møde i april 2014 også drøftet et fælles udkast til en "introfolder". Der foreligger en rå skitse, som i hovedtrækkene bygger på en folder, Viborg Stift har produceret, hvilket fremgår af skitsen.

Bag drøftelserne har ligget et ønske om en folder med en fælles del, der omhandler bl.a. provstens rolle ved nyansættelser, forhold omkring indflytning, brugen af DAP og anden IT, menighedsrådets rolle og mentorpræstens funktion. Herudover er folderen tænkt at indeholde et afsnit, som afspejler særlige forhold, der gør sig gældende i det enkelte stift, fx supervisionsordninger, kateketikprojekter, særlige studieordninger eller stiftspræstekurser.

Interviews med initiativets tovholdere, Tine Lindhardt og Marianne Christiansen, giver indtryk af, at den "Fælles præstefolder til nyuddannede ansøgere" (se afsnit 1.5.6.1.) har biskoppernes prioritet i forhold til fælles introfolder til nyansatte i embede.

---

<sup>34</sup> Bilag 1.5.4.1. "Værd at vide om præsteansættelse"

<sup>35</sup> Se i øvrigt afsnit 2.2. "Andre aktører" for initiativer i regi af Præsteforeningen og Landsforeningen.

## 2. Ordninger og tiltag

De ordninger og tiltag, som beskrives i afsnit 1.5. med underafsnit, har alle som (del)mål på forskellig vis at indføre nye præster i embede. De er alle af generel karakter, idet de i deres målsætning og målgruppe dækker samtlige sogne, provstier og stifter i folkekirken. Den målrettede og individuelt tilpassede form for introduktion til embede ligger imidlertid i stifternes lokale ordninger og tiltag. Sådanne ordninger og tiltag udtænkes typisk på stiftsniveau og implementeres derefter på provstiniveau, hvor kendskabet til såvel den nye præst i embede som til de lokale folkekirkelige forhold er størst, og hvor et individuelt tilpasset forløb bedst muligt kan iværksættes.

Som følge af den opmærksomhed, der gennem de senere år har været givet behovet for lokalt forankrede introducerende tiltag overfor nye præster,<sup>36</sup> har samtlige 10 stifter i folkekirken gennem de senere år iværksat ordninger, som skal bistå præsters indtræden i første embede. Mest gængs er forskellige udgaver af mentorordninger,<sup>37</sup> hvor en ny præst får tilknyttet en ældre, erfaren præst – typisk i det første ansættelsesår. Stifterne er ikke forpligtet til at iværksætte sådanne ordninger, og ingen stifter omtaler ordningerne som decideret obligatoriske. Der er tale om tilbud.

Afsnit 2.1. nedenfor dokumenterer og beskriver de ordninger, som folkekirkens 10 stifter medio 2015 tilbyder præster i nyt embede. Beskrivelserne bygger – som beskrevet i afsnit 1.2. med underafsnit ovenfor – på interviews i stifterne samt på indsamlet empirisk dokumentation, som for hvert enkelt stift er vedhæftet redegørelsen. Der er tale om dokumentation, der ikke tidligere har været fremlagt samlet, men også om materiale, der ifølge stifternes ansvarlige bag, er underlagt løbende evaluering og i en række tilfælde står foran reformulering. Forholdene ændrer sig løbende. Samlingen repræsenterer således et øjebliksbillede af den aktuelle situation i stifterne.

Afsnit 2.2. beskriver herefter – i mindre intensiv form – en række initiativer, som ligger uden for den folkekirkelige sogn-provsti-stift struktur, som ikke er tilknyttet Kirkeministeriet, og som således ikke er del af denne redegørelses primære fokus. De bagvedstående foreninger og interesseorganisationer benævnes på denne baggrund ”andre aktører”. Disse initiativer repræsenterer imidlertid en ikke ubetydelig del af den introducerende kontekst og diversitet, som stifter og provstier navigerer i, tiltag, der på den ene eller anden vis i stifterne angives at have indflydelse på en stor del af præster i nyt embede, og som derfor bør nævnes alene i kraft af den indflydelse de øver parallelt med stifternes ordninger.

### 2.1. Folkekirkens stifter

Introducerende ordninger og tiltag, som de tilbydes i stifterne, er denne redegørelses primære fokusområde. Afsnit 2.1. med underafsnit udgør således – sammen med afsnit 3 - redegørelsens undersøgelsesmæssige hoveddel. Beskrivelserne som sådan beskæftiger sig primært med de grundpræmisser, ordningerne i de enkelte stifter bygger på, idet der henvises til de vedlagte bilag for yderligere detaljer.

Mens der er en vis sammenlignelighed i de ti prosabeskrivelser, afspejler de hver især og med hver sin form og indhold de samtaler, der er ført i det enkelte stift, og de medarbejdere, der er interviewet. Da der er arbejdet med semi-strukturerede interviews vil accentueringer og lokale prioriteringer kunne spores i det enkelte afsnit.

---

<sup>36</sup> Se afsnit 1.3 med underafsnit ovenfor.

<sup>37</sup> Ordningerne kan, som det påvises nedenfor, have forskellige udformninger selv inden for det enkelte stift, beroende på den lokale provsts dispositioner og den enkelte præsts behov i hvert enkelt tilfælde.

Flere stifter tilbyder arbejdsvejledningskurser under titler som "Samarbejde, kommunikation og personlig planlægning" eller "Personlig planlægning for præster", i de fleste tilfælde under ledelse af konsulent Eva Brow Simonsen. Vedlagt findes eksempel på et sådant kursusforløb, bilag 2.1.a. "Efteruddannelse for præster i Århus Stift" samt en grafisk fremstilling af et lignende kursus, bilag 2.1.b. "Personlig planlægning for præster".

Eksemplet, som er stillet til rådighed af Aarhus Stift, er illustrativt for samtlige stifter, der har valgt at tilbyde denne type efteruddannelse. Kurserne høster generelt stor anerkendelse hos deltagere og stiftsadministrationer.<sup>38</sup>

Parallelt hermed opererer samtlige stifter med supervisionsordninger. Ikke alle stifter har aktuelt fungerende supervisionsgrupper, men alle råder over supervisorer, der er uddannet fra FUV og følger de retningslinjer for supervision, som Sammenslutningen af Supervisorer i Folkekirken har vedtaget.<sup>39</sup> Supervisionsgrupper tager typisk over der, hvor mentorforløb eller vejledning afsluttes ét til to år inde i præsteansettelsen.

### 2.1.1. Københavns Stift

I Københavns Stift er der som del af projektet gennemført separate interviews med sognepræst og mentor Christiane Gammeltoft-Hansen den 13. maj 2015<sup>40</sup> og biskop Peter Skov-Jakobsen den 9. juni 2015. Københavns Stifts mentorordning er nedfældet i et kort dokument "Mentorordning i Københavns stift, landemodet 2014", der er vedlagt denne redegørelse som bilag 2.1.1. Stiftets nuværende mentorordning er behandlet på stiftets landemøde i 2014, men en lignende ordning har eksisteret siden 2009. Der er ikke planer om at ændre markant på den gældende ordning.

Københavns Stift har valgt at operere med et mentorkorps, der består af to sognepræster i København, Christiane Gammeltoft-Hansen og Stig Boel, samt pensioneret provst, Frank Kjærgaard, på Bornholm. Som mentorer i korpset udpeger biskoppen "duelige og dannede" præster, som kan samtale fagligt og personligt. Det er også biskoppen, der vælger mentor for den enkelte nye præst, hvorefter valget meddeles den aktuelle provst. Det vægtlægges i stiftet, at et mentorforløb ikke rækker ud over ét år. Der må ikke opstå et afhængighedsforhold mellem mentor og præst. Der er mulighed for deltagelse i supervisionsordning i stiftet efter mentorforløbet.<sup>41</sup>

Målgruppe for mentorordningen er sognepræster i faste stillinger. Konstituerede præster og vikarpræster får også dog opmærksomhed i hvert enkelt tilfælde – det er stiftets provster blevet enige om – men indgår ikke i mentorordningen. Arrestuspræsterne i stiftet er heller ikke omfattet af den stiftsbaserede mentorordning, men overlades til det traditionelt set meget nære samarbejde med kolleger på arbejdsstederne. Det samme gør sig gældende med sygehuspræsterne, som tillige samarbejder på tværs af hospitaler.

Forhold, som forventes drøftet mellem mentor og præst, er centreret omkring præstens pastorale og kirkelige kerneopgaver, omkring stiftets organisation og om samarbejde lokalt og i stiftet generelt. Opgaven for mentor er, at iscenesætte refleksion over præsternes egen praksis. Der skal ideelt set være tale om samtaler med fælles værdiuddrag – et sted man kan afprøve teologi, liturgi og pastorale holdninger i et lukket

---

<sup>38</sup> Der efterspørges generelt i de stifter, hvor kurset har været afholdt, et nationalt initiativ med lignende indhold, udbudt til alle stifter i FUV regi.

<sup>39</sup> Se supervisor.dk for flere detaljer.

<sup>40</sup> Sognepræst og mentor Stig Boel skulle have deltaget i interviewet med blev forhindret pga sygdom på dagen.

<sup>41</sup> For supervisionsgrupperne i Københavns Stift står sognepræsterne Christian Busch og Pia Sundbøll.

rum, samtaler om det, der sker i stiftet, det helt konkrete, praktiske og indføringen i, hvad det vil sige at være præst i netop Københavns Stift.

Der er tale om fortrolige samtaler, som ikke er del af stiftets tjenstlige system. Stiftets mentorer mødes dog én gang årligt med biskoppen – ikke for at afrapportere fra samtalerne, men for i fællesskab at identificere og pege på tendenser blandt de nyansatte og vedr. opfattelsen af præsterollen blandt nyuddannede. Det er muligt at sige fra over for mentorordningen, men det hænder stort set aldrig.

Mentorerne bedes således primært om at arbejde sammen med den nye præst omkring det pastoraltekniske, men det anerkendes fra stiftets side, at det ofte kan være vanskeligt at udgrænse det sjælesørgeriske fra det rent faglige. Her er det særligt samarbejdsproblemer med menighedsråd eller kolleger, som kan give anledning til samtaler, der ligger på kanten af mentorens primære opgave. Anerkendelsen heraf kommer tillige til udtryk, når det hedder, at mentor og præst ikke må tilhøre det samme sogn eller provsti. Biskoppen understreger, at alvorlige problemstillinger vedr. samarbejde altid bør behandles ad tjenstlig vej.

Mentorer honoreres i Københavns Stift som en anerkendelse af den arbejdsindsats, der lægges i opgaven. Der er til gengæld ingen planer om at uddanne stiftets mentorer særskilt til opgaven. En cand. theol. eksamen sammen med erfaring fra eget embede anses for tilstrækkelig. Der er således ikke umiddelbart opbakning til en decideret vejlederuddannelse med stifternes mentorer som målgruppe.

Hverken biskop eller mentor ser nogen stærk sammenhæng eller kontinuitet mellem pastoralseminarerne, mentorordningen i stiftet og den obligatoriske efteruddannelse. Hver for sig fungerer de tre dele udmærket i sig selv og bidrager hver på sin vis til (ud)dannelsen af de nye præster, men hverken biskop eller mentorpræster ser de tre led som dele af et hele ud over den tilknytning, som består i, at den enkelte præst typisk gennemgår de forskellige led i et personligt kontinuum. Der efterspørges heller ikke en sammenhæng.

### 2.1.2. Helsingør Stift

I Helsingør Stift er der efter aftale med biskoppen gennemført interview med biskop Lise-Lotte Rebel den 15. juni 2015. Helsingør Stifts mentorordning er beskrevet i en "Præstefolder" fra 2011, som sendes til alle nye præster i stiftet. Bag præstefolderen står biskoppen samt en række af stiftets provster og faglige konsulenter. Folderen behandler stiftet generelt, præsterollen og de ordninger, der er iværksat for præster i stiftsregi, herunder mentorordning specifikt, og peger på de muligheder, stiftet tilbyder i kraft af dets tilknyttede konsulenter, fx religionspædagogisk konsulent og kommunikationskonsulent. Præstefolderen er vedlagt denne redegørelse som bilag 2.1.2.a.

Stiftets nuværende mentorordning stammer fra 2011, men en lignende ordning har eksisteret en række år inden da. Der er ikke planer om at ændre markant på den gældende ordning. Stiftets Arbejdsmiljøudvalg udvikler aktuelt på en såkaldt "Værktøjskasse til brug for et godt arbejdsmiljø", hvori også mentorordningen kort berøres i en form, der er helt på linje med den, som er beskrevet i præstefolderen fra 2011.<sup>42</sup> Tidligere samlede biskoppen alle nyansatte inden for et kalenderår til et orienteringsmøde, men gør det ikke længere, da antallet af nyansatte i stiftet pt nærmer sig 50 på årsbasis.

Helsingør Stift udmærker sig ved i vid udstrækning at benytte den offentlige løntilskudsordning for ledige ved ansættelse af præster i supplerende korttidsstillinger. Præster ordineret og ansat til disse stillinger indgår ikke i mentorordningen, da de som del af løntilskudsordningen altid relaterer tæt til en ældre kollega i samme sogn. Ordningen anses på denne baggrund som en form for mentorordning, hvor den nyansatte

---

<sup>42</sup> "Værktøjskasse til brug for et godt arbejdsmiljø" vedlægges ikke som bilag, idet der kun foreligger et udkast, som endnu ikke er godkendt til offentliggørelse. Et eksemplar er i projektets varetægt.

præst indgår i et forløb, der kan beskrives som et praktikforløb. Ordningen hyldes angiveligt af mange menighedsråd, der ansætter tidligere løntilskudsansatte i varige stillinger, idet disse præster kommer med lidt mere erfaring end helt nye kandidater.

Helsingør Stift har gennem en længere årrække opereret med et mentorkorps, aktuelt omkring 15 ”garvede og erfarne præster”,<sup>43</sup> der evner at modtage nye kolleger. Mentorerne honoreres ikke, ligesom de heller ikke forberedes til opgaven gennem en decideret uddannelse. Det kan komme på tale, at der gives særlige engangsvederlag til mentorer. Der er ikke oprettet en kvoteret stilling i stiftet til at varetage eller udvikle ordningen. Det er således udelukkende biskoppen, der er ansvarlig for ordningens gennemførelse, ligesom det er biskoppen, der udpeger mentor til den enkelte præst, hvorefter provsten meddeles, hvem, der er udpeget.

Mentorordningen anskues som et ikke-tjenstligt supplement til de tjenstlige samtaler med provst og biskop, et supplement, hvis mål er understøttende kollegiale erfaringsudvekslinger og dannelse af netværk i stiftet. Ordningen indeholder ideelt set i hvert enkelt tilfælde samtaler om dels samarbejde og arbejdstilrettelæggelse, dels de pastorale kerneopgaver som forkyndelse, gudstjeneste, sjælesorg, kirkelige handlinger og undervisning, men bør også behandle behov og mål for kvalificerende efteruddannelse hos den enkelte præst.<sup>44</sup>

Mentorordningen varer for den enkelte præst mellem 6 måneder og ét år men kan, såfremt det ønskes, forlænges. Der tilbydes parallelt med mentorordningen samtalegrupper ved stiftets teologiske konsulent. Samtalegrupperne er centreret om supervision af gudstjeneste og prædikenvirksomhed og sammensættes af såvel erfarne som nybegyndere blandt stiftets præster. Alle forventes både at give og at modtage i disse grupper. Der kan nedsættes samtalegrupper med andet pastoralt eller teologisk fokus, hvis der er et ønske om det.

Efter det første år tilbydes der generelle supervisionsgrupper for samtlige præster i stiftet – individuelt eller i grupper med 5-8 deltagere. Målet er faglig og teologisk refleksion over egen praksis som præst. Stiftet råder over et antal uddannede supervisorer.<sup>45</sup>

Biskop Lise-Lotte Rebel tænker ikke stiftets mentorordning ind i en sammenhæng med pastoralseminariet eller den obligatoriske efteruddannelse. Mentorordningen beskrives som stiftets egen ordning, der fungerer uafhængigt af de nationale tiltag.

### 2.1.3. Roskilde Stift

I Roskilde Stift har der været gennemført ét samlet interview med religionspædagogisk konsulent Stinna Ahrenst, sognepræst Anne-Marie Nybo Mehlsen og biskop Peter Fisher-Møller den 30. juni 2015. Roskilde Stifts mentorordning præsenteres i folderen ”Præst i Roskilde Stift”, der er vedlagt denne redegørelse som bilag 2.1.3.<sup>46</sup> Folderen, som er redigeret af Anne-Marie Nybo Mehlsen, har været i brug siden 2008 og står

---

<sup>43</sup> Således udtrykker biskop Lise-Lotte Rebel det i interviewet på spørgsmål vedr. mentorernes kompetencer for at indgå i ordningen.

<sup>44</sup> Se bilag 2.1.2.a. ”Præstefolder”, p. 19.

<sup>45</sup> Ordningen administreres af sognepræst Christine Gjerris. Se bilag 2.1.2.a. Helsingør Stift Præstefolder, p. 20, for yderligere detaljer samt bilag 2.1.2.b. Helsingør Stift Supervisionsordning.

<sup>46</sup> Bilag 2.1.3. ”Præst i Roskilde Stift”. Folderen beskriver ud over stiftets mentorordning i kortform tilbud om supervision og retræte samt indeholder en opfordring til stiftets præster om at tage sig en sjælesørger.

over for en revision. Der har ikke været foretaget en systematisk evaluering af ordningen siden den trådte i kraft.

Roskilde Stift har ikke et mentorkorps. I princippet kan enhver præst i stiftet blive mentor for nye kolleger, men som hovedregel vælges præster med mindst 3 års erfaring fra embede. Det er den lokale provst, der udpeger, og der er ikke altid systematisk tilbagemelding til biskoppen fra provstiet om, hvilke valg, der er foretaget i hvert enkelt tilfælde. Der sendes heller ikke systematisk en evaluering af det enkelte forløb til biskoppen eller stiftet efter afsluttet mentorforløb. Biskop Peter Fischer-Møller ser her et klart forbedringspotentiale i den gældende ordning. Provsterne vælger altid en mentor fra samme provsti men aldrig fra samme pastorat.

Ordningen er målrettet præster i faste stillinger af mere end tre måneders varighed – primært nyuddannede og præster i første embede, men mere erfarne præster, som starter job i Roskilde Stift, kan få tildelt en mentor, hvis de ønsker det. Ordningen ses som støtte og som supplement til de introduktionsbestræbelser, der altid ligger hos den lokale provst. Hvor provsten imidlertid er del af det tjenstlige system og hermed indtager en lederrolle over for præsten, er mentorernes arbejde snarere at betragte som sidemandsoplæring uden for det tjenstlige system. Det er provstens rolle at finde løsninger – det skal en mentor ikke, som det udtrykkes i interviewet.

Stiftet lægger vægt på, at der ikke i al for høj grad bliver tale om et formaliseret system. Kollegialiteten skal stå i centrum af ordningen, og ligeværdigheden mellem mentor og præst er afgørende. En illustration heraf er det, at stiftet også forventer, at mentor får noget med sig hjem som del af sin mentorrolle – får fagligt udbytte af de samtaler, der føres mellem mentor og ny præst, hvor sidstnævnte ofte vil være bedre opdateret på nyere teologisk forskning og pastorale tendenser fra tiden på pastoralseminariet – en tid, der typisk ligger umiddelbart før ansættelsen i første stilling.

Der er enighed blandt de deltagende i interviewet i Roskilde Stift om, at højere grad af formalisering og professionalisering via iværksættelsen af en evt. mentoruddannelse ville kunne rokke ved den fine kollegiale balance og ikke mindst kunne medføre risiko for udviklingen af et konkurrenceforhold mellem mentor og provst. Biskop Peter Fischer-Møller ser endvidere en risiko for, at provsten kan blive reduceret til blot og bar administrator og bureaukratisk embedsmand, hvis mentoren via professionalisering og uddannelse bliver identificeret med de pastoraltekniske spørgsmål, provsten i dag for en stor dels vedkommende har ansvar for.

Mentorer er ikke honoreret i Roskilde Stift, men der gives i en række tilfælde engangsvederlag. En egentlig systemiseret honorering frygtes at kunne rykke den kollegiale balance og styrke til den uønskede professionalisering af mentorrollen.

Ordningen i Roskilde Stift er i udgangspunktet sat til at løbe over 6 gange i det første år af ansættelsen, men kan udvides efter behov og ønsker. Parallelt med mentorordningen gør stiftet en indsats omkring religionspædagogisk oplæring via obligatorisk supervision af den nye præsts undervisningsopgaver. Det er sognepræst Stinna Ahrenst, der pt fungerer som religionspædagogisk konsulent. Der tilbydes tillige generel supervision i stiftet – også til de nyansatte, som dog oftest takker nej den første tid for at hellige sig de tilbud, der først og fremmest er målrettet netop deres gruppe. Supervisionen, der normalt finder sted i grupper af 6-8 deltagere, behandler præsterollen generelt og er ikke specifikt designet til nyansatte. Stiftet har afholdt arbejdsvejledningskurser af samme type og med samme eksterne konsulent som i Aarhus Stift.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Se afsnit 2.1.

Stiftets samlede tilbudspakke til nyansatte ses ikke umiddelbart som del af et sammenhængende forløb med pastoralseminariet før ansættelse og den obligatoriske efteruddannelse efter det første år i embede. Dele af den religionspædagogiske supervision og dannelse er dog indrettet således, at de kateketiske elementer, der grundet den begrænsede tidsramme ikke kan behandles på tilstrækkelig vis i den pastoraltekniske uddannelse i regi af FUV, i særlig grad tilgodeses.

#### 2.1.4. Lolland-Falster Stift

Der er i Lolland-Falster Stift foretaget et samlet interview med provst Anne Birgitte Villadsen, provst Michael Fagerlund, sognepræst og mentor John Andersen og nyansat sognepræst Kenneth Bjørnholt Jacobsen. Interviewet fandt sted den 17. juni 2015. Biskop Steen Skovsgaard blev på dagen forhindret i at deltage i interviewet men har efterfølgende via mail besvaret spørgsmål vedr. stiftets introduktion til nye præster i embede.

Lolland-Falster Stift har ikke en nedfældet politik eller faste retningslinjer for en introducerende mentorordning i stiftet, og muligheden for at få en mentor nævnes heller ikke i de foldere og dokumenter, der sendes til nyansatte præster. Der er imidlertid tradition for, at nyansatte præster i stiftet får tilknyttet en mentorpræst, som biskop Steen Skovsgaard udpeger, når der synes at være et behov. Der er således ikke tale om en obligatorisk ordning.

Kriteriet for, hvem, der udpeges, er, at det skal være en erfaren præst, som det skønnes vil kunne være til hjælp med de daglige og faglige spørgsmål og forhold, der opstår, når en præst starter i nyt embede. Mentorer skal ikke påvise særskilte uddannelsesmæssige kompetencer for at indgå i ordningen, og de honoreres ikke. Vikarpræster og eventuelle præster med løntilskud får ikke tilbudt en mentor i Lolland-Falster Stift.

Traditionen for potentielle mentorforløb, som er indført af den siddende biskop Steen Skovsgaard, kører uafhængigt af provsternes indsats overfor nyansatte.<sup>48</sup> Provsterne er fx ikke altid formelt orienteret om, hvem der er udpeget som mentor for en given nyansat i deres provsti, og mentorerne i stiftet har ikke nødvendigvis kendskab til hinandens mentorroller. Mentorens rolle defineres i modsætning til provstens som kollegial og ikke-tjenstlig. Der kan være et vist mål af sjælesorg i opgaven, hvorimod provsten i højere grad er teknisk-administrativ.<sup>49</sup>

De to medlemmer af interviewpanelet i Lolland-Falster Stift, som selv tidligere har været udpeget som mentorer, Anne Birgitte Villadsen og John Andersen, lægger vægt på, at man som mentor skal være en god samtalepartner og samtidigt have forståelse for den enkelte præsts forhold: er der fx tale om en enlig eller en præst i en børnefamilie etc. De få rammer for opgaven, der gives af biskoppen, giver ifølge samme to anledning til, at ordningen håndteres med stor åbenhed over for den aktuelle præsts behov, men også at målet med indsatsen ikke altid står helt klart.

Stiftet tilbyder sammen med mentorordningen deltagelse i en kateketikordning, en frivillig ordning i stiftet, hvor nye præster kan indgå i samtale med stiftets kateketikkonsulent, modtage supervision og deltage i tre netværksmøder, hvor såvel nye som mere erfarne præster indgår. Forløbet skal, som det hedder, "give anledning til refleksion og styrkelse og afklaring af egen undervisning". Der er samtidigt mulighed for at tage del i religionspædagogiske studiedage og lignende. Begge tiltag er beskrevet kort i bilag 2.1.4.b. "Religionspædagogisk ordning". Der er pt ikke aktive supervisionsgrupper i Lolland-Falster Stift.

---

<sup>48</sup> Provsternes rolle overfor nyansatte i stiftet er skitseret i bilag 2.1.4.a. "Retningslinjer for personlig kontakt mellem provst og nyansatte præster i provstiet – og emner for samtale".

<sup>49</sup> Biskop Steen Skovsgaard opfordrer herudover alle præster i stiftet til at finde sig en sjælesørger uden for stiftet.



Erfaringen i stiftet fortæller, at mentorforløbet fra tid til anden vælges fra, fordi der er meget andet at se til for de nye præster. Biskop Steen Skovsgaard ser gerne en formalisering af ordningen men mener ikke, der er behov for en decideret mentoruddannelse. Derimod efterspørges større koordination med pastoralseminariet og den obligatoriske efteruddannelse fra stiftets provster. Der er ikke aktuelt sammenhæng mellem de lokale introducerende tiltag og de nationale uddannelsesordninger ud over kontakten mellem FUV og den religionspædagogiske konsulent, sognepræst Kasper Høyer, som deltager i samlingerne af religionspædagogiske konsulenter i FUV regi.

### 2.1.5. Fyens Stift

I Fyens Stift har følgende deltaget i et samlet interview den 3. juni 2015: Bispesekretær og sagsbehandler Vibeke Krogh Madsen, sognepræst og uddannelsesleder Jens Rønn Sørensen, provst Keld Balmer samt sognepræst og vejleder<sup>50</sup> Jakob Olesen. Biskop Tine Lindhardt blev interviewet i et separat møde den 16. april, 2015. Fyens Stifts introducerende tiltag i forhold til nye præster er nedfældet i dokumentet "Introduktion af nye præster i Fyens Stift" fra 2014. Dokumentet er vedlagt denne redegørelse som bilag 2.1.5. Introduktionsordningen i stiftet har været en prioritet, siden Tine Lindhardt blev biskop i 2012.<sup>51</sup>

Fyens Stift har valgt at beskrive et toårigt introduktionsforløb i detaljer med angivelse af antal møder, tidspunktet for dem i forløbet og hvert enkelt mødes overordnede indhold. Ordningen administreres dog med løs hånd i provstierne, hvor den lokale provst er ansvarlig for forløbets gennemførelse. Både provst og vejlederpræst i interviewet omtaler det som "at spille efter gehør", hvor tema og toneart er givet, men hvor der samtidigt er plads til improvisation, og hvor der tages behørigt hensyn til kontekst og behov i hvert enkelt tilfælde.

Den omfangsrige introplan var Tine Lindhardts tiltag – efter et bredt ønske nedefra i stiftet – hvorefter den har været i høring hos provster og tillidsmænd. I princippet skal alle nyansatte præster (uden embedserfaring) tilbydes et introduktionsforløb. Der er tale om en frivillig ordning, men stiftet opfordrer kraftigt til deltagelse.<sup>52</sup>

Det er i praksis provsten, der udpeger vejleder til den nyansatte. Der efterspørges erfaring fra præsteembede samtidigt med, at vejlederpræsterne skal kunne huske og være i stand til at forstå, hvordan det er at starte som ny. Nærmeste kollega kan ikke blive vejleder for en given præst, ligesom tillidsmand, sikkerhedsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant ikke kan påtage sig rollen. Der er ikke etableret et vejlederkorps i stiftet, og der er heller ingen planer om at gøre det.

Stiftet opererer ikke med en særlig uddannelse for vejledere. Der er imidlertid i Fyens Stift oprettet en stilling som uddannelsesleder, en opgave, Jens Rønn Sørensen aktuelt varetager.<sup>53</sup> En del af opgaven er at have en støttefunktion for vejlederpræsterne, herunder at give dem instruktion i grundlæggende supervision, feedback, samtale og motivation. Det er herudover planen, at uddannelseslederen på længere sigt løbende skal forholde sig evaluerende til introduktionen af nye præster i stiftet.

---

<sup>50</sup> Fyens Stift opererer i officielle dokumenter med termen "sidemandsoplærer", men i daglig tale anvendes ordet "vejleder" om de præster, der bistår nyansatte. Se bilag 2.1.5. "Introduktion af nye præster i Fyens Stift".

<sup>51</sup> Dokumentet – eller "manualen" som det også betegnes – beskriver ud over vejlederens rolle tillige biskoppens, stiftsadministrationens og provstens rolle over for de nye præster i deres første to år i embede – altså efter ansættelse, ordination og indsættelse.

<sup>52</sup> Bispesekretær og sagsbehandler Vibeke Krogh Madsen betegner illustrativt ordningen som et "obligatorisk tilbud".

<sup>53</sup> Der er tale om en 50% stilling, der kombineres med en 50% stilling som sognepræst.

Aktuelt er der 5 – 6 præster, som er i et vejlederforløb. Kun et par præster har afsluttet den gældende ordning. Der er på den baggrund ikke foretaget en egentlig samlet evaluering af ordningen, men stiftet planlægger, at dette skal ske i 2016. De første erfaringer (som bygger på disse få eksempler) peger på, at introforløb ikke må blive for komplicerede og tidkrævende, og at der skal skabes en balance mellem obligatorisk og frivilligt, som det i høj grad er op til den enkelte provst at tage hånd om.

Fyens Stift har valgt at honorere de præster, der fungerer som vejledere, i anerkendelse af arbejdets omfang. Stiftet skriver kontrakt med vejlederpræsterne og udbetaler et funktionstillæg, som dækkes af lokal lønsmidler. På denne måde opnår stiftet loyalitet og forpligtelse i udførelsen, og opgaven bliver samtidigt klart defineret for den enkelte præst og vejleder.

Opgaverne for den samlede indsats fra biskop, stift, provst og vejleder er "[a]t præsten får den støtte, enhver nyansat har brug for, for hurtigst og bedst muligt at kunne finde sig til rette i det nye embede til gavn og glæde både for sognet og sig selv", som det hedder i manualens indledning.<sup>54</sup> Biskop Tine Lindhardt understreger sammen med manualen vigtigheden af at adskille provstens ledelsesfunktioner fra vejlederens kollegiale opgaver, og minder om, at der ikke i sidemandsoplæring ligger en hensigt om at præge i en særlig retning: det er præstens egne ønsker, evner og kompetencer i hvert enkelt tilfælde, der skal findes frem via vejledning.

Stiftet tænker ikke en umiddelbar sammenhæng mellem vejledningsordningen og pastoralseminariet eller den obligatoriske efteruddannelse. Stiftet råder over fire FUV uddannede supervisionspræster, som typisk står til rådighed, når vejlederforløbet afsluttes efter ét år, men der er aktuelt ikke oprettet supervisionsgrupper i Fyens Stift.

### 2.1.6. Aalborg Stift

I Aalborg Stift deltog biskop Henning Toft Bro, provst Jens-Anders Djernes samt sognepræst og vejlederpræst Kirsten Staghøj Sinding i et samlet interview den 8. juni 2015. Aalborg Stift har ikke en stiftsbaseret mentorordning for nyansatte præster i embede. Biskoppen opfordrer til, at provsterne i stiftet decentralt iværksætter egne mentorordninger, men der er ikke sat retningslinjer for form, indhold eller formål, og det registreres ikke på stiftet, hvorvidt der i de enkelte provstier arbejdes med mentorforløb.

Aalborg Stift har imidlertid siden 2008 haft en sognepræst ansat i en 50% kvoteansættelse dedikeret til rollen som vejlederpræst, Kirsten Staghøj Sinding, ligesom man fra centralt hold har publiceret to foldere, der henvender sig til nye præster i embede, her vedlagt som bilag 2.1.6.a. "Intro til nye præster i Aalborg Stift", samt bilag 2.1.6.b. "Ny præst".<sup>55</sup> Ingen af de to foldere nævner muligheden af mentorordning i det enkelte provsti, mens "Intro til nye præster i Aalborg Stift" dog gør opmærksom på stiftets supervisionsordning.<sup>56</sup>

Biskop Henning Toft Bro har planer om at systematisere en stiftsbaseret mentorordning, hvor alle nyansatte sognepræster bliver sikret en mentor det første år, og hvor mentorerne uddannes til at varetage opgaven så godt som muligt. Planerne skal sørge for at kvalitetssikre modtagelsen af nye præster i Aalborg

---

<sup>54</sup> Bilag 2.1.5. "Introduktion af nye præster i Fyens Stift", p.1.

<sup>55</sup> Bilag 2.1.6.b. "Ny præst består af to dele: "Tillykke med embedet", som er målrettet dels den nye præst, og "Til lykke med jeres nye præst", målrettet menighedsråd, som har valgt ny præst. Folderens formål er at sikre det gode samvirke mellem præst og menighed gennem forventningsafklaring og afklaring af præstens og menighedsrådets forskellige opgaver.

<sup>56</sup> Se nedenfor.

Stift. Som ordningen fungerer nu, er der angiveligt for meget usikkerhed omkring mentorrollen i det omfang, den overhovedet implementeres rundt om i provstierne, og det stækker påviseligt effekten af bestræbelserne.

Det er imidlertid magtpåliggende for biskoppen, at stiftet ikke træder for meget ind over præsternes opgaver med alt for mange tilbud. Det er vigtigt, at præsterne også finder deres eget ståsted og øver selvstændighed hurtigst muligt. Præsterne skal snarere end noget andet udrustes til at stå på egne ben.

Provst Jens-Anders Djernes er en af de provster, der har iværksat mentorordning i eget provsti. Han udvælger præster på grundlag af deres pastorale erfaringer og "pragmatiske sans" og altid fra eget provsti. Mentorerne honoreres ikke, men tillæg kan komme på tale. Jens-Anders Djernes har ikke overblik over, hvordan situationen er i de øvrige provstier, men har erfaret, at der er tale om meget forskelligartede tiltag.

Vejlederpræst Kirsten Staghøj Sinding varetager i kraft af sin kvoteansættelse en del af de introduktionsopgaver, som i en række andre stifter ligger i mentorernes regi, herunder en del lavpraktiske opgaver, som hun mener, en systemiseret mentorordning med fordel kunne varetage. Udfordringerne for nye præster er de samme i Aalborg Stift som i resten af folkekirken: overvejelser over det pastoraltekniske og samarbejdsvanskeligheder med menighedsråd og kirkebetjening. Supervisionsgrupper i Aalborg Stift er ikke begrænset til tiden efter det første år i embede, som det kendes fra andre stifter, men er åben for alle nye præster, der har behov for vejledning.<sup>57</sup>

Rent administrativt foregår arbejdsvejledningen i stiftet på den måde, at biskop Henning Toft Bro ved ansættelse af nye præster orienterer dem om muligheden for et besøg fra vejlederpræsten. Kirsten Staghøj Sinding kontakter herefter den nye præst hurtigt efter indsættelsen og drager omsorg for, at vedkommende bliver del af et kollegialt fællesskab i det enkelte provsti. Herudover opfordres præsterne til at kontakte vejlederpræsten med spørgsmål og udfordringer, der viser sig i den første tid. Kirsten Staghøj Sinding arbejder uden for tjenestesystemet og under tavshedspligt og supplerer derved provsterne, som arbejder inden for tjenestesystemet. Denne distinktion anses for afgørende.

Interviewpanelet ser ikke sammenhæng mellem pastoralseminariet, stiftets tiltag og den obligatoriske efteruddannelse. De kunne ønske, at pastoralseminariet i højere grad forberedte kandidaterne på samarbejde og samvirket mellem præst og menighedsråd, men anerkender, at det først og fremmest er erfaringen, der kan ruste til virkeligheden i sognene.

### 2.1.7. Viborg Stift

Der har i Viborg Stift været foretaget individuelle interviews med biskop Henrik Stubkjær den 13. maj 2015 samt med stiftskontorchef Bodil Abildgaard, provst Niels Arne Christensen og tutor Niels-Peter Lund Jacobsen den 2. juni 2015. Viborg Stift har beskrevet stiftets bestræbelser på at modtage nye præster via en såkaldt "tutorordning",<sup>58</sup> der præsenteres i vedlagte bilag 2.1.7.a. "Præst i Viborg Stift – særlige ordninger og tilbud til præster i stiftet" udgivet i 2008. En egentlig tutorordning har været tilbudt siden 2004 og er i dag stort set intakt i forhold til den oprindelige ordning: se bilag 2.1.7.b. "Tutorordning i Viborg Stift".

---

<sup>57</sup> Bilag 2.1.6.c. "Supervision/arbejdsvejledning" dokumenterer Aalborg Stifts forståelse af supervision, hvor det bl.a. hedder "[e]rfaringen fra supervision viser, at man dygtiggøres fagligt/teologisk gennem refleksion over egen praksis, og at mange opnår en større arbejdsglæde og faglig stolthed".

<sup>58</sup> Termen "tutor" blev promoveret af stiftets tidligere biskop, Karsten Nissen, som fandt, at dette udtryk klarest indikerede kollegial lighed. Terminologien "mentor" og "vejleder" anvendes dog også i vid udstrækning i stiftet. Stiftets nuværende biskop, Henrik Stubkjær, foretrækker termen "mentor".

Formålet med tutorordningen i Viborg Stift er ”at nye præster får en god start på deres arbejde som præst” via et kollegialt ”mere praktisk supplement til den vejledning den nye præst får af sin provst”.<sup>59</sup> Der er grundlæggende tale om en relativt løst sammensat rammeordning, som implementeres i overensstemmelse med behov lokalt i det enkelte provsti og sogn.

Det påligger provsten at oprette og vedligeholde et tutorkorps på mindst to tutorer i hvert provsti, ligesom det er provstens opgave at udpege en tutor, når provstiet modtager en ny præst. Ordningen er primært møntet på nyuddannede i første embede, men såfremt der viser sig ønske eller behov, kan erfarne præster i nyt embede tildeles en tutor. Det er udelukkende præster i faste stillinger, som bliver tildelt en tutor, mens vikarpræster og andre korttidsansættelser ikke er del af ordningen.

Beskrivelsen af ordningen angiver ikke tutores opgaver, men det fremgår af den samlede folder, at en tutor tager sig af de mere praktisk orienterede dele i præstegerningen – modsat provstens tjenstlige instrukser. Dette bekræftes af tutor Niels-Peter Lund Jacobsen, som har gode erfaringer med at koncentrere tutoropgaverne omkring det pastoraltekniske og i særlig grad omkring gudstjenestefejring og casualier. Her har han gjort det til en fast del af sin tutorgerning at tilrettelægge gensidige besøg mellem tutor og præst ved netop kirkelige handlinger og benytte den fælles erfaring i en efterfølgende faglig, kollegial samtale.

Der er ikke honorering til tutorerne, men tillæg forekommer. Netværket af tutorer mødes årligt på biskoppens foranledning til gensidig orientering og faglige foredrag. Erfaringen fra netværket af tutorer viser, at der er stor diversitet både i provsternes håndtering af ordningen i Viborg Stift som sådan og i den enkelte tutors arbejdsgang. Nogle priser ordningens løse ramme, fordi den giver mulighed for at skræddersy individuelle forløb til præsten i hvert enkelt tilfælde, mens andre efterspørger lidt flere retningslinjer i forhold til tutorpræstens opgaver og områder, der skal dækkes i et vejlederforløb.

Stiftet har ikke et samlet overblik over, hvordan tutorordningen administreres i de forskellige provstier og bestræber sig heller ikke på at få det. Ordningen er givet, og det er provsterne, der skal udfylde rammerne sammen med tutorerne. Biskop Henrik Stubkjær har dog planer om at iværksætte en systematisk besøgsrunde til alle nye præster, således at han besøger sognet ca. ét år efter ordination og indsættelse. Der er ikke tale om visitats men om besøg, der skal tjene til biskoppens orientering om de lokale forhold og udgøre en form for orientering og evaluering af den nye præsts introduktion til embede.

Ingen af de interviewede i stiftet ser umiddelbart sammenhæng mellem pastoralseminariet, stiftets tutorordning og den obligatoriske efteruddannelse, men provst Niels Arne Christensen kunne godt tænke sig at vide mere om den obligatoriske efteruddannelses indhold og effekt på præsterne og har overvejet af iværksætte en mere systematiseret afrapportering fra de præster i hans provsti, som tager del i efteruddannelsen – dette ikke i første række for at styrke introduktionsbestrebelsene i stiftet men snarere med det formål for øje at kvalificere egen ledelse og tilsynet som provst for de præster, der er del af efteruddannelsesforløbet.

Viborg Stift tilbyder supervisionsgrupper organiseret af to FUV uddannede supervisorere. Grupperne tilrettelægges af sognepræst Hanne Høgild. I de tilfælde, hvor behovet er individuel supervision, anvendes sjældent stiftets egne supervisorere men oftere psykolog eller udefrakommende supervisorere. Stiftets religionspædagogiske konsulent retter sine tiltag mod præster generelt og ikke specifikt mod nye præster i embede.

---

<sup>59</sup> Bilag 2.1.7.a. ”Præst i Viborg Stift – særlige ordninger og tilbud til præster i stiftet”, p. 6.

Endelig har stiftet gennem en årrække tilbudt arbejdsvejlederkurser, hvor deltagerne undervises i planlægning, prioritering og balancen mellem arbejde og familie. Kurserne er sammenlignelige med de kurser, som afholdes i bl.a. Aarhus Stift men organiseres af anden udbyder.<sup>60</sup>

### 2.1.8. Aarhus Stift

Der er i den aktuelle projektsammenhæng den 27. maj 2015 foretaget individuelle interviews med tre resourcepersoner i Aarhus Stift: domprovst Poul Henning Bartholin, provst Esben Andersen samt religionspædagogisk konsulent Tina Brixtofte Andersen.<sup>61</sup>

Aarhus Stift har siden 2010 tilbudt nye præster i embede en tutorordning.<sup>62</sup> Den oprindelige ordning er dokumenteret i bilag 2.1.8.a. "Forslag til mentorordning for nye præster" og i bilag 2.1.8.b. "Tutorordningsfolder – Velkommen til Aarhus Stift". Efter en evaluering af 2010-ordningen i 2014 har stiftet valgt at ændre på struktur og praksis i stiftets introducerende tiltag. Den fra 2014 gældende ordning dokumenteres i bilag 2.1.8.c. "Ny ordning for modtagelse af nye præster i Aarhus Stift" samt bilag 2.1.8.d. "Model for modtagelse af nye præster i Aarhus Stift".<sup>63</sup>

Den reviderede, nye model adskiller sig fra den tidligere ved at være mere løst rammesat. Stiftet opererer således ikke længere med et tutorkorps som tidligere. For at sikre større fleksibilitet i ordningen og i højere grad at kunne imødekomme de lokale præsters behov og ønsker til en vejlederpræst i introduktionsforløbet er det nu provsten, der frit kan vælge, hvilken vejlederpræst han eller hun udpeger i hvert enkelt tilfælde. Dog skal det ske efter konsultation med den nyansatte præst og efter en fælles identifikation af behov og ønsker. Der er ikke tale om en obligatorisk ordning.

Det er naturligvis afgørende, at de vejlederpræster, der udpeges, har kendskab til lokale forhold, til det felt, den nye præst skal arbejde i, og også gerne til vejlederrollen som sådan. Den reviderede ordning taler derfor bl.a. om afholdelse af årlige møder mellem vejlederpræsterne, som er tænkt afholdt med udvikling af vejlederrollen og opgaveporteføljen i tankerne. Vejlederpræsterne bliver ikke uddannet til opgaven.

Den reviderede model for modtagelse af nye præster i Aarhus stift angiver i tråd med den løse rammedannelse ikke klare retningslinjer for frekvens af møder mellem vejlederpræst og ny præst, men opfordrer til, at der fra starten mellem sognepræst, vejlederpræst og provst forventningsafstemmes vedr. antal af møder og datoer for deres afholdelse. Ordningen peger derefter på emneområder, som i flg. evalueringen af den tidligere model typisk har været lagt til grund for god vejledning i stiftet, herunder tro, identitet og præsteroller, forholdet mellem arbejdsliv og privatliv, samarbejdsrelationer - særlig forholdet til menighedsrådene - samt faglige spørgsmål og sparring og refleksion over egen praksis.<sup>64</sup>

---

<sup>60</sup> Se afsnit 2.1.

<sup>61</sup> Grundet bispeskiftet i Aarhus Stift pr. 1 august 2015 har afgangende biskop Kjeld Holm henvist til domprovst Poul Henning Bartolin som sin stedfortræder i den aktuelle sag. Der er således ikke gennemført interview med Kjeld Holm.

<sup>62</sup> Terminologien varierer i stiftet, hvor der i forskellige sammenhænge tales om dels "tutor", dels "mentor, dels "vejlederpræst". Stiftets officielle udmelding om den fungerende ordning taler om "vejlederpræster", jf. bilag 2.1.8.c. "Ny ordning for modtagelse af nye præster i Aarhus Stift".

<sup>63</sup> Baggrunden for og detaljerne i den udgående tutormodel er med introduktionen af den nye mentorordning i stiftet ikke aktuel længere. De er imidlertid taget med for at give indtryk af den proces, der har været omkring evaluering af den oprindelige model og udfærdigelsen af den reviderede, idet Aarhus Stift som det eneste af de 10 stifter har foretaget en systematisk evaluering af en tidligere ordning. En række af de øvrige stifter melder om forestående evaluering og revision.

<sup>64</sup> Se bilag 2.1.8.d. "Model for modtagelse af nye præster i Aarhus Stift".

Der er angiveligt stor variation i den måde, provsterne administrerer modellen på lokalt – dette har ikke ændret sig med det nye tiltag fra 2014. Der findes ikke en samlet oversigt over provstiernes praksis, men afgående biskop Kjeld Holm har haft tradition for at holde tæt kontakt med provsterne - også inden for det aktuelle felt. Det forlyder, at yngre provster prioriterer vejlederpræsternes funktion meget højt, og at der erfaringsudveksles på kryds og tværs af provstierne. Ordningen, som gælder i dag, peger på vigtigheden af, at provsten i hvert enkelt tilfælde planlægger og gennemfører evaluering med vejlederpræst og sognepræst.

Vejlederpræsterne i Aarhus Stift honoreres ikke for opgaven, men der skæves til indsats, når der skal gives tillæg, ligesom vejlederpræster i vidt omfang tilgodeses, når rådighedsopgaver skal placeres.

Vedr. pastoralseminariet og den obligatoriske efteruddannelse er der tilfredshed med, at efteruddannelsen er fælles og national, og at den ligger i anden sammenhæng end de lokale initiativer. Det giver deltagerne et helikopterperspektiv på egen praksis og præsterne løftes ud af hverdagen. Det anses for eftertragtelseværdigt. Provst Esben Andersen efterlyser et godt samspil og sammenhæng mellem det lokale (vejlederpræsten) og det nationale (den obligatoriske efteruddannelse).

Der praktiseres i stiftet parallelt med vejlederpræsternes arbejde en religionspædagogisk ordning, hvor en konsulent tager rundt til de præster, som ønsker det, og i øvrigt danner religionspædagogiske netværk mellem stiftets præster – normalt med en blanding af nye og erfarne deltagere. Ikke alle stiftets provstier er med i denne ordning. Der er tillige en supervisionsgruppeordning i stiftet, som typisk står til rådighed, når vejlederforløbet er afsluttet efter to år. Stiftet afholder arbejdsvejledningskurser med ekstern konsulent Eva Brow Simonsen.<sup>65</sup>

### 2.1.9. Ribe Stift

Der er i Ribe Stift foretaget interview med biskop Elof Westergaard og provst Thala Juul Holm samlet den 30. juni 2015.<sup>66</sup> Stiftet har tradition for, at de enkelte provstier tilbyder nye præster en mentor, en tradition, som blev indstiftet af tidligere biskop Elisabeth Dons Christensen. Der er tale om en decentral indsats, hvor det i udpræget grad er det enkelte provsti, der sætter rammerne for mentorordningens karakter lokalt. Forskellene mellem provstierne illustreres tydeligt i bilag 2.1.9. "Mentorordningen i Ribe Stift" – et samlet dokument fra januar 2015, som Elof Westergaard har foranlediget tilvejebragt med henblik på at skaffe overblik over situationen i stiftet.<sup>67</sup> Der findes ikke på stiftet en samlet beskrivelse med retningslinjer for mentorordningen i Ribe Stift.

Der er i stiftet igangsat en proces, hvor provsterne Thala Juul Holm og Lone Hvejsel har fået til opgave at gennemtænke mulige ændringer af den aktuelle praksis. Evt. nye modeller planlægges fremlagt på stiftets provstemøde i efteråret 2015. Bl.a. spørgsmål vedr. længden af forløbet (aktuelt normalt ét år), honorering

---

<sup>65</sup> Se afsnit 2.1.

<sup>66</sup> Stiftet havde yderligere udpeget provst Lone Hvejsel til interview. Hun måtte dog melde fra på dagen grundet sygdom.

<sup>67</sup> Bilag 2.1.9. "Mentorordningen i Ribe Stift" viser udpræget diversitet i provstiernes implementering af introduktionsbestræbelser i stiftet. I sin systematiske form viser dokumentet formentlig en situation, som ikke er fremmed for en række andre stifter, hvor friheden for de enkelte provstier vægtes højt. Sammenligningen er ikke empirisk dokumenteret men tager udgangspunkt i udtalelser fra flere af de gennemførte interviews.

og måden, hvorpå mentor udvælges, er i spil. I den nuværende ordning er det for de fleste provstiers vedkommende præsterne selv, der vælger en mentor – normalt efter første stiftspræstemøde, hvor man har anledning til at se hinanden an. Der er således ikke et mentorkorps i stiftet.<sup>68</sup>

Biskop Elof Westergaard ønsker imidlertid at bevare essensen af de frie forhold, som hersker i dag, og vil på længere sigt søge at kombinere frie tøjler med et godt, solidt tilbud til de nye præster. Biskop og provster øver med den tradition, der hersker i stiftet, ikke egentlig indflydelse på valget af mentorer, men har dog holdninger til, hvad en god mentor er: en erfaren, solidarisk præst med godt kendskab til organisationen, en inspirator, der besidder godt kendskab til og viden om forholdet mellem præst og menighedsråd.

Der er ikke mentorer i stiftet, som er formelt uddannet til at tage disse opgaver på sig. Holdningen er, at de kvaliteter, en god mentor skal besidde, ikke kommer med uddannelse men snarere med dannelse og erfaring. Der fremsættes således ikke noget stærkt ønske om en egentlig national uddannelse af mentorer i Ribe Stift: "At være mentor er at vise vilje til at slå følgeskab med en kollega".<sup>69</sup>

Vedr. forholdet mellem Ribe Stifts lokale introduktionstiltag og dels pastoralseminariet dels den obligatoriske efteruddannelse viser interviewet, at der ikke umiddelbart er en sammenhæng, men også, at der ikke efterspørges en sådan. Præsterne, som gennemgår efteruddannelsen, skal gives et frirum, hvor de kan lægge det meget konkrete sognearbejde bag sig i nogle dage. Derfor er det udmærket med to forskellige niveauer eller rum.

Dog udtrykkes der ønske om bedre kommunikation mellem stiftet og den obligatoriske efteruddannelse, og der efterspørges mere ekklesiologisk bevidsthed (evt. på bekostning af den pastorale undervisning) som del af den obligatoriske uddannelse. Mindre fokus på egen rolle og egen praksis og mere fokus på, hvilke relationer man indgår i som præst, er ønskeligt.

Stiftet råder over FUV supervisionsuddannede præster, men brug af ordningen er ikke udbredt blandt stiftets præster. Derimod er det religionspædagogiske arbejde værdsat. Alle nye præster kontaktes rutinemæssigt af én af stiftets tre religionspædagogiske konsulenter. Der har tillige med succes været afholdt arbejdsvejledningskurser i stiftet med samme eksterne konsulent, som benyttes i fx Aarhus Stift.<sup>70</sup>

### 2.1.10 Haderslev Stift

Der er i Haderslev Stift den 28. maj 2015 gennemført individuelle interviews med biskop Marianne Christensen, formand for stiftets religionspædagogiske udvalg Rikke Mai samt tillidsmand Poul Martin Langdahl. Stiftet råder over nedfældede retningslinjer omkring mentorordningen i Haderslev Stift. Ordningen er formuleret og iværksat af tidligere biskop i stiftet Niels Henrik Arendt, og er en sammenskrivning af erfaringer gjort under en tidligere fireårig prøveperiode med mentorvejledning over for stiftets nytilkomne præster. Dokumentet er vedlagt som bilag 2.1.10 "Mentorvejledning".

Ordningen i Haderslev Stift, som retter sig mod alle præster ansat i mere end 3 måneder, er bevidst meget løst sammensat. Der skal være frihed for præsterne, og der skal ikke være unødigt meget fokus på problemstillingerne – det er holdningen, at for meget fokus i sidste ende kan have den modsatte effekt: at nye præster drukner i udfordringer, og at for mange systemer kvæler præsternes selvstændighed.

---

<sup>68</sup> Her skiller Skads provsti sig imidlertid ud ved som det eneste provsti i stiftet at have etableret et mentorkorps. Det må formodes, at nye præster skal vælge mentor fra dette korps.

<sup>69</sup> Dette i flg. biskop Elof Westergaards definition.

<sup>70</sup> Se afsnit 2.1.

Det er i udgangspunktet biskoppen, der ud fra kriterier omkring erfaring, rummelighed, overskud og i et vist mål teologisk ståsted vælger en mentor til de nye præster i embede. Teologisk ståsted inddrages i det omfang, at den del af forholdet mellem mentor og sognepræst ikke må stå i vejen for et godt og konstruktivt samarbejde. Det er dog angiveligt sjældent, at teologien giver udfordringer.

Valget meddeles provst og ny præst, og det er herefter op til mentor at tage kontakt til sin nye kollega. Der skal helst inden for den første uge af ansættelsen aftales et første møde, hvor datoer og evt. emner for det kommende forløb fastlægges. Mentoren har ansvar for, at der følges op de første 6 måneder i ansættelsen, hvorefter det er præstens ansvar at etablere yderligere kontakt. Ønsker den nyansatte at udvide perioden er stiftet parat til det, dog normalt ikke ud over de første to år i embede.<sup>71</sup> Hele forløbet foregår i tæt kontakt med den lokale provst og tillidsmand.<sup>72</sup> Biskoppen spiller først igen en rolle ved en rutinemæssig "étårssamtale" med præsterne.

Ordningen, som den er nedfældet, oplister ikke obligatoriske emner for samtale og mentorvejledning, men nævner en række forhold, som kan give anledning til udfordringer for en ny præst i embede, herunder såvel sjælesørgeriske opgaver i sognemenigheden som liturgiske udfordringer og konflikthåndtering. Det er i høj grad – og helt på linje med frihedsidealet i ordningen generelt – op til den aktuelle sognepræst at definere, hvilke emner, der er mest påtrængende i det enkelte tilfælde.

Det er en bevidst politik, at mentorer ikke honoreres i Haderslev Stift. Opgaven anses for at være en integreret del af præsternes kollegiale fællesskab, og selvom der ikke er tale om en obligatorisk ordning for nye præster i embede, betragtes det som en kollegial pligt, at man påtager sig sin mentorrolle som erfaren præst.<sup>73</sup> Der gives heller ikke funktionstillæg til mentorer i stiftet. Ud fra lignende overvejelser er Haderslev Stifts mentorer heller ikke uddannet som mentorer – det er præste- og embedserfaring, der danner grundlag for vejledningen.

Vedrørende relevansen af og sammenhængen med de lokale tiltag i relation til pastoralseminariet og den obligatoriske efteruddannelse, ser biskop Marianne Christiansen ikke bemærkelsesværdig sammenhæng, sådan som ordningerne er struktureret i dag. Bedre kommunikation mellem biskopper, provster og pastoralseminariet ville dog måske kunne skabe mere konstruktive og målrettede introbestræbelser lokalt.

Haderslev Stift tilbyder supervision for samtlige præster ved FUV-uddannede supervisorer, ligesom stiftets religionspædagogiske udvalg arrangerer kurser – dog ikke specielt målrettet nyansatte. Et tidligere tiltag vedr. kollegiale samarbejdsgrupper for nyansatte i Niels Henrik Arendts tid som biskop måtte opgives på grund af manglende tilslutning. Et nyt tiltag fra Marianne Christiansens side er en årlig fælles "dannelse-rejse" til Wittenberg for nyansatte præster, hvor biskoppen deltager.

Der gives tillige i stiftet mulighed for arbejdsvejledningskurser af samme type og med samme eksterne konsulent, som benyttes i fx Aarhus Stift.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> Haderslev Stifts retningslinjer påpeger vigtigheden af, at ethvert mentorforløb afrundes på en tydelig måde for at undgå frustrationer ved forløb, der ophører uden gensidig overenskomst.

<sup>72</sup> Ordningen i Haderslev Stift nævner som den eneste af de ti stifter tillidsmandens rolle. Tillidsmændene i stiftet spiller generelt en væsentlig rolle i introduktionen af nye præster, hvilket understreges af, at stiftsadministrationen – igen som den eneste blandt de ti – valgte at udpege en tillidsmand til projektinterview, sognepræst Poul Martin Langdahl fra Haderslev Domprovsti.

<sup>73</sup> "Erfaringsvideregivelse og kollegial sjælesorg bør være en naturlig kollegial forpligtelse for enhver præst", bilag 2.1.10. "Mentorvejledning", p.2.

<sup>74</sup> Se afsnit 2.1.



## 2.2. Andre aktører

Afsnit 2.2. Andre aktører beskæftiger sig med initiativer, der ligger uden for den folkekirkelige sogn-provstistift struktur, og som ikke er tilknyttet Kirkeministeriet. De initiativer, der beskrives kort herunder, er iværksat af en række foreninger, organisationer og kirkelige retninger, som opererer på tværs af stiftsgrænser, men som alligevel i en del tilfælde har betydning for præsters introduktion i embede lokalt og på denne vis er en faktor, der kører parallelt med stifternes ordninger. Det skal understreges, at der i vid udstrækning er tale om samarbejde mellem stifterne og de aktuelle aktører.

Informationerne er indhentet gennem samtaler og korrespondance med sekretariatschef i Landsforeningen af Menighedsråd Ole Wind, sognepræst og formand for Præsteforeningens Arbejdsmiljøudvalg Jens Christian Bach Iversen, juridisk konsulent i Præsteforeningen Signe Ettrup Larsen samt konsulent og ph.d. Andreas Østerlund Nielsen, Menighedsfakultetet i Aarhus. Nærværende afsnit er ikke udtømmende i forhold til de initiativer og tiltag, som har betydning for en række nye præster i embede, men tjener til at gøre opmærksom på et felt, som endnu ikke er undersøgt på tilstrækkelig vis til at give et samlet overblik.

### 2.2.1. Landsforeningen af menighedsråd

Landsforeningen af menighedsråd er i gang med at formulere en mere aktiv politik på bl.a. området bæredygtige embeder herunder rekruttering af præster. Denne mere aktive politik skal bl.a. ses i sammenhæng med og som del af projektet "Kirken på landet".<sup>75</sup> Foreningen har parallelt hermed sammen med Præsteforeningen etableret en fælles arbejdsgruppe, der arbejder med spørgsmål vedr. såkaldt bæredygtige embeder og attraktive akademiske præstestillinger.

Landsforeningen af Menighedsråd har i denne forbindelse endnu ikke udarbejdet et færdigt materiale, der kan indgå som bilag til den aktuelle redegørelse, idet arbejdet i arbejdsgruppen endnu ikke er afsluttet. Sekretariatschef Ole Wind forventer, at et relevant materialet vil ligge færdigbearbejdet i løbet af 2. halvår, 2015, hvorefter det skal godkendes i foreningernes respektive besluttende forsamlinger. Ole Wind kontakter FUV, når materialet er klart og kan frigøres.<sup>76</sup>

Landsforeningen har tidligere sammen med Præsteforeningen udarbejdet og udgivet en vejledning "Værd at vide om præsteansættelse".<sup>77</sup> Vejledningen, som står over for revision, tænkes som et hjælpemiddel med en række gode råd og forslag til, hvordan man kan sikre et godt forløb i forbindelse med rekruttering af præster. Vejledningen forventes i sidste ende at medvirke til, at præster lokalt får en mere smertefri indgang i nyt embede - herunder fra start opnår et godt samarbejde med de lokale menighedsråd. Landsforeningen har endvidere været aktiv i udarbejdelsen af hjemmesiden folkekirkenspersonale.dk samt "Personalepolitik for præster i folkekirken".<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> Projektet "Kirken på landet" implementeres i samarbejde med arbejdsgruppen "Kirken på landet". Projektet skal analysere vilkårene for landsognsmenigheder og -kirker og har til formål skabe forståelse for, hvordan vilkårene for at være kirke på landet kan være forskellige for derigennem at kunne inspirere folkekirkens aktører til at formulere strategier til at udvikle kirkelivet og fastholde kirkens position i landområderne. Nytiltrådte præsters særlige udfordringer i svagtbefolkede landsogne gør projektet relevant i den aktuelle sammenhæng. Se også landsforeningens hjemmeside [menighedsraad.dk/aktuelle-temaer/kirken-paa-landet](http://menighedsraad.dk/aktuelle-temaer/kirken-paa-landet).

<sup>76</sup> Uddannelsesleder på FUV Ulla Morre Bidstrup er opgivet som kontaktperson.

<sup>77</sup> Se også afsnit 1.5.4.1., hvor "Værd at vide om præsteansættelse" er rubriceret som bilag 1.5.4.1.

<sup>78</sup> Se afsnittene 1.5.3. og 1.5.5. med bilag ovenfor.

## 2.2.2. Præsteforeningen

Præsteforeningen har som beskrevet i afsnit 1.3.2. i foråret 2015 iværksat en undersøgelse af forholdene for nye præster i embede. Denne undersøgelse har primært haft et arbejdsmiljøsigte. Undersøgelsen har, som beskrevet ovenfor, endnu ikke givet et entydigt resultat.

Ser man isoleret på Præsteforeningens ordninger og tiltag, er det først og fremmest de lokale tillidsmænd i foreningen, der spiller en rolle vedr. nye præster i embede. Det er indtrykket efter samtaler med ressourcepersoner i foreningen, at der hersker stor diversitet i udførelsen af introduktionsbestræbelserne fra tillidsmændenes side – igen beror det som med stifternes ordninger på lokale traditioner og vilkår i hvert enkelt tilfælde.<sup>79</sup>

Præsteforeningen har tidligere sammen med Landsforeningen af Menighedsråd udarbejdet og udgivet en vejledning "Værd at vide om præsteansættelse". Der henvises til beskrivelsen heraf i afsnit 2.2.1. ovenfor. Præsteforeningen har endvidere været aktiv i udarbejdelsen af hjemmesiden folkekirkenspersonale.dk samt "Personalepolitik for præster i folkekirken".<sup>80</sup>

## 2.2.3. Folkekirkens teologiske højrefløj

Folkekirkens teologiske højrefløj<sup>81</sup> har tradition for at være velorganiseret og have et stærkt blik for det sognebaserede fællesskab i tro og bekendelse. Det er derfor ikke overraskende, at denne del af folkekirken i lyset af tiltagende traditionstab i såvel samfund som dele af folkekirken har sat sin egen dagsorden med henblik på at støtte og bistå nye præster i embede, som bekender sig til en mere konservativ teologi end flertallet af kollegerne. Alene behov og ønske om at kunne rekruttere præster med denne teologiske overbevisning også fremover har aktualiseret en særlig indsats på området.

Der er ikke foretaget systematiske og tilbunds gående undersøgelser af indsatsen på folkekirkens teologiske højrefløj, men en samtale med konsulent, ph.d. Andreas Østerlund Nielsen fra Menighedsfakultetet i Aarhus bekræfter, at der både foregår aktiviteter, som er målrettet nye folkekirkepræster på den teologiske højrefløj, og at der arbejdes på iværksættelse af flere initiativer.<sup>82</sup>

Særligt Evangelisk Luthers Netværk og Dansk Oase opererer med stærke præstenetværk, som mødes på tværs af stiftsgrænser. Disse netværk er ikke målrettet nye præster, men der er præcedens for, at yngre præster ad denne vej vælger sig en mentor med samme eller lignende teologisk baggrund som dem selv. Der er typisk tale om uformelle ordninger, som løber parallelt med stifternes eventuelle mentorindsats. Det rapporteres også fra fx Ribe Stift, at præster i stiftet – herunder nye præster i embede - med tilknytning til Indre Mission organiserer sig i grupper af en vis internt vejledende karakter.

---

<sup>79</sup> Haderslev Stift står ud som et stift, hvor præsteforeningens tillidsmænd har en særlig signifikant rolle at spille ved introduktionen af præsterne til nyt embede. Se afsnit 2.1.10.

<sup>80</sup> Se afsnittene 1.5.1. og 1.5.3. ovenfor.

<sup>81</sup> Betegnelsen dækker her over Dansk Bibel Institut, Menighedsfakultetet, Evangelisk Luthersk Netværk og Dansk Oase. Såvel betegnelse som eksemplerne kan anfægtes men tjener her til at give et stikprøvebillede af aktiviteterne i en bestemt del af det folkekirkelige landskab.

<sup>82</sup> Toneangivende foreninger og organisationer på folkekirkens højrefløj har for en årrække siden udgivet et hæfte forfattet af Ingolf Hensch Pedersen som supplement til Landsforeningens og Præsteforeningens folder "Værd at vide om Præsteansættelse" (se afsnit 2.2.1. og 2.2.2. ovenfor - på det tidspunkt med titlen "Vejledning vedr. præsteansættelse") med det for øje "at der rundt omkring i sognene i by og på land vælges præster, der vil forkynde et uafkortet, bibelsk budskab til menneskers omvendelse og evige frelse" jf. hæftets side 3. Hæftet er vedlagt som bilag 2.2.3. "At vælge ny præst - en vejledning for medlemmer af menighedsråd".

Såvel Dansk Bibel Institut som nogle af de større, velfunderede valgmenigheder, er opmærksomme på udfordringen vedr. præster i nyt embede og tilbyder kurser af introducerende karakter med teologistuderende som målgruppe og med det formål at lette overgangen fra studieliv til præsteembede. En række af disse tiltag indebærer mentorfunktioner over for nyansatte præster. Menighedsfakultetet i Aarhus drøfter ligeledes disse år muligheden af at tilbyde kurser særligt målrettet nye præster bredt i folkekirken med introduktion til præsteembedet for øje.

#### 2.2.4. Konventer og virtuelle fællesskaber

Der er en relativ stærk tradition i folkekirken for, at præster på baggrund af teologisk ståsted eller tidligere studiefællesskab organiserer sig nationalt på tværs af stiftsgrænser og mødes i konventer – fx årligt. Sådanne konventer har i takt med udbredelsen af elektronisk kommunikation, virtuelle fællesskaber og sociale medier fået en vis form for konkurrence men skønnes dog stadig at spille en betydelig rolle blandt præster som netværk, der kan aktiveres, i fald der er behov for hjælp og støtte.<sup>83</sup>

Denne form for konventer har implicit haft en funktion i forhold til introduktionen af nyuddannede præster i første embede, idet man har kunnet sammenligne udfordringer og deres løsninger på tværs af sogne- og stiftsgrænser i "lukkede rum". Ingen undersøgelser dokumenterer konventstankens udbredelse, men flere yngre præster taler om en opblomstring.

De sociale medier, herunder først og fremmest facebook, tilbyder i dag lignende "lukkede rum" som virtuelle fællesskaber, hvor præster kan hente inspiration til arbejdet og i et vist omfang indgå i samtaler om præsteidentitet og arbejdsforhold. Det findes ikke en samlet oversigt over antal, sammensætning, betydning eller indhold af disse virtuelle fællesskaber, men en simpel søgning på facebook bekræfter deres identitet. Der er tale om såvel lukkede som åbne grupper.

De virtuelle fællesskaber spiller uden tvivl en rolle for nye præster i embede. Man kan næppe tale om en konkurrent til stifternes introducerende tiltag men må snarere forstå disse fællesskaber som et supplement til de institutionaliserede ordninger. En vigtig forskel er den, at hvor den obligatoriske efteruddannelse samler præster fra alle teologiske retninger, og stifternes mentorordninger generelt ikke skeler til teologisk overensstemmelse, er de virtuelle fællesskaber og de mere traditionelle konventer typisk selvvalgte fællesskaber, sammensat af præster med udgangspunkt i andet end et overordnet pastoralt fællesskab, fx i fælles teologisk udgangspunkt og overbevisning.

---

<sup>83</sup> Et sådant skøn er baseret på samtaler med såvel yngre som ældre præster.

### 3. Analyse

Denne del af redegørelsen analyserer på tværs af stifternes ordninger og tiltag for at identificere dels gennemgående og dels divergerende elementer. Analysen bygger videre på de interviews, der er gengivet i afsnit 2.1. med underafsnit, samt redegørelsens bilagsmateriale.

#### 3.1. Gennemgående elementer

En række elementer i stifternes ordninger og tiltag er gennemgående og fælles tankegods for alle stifter. Elementerne kan variere i form og eksakt indhold men indikerer hver for sig et mål af enighed på tværs af stifterne, når det kommer til det, der kan betragtes som "best practise" i forhold til introduktion af nye præster i embede. Afsnit 3.1. med underafsnit gengiver samtidigt grundelementerne i den argumentation, der anvendes for at legitimere en sådan "best practise". Der illustreres ikke med direkte citater fra interviews, argumentationen er sammenskrevet repræsentativt ud fra det samlede indtryk.

##### 3.1.1. Mentorordninger og supervision

Gennemgående for alle stifter – om end med en vis spredning i form og indhold – er implementeringen af en mentorordning, hvad enten den benævnes mentorordning, tutorordning eller vejlederordning. Ordningerne i stifterne er typisk opstået inden for de seneste ca. 10 år med en signifikant stigning, efter en række rapporter har vist, at der er såvel et ønske som et behov blandt folkekirkens yngre præster for sådanne ordninger. En del af de ressourcepersoner, som er interviewet i forbindelse med det aktuelle projekt, ønsker, at ordningerne videreudvikles, og at de første forsøg evalueres og evt. rettes til, men ingen stiftsadministratorer, biskopper, provster eller (mentor)præster har udtrykt ønske om at nedlægge ordningerne.

I alle stifter har man tillige supervisionsordninger som typisk administreres og iværksættes af supervisorer, der er uddannet i FUV regi og følger retningslinjerne fra Sæmmenslutningen af Supervisorer i Folkekirken. Ikke alle stifter har dog aktuelt aktive supervisionsgrupper. Rationalet bag tilbud om supervision er den, at et afsluttet mentor- eller vejledningsforløb på længere sigt suppleres med deltagelse i en supervisionsgruppe, der typisk består af såvel nye præster i embede som mere erfarne kolleger. Supervisionsforløbet er på den måde et skridt nærmere det selvstændige præsteembede efter ét til to års mentorforløb for den enkelte præst.

##### 3.1.2. Pastoralt frihedsideal

Folkekirkens konfessionelle og pastorale frihedsideal slår igennem i alle de interviews, der er foretaget i forbindelse med projektarbejdet. Det har været afgørende hos samtlige involverede at understrege, at ordninger og tiltag har frivillighedens karakter. Alle ser helst, at nye præster i stiftet deltager i de forskellige ordninger, som er målrettet de nye i embede, men accepterer bredt, at de, som ikke ønsker at deltage, har frihed til at sige fra, hvis de af teologiske, ekklesiologiske, personlige eller andre årsager ikke ønsker at deltage. Det forlyder i stifterne, at sådanne aktive fravalg forekommer uhyre sjældent.

Samtidigt er det vigtigt for såvel biskopper som vejleder- eller mentorpræster at understrege, at vejledning eller mentorforløb ikke er iværksat for at præge den nye præst i en bestemt retning – hverken kirkeligt, teologisk eller pastoralt. Der er ikke tale om "mesterlære", hvor den erfarne viser, hvordan man er præst som sådan i folkekirken, "her i stiftet" eller "her i provstiet", men om en kollegial ordning, hvor vejledningen først og fremmest er til for at styrke refleksionen over den nye præsts egen praksis – liturgisk, homiletisk eller sjælesørgerisk - og fremkalde og styrke de ønsker, evner og visioner, den enkelte præst bærer med sig i hvert enkelt tilfælde.

### 3.1.3. Decentral implementering

Der er variation i decentraliseringsgraden i de ti stifter, men alle bygger dog på en præmis om, at mentorforløb eller vejledning skal foregå decentralt i stiftet – i de fleste tilfælde i det enkelte provsti. Dette sker angiveligt dels i erkendelse af folkekirkens generelt set decentrale struktur og dels i overensstemmelse med det nærhedsprincip, som karakteriserer den herskende tænkning om folkekirkens natur først og fremmest som sognekirke. Dertil kommer det grundelement i mentorforløb eller vejledning, at det netop sigter på præstens rolle lokalt, dvs. i den kontekst eller sammenhæng, som provstiet eller ultimativt sognet og sognemenigheden udgør.

En introduktion hertil foretages bedst af en kollega, som har et vist kendskab til lokale traditioner, kirkeligt præg, liturgiske skikke etc. Det promoveres ingen steder, at mentorforløb eller vejledning skal foretages af en ressourceperson centralt placeret i stiftet og med den ene opgave at stå til rådighed for stiftets nye præster. Stiftet ses typisk som den enhed, der sætter rammerne, som den lokale provst i samarbejde med sine til rådighed stående præster udfylder i hvert enkelt tilfælde. Rammernes karakter kan variere og være mere eller mindre detaljerede ligesom opgaven med at udpege mentor eller vejleder til den nyansatte præst i visse tilfælde ligger i stiftet hos biskoppen, men selve implementeringen er decentral og forløber under normale omstændigheder uden stiftets mellemkomst.

### 3.1.4. Løst regelsæt

Der er naturlig variation mellem stifterne, når det gælder beskrivelsen af retningslinjer eller regelsæt for stiftets introduktionsordninger og tiltag - såvel detaljeringsgrad som omfang og indhold varierer betydeligt fra stift til stift. Fælles for alle er det imidlertid, at der er tale om løse regelsæt. Dette kommer typisk til udtryk gennem meget kortfattede dokumenter, som alene lister stiftets hovedansvarlige med ordningen og nogle få retningslinjer herfor.

De stifter, som råder over mere velbeskrevne og detaljerede ordninger, understreger således også, at selv en detaljeret rammeordning skal give plads til, at implementeringen af stiftets ordning lokalt i provstiet eller i relationen mellem mentor eller vejleder og ny sognepræst udfolder sig på den mest optimale måde, idet der tages hensyn til den enkelte præsts særlige omstændigheder, ønsker og udfordringer. At der generelt arbejdes med løse regelsæt – hvad enten disse er specifikke eller generelle – understreges af, at der ikke er stifter, som systematisk monitorerer implementeringen af mentorforløbet eller vejledningen lokalt.

### 3.1.5. Ikke national

Direkte adspurgte svarer stort set alle i stifterne, at de ikke ser en strukturel eller indholdsmæssig sammenhæng mellem på den ene side pastoralseminariet og den obligatoriske efteruddannelse, og på den anden de frivillige, stiftsbaserede og provstiimplementerede ordninger og tiltag. Dette til trods for at de lokale tiltag er tæt omkranset af de to obligatoriske elementer, at alle tre har overgangen til embede i fokus, og at alle tre i større eller mindre grad har uddannelse og "dannelse" (bredt forstået) som primært sigte. Stifterne differentierer generelt skarpt mellem de nationale og de lokale ordninger.

En del stifter gør det endvidere til en vigtig pointe, netop at der skelnes - særligt mellem de lokale tiltag og den obligatoriske efteruddannelse, idet man finder det afgørende, at den enkelte præst her får mulighed for at hæve sig over egen praksis og egne udfordringer og derved anledning til at se sit embede i et større og bredere folkekirkeligt perspektiv. Sat på spidsen har enkelte ønsket mere viden om, hvad der undervises

i på pastoralseminariet og på efteruddannelsen, men meget få har udtrykt ønske om decideret koordinering vedr. indhold mellem de to nationalt funderede og obligatoriske dele og den mellemliggende lokalt forankrede og frivillige del.

### 3.1.6. Ingen indberetningspligt

Mange i stifterne nævner den nye og i højere grad ledelsesorienterede provsterolle som et argument for at opruste på den type introduktionsbestræbelser, som en mentor eller vejlederpræst står for. En del af de introduktionsopgaver, en præstekollega i en formel mentor- eller vejlederrolle varetager, lå tidligere hos provsten. Provsterne har nu imidlertid dels fået flere og tungere ledelsesopgaver, der gør det vanskeligt at allokere de nødvendige ressourcer fra provstekontoret, dels i den aktuelle folkekirkelige organisation indtaget en lederrolle, som kompromitterer det ligeværdige kollegiale forhold, der anses for at være grundlæggende i relationen mellem mentor eller vejlederpræst og sognepræst.

Den ændrede provsterolle understreger således distinktionen mellem tjenstlig og ikke-tjenstligt som en afgørende skelnen i forståelsen af mentor- eller vejlederrollen. Mens provsten opererer inden for det tjenstlige system og derfor har indberetningspligt, arbejder mentor eller vejlederpræst uden for det tjenstlige system og således uden indberetningspligt. Denne skelnen og vigtigheden af den indikerer samtidig en bred anerkendelse af, at mentorforløb eller vejledning ikke altid kan afgrænses til praktiske udfordringer men også kan have sjælesørgerisk karakter, når det fx gælder samarbejdsproblemer med menighedsråd, præstekolleger, provst eller biskop.

## 3.2. Divergerende elementer

Om end stifternes mentorordninger og tiltag grundlæggende er sammenlignelige og kan siges at bygge på en fælles "best practise", er der også elementer i ordningerne, som skiller vandene og viser, at der er forskelligartede tilgange til det at modtage nye præster i embede. Disse divergerende holdninger viser også, at de enkelte stifter ønsker at sætte deres eget særpræg på ordninger og tiltag – helt i overensstemmelse med ordningernes i øvrigt lokale tilsnit. Listen herunder er ikke udtømmende men repræsenterer de elementer, som i følge udsagn afgivet under projektets interviews giver størst anledning til divergens.

### 3.2.1. Mentorkorps

Skal et stift have et mentorkorps eller ej? Hvor samtlige stifter har valgt at stille en mentor, tutor eller vejleder til rådighed for nyansatte i embede, er der divergerende holdninger til, hvordan stifternes mentorer bør være organiseret. En af de signifikante forskelle, der kan observeres mellem stifterne, er hvorvidt der opereres med såkaldte mentorkorps. Fortalerne for stiftsbaserede mentorkorps angiver, at man anvender denne model, fordi de præster, som indgår, med deres faste mentoropgaver over tid via praksis har mulighed for at dygtiggøre sig som særligt sagkyndige vejledere og faglige samtalepartnere.

Heroverfor står den holdning, at man bør udpege mentorpræster i hvert enkelt tilfælde. Bag denne holdning ligger den overvejelse, at enhver ny præst har særlige faglige behov eller virker som præst i særegne kirkelige sammenhænge, som et mentorkorps med begrænset erfaringsmæssig eller teologisk omfang ikke vil være i stand til at honorere. Det giver en efterspurgt og fornøden diversitet i stiftets tiltag og tilbud, når flere præster end blot dem, der indgår i et decideret mentorkorps, kommer i spil som mentorer og vejledere. Det er samtidigt med til at højne den samlede præstestands faglige kompetencer i det enkelte stift.

### 3.2.2. Honorering

Er det god praksis at honorere sine mentorer eller vejledere? Der er i stifterne to hovedskoler vedr. honorering af mentorer: De fleste stifter honorerer ikke deres mentorer – nogle giver dog kompensation via mulighed for særlige tillæg – mens nogle få har institutionaliseret honoreringen af de præster, som påtager sig denne særlige kollegiale opgave. Man møder bevidst argumentation for begge ordninger i stifterne. De stifter, der honorerer deres mentorer, gør det ud fra en erkendelse af, at det er en stor og betydelig opgave, stiftet beder dem udføre, og fordi de mener, den institutionalisering, honorering medfører, er med til at højne niveauet og kvaliteten af arbejdet.

Heroverfor står den holdning, at mentorforløb eller vejledning af nye kolleger er en naturlig og fast kollegial del af en præsts opgaver. Det hører simpelthen til det at være præst og præstekollega og skal ikke honoreres særskilt. Den systematisering, institutionalisering og professionalisering, som honorering uvægerligt vil enten fordre eller medføre, risikerer at bryde det skrøbelige kollegiale ligeværd, som en mentor- eller vejlederordning bygger på.

### 3.2.3. Mentoruddannelse

Skal en mentor eller vejleder uddannes til opgaven? Et spørgsmål, som er aktualiseret af FUVs planer om at oprette en decideret vejlederuddannelse, er, hvorvidt der er behov for en uddannelse af de præster, som påtager sig mentor- eller vejlederopgaver i relation til nye kolleger. Spørgsmålet deler vandene. Ingen stifter opererer aktuelt med specifikt uddannede mentorer, tutorer eller vejledere, men en række efterspørger en uddannelse. En særlig vejlederuddannelse for mentorer, hedder det, ville kunne skærpe og professionalisere indsatsen overfor nye præster i embede – den ville kunne fokusere arbejdet og i endnu højere grad end det for indeværende er tilfældet kunne forebygge alvorlige og demoraliserende begyndervanskeligheder hos gruppen af præster i første embede.

Heroverfor står den holdning, at der ikke er behov for en særlig mentor- eller vejlederuddannelse. En mentor i folkekirken er et dannet og dueligt menneske, som evner at reflektere solidarisk sammen med en kollega. Og mere end det skal der ikke til. Her rækker en cand. theol. eksamen i kombination med solid erfaring som præst og en yderligere faglig professionalisering ville kunne have samme effekt som honorering: øge risikoen for at fjerne den afgørende kollegiale platform, som ordningen fundamentalt bygger på.

### 3.2.4. Forordninger

Er det nødvendigt at beskrive stiftets mentorordning? Der er bred enighed om, at mentorordninger i folkekirkens stifter har en sådan karakter, at de ikke fordrer beskrivelser, der går i enkeltheder omkring ordningernes implementering lokalt. Der er ikke behov for eller ønske om lange dokumenter, som fra centralt hold bestemmer, hvor ofte, hvordan og hvorfor præst og mentor eller vejleder mødes. Mentorordninger er netop ordninger, som ikke kan lægges i faste rammer men lever i og af frivillighed. De fleste stifter er da også meget sparsomme med beskrivelserne af deres tiltag og i de tilfælde, hvor der foreligger detaljerede oplæg, tilskyndes aktørerne lokalt improvisation alt efter behov og ønsker i hvert enkelt tilfælde.

Heroverfor står den holdning, at der trods alt er behov for en klar ramme, der sættes centralt i stiftet, således at både mentor og den nye præst føler sig trygge ved ordningens legitimitet, begriber formålet og kan gå til opgaven med en fælles forventning og gensidig forståelse. Repræsentanter for denne holdning vil til lige fastholde, at det er til alles fordel, at en ordning er klart beskrevet: den repræsenterer netop den ansvarsramme, ordningernes "frihed under ansvar" nødvendiggør, hvis udsagnet skal give mening.

### 3.2.5. Terminologi

Hvad er det nu, vi kalder dem...? Allerede i Betænkning 1503 fra 2008 sås der tvivl om, hvilke betegnelser, der skal anvendes.<sup>84</sup> Her foreslår arbejdsgruppen bag betænkningen, at samtlige stifter etablerer "tutorordninger". Tutorordninger beskrives i betænkningen i store træk sådan som flertallet af de introducerende ordninger, der kendes i stifterne i dag, har udmøntet sig som mentorordninger eller vejlederordninger. Herudover foreslår arbejdsgruppen imidlertid etablering af "supervisionsgrupper, som i betænkningen knyttes sammen med et udbredt ønske om "mentorordninger". Endelig betegnes supervisorer også som "arbejdsvejledere".

Terminologisk uensartethed er fremdeles aktuell i stifterne, hvor der opleves sproglig dissens, når det handler om mentor- og vejledningsordninger. Ikke blot stifterne imellem, men også internt i stifterne, hvor termer som "mentor", "tutor", "sidemandsoplærer", "(arbejds)vejleder" og "supervisor" (sidstnævnte også anvendt om præster, der ikke er FUV-uddannede supervisorer men fungerer som "mentorer" i forståelsen kollegiale vejledere over for præster i første ansættelsesår) anvendes i flæng. Det er ikke i sig selv udfordrende, at stifterne anvender forskellige terminologier, men det er nødvendigt, at man som observatør af alle ti stifters ordninger gør sig det klart, at den samme term kan dække over uensartede funktioner – ikke blot nationalt men også internt i stifter og provstier.

---

<sup>84</sup> Betænkning 1503 "Uddannelse og efteruddannelse af præster", pp 142ff.



## 4. lagttagelser

Følgende fem centrale iagttagelser er foretaget på baggrund af redegørelsen og redegørelsens bilagte empiriske materiale.

- Samtlige 10 stifter i folkekirken har – primært med nyordnede sognepræster på fuld tid i første embede for øje - etableret mere eller mindre systematiserede mentorordninger, hvis formål er at lette og kvalificere indgangen til embede som sognepræst i folkekirken via kollegial vejledning.
- Stifternes og provstiernes introduktionsordninger ligger i forlængelse af pastoralseminariernes undervisning og forud for eller samtidig med de obligatoriske efteruddannelseskurser. Der udtrykkes i stifterne dog kun i ringe grad ønske om koordinering mellem de lokale tiltag og FUVs nationale.
- Sikringen af kollegialt ligeværd, som samtlige mentorordninger bygger på, vægtes generelt højere hos stifternes beslutningstagere end ønsket om vejlederfaglig professionalisering hos den enkelte mentor – fx opnået gennem en fælles, national vejlederuddannelse.
- Ønsket om pastoral frihed, fleksibilitet og mulighed for differentiering og tilpasning i hvert enkelt tilfælde er et fælles træk i samtlige stifters introduktionsordninger. Dette har medført stor diversitet på området stifterne imellem - betinget af stifternes traditioner og beslutningstagernes præferencer.
- Folkekirken nationalt og lokalt er ikke alene om at rette opmærksomhed mod udfordringerne for nyordnede præster. En række faglige, interesse- og kirkeligt baserede organisationer og sociale netværk spiller en potentielt væsentlig rolle, som for nærværende kun er sporadisk dokumenteret.

Iagttagelserne er formuleret efter drøftelser i E17 udvalget.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> Se afsnit 1.1. ovenfor.

## Bilagsliste

Redegørelsens bilag er ikke forløbende nummereret men organiseret i numerisk overensstemmelse med de afsnit, hvori de første gang indgår som dokumentation.

- Bilag 1.1. Resultataftale Folkekirkens Uddannelses og Videnscenter
- Bilag 1.3.1. Hvad siger nye præster Erling Andersen
- Bilag 1.3.3. Rapport og case Jens Rønn Sørensen
- Bilag 1.4.2.a. Introprojekt for nyansatte præster Lindhardt og Sørensen
- Bilag 1.4.2.b. Rapport vedr. introprojekt for nyansatte præster Lindhardt og Sørensen
- Bilag 1.4.3.a. Kateketikprojekt Andersen og Christensen
- Bilag 1.4.3.b. Kateketikprojekt afsluttende evaluering og afrapportering Andersen og Christensen
- Bilag 1.4.3.c. Rapport over kateketikprojekt Religionspædagogiske konsulenter
- Bilag 1.5.4.1. Værd at vide om præsteansættelse
- Bilag 1.5.5. Personalepolitik for præster i folkekirken
- Bilag 2.1.a. Efteruddannelse for præster i Aarhus Stift
- Bilag 2.1.b. Personlig planlægning for præster
- Bilag 2.1.1. Københavns Stift Mentorordning
- Bilag 2.1.2.a. Helsingør Stift Præstefolder 2011
- Bilag 2.1.2.b. Helsingør Stift Supervisionsordning
- Bilag 2.1.3. Roskilde Præst i Roskilde Stift
- Bilag 2.1.4.a. Lolland Falster Retningslinjer for personlig kontakt mellem provst og nyansatte præster
- Bilag 2.1.4.b. Lolland Falster Religionspædagogisk ordning
- Bilag 2.1.5. Fyens Stift Introduktion af nye præster i Fyens Stift
- Bilag 2.1.6.a. Aalborg Stift Intro til nye præster i Aalborg Stift
- Bilag 2.1.6.c. Aalborg Stift Supervision arbejdsvejledning
- Bilag 2.1.7.a. Viborg Stift Præst i Viborg Stift særlige ordninger og tilbud til præster i stiftet
- Bilag 2.1.7.b. Viborg Stift Tutorordning i Viborg Stift
- Bilag 2.1.8.a. Aarhus Stift Forslag til mentorordning for nye præster
- Bilag 2.1.8.b. Aarhus Stift Tutorordningsfolder Velkommen til Aarhus Stift
- Bilag 2.1.8.c. Aarhus Stift Ny ordning for modtagelse af nye præster i Århus Stift
- Bilag 2.1.8.d. Aarhus Stift Model for modtagelse af nye præster i Aarhus Stift
- Bilag 2.1.9. Ribe Stift Mentorordningen i Ribe Stift
- Bilag 2.1.10. Haderslev Stift Mentorvejledning
- Bilag 2.2.3. At vælge ny præst en vejledning for medlemmer af menighedsråd Ingolf Hensch Pedersen

Betænkning 1503: Uddannelse og efteruddannelse af præster. Kirkeministeriet, 2008. Betænkningen er grundet sit omfang ikke vedlagt som bilag men kan downloades fra Kirkeministeriets [hjemmeside](#).