



Kirkeministeriet

Folketingets Kirkeudvalg, lov@ft.dk  
Birgitte Bergman, birgitte.bergman@ft.dk

Kirkeudvalget har ved brev af 11. november 2020 (KIU, L 25 – spørgsmål 1) bedt om min besvarelse af spørgsmål:

” Vil kirkeministeren tage initiativ til, at andre tiltag iværksættes for at begrænse præstemanglen og orientere Kirkeudvalget, når der foreligger resultater?

Herunder:

- Undersøge mulige fastholdelsesinitiativer for studerende på teologiuddannelse, sådan at frafaldet reduceres? Dette samarbejde bør foretages med Uddannelses- og forskningsministeriet.
- Undersøge mulige effekter af at indføre en seniorordning, hvor ældre præster fortsat kan virke i deres embede, men med begrænset opgaveportefølje, såsom administrative opgaver og konfirmandundervisning?
- Undersøge mulige effekter af at hæve pensionsalderen og samtidig sikre, at det enkelte pastorat og den enkelte præst kan sammensætte en overkommelig hverdag?
- Undersøge mulige fastholdelsesinitiativer, hvor arbejdsmiljø og -rammer tilgodeses. Herunder om der er udfordringer såsom stress pga. store sognesammenlægninger, såkaldte 'mega-sogne'?
- Undersøge om embedsboligerne, ofte ældre præstegårde, reelt er beboelsesegnede - der har været eksempler på misligholdte præstegårde med skimmelsvamp? Præstegårdene er ikke alene embedsboliger, men også dansk kulturarv”.

Svar:

Lovforslaget bygger på en betænkning fra Præstemangeludvalget, som i 2018 anbefalede en række initiativer med henblik på at imødegå risikoen for præstemangel i folkekirken. I præstemangeludvalget deltog repræsentanter for både biskopper, Danmarks Provsteforening, Præsteforeningen og Landsforeningen af Menighedsråd.

Lovforslaget om en supplerende adgangsvej til at søge præstestillinger i folkekirken er altså kun ét af en række initiativer med henblik på at imødegå præstemangel i folkekirken.

Der arbejdes allerede med en række parallelle og langsigtede initiativer i forhold til at styrke tilgangen af nye præster, indsatsen for at fastholde og udvikle attraktive præsteembeder og mulighederne for seniorordninger mv.

Frederiksholms Kanal 21  
1220 København K  
www.km.dk

Telefon 3392 3390  
Telefax 3392 3913  
e-post km@km.dk

Akt nr.: 134021

Dette akt nr. bedes oplyst ved henvendelse til Kirkeministeriet

Dato: 24. november 2020



I forhold til tilgangen af nye præster i folkekirken kan jeg nævne, at folkekirken på mange niveauer arbejder aktivt for at øge kendskabet og interessen for at blive præst, både blandt gymnasieelever, fx gennem initiativet Blivpræst.dk, og blandt teologistuderende, hvor fokus er på at skabe en bedre og tidligere kontakt mellem de studerende og folkekirkens lokale niveauer. Herudover er der løbende dialog med universiteterne om fastholdelse af de studerende, og om mulighederne for øget brug af praktik i folkekirken.

Jeg kan desuden nævne, at der i folkekirken er indført et nyt introduktionsforløb for præster, som skal bidrage til, at nye præster oplever en bedre modtagelse, og hurtigere bliver integreret i såvel sogn, som provsti og stift.

I forhold til at fastholde og udvikle attraktive præsteembeder arbejdes der ligeledes med en flerhed af initiativer. Der er blandt andet fokus på de kollegiale fællesskaber mellem præster fx i form af præsteteams, der styrker samarbejdet og modvirker ensomhed. Der er tilsvarende fokus på kvotestillinger (sammensatte stillinger), der kan blive for brogede, og flersognspastorater (hvor én præst betjener flere sogne), der kan blive for krævende. Stresshåndtering er desuden et selvstændigt indsatsområde blandt flere i forhold til præsters arbejdsmiljø.

Særligt med hensyn til præsternes embedsboliger kan jeg oplyse, at der i 2014 blev udarbejdet en vejledning om forebyggelse af og fremgangsmåde ved mistanke om eller konstatering af skimmelsvamp i tjenesteboliger. Der er løbende et stort fokus herpå lokalt i sogne, hvor det er relevant.

Det er samtidig relevant at nævne, at der netop er afsluttet et karrierevejsprojekt, som indgik i overenskomstaftalerne i 2018, "Karriereveje for præster", hvor en række stillinger er blevet omklassificeret til løngruppe 3 (svarende til chefkonsulentniveau på akademikerområdet). Hensigten er at sikre attraktive karriereveje for præster, ikke kun i forhold til det gejstlige hierarki (provst og biskop), men også i forhold til stillinger med 'tovholderfunktioner' (som har fokus på ledelse og organisation i sognet, provstiet eller stiftet), 'specialistfunktioner' (som har fokus på faglig specialisering i teologisk funderede discipliner og processer) og forskellige former for 'brobyggerfunktioner' (som har fokus på udvikling og samskabelse mellem folkekirken og det omgivende samfund).

Arbejdet med en revision af lønpolitikken for præster er desuden i sin afsluttende fase. Formålet er blandt andet at øge gennemsigtigheden i forhold til fastlæggelse af hvilke kriterier og vurderinger, der kan lægges til grund i forbindelse med lønforhandlinger, omklassificeringer, kvalifikations- og funktionstillæg samt engangsvederlag.

Endelig kan jeg oplyse, at muligheden for seniorordninger for præster allerede finder anvendelse inden for rammerne af Finansministeriets cirkulære om senior- og fratrædelsesordninger. På baggrund af den kommende lønpolitik for præster er det hensigten at indlede forhandlinger mellem Kirkeministeriet og Præsteforeningen om en ny seniorpolitik med henblik på en mulig øget anvendelse af seniorordninger for præster, som kan gøre det attraktivt for præster at forblive i embedet længere end til de 65,5 år, som på nuværende tidspunkt er den gennemsnitlige pensionsalder for præster. Det er allerede i dag muligt, på individuel kontrakt, at fortsætte som præst efter den pligtige pensionsalder



på 70 år – også i kombination med brug af seniorordninger. I dialog med Præsteforeningen og biskopperne undersøges det, om der kan ske en smidiggørelse af ansættelsesprocessen.

Akt nr.: 134021

Side 3

Alt i alt håber jeg, at de mange initiativer og det nye lovforslag til sammen kan bidrage til at imødegå præstemanglen. I takt med, at ovennævnte initiativer tager yderligere form, vil jeg tage emnerne op med kirkeordførerne og orientere Kirkeudvalget i relevant omfang.

Joy Mogensen

/Annemarie Steffensen