



PRÆSTEFORENINGENS
FAGPOLITISKE
PERSPEKTIVER 2019



PRÆSTEFORENINGENS FAGPOLITISKE PERSPEKTIVER 2019

Kære læser

Du sidder med Præsteforeningens fagmagasin 2019. Magasinet er et supplement til den mere forretningsmæssige årsberetning. Hovedbestyrelsen ønsker at lægge op til en fagpolitisk debat af "Præst og ledelse". Vi har derfor suppleret den traditionelle årsberetning med forskellige fotos af præster og kirker, interviews med hovedbestyrelsesmedlemmer, oplæg fra Uddannelsesleder Ulla Morre Bidstrup, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter, sognepræst Sussie Nygaard Foged og interview med formand for Skt. Jakobs menighedsråd Tine Selmer Berthelsen. Hovedbestyrelsens arbejdsplan og oversigten over resultaterne af det fagpolitiske arbejde, finder du i Præsteforeningens Blad nr. 16-17.

Vi håber, du tager godt
imod fagmagasinet



AF PER BUCHOLDT ANDREASEN,
FORMAND FOR PRÆSTEFORENINGEN

PRÆSTENS LØBEBANE

– AT TAGE LEDERSKABET PÅ SIG

Folkekirken er en succes. Knap 75% af Danmarks befolkning er medlemmer. De nyeste tal viser, at antallet af indmeldelser overstiger antallet af udmeldelser af folkekirken. Folkekirkens præster er vigtige omdrejningspunkter for den succes. Præster bidrager som fødte medlemmer af menighedsrådet. De er ansvarlige for den gejstlige ledelse, myndighedspersoner, forkyndere, initiativtagere og projektudviklere. Fra første dag på arbejdet træder præsten direkte ind i et krævende ledelsesrum og forventes at kunne tage lederskabet på sig. Folkekirkens nye præsteuddannelse "NY PRÆST" er med til at kvalificere præsterne til den opgave.



Præster arbejder med en høj grad af selvstændighed og i stor udstrækning med selvledelse. Samarbejde, fællesskab og dermed relationer er afgørende for præstens arbejde og ledelsesrum. Det gode samvirke med de valgte medlemmer af menighedsrådet er af stor betydning i det ledelsesrum.



Præstens ledelse består i at se helheden og binde tingene sammen. Dette ledelsesmæssige fundament i præsteembedet forgrener sig ud i en mangfoldighed af relationer. Det kendetegner enhver præsts karriere eller løbebane – som ordet karriere egentlig betyder. Det hører med til præstens arbejde at tage dette lederskab på sig. Står det til Præsteforeningen, skal lederskabet i langt højere grad fremover afspejles i de stillingsmæssige muligheder og lønmæssige forhold, som folkekirken tilbyder sine præster.

Det er gennem relationerne og samvirket, at præsten udøver sit virke som præst. Præsteforeningen er derfor optaget af at tydeliggøre den rolle, som præsten spiller i forhold til udviklingen af kirkelivet ved at indgå i en relationel ledelse. Først og fremmest gennem relationen til den menighed, der har kaldet præsten, altså i gudstjenesten, ved de kirkelige handlinger, samtalerne, arrangementerne, studiekredsene, sorggrupperne eller sommerfesten. Relationer skabes i sjælesorgssamtaler og andre møder. Præsten har i samvirket relationer med de valgte medlemmer af menighedsrådet. Der er relationen til provst, biskop, præstekolleger og i det daglige arbejde med kirkefunktionærerne og de frivillige i kirken. Der er også relationen til lokale institutioner, samarbejdspartnere, faglige relationer med kolleger på tværs af landet, og listen kunne fortsættes.

Præstens ledelse udfolder sig med andre ord i det relationelle ledelsesrum.

Præster arbejder med en høj grad af selvstændighed og i stor udstrækning med selvledelse. Samarbejde, fællesskab og dermed relationer er afgørende for præstens arbejde og ledelsesrum. Det gode samvirke med de valgte medlemmer af menighedsrådet er af stor betydning i det ledelsesrum.

Samvirket fungerer, når vi anerkender og respekterer hinandens roller og kompetencer. Med den forståelse kan vi indgå i en åben dialog og forpligte os på de beslutninger, vi træffer i fællesskab. Derfor er det vigtigt at blive klar på, hvad kerneopgaven er, og hvilket ledelsesrum henholdsvis præst og de valgte medlemmer af menighedsrådet har. Magtsprog hører derfor ikke hjemme i det ledelsesrum, hvor samvirket udfolder sig. Personlige positioneringer må ikke spærre for en fælles dialog om løsninger.

Det samme gør sig gældende, når præsten i den daglige ledelse samarbejder med sognets kirkefunktionærer om det, der er kerneopgaven. Samarbejde og kommunikation er nøglebegreber, når man skal begå sig i ledelsesrummet. Ligeledes er den gensidige anerkendelse af de forskellige medarbejderes bidrag til løsningen af opgaverne vigtig.

Folkekirkens præster spiller en vigtig rolle for den folkekirkelige fornyelse og udvikling. Tænk bare på, at det er præster, der har taget

initiativ til, at folkekirken er repræsenteret på uddannelsesmesser. Det er præster, som derved har sikret, at folkekirken får mulighed for at rekruttere kommende præster. Det er præster, der har taget initiativ til drop-ind dåb og handlet på det faldende dåbstal, så udviklingen måske allerede nu har stabiliseret sig. Præster, der møder kommende brudepar på bryllupsmesser. Præster, der er med til at etablere natkirke, pilgrimsvandring, sorggrupper, tilbud om eksistensamtaler og skaber fællesskaber for ensomme eller får børnefamilier til at komme til spaghe ttigudstjenester.

Med høj kvalitet løfter præster deres daglige arbejde i sognet, på institutioner og andre steder med prædiken, samtale undervisning og kirkelige handlinger til stor glæde for de mennesker, de er præster for.

Præster medvirker kort og godt til at levere udviklingen og kvaliteten i folkekirkens dagligdag. Eksemplerne er mange. Den fagligt kompetente indsats afspejles imidlertid ikke i præsternes lønudvikling. Præsteforeningen efterlyser lønmæssig anerkendelse og udvikling på den pastorale løbebane i forhold til stillingsstruktur og karriereveje, ligesom andre sammenlignelige akademiske faggrupper har mulighed for det.



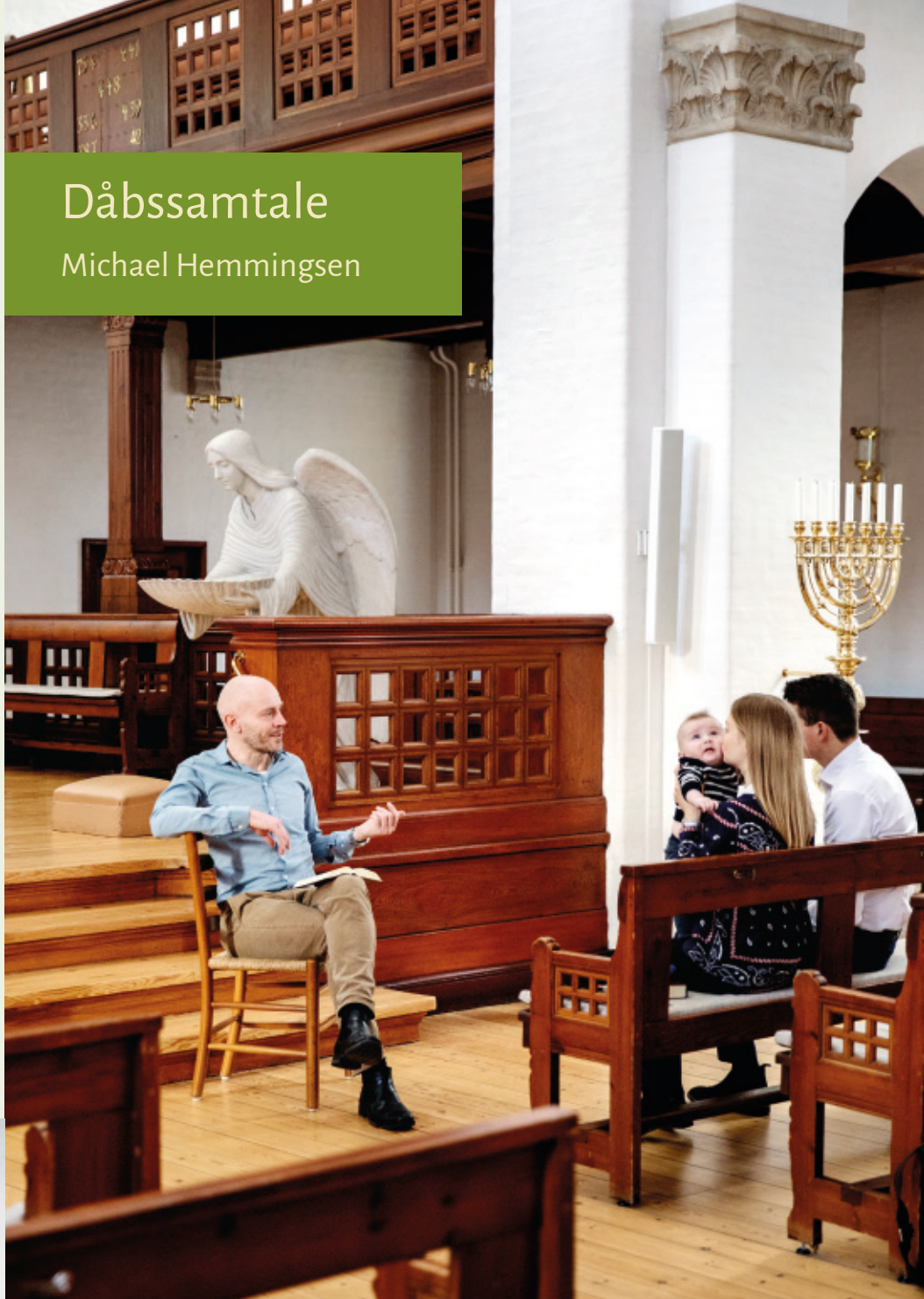
Jeg er med i Præsteforeningen, fordi jeg mener, det er vigtigt, at vi organiserer os – særligt i en tid, hvor rammerne for præstearbejdet i almindelighed gennemgår så mange forandringer. I lyset af begivenhederne som sidste års problematiske overenskomstforhandlinger og den truende præstemangel, bliver det kun mere nødvendigt, at vi står sammen om at sikre ordentlige vilkår – også for fremtiden.

ANDERS MICHAEL GRØNFELDT,
UNGDOMSPRÆST I VEJLE



Dåbssamtale

Michael Hemmingsen



Præsten er, som den eneste, den der i kirken skal være intellektuel og teologisk uddannet – ekspert på kirkens opgave: Forkyndelse, undervisning, sjælesorg. Det er derfor nødvendigt, at præsten kan lede de andre ansatte gennem inspiration; men også at menighedsrådet samt kirkens øvrige personale og frivillige har forståelse for, at præsten har en ledende funktion. Det betyder ikke, at præsten skal bestemme alt, men der skal være forståelse for præstens ledende rolle. Denne rolle fordrer lydhørhed og samarbejdsvilje fra præstens side.

STUDENTERPRÆST NIKOLAI HALVORSEN, KØBENHAVNS STIFT



UDDRAG AF BETÆNKNING FRA UDVALGET OM PRÆSTEMANGEL

KIRKEMINISTERIET, SEPTEMBER 2018

5.1 Præsteembedet under forandring

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

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

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

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

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

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

5.1.1. Samvirke i menighedsrådet

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

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

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

DU KAN LÆSE HELE BETÆNKNINGEN PÅ PRÆSTEFORENINGENS HJEMMESIDE

PRÆSTEUDDANNELSE ER LEDELSESUDDANNELSE

*Af Ulla Morre Bidstrup, uddannelsesleder ved
Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter (FUV)*

Det særlige præstedømmes særlige opgaver. Præsten er en del af det almene præstedømme. Det er præstens opgave at være medmenneske for andre mennesker – præcis som det er tilfældet for alle andre. Vi møder evangeliet i det andet menneske. Gud lod os møde evangeliet i et andet menneske i inkarnationen. Lige siden har mennesker, ladet mennesker møde evangeliet. Nogle mødte evangeliet via apostlene eller senere gennem evangelisterne, nogle møder det via forældre, bedsteforældre, skolelærere, venner o.s.v. Det almene præstedømme skal hviske evangeliet i øret på hinanden.

Præsten er også en del af det særlige præstedømme. Det særlige præstedømme opstår, hvor det almene præstedømme, i form af en menighed, kalder en præst til at have et særligt ansvar for, at evangeliet hviskes i øret på mennesker.

Samtidig er det særlige præstedømme i en luthersk kirke kendetegnet ved at kræve særlige faglige forudsætninger. Præsten skal uddannes og bibringes teologiske forudsætninger for at læse, fortolke og formidle skriftens evangelium om Kristus ind i menighedens liv. Det er præstens særlige opgave at lade teologien være ledetråd i alle kirkens forhold.

Det særlige præstedømmes ledelsesopgave er derfor på den ene side relationel i form af præstens særlige ansvar for at virke sammen med menigheden overfor menigheden og på den anden side faglig, fordi den forudsætter præstens teologiske forudsætninger. Ledelse kan som bekendt defineres på mange måder. Én af dem lyder: Ledelse er at få ting gjort (rigtigt) gennem, med og for mennesker.

I præstens ledelsesudøvelse kan det gælde de mennesker, der er ansat ved kirken, de mennesker, der er frivillige i kirken og de mennesker, som har fællesskab med hinanden i kirken, i lokalsamfundet og samfundet i øvrigt. I nogle af disse sammenhænge er

præstens ledelsesopgave formel, i andre er den uformel. I nogle er den delt – ikke mindst med menighedens repræsentanter og kollegerne – og i andre står præsten alene.

Ledelse som kompetence

I 2017 udarbejdede FUV en kompetenceprofil for præster til brug for tilrettelæggelse af den forberedende, introducerende og almene uddannelse af præster. Den blev lavet i dialog med mange parter i folkekirken og er et arbejdsblad, som løbende tilrettes. Den bærer præg af, at præsten i Den danske Folkekirke også er embedsmand med forvaltningsansvar, hvor der gælder særlige

*Præstens faglige ledelsesansvar er
altså ikke kun teologisk. Det hele er
forsøgt samlet i kompetenceprofilens
syv funktioner: Præsten som
embedsindehaver, prædikant, liturg
og gudstjenestetilrettelægger,
sjælesørger, underviser,
administrator og endelig som
kulturbærer.*

regler, der ikke henter deres logik fra teologien, men fra lovgivning og forvaltningspraksis. Præstens faglige ledelsesansvar er altså ikke kun teologisk. Det hele er forsøgt samlet i kompetenceprofilens syv funktioner: Præsten som embedsindehaver, prædikant, liturg og gudstjenestetilrettelægger, sjælesørger, underviser, administrator og endelig som kulturbærer.

Præsten som leder er med andre ord slet ikke nævnt særskilt som én af de syv funktioner. Det afspejler ikke manglende fokus på præsteuddannelse som ledelsesuddannelse. Tværtimod. Præsten udøver netop ledelse

som en del af alle sine funktioner. Når FUV uddanner præster til ledelse, er det derfor sjældent et tema i sig selv. Aspektet er til gengæld næsten altid integreret som en del af kompleksiteten i opgaverne.

Det bliver tydeligt i kompetenceprofilens første og bredeste funktion; "Præsten som embedsindehaver". Her hedder det bl.a.:

At kunne navigere i de forskellige ledelsesopgaver og -roller. Herunder at kunne begå sig både som præst, menighedsrådsmedlem, leder og kollega med de øvrige ansatte.

Præstens forskellige ledelsesopgaver

Ledelsesaspektet udspecificeres videre i forhold til de enkelte funktioner. Under overskriften "Præsten som liturg og gudstjenestetilrettelægger" står der f.eks.:

At kunne forvalte opgaven som ansvarlig leder for gudstjeneste og de kirkelige handlinger.

At kunne samarbejde om liturgiske valg og tiltag sammen med menighedsråd, kirkemusikalsk personale, øvrige ansatte og frivillige.

Her er der tydeligvis tale om præstens både faglige og relationelle ledelse.

"Præsten som kulturbærer" kalder tilsvarende på både faglige og relationelle ledelseskompetencer i kirkens kontakt med kulturinstitutioner og den teologiske refleksion i tilrettelæggelsen af sognets kulturelle arrangementer.

Endelig præciseres en helt afgørende ledelsesopgave under "Præsten som administrator":

Samvirke om ledelse og administration som født medlem af menighedsrådet.

Denne ledelsesopgave kalder igen på præstens særlige teologiske indspil i form af præ-

stens bidrag til samarbejdet i menighedsrådet om kirkens liv og vækst. Samtidig handler det om kirken som en god lokal arbejdsplads. Der er her tale om et ligestillet forhold, hvor præsten - såvel som alle andre - kan udpeges som menighedsrådets kontaktperson, ligesom præsten - såvel som alle andre - kan ansættes som daglig leder på vegne af menighedsrådet. Præsteuddannelse er med nødvendighed ledelsesuddannelse og fokus må være på faglig og relationel ledelse.



***Det er præstens
særlige opgave at lade
teologien være ledetråd i
alle kirkens forhold***



I FUV uddannes præster til ledelse i form af uddannelsernes grundige refleksioner over, hvad det i konkrete sammenhænge vil sige at udøve ledelse båret af faglighed og i konstant dialog og samarbejde med de mennesker, som ting skal gøres rigtigt gennem, med og for. Men en ligeså vigtig del af præsteuddannelsen som ledelsesuddannelse finder sted i samtaler med menigheder, menighedsråd, fag-kolleger og tværfaglige kolleger i pastoralseminarieuddannelsens praktikperioder og i de første og mange senere år som en del af det særlige præstedømme.



PRÆSTERNE ER MED TIL AT TEGNE KIRKEN

*Samtale med formand for menighedsrådet ved Sankt
Jakobs Kirke på Østerbro i København, Tine Selmer
Bertelsen, om samvirke og præsternes ledelse.*





***Min erfaring er, at samvirket mellem præster
og de læge medlemmer sker både i rådsarbejdet,
men især i udvalgsarbejdet.***



Du har været medlem af menighedsrådet i mange år. De sidste to år som formand. Hvordan ser du på samvirket mellem præsterne og menighedsrådet?

Menighedsrådsmøderne er egentligt ikke der, hvor det spændende teologiske orienterede arbejde foregår. Vi har oftest meget konkrete jordnære punkter på dagsordenen ved rådsmøderne. Det spændende og mere teologisk funderede arbejde foregår primært i vores udvalg. Her tænker jeg på vores aktivitets-, kommunikations- og gudstjenesteudvalg. De tre præster, der er ansat ved Sankt Jakobs, sidder med i alle udvalg – også i disse tre. De sidder med, fordi de har den teologiske ballast og spiller en central rolle. De er tættere på det praktiske arbejde og har en faglighed omkring udviklingsarbejdet i udvalgene. Præsterne skiftes til at være formænd i de tre udvalg. Det har vi besluttet i menighedsrådet, efter ønske fra præsterne.

I udvalgene diskuterer vi, hvordan vi vil være kirke og hvilke aktiviteter, der understøtter dette. Vi taler blandt andet om liturgi og aktiviteter i kirkerummet og i sognegården. I de drøftelser og beslutninger har vi brug for præsternes vejledning og sparring, men præsterne har også brug for at tale med os læge medlemmer af menighedsrådet. Min erfaring er, at samvirket mellem præster og de læge medlemmer sker både i rådsarbejdet, men især i udvalgsarbejdet.

I hvilke sammenhænge trækker I på præsternes teologiske faglighed?

Det gør vi i mange sammenhænge, men især i vores diskussioner om, hvem vi er kirke for, og hvordan vi er kirke. Det drøfter vi løbende. Præsterne har grundlaget for at kunne

formulere det, vi skal forholde os til, når det gælder aktiviteter i og omkring kirken. Det giver menighedsrådet et fælles fundament at



I de drøftelser og beslutninger har vi brug for præsternes vejledning og sparring, men præsterne har også brug for at tale med os læge medlemmer af menighedsrådet. Min erfaring er, at samvirket mellem præster og de læge medlemmer sker både i rådsarbejdet, men især i udvalgsarbejdet.

tale ud fra. Det kvalificerer vores diskussioner om, hvad vi vil og ikke vil teologisk og aktivtetsmæssigt.

Når vi tilrettelægger det kirkelige liv, tænker vi bredt bydelen Østerbro. Sankt Jakobs Kir-

ke ligger centralt og meget synligt midt på Østerbrogade i København. Folk i bydelen har ikke nødvendigvis en oplevelse af, at de hører til det ene eller det andet sogn på Østerbro. Mange kommer hos os, selvom de hører til et andet sogn. Derfor er vi meget optagede af, hvordan vi rækker ud og imødekommer mennesker i hele bydelen.

Vi forsøger at fornemme, hvilke tanker og spørgsmål, der fylder i deres liv og at tilbyde et så facetteret og mangfoldigt kirkeliv, der imødekommer så mange som muligt. Her spiller præsterne også en vigtig rolle. Ikke mindst fordi det er dem, folk lærer at kende og møder, når de bærer deres børn til dåb, de unge bliver konfirmeret eller ved vielser og begravelser. Så på den led, kan man sige, at det er præsterne, der tegner kirken ud ad til.

I har en præst som daglig leder?

Det har vi haft i mange år. Vi er rigtig glade for den ordening. Det giver ikke mening, at det er os rådsmedlemmer, der oftest er langt væk fra dagligdagen, som skal have ansvaret for den daglige ledelse. Det giver også god mening, at det er en præst i forhold til at kommunikere menighedsrådets overvejelser og beslutninger ud til personalet. Den daglige leder kommer i kirken og på kirkekontoret dagligt og er tæt på personalet. Funktionen deles hos os med et valgt medlem af menighedsrådet, som er kontaktperson. Rent praktisk fungerer det sådan, at daglig leder og kontaktperson sammen tager sig af APV og MUS-samtaler og den slags. Men jeg finder det tilfredsstillende, at vi som menighedsråd har det overordnede personaleansvar og dermed en aktiv interesse i og omsorg for at facilitere bedst mulige rammer for de ansattes daglige arbejdsliv i kirken.



**Jeg er medlem af
Præsteforeningen, fordi
jeg altid har fået god og
kyndig hjælp, når jeg har
haft brug for det
og fordi de gør et stort
– og vigtigt – arbejde
for præsternes vilkår,
både i sekretariatet og i
stiftsbestyrelserne.**

SOGNEPRÆST
DANIEL VIGTOFT JAKOBSEN
ENGHØJ KIRKE



Salmemarathon

Pia Mi Ran Poulsen



Præstens ledelse er mangesidig. Den formelle ledelse af de kirkelige handlinger er én ting. Hyrdefunktionen som åndelig leder af sognet en anden. Dertil kommer ledelsesdelen i forhold til kirkefunktionærerne, og den ledelsesfunktion kan ikke tænkes uden menighedsrådet. Præst og menighedsråd er ét, uden sammenblanding og uden adskillelse, for nu at blive lidt teologisk. Præsten er en fast del af menighedsrådet og dermed ledelsesansvarlig som de folkevalgte. Det er ikke præstens kirke, for præsten er en del af kirken forstået som menighed. Præsten er også menighed.

SOGNEPRÆST
HENRIK GULDBRANDT KJÆR
NAUR-SIR OG HOLSTEBRO



PRÆSTER HALTER BAGEFTER ANDRE AKADEMIKERE, NÅR DET GÆLDER LØN

AF PER BUCHOLDT ANDREASEN,
FORMAND FOR PRÆSTEFORENINGEN

Efter benhårdt forarbejde lykkedes det Præsteforeningen at få afsat penge til et karrierevejsprojekt for præster i forbindelse med OK18. Det skal vi til at forhandle med Kirkeministeriet og Moderniseringsstyrelsen om. Allerede med Kirkeministeriets Betænkning 1503: "Uddannelse og efteruddannelse af præster" fra 2008 blev betydningen, "at der opretholdes en attraktiv karrieremulighed med ordentlige vilkår, der hvor præsten bliver ansat – også set i forhold til løn- og ansættelsesvilkår" (s.79) fastslået. Det er den hensigt, parterne nu forsøger at realisere i projektet. I forhandlingerne deltager desuden repræsentanter fra Akademikerne og biskopperne. Man kan mene, at begreber som karriere og kompetenceudvikling nærmest er modsætninger til den klassiske opfattelse af præsteembedet. De fleste præster kan dog godt se deres arbejdsliv som en pastoral løbebane. Fra de nye præstegenerationer oplever vi, at muligheden for at se udvikling og fortsat formel dygtiggørelse vægter højt i forhold til at gøre en akademisk stilling attraktiv.

Folketkirkens Uddannelses- og Videnscenter har allerede taget konsekvens af udviklingen og udbyder nu formelle specialuddannelser inden for prædiken, sjælesorg og almen teologi. Først og fremmest for at styrke arbejdet som almindelig sogne- eller funktionspræst i folkekirken. Det skal i sig selv være en karrierevej, som også rummer stillinger i højere løngrupper, også løngruppe 3. Derudover tænker vi, at karriereveje også kan relatere sig til nogle af de udfordringer, folkekirken står overfor i forhold til ledelse og organisation – opgaver, der skal løftes på provsti- eller stiftsniveau eller i samspil med det omgivende samfund.

Projektet om nye karriereveje skal bidrage til at fastholde og udvikle folkekirken som en attraktiv arbejdsplads for teologer. Vi skal pege på og udvikle stillingstyper, som kan fremme de pastorale opgaver i folkekirken, så den enkelte præst kan se muligheder i at påtage sig opgaver eller dygtiggøre sig. Dermed skabes en større sammenhæng mellem løn og ansvar, som tillige kan bidrage til at fremme udviklingen af attraktive arbejdspladser.

Nu har vi endelig en mulighed for at få gjort noget ved den løn- og ansættelsesmæssige udfordring, som folkekirken står overfor i forbindelse med præstemand og rekruttering. Præster er dygtige til at tage lederskab på sig i det folkekirkelige ledelsesrum. Det skal naturligvis afspejles i de muligheder, der er for en pastoral løbebane i præstens arbejdsliv og lønnen for den indsats.



**Jeg er medlem af
Præsteforeningen, fordi jeg
der kan få hurtig hjælp og svar
på mine praktiske og juridiske
spørgsmål om præstelivet**

SOGNEPRÆST
VIBEKE BIDSTRUP
GRUNDTVIGS KIRKEN



Babysalmesang

Birgitte Kragh Engholm



PRÆSTER SKAL HAVE MULIGHED FOR KARRIEREUDVIKLING

Der skal være karriereudviklingsmuligheder i alle typer præstestillinger. Muligheder som også har betydning for præsters lønudvikling. Samtale med hovedbestyrelsesmedlem og formand for Præsteforeningens lønudvalg Christen Staghøj Sinding om hovedbestyrelsens visioner for præsters karriere- og lønudvikling.

Karriereveje sættes ofte sammen tjenestemandsløn. Er det kun tjenestemændene, der skal have en karriere- og lønudvikling?

Bestemt ikke. Når man er præst, har man en stilling med en klar udviklings- og ledelsesfunktion. Det gælder uanset, om man er tjenestemand, overenskomstanst, funktionspræst eller sognepræst. Når hovedbestyrelsen taler om karriereveje, er ledelsesfunktionen derfor en af de centrale søjler, der er i det projekt, som vi ser det. Alle præster skal kunne se en karrieremulighed, som indbefatter et lønniveau, der svarer til løngruppe 3 (LG 3). Når man snakker om tjenestemandsløn, taler man om lønramme og løngruppe. Når vi taler om løn til de overenskomstansatte, er det jo den fælles akademiske grundløn, der gælder, men der er mulighed for tillægsgdannelse. De overenskomstansatte skal gennem tillægsgdannelse have mulighed for en løn, som kan matche en LG 3.

Skal alle præster forvente at få en lønsvarende til LG 3?

Nej, vi kan - og skal - ikke alle være i LG 3 eller have en løn på det niveau. Sådan er det heller ikke på andre offentlige arbejdspladser. Men vi skal have en væsentlig større andel af præster, der lønnes på LG 3 niveau. Er man til sammenligning ansat som akademiker i staten inden for DJØF's og DM's medlemsområde, har man dér en langt større andel af stillinger på det lønniveau. Det skal for mig at se være perspektivet i karrierevejsprojektet, at vi skal have et større antal stillinger i LG 3 omkring 400, så andelen procentmæssigt er på niveau med andre akademiker stillinger i det offentlige.

Hovedbestyrelsen har opstillet fire grundkarriereveje, kan du sige mere om de tanker, I har gjort jer?

Det er meget tidligt at udtale sig konkret om karrierevejene. Vi er ikke begyndt på de forhandlinger endnu. De fire veje eller overskrifter, vi har opstillet, er baseret på samtaler,

vi har haft med præster, provster, biskopper og repræsentanter fra Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter. Vi har lagt vægt på, at der er udviklingspotentiale for alle typer præstestillinger i hver af de fire overordnede veje. I den øvelse har vi blandt andet sat ord på opgaver og projekter, som præster allerede er i fuld gang med at løse og udvikle. Det er vigtigt, at vi ikke alene tager det som anledning til at tænke nyt:

Hvor er det, vi som kirke har brug for at videreudvikle nogle elementer? Men også til at se på, at vi faktisk har ganske mange stillinger nu, hvor det vil være oplagt, at de kommer i spil som LG 3 stillinger. Vi går som præster ind med engagement og dygtighed og udvikler, formidler og løser opgaver. Når vi går til lønforhandlinger, kniber det med at få det engagement og den arbejdsindsats tilstrækkeligt anerkendt lønmæssigt. Det skal vi have ændret på. Vi har brug for en meget bedre forståelse af, at god kvalitet koster, og at den koster mere end det, der bliver givet nu.

AT VÆRE SOGNEPRÆST ER OGSÅ AT VÆRE LEDER

At være leder er at tage ansvar og at medvirke til at skabe de rum og sammenhænge, hvor gode beslutninger kan træffes. Det er at være bevidst om sin egen rolle, sine opgaver, sit lovgrundlag og sine begrænsninger og at arbejde for at skabe klarhed omkring disse ting i menighedsrådet og i sognets organisation. At være leder som sognepræst er at arbejde som teologisk fagperson, den der kan og er forpligtet på at oversætte teologisk indsigt og –linje– til de praktiske opgaver. Det betyder, at man som præst skal tage meget alvorligt, at man er et fuldgældigt medlem af menighedsrådet, med økonomisk ansvar og ansvar for at være god ledelse for medarbejderne. Man kan ikke undsige sig arbejdet med budget og prioritering og melde fra til budgetsamråd med henvisning til, at jeg jo er teolog, ikke hvis man samtidig vil have menighedsrådets respekt og undgå, at de behandler en som en medarbejder, som rådet har instruktionsret over, i hvert fald.

PROVST KIRSTEN KRUCHOV, SØNDERBY, AABENRAA

PRÆSTER ER TOPLEDERE

Det har også stor betydning for arbejdsmiljøet, at vi i fællesskab med hver vores rolle og funktion skal være med til at formidle og skabe det kirkelige liv i pastoratet. Samtale med hovedbestyrelsesmedlem og formand for Præsteforeningens arbejdsmiljø Jens Christian Bach Iversen om præstens ledelse i forhold til arbejdsmiljøet på den folkekirkelige arbejdsplads.

Præster er topledere, sagde du, da vi skulle snakke om præster og arbejdsmiljø

Det kommer sig af, at Kirkeministeriets daværende afdelingschef Steffen Brunés for nogle år siden holdt et oplæg på Præsteforeningens repræsentantmødet om præsters ledelse. På sin karakteristiske overrumplende facon brugte han formuleringen "Præster er topledere". Det gjorde han velvidende, at præster hverken lønmæssigt eller i omfanget af personaleansvar lever op til betegnelsen. Det, der var hans pointe, var, at præster ikke desto mindre bliver identificeret med hele "virksomheden", og ligefrem bærer den som "brand". Noget som ellers kun erhvervslivets topledere gør. Man smiler uundgåeligt af den pompøse titel, men for mig at se, har han fat i noget.

Rollen som "topleder", i alt fald i den lokale del af "virksomheden folkekirken", er et vilkår, som ingen præst kan vige udenom. Det har flere implikationer for arbejdsmiljøet. Den manifesterer sig hos danske præster for eksempel i en kolossal ansvarlighed og et nød-

vendigt behov for at håndtere det grænseløse arbejde, der ligger i rollen som "topleder".

Du siger "virksomheden folkekirken", hvordan tænker du ledelse i forhold til arbejdsmiljø i folkekirken?

Der er flere lag i præstens ledelse. Først og fremmest er præsten den teologisk sagkyndige lokalt. I samvirke med menighedsrådet tegner præsten den teologiske ledelse af pastoratet. Med det mener jeg at definere og fastsætte, hvordan vi vil være kirke for de mennesker, der bor i pastoratet. Hvordan vi vil arbejde med at lægge mål for det kirkelige liv, har indflydelse på alle de ansattes og frivilliges arbejdsmiljø. For mig at se er det et menigsfuldt arbejde, men det har også stor betydning for arbejdsmiljøet, at vi i fællesskab med hver vores rolle og funktion skal være med til at formidle og skabe det kirkelige liv i pastoratet. Der har præsten en klar ledelsesmæssig funktion, som har arbejdsmiljømæssige implikationer.

Det handler ikke mindst om, at præsten som

født menighedsrådsmedlem og med sin daglige gang på den kirkelige arbejdsplads er den, som naturligt omsætter menighedsrådets beslutninger for medarbejderne i pastoratet og koordinerer samarbejdet.

I Kulturanalyse af folkekirken som arbejdsplads (2018) vies ledelsesaspektet stor opmærksomhed som en nøgle til de udfordringer, folkekirken har med konflikter og mobning. Hvordan ser du præsten i den analyse?

Der peges i kulturanalysen på to ledelsesformer: Den operationelle ledelse, hvor der styres, af og til i detaljen; og den relationelle ledelse, hvor der motiveres, og ledere og medarbejdere indgår i et samspil. Selv om folkekirken qua sin struktur har fjernledelse som et vilkår, hvor operationel ledelse er særdeles uegnet, er det slående, at operationel ledelse dominerer både i mind-set og i praktisk tilgang. Det ses i analysen som en af forklaringerne på den høje forekomst af konflikter og mobning i folkekirken. Der, hvor den relationelle ledelse praktiseres, gives der til gengæld plads til selvledelse. Det har en fordel for alle folkekirkens ansatte og i særdeleshed for præster. Akademikerne (AC) udsendte i 2018 en rapport om netop selvledelsens positive betydning for det psykiske arbejdsmiljø generelt, men også for balancen mellem arbejdsliv og privatliv samt for både det udførte arbejdes omfang og kvalitet. Det grænseløse arbejde er for præster – som folkekirkens topledere – principielt set et vilkår. Det, der er udfordringen og forpligtelsen for folkekirkens aktører i fællesskab, er at finde redskaber til at håndtere dette vilkår. Et af disse redskaber er at udruste præsten med de nødvendige kompetencer og reelle muligheder for at udøve relationel ledelse på den lokale folkekirkelige arbejdsplads.



**Det grænseløse arbejde er for præster
– som folkekirkens topledere – principielt
set et vilkår. Det, der er udfordringen og
forpligtelsen for folkekirkens aktører i
fællesskab, er at finde redskaber til at
håndtere dette vilkår.**





Når man er ny som præst, så er der meget formalia om ansættelsesforhold, pension, flytninger og meget andet, som er svært at få overblik over selv. Præsteforeningens sekretariat har flere gange hjulpet mig med at tyde paragrafferne og tolke dem ind i min situation.

SOGNEPRÆST
MORTEN KROGSGAARD HOLMRIIS,
ASTRUP SOGN



Natgudtjeneste

Anne Edmon Pedersen



Jeg er medlem af foreningen, fordi de altid er der med god og professionel rådgivning krydret med empati og et oprigtigt ønske om at hjælpe de gange, jeg har haft brug for råd og vejledning.

Ligeledes synes jeg, at jeg i forbindelse med OK18 fik god vejledning hele vejen igennem. Det giver mig tryghed at vide, at der sidder dygtige fagfolk, som har et indgående kendskab til folkekirken og den hverdag, jeg som præst befinder mig i.

TRINE HOSTRUP
UNGDOMSPRÆST I VIBORG





Hvorfor jeg er medlem af Præsteforeningen: Før jeg blev provst, var jeg i en årrække tillidsrepræsentant. Jeg er fortsat optaget af det fagpolitiske arbejde, herunder løn, ansættelsesforhold og karriereveje i folkekirken. Men også provstens arbejde med arbejdsmiljø, udvikling af det kirkelige liv og ledelse relaterer til Præsteforeningens arbejde, der lokalt har en vigtig repræsentant i tillidsrepræsentanten. Derudover har jeg som provst haft gavn af Præsteforeningen vedr. afklaring af egne forhold omkring flytning, løn, pension og ansættelsesvilkår. Endelig vil jeg nævne Præsteforeningens Blad som et væsentligt sted for debat i brudfladen mellem det fagpolitiske og teologiske.

PROVST
MICHAEL KROGSTRUP NISSEN,
AMAGERBRO PROVSTI



Bibelstudiegruppe

Martin Holt Jensen



TANKER OM PRÆSTENS LEDELSES RUM

Sussie Nygaard Foged er sognepræst og mentor for nye præster.

*Hun har i en årrække arbejdet som daglig leder og har
diplomuddannelse i ledelse fra Ledelsesakademiet i Aarhus.*

Præstegerningen forbindes oftest med at være en god forkynder. Det er min erfaring, at det ofte undervurderes, at der også følger en række ledelsesopgaver med jobbet. Det er ledelse i et komplekst felt, fordi opgaverne både er i et formelt ledelsessystem og i et frivilligt rum. I det frivillige rum har præsten ikke definitionsretten af (ledelses)opgaverne, men skal gennem sin relationsskabelse kunne udføre opgaver i fællesskab med bl.a. menighedsråd, medarbejdere, frivillige m.m. Disse to meget forskellige rum gør ledelsesopgaven kompleks og til tider uforudsigelig og kan samtidig være potentiel konfliktfyldt.

Ledelse handler ikke om at bestemme

At være en god forkynder er ikke nødvendigvis det samme som at være en god leder. Ledelse i præstegerningen kræver opmærksomhed på, hvad der motiverer os selv, medarbejdere og frivillige i arbejdet. Det fordrer fra præstens side en ydmyghed og respekt over for andres ideer og ønsker. Hvis ledelse her fejlagtigt oversættes til bestemmelsesrum, dræbes både arbejdslyst og motivation. I præstegerningen er det en forudsætning, at præsten kan skabe en god relation til sognebørnene. På samme måde er det i ledelsesrummet – relationsskabelsen, der er en forudsætning for den gensidige tillid. Relationsskabelsen tager tid, og den kan ikke "regnes ud på forhånd". Ledelse bliver derfor ikke bare at finde én løsning: Nu går vi fra punkt a til punkt b – og så er det løst! *Ledelse er i høj grad at inddrage, justere og medtænke medarbejdernes løsningsforslag undervejs!* Og samtidig synliggøre de overordnede mål og rammer, som er det råderum, der i en given situation kan ledes inden for.

Led op, ud og ned

Som præster er vi ofte i midten af det hele og med mange aktører, som alle har indflydelse på udførelsen af vores arbejde, og ofte står vi uden definitionsretten. Det ville være enkelt at udføre ledelse, hvis definitionsretten, og

dermed ledelsesrummet var klart, men noget ligger hos menighedsrådene, noget hos provster og biskopper, mens andet igen er en naturlig del af præstens embedsførelse. Det gør præstens ledelsesrum meget komplekst. Præsten får som *lederen i midten* et relations-arbejde, der peger i mange retninger. Vi ved, hvad der rører sig i sognet, blandt medarbejderne, i menighedsrådet og i det større perspektiv i folkekirken som organisation. Det giver mange muligheder og til tider også for mange. Det er en central rolle, fordi vi på den måde bliver brobyggere mellem topledelse og medarbejderne, og samtidig knytter vi også bånd på tværs af og ud af organisationen. Det kræver af os, at vi i vores ledelsesrum tager relationsarbejdet på os og *leder op og ud* – fortæller om arbejdsopgaver, igangværende projekter, og hvad der rører sig i sognene. Det er med til at menighedsrådene og stifterne får en viden om, hvor deres ledelsesrum kan gøre nytte, og det er samtidig med til at styrke gennemskueligheden i organisationen.

Led dig selv

Præstens ledelsesrum etableres i relationen – og er ikke altid klart defineret. Det kræver, at man dels kender sig selv, dels kan læse sine omgivelser og samtidig husker på, at selvom man er chef i sit eget liv, så giver det ikke automatisk retten til at blive chef i andres liv. Det gælder i øvrigt i alle ledelseslag, at ledelse er noget, som man gør sig fortjent til gennem sin evne til at skabe fællesskab og motivation og udstikke retningen. Og et godt sted at starte er med ledelsen af sig selv. At kende til sine egne svagheder og styrker bliver forudsætningen for også at have et godt greb om ens egne evner og være mindre tilbøjelig til at bringe sig selv i konfliktfyldte situationer. Det handler om at vide, hvornår man skal bede om hjælp og samtidig have fokus på at udnytte ens stærke sider. *Supervision og feedback* kan være metoder til at blive bedre til selvledelse. Ved at bruge

hinanden får vi mulighed for at opnå større og mere kvalificeret viden om os selv og vore arbejdsopgaver og dilemmaer. Men det kræver en arbejdskultur, hvor vi indgyder hinanden modet til at fortælle ikke kun de gode historier, men opmuntrer hinanden og medarbejderne til at fortælle om, hvor det er svært. For det er i det usikre rum, hvor alt ikke gik, som man havde regnet med, at vi alle bliver kloge. Det kræver, at præsten i sit ledelsesrum tør vise sin sårbarhed og usikkerhed – og det kræver *ledelsesmæssigt mod*.

Skarp på sagen, blød på personen

Ingen kommer gennem et arbejdsliv uden konflikter. Det er, hvordan vi i *fællesskabet* tackler konflikterne, der bliver interessant. I præsters komplekse ledelsesrum er dette ofte en særlig svær disciplin. Mange af os kan fortælle historier, hvor konflikterne kunne være undgået, hvis der var tydelighed i beslutningsgangene, og der havde været en højere grad af professionalisme med fokus på sagen frem for på personen. Mange erfaringer viser, at konflikterne ofte opstår i det *ledelsesvakuum*, der er i folkekirkens struktur, hvor dele af kirkens medarbejdere ledes af frivillige, mens præsterne ledes af provster og biskopper.

Hvordan kommer vi videre, så det frivillige og det professionelle lederskab kan forenes bedre? Hvem skal etablere rummet? Og hvordan etableres det? Ofte lægges det åbent ud til menighedsråd, medarbejdere og præster selv at tage sig af det – i god kristen ånd. Men det er at underkende alle de involverede parter. Løsningen er heller ikke at udarbejde alenlange *funktionsbeskrivelser* på de enkelte stillinger – for alle erfaringer viser netop, at det er i alle de ikke-nedskrevne "mellemrum", at konflikterne opstår.

Så spørgsmålet er, hvordan man får etableret et rum tillidsfuldt og professionelt, hvor relationerne styrkes på tværs af alle de mange ledelseslag? Jeg har ikke svaret, forslag har været fremme om tydelighed i organisationen, centrale ansættelser eller funktionsbeskrivelser. Det er muligt, at det skaber en professionalisme i forhold til ansættelse, men jeg er ikke sikker på, at det også løser opgaven med at håndtere det komplekse ledelsesrum? God forkyndelse sker ikke kun i kirken, men i høj grad også gennem det lederskab, som alle involverede parter skal påtage i respekt for hinandens roller. Jeg kunne derfor ønske en strategi for, hvordan vi i fællesskab bliver dygtigere til at håndtere den ledelsesmæssige kompleksitet, som også er en del af kirkens hverdag.



Musikgudstjeneste

Jens Biegel-Fogh



Jeg blev præst på et tidspunkt, hvor man – i hvert fald på Midtsjælland – forventede, at præsten tog initiativet i forhold til rigtig meget af, hvad der havde med gudstjenester, kirkelige handlinger og kirkelige aktiviteter at gøre. Lederrollen var rollen som initiativtager og hovedansvarlig for opgavernes udførelse. I løbet af de 35 år, der er gået, fra jeg blev ordineret, har ledelsesopgaven udviklet sig betydeligt. Vi har fået en ny menighedsrådslov, hvor samvirket er et nøgleord. I mange sammenhænge er det primære ledelsesfokus på ansvaret for processen og kommunikation for at sikre, at alle relevante bliver hørt, før der træffes aftale om, hvad der skal ske, og hvem der gør hvad. Hertil kommer den teologiske ledelse, som præsten altid har haft hovedansvaret for i det lokale kirkelige arbejde.

BISKOP PETER FISCHER-MØLLER,
ROSKILDE STIFT



TJENESTEBOLIGEN UNDERSTØTTER PRÆSTENS LEDELSE

Tjenesteboligpligten understøtter med det konkrete nærvær på en helt særlig måde præstens arbejde som med-leder af sognets kirkelige liv. Samtale med hovedbestyrelsesmedlem og formand for Præsteforeningens boligudvalg Signe Kølback Høg om sammenhængen mellem præstens ledelsesrum og tjenesteboligen og hovedbestyrelsens politiske arbejde med tjenesteboligen.

På hvilken måde har boligen betydning for præstens ledelse i pastoratet?

Når præsten bor i tjenestebolig, er præsten helt konkret synligt til stede i pastoratet – også uden for "arbejdstid". Det har stor betydning, at præsten – som en central figur i den daglige ledelse af kirkelivet lokalt – er synligt til stede og nemt tilgængelig. Dels er præsten nærværende og skal ikke først kaldes ind i særlige situationer, dels møder præsten den lokale befolkning i sin gang i de lokale institutioner og foreninger. I kraft af denne kontakt kan præsten være med til at lytte til og viderebringe, hvad der rører sig – ikke bare i den faste menighed, men hos alle dem man som menighedsråd er kirke for og med. Man behøver ikke være nostalgiker for at vedkende sig, at der også er den anden særlige effekt, som folkekirken lever af ved at have præsten boende i tjenesteboligen; nemlig den åndelige – kirken er her hos os. Der er lys i vinduerne. Måske bliver det kun ved tanken, eller også tager man skridtet og opsøger præsten på dennes bopæl i forventning om, at her er et menneske, som man kan komme til, når man har brug for en at tale med. Her kan præsten så byde indenfor på sit kontor, så hverken fortroligheden eller sjælesørgerens privatliv lider overlast.

Tjenesteboligpligten understøtter derfor med det konkrete nærvær på en helt særlig måde præstens arbejde som med-leder af sognets kirkelige liv.

Hvad med de præster, som ikke bor i tjenestebolig?

Præster findes i 'mange modeller' og endnu i stort set alle hjørner af landet. Når en præst har knyttet sit primære virke til en institution som fx et hospital, et universitet eller et fængsel, så er præsten tilgængelig på tidspunkter, hvor "menigheden" har mulighed for at opsøge præsten som sjælesørger. Vi

kan og skal ikke alle være funktionspræster, men disse kollegaer sikrer, at mennesker i en bestemt livssituation oplever kirken som tilstedeværende og en meningsbærende faktor, personificeret i en præsts embede og virke. Det er til gavn for alle præster og hele folkekirken.

For så vidt angår sognepræster, der ikke bor i tjenestebolig, gælder det samme. Deres arbejde er lige så vigtigt, som alle andre præsters. Når vi i hovedbestyrelsen sætter fokus på boligen, hænger det sammen med, at § 18 i Lov om ansættelse i folkekirken slår fast, at der til embedet som sognepræst er knyttet en tjenestebolig. Derfor arbejder vi politisk med det arbejdsredskab, som vi vurderer, boligen er. Det er i alles interesse at styrke forholdene omkring embedsboligen, hvor præsten med sin tilstedeværelse er med til at sikre folkekirkens forankring i hele landet for borgere i alle livssituationer. Når det er sagt, skal jeg understrege, at vi i hovedbestyrelsen finder det afgørende, at der også er den fleksibilitet, at det kan være muligt at være præst uden tjenestebolig. Derfor arbejder vi også på at sikre gode kontorforhold til kolleger, der ikke har tjenestebolig.

Hvilke rammer skal der være, for at boligen kan fungere som et arbejdsredskab?

For at kunne yde alt det man skal som præst, og som ikke levner tvivl om, at folkekirken har stort udbytte af tjenesteboligen, må boligen være af en sådan stand, at den kan danne gode rammer for, at præsten kan "levere varen". Det er uholdbart, hvis den gode ordning med at lade menighedsrådet stå for vedligeholdelse og drift af tjenesteboligen ikke fungerer. Fx hvis menighedsrådet – af kortsigtede økonomiske hensyn – ikke lever op til deres forpligtelser. Det kan overvejes, om det vil være en fordel at henlægge denne opgave til provstiet. Præsteforeningen følger

aktuelle forsøg hermed nøje. For tjenesteboligen skal være i orden.

For at præsten kan 'levere varen' er det også nødvendigt at kunne trække vejret fra denne til tider krævende og forpligtigende rolle ved at gå ind i sit eget rum, sin private del af boligen. Det gælder i løbet af arbejdsdagen, og når dagen er forbi. En præst er i det daglige selvledende og har ansvaret for selv at prioritere sine opgaver og finde veje til det, der kan inspirere til en prædiken eller en svær samtale. Det foregår ikke nødvendigvis ved skrivebordet i kontoret.

Hvordan ser hovedbestyrelsen på mulighederne for dispensation?

Der skal gode grunde til, før lovens bestemmelse om dispensationsmuligheder bliver brugt. Dog viser nyere tal, at udviklingen med at nedlægge tjenesteboliger for præster er gået stærkt. Præsteforeningen har rejst spørgsmål overfor både biskopper og provster, om det er en sådan udvikling, folkekirken ønsker og har brug for. I bekræftende fald ville det kræve en lovændring. Præsteforeningen går ind for at fastholde muligheden for dispensationer fra tjenesteboligpligten, givet af ministeren, men vi mener – særligt set i lyset af udviklingen i andre nordiske lande – at det vil være til stor skade for folkekirken, hvis vi ikke fastholder bopælspligten.

Har boligen betydning for mobiliteten?

Ja det tror jeg bestemt. Præster, der ønsker at prøve kræfter med nye udfordringer, har en udfordring mindre, når der ikke først skal afhændes en ejerbolig for evt. at kunne skifte til et embede i en anden landsdel. Det ved vi fra mange af vore medlemmer, at det er noget, man vægter højt, hvis man kører fast i et embede, og da tjener det alle parter, at det ikke er boligen, der holder præsten tilbage fra at søge nye udfordringer. For det nye sted står der også en god bolig klar til indflytning.



LØNSTATISTIK

STATEN 4. KVARTAL '18

Lønstatistikken sammenligner gennemsnitsløn i staten som hhv. fuldmægtig, specialkonsulent og chefkonsulent inden for DJØF's og DM's medlems-områder med præsters løn og fordelingen af ansatte på de forskellige lønniveauer. Ca. 75% af alle præster er lønmæssigt på niveau med fuldmægtige, knapt 25% med specialkonsulenter og kun 0,6% med chefkonsulenter.

Skemaet viser, at præsters løn ligger mellem 5.000,- kr. og 100.000 kr. om året under de sammenlignelige grupper. I gennemsnit er præsters lønefterslæb knapt 44.000,- kr. om året.

	Antal årsværk	Antal ansatte	Gennemsnitsløn	Andel af årsværk
Chefkonsulent	3.232,8	3.255	718.215	19,1%
Specialkonsulent	4.945	5.021	626.241	29,2%
Fuldmægtig	8.738,2	8.890	489.751	51,7%
I alt	16.916	17.166	573.312	100%
OK præst	385,8	443	484.307	21,7%
Tj. præst	1.595,6	1.597	533.523	78,3%:
- Heraf Gl. løn	395	396	535.891	19,4%
- Heraf LG1	703,8	704	496.017	34,5%
- Heraf LG2	484,8	485	583.976	23,8%
- Heraf LG3	12	12	616.676	0,6%
I alt	1.981,4	2.040	529.647	100%
Løndifference			43.665	

Kilde: ISOLA 4. kv. 2018

Lønbegreb: Samlet løn, standard ekskl. over-/merarbejde, inkl. pension.

Pensionsbidraget opgjort som 15 pct. af lønrammelønnen.

Personalekategorierne anvendt er 0046 og 0049 for jurister, økonomer og magistre ansat i staten i følgende stillingskategorier:

00860 Chefkonsulent, 14112 Chefkonsulent, 04577 Specialkonsulent,

14695 Specialkonsulent, 01445 Fuldmægtig, 01446 Fuldmægtig, 01447

Fuldmægtig, 14196 Fuldmægtig. For præster er stillingskategorierne

01784 Hjælpepræst og 47412 Sognepræst anvendt.

REDAKTION:
Signe Ettrup

GRAFISK TILRETTELÆGGELSE:
Illuminista

FOTOGRAF:
Sara Galbiati

OPLAG:
4.000

 Præsteforeningen

Linnégade 25, 4. sal
1361 København K

praesteforening.dk

