

10 bud på, hvordan præstemanglen kan modvirkes



10 bud på, hvordan præstemanglen kan modvirkes

Det er nu dokumenteret, at der kommer mangel på præster. Det fremgår af den rapport, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter har udarbejdet i oktober. Ifølge rapporten er prognoserne, at den teologiske kandidatproduktion fremover ikke kan stå mål med den forventede afgang af præster i aldersgruppen 60-70 år.

Præstemanglen er allerede mærkbar i nogle områder af landet.

Øget belastning og umulige arbejdsvilkår kan blive konsekvensen.

Præstemangel skal ikke løses ved at slække på de uddannelsesmæssige krav til kommende præster.

Hovedbestyrelsen har derfor formuleret 10 bud på forslag, som kan være med til at fastholde præster i embedet og øge interessen for arbejdet. Forslagene sætter også fokus på rekruttering af teologer til arbejdet som præst i folkekirken.

1. Løn

- Der er behov for en klar og tydelig lønpolitik. Præster skal ikke placeres i det akademiske lavtlønsområde, men skal kunne se en rimelig lønudvikling igennem hele ansættelsen med mulighed for oprykning til højere løngrupper. Der er behov for en lønpolitik, der bruges mere offensivt med kvalifikationstillæg, rekrutteringstillæg og mobilitetstillæg til at gøre områder, der er ramt af præstemangel, mere attraktive. En lønpolitik, der også gør det attraktivt for teologer, der har beskæftigelse uden for folkekirken, at søge præstestillinger i kirken.

2. Øget fokus på arbejdsmiljø

- Der skal være fokus på, at struktur, rammer og arbejdsvilkår er i orden. Når det ikke er tilfældet, skal der handles hurtigt og effektivt fra tilsynets side. Stress og udbrændthed rammer ofte præster. Der skal derfor være endnu mere fokus på, at nyansatte præster får en bedre introduktion til arbejdet og den nødvendige opbakning og vejledning fra biskop og provst i de første ansættelsesår. En tydelig livsfasepolitik skal gøre det muligt at tiltrække og fastholde præster i præstestillingen som en attraktiv akademisk stilling.

3. Øget fokus på samvirket i menighedsrådet og præstens ledelsesfunktion

- Samarbejdet i menighedsråd kan være udfordret af mange menighedsråd i et pastorat, en særlig samarbejdskultur mellem frivillige og ansatte, manglende kendskab til kirke og kristendom og præstens ledelsesansvar. Der skal derfor gøres en større indsats for at tydeliggøre forpligtelsen til samvirket i rådet, og præstens reelle og formelle ledelsesfunktion skal styrkes.

4. Fleksibel pligtig afgangsalder

- Der er behov for at etablere en mere fleksibel afgangsalder for tjenestemandsansatte præster, som ønsker at fortsætte i embedet efter aldersgrænsen på 70 år. Der kan etableres en ordning på individuelle vilkår eller en mere generel ordning, der gør det muligt at få forlænget ansættelsesforholdet efter de 70 år.



5. Attraktivt at blive i embedet efter det fyldte 65. år

- Mange præster forlader deres præstestilling omkring de 65 år. Det kan gøres attraktivt at blive i embedet efter 65 år ved at gøre det økonomisk og/eller arbejdsmæssigt favorabelt at blive i embedet.

6. Tidssvarende tjenesteboliger

- Tjenesteboliger af tidssvarende og attraktiv standard er en forudsætning for at rekruttere til alle egne af landet, men der skal også være mulighed for fleksibilitet, så menighedsråd kan kalde den præst, der ikke ønsker bopælspligt. Det vil i nogle områder kunne øge antallet af ansøgere og gøre det mere fleksibelt for teologer at søge stilling i folkekirken uden at være afhængig af bopælspligt. Der skal i større udstrækning tages hensyn til præstens familiemæssige situation ved mulige dispensationer for bopælspligten.



7. Fleksibel teologisk master

- Der kan etableres en teologisk uddannelse, der gør det muligt med baggrund i andre bachelor- eller kandidatuddannelser at supplere med en teologisk uddannelse på akademisk niveau med henblik på at kunne søge stilling som præst i folkekirken. Uddannelserne skal etableres i samarbejde med de teologiske uddannelser ved de danske universiteter og Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter. Det skal fremhæves, at præster har gode efteruddannelsesmuligheder.

8. Etablering af netværk mellem teologistuderende og præster

- For at øge teologistuderendes kendskab til muligheder i præstestillingen kan der etableres et netværk mellem teologistuderende og præster rundt omkring i landet. Netværket skal give de teologistuderende mulighed for at komme ud at prædike, deltage i dele af præstens arbejde og få indblik i præstelivets forskellige aspekter.



9. Folkekirkelig rekrutteringskampagne

- Der er behov for at igangsætte en folkekirkelig rekrutteringskampagne, som skal gøre det attraktivt at blive præst. Det skal sætte fokus på at informere om, at det er et interessant og spændende arbejde at være præst. Der skal fokuseres på mangfoldigheden i opgaver og funktioner i det at være præst i dag. Folkekirken bør være til stede på relevante uddannelsessteder og uddannelsesmesser landet over.



10. Bedre mulighed for ledige for at foretage introduktionsbesøg i hele landet

- For ledige kan det være en økonomisk belastning at skulle rejse rundt på introduktionsbesøg hos biskopper og menighedsråd i forbindelse med ansøgninger til præstestillinger. Derfor vil Præsteforeningen gå ind i et samarbejde om, at der gives økonomisk støtte til introduktionsrejser til ledige efter nærmere retningslinjer. Økonomi alene skal ikke hindre arbejdsledige i at søge stillinger fjernt fra ansøgerens bopæl.

Præsteforeningen