



Hvordan trives præster i Baptistkirken i Danmark?

**Analyse af præsters trivsel og udvikling i BaptistKirken
set over en 15-årig periode**

2016

Noémi Fodor Rasmussen

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Fremgangsmåde	4
Medvirkende i undersøgelsen år 2016.....	5
Årsager til at forlade tjenesten	6
Resultater af analysen.....	8
Oplevelse af at tjene som menighedspræst.....	8
Kaldet til tjeneste	11
Rådgivere.....	12
Uddannelse.....	13
Kirkelig baggrund	15
Opgaver i menigheden før præstetjeneste	16
Første ansættelse.....	17
Kontakt med første menighed	18
Forventninger og personlig støtte i nuværende menighed	19
Tryghed i tjenesten.....	21
Nye emner	24
Anbefalinger til BiD i deres fremadrettede arbejde.....	28
Gode råd og ideer vedrørende rekruttering af nye præster.....	28
Vedrørende efteruddannelse af præster	29
Vedrørende personlig støtte til menighedsansatte præster.....	30
Vedrørende løn og ansættelsesforhold.	32
Bilag 1.....	34
Bilag 2.....	37
Bilag 3.....	37
Bilag 4.....	45

Forord

BaptistKirken (BiD) oplevede i år 2000 at flere præster havde forladt præstetjenesten i menighederne før pensionsalderen. Det skabte grundlag for en undersøgelse, der sammenlignede tendenser blandt præster i tjeneste med tendenser fra tidligere præster. Viggo Søgaard stod for undersøgelsen. Undersøgelsen gav også præsterne anledning til at komme med råd og idéer til fremtidige justeringer i BiD. Der blev igangsat en række initiativer, se bilag 1.

I dag, 15 år senere, er BiD's ledelse og Tjeneste- og Uddannelsesudvalget (TU) optaget af spørgsmålet, "*hvordan trives præsterne i dag?*". De er interesserede i at vide, om initiativerne har båret frugt. Derfor har BiD's ledelse og TU besluttet at få min hjælp til en undersøgelse anno 2016, der følger op på resultaterne fra år 2000. Resultatet er denne rapport, der har til formål at generere viden om trivsel, så BiD fremadrettet kan støtte og udvikle den enkelte og fællesskabet blandt præsterne, se bilag 2 ang. nye initiativer.

Jeg har på lige fod med rapporten fra år 2000 valgt ikke at give en konklusion som sådan til rapporten, da jeg også mener, at det er bedst at lederne i BiD selv gennemgår resultaterne og drager de konklusioner, som er nødvendige. Jeg kommenterer på tendenser i besvarelsene, og inddrager præsternes egne forslag, men rapporten indeholder ingen forslag fra min side med hensyn til videre tiltag.

Noémi Fodor Rasmussen, 2016

Fremgangsmåde

Der blev udarbejdet to spørgeskemaer på baggrund af spørgeskemaerne fra undersøgelsen i år 2000. Ordlyden blev justeret enkelte steder og spørgsmålene blev rettet til, så de var relevante efter nutidige omstændigheder. Enkelte spørgsmål blev også tilføjet. Spørgeskemaerne blev rettet til i samarbejde med TU og generalsekretær Lone Møller-Hansen. Spørgeskemaerne findes som bilag 3 og 4.

Spørgeskemaerne blev endeligt udarbejdet i onlineprogrammet ”SurveyMonkey”, og efterfølgende blev et link til spørgeskemaet sendt på e-mail til nuværende og tidligere præster. Besvarelserne er behandlet anonymt og det er kun Noémi Rasmussen, der kan tilgå besvarelserne enkeltvis.

Der blev sendt en påmindelse ved tidsfristens udløb, hvorefter tidsfristen blev rykket en uge.

Spørgsmålene er for nuværende og tidligere præster enslydende, men der er en række yderligere spørgsmål henvendt henholdsvis til de nuværende og til de tidligere ansatte.

Alle data blev behandlet statistisk i onlineprogrammet ”SurveyMonkey”. Dette program kunne, hvis ønskeligt, bruges til meget nøjere analyse af de indkomne data, men det skønnes ikke nødvendigt eller statistisk relevant med så relativt få respondenter, der er med i undersøgelsen.

I analysen er data fra 2016 undersøgelsen sammenlignet med data fra rapporten *”Hvor bliver præsterne af? – Analyse af præster i Det danske Baptistsamfund”* (Søgaard 2000) nu Baptistkirken i Danmark, BiD, samt dertilhørende datamateriale.

Selve analysen kan med fordel følges op af personlige samtaler med præsterne enkeltvis eller i større grupper, da næsten alle har givet udtryk for, at de er villige til at deltage i sådanne samtaler.

I undersøgelseerne besvarede præsterne baggrundsspørgsmål som deres alder, ansættelsesgrad, hvor længe de har været ansat i en menighed mv. En del af besvarelserne er samlet her i begyndelsen af analysen, for at give et indtryk af, hvem de medvirkende i undersøgelsen fra 2016 er. De er delt op i to grupper:

- Nuværende præster år 2016
- Tidligere præster der forlod tjenesten i perioden 2000-2015

Da besvarelserne fra både nuværende og tidligere præster løbende sammenlignes med besvarelser fra ”nuværende præster” i undersøgelsen fra år 2000, er der tilføjet årstal, når ”nuværende præster” nævnes i rapporten.

Medvirkende i undersøgelsen år 2016

Nuværende præster år 2016

Der er i skrivende stund ansat 29 præster i tjeneste i BiD. 23 har besvaret spørgeskemaet, hvilket er en svarprocent på 79%, og må siges at være tilfredsstillende.

Ud af de 23 præster har 61% en fuldtidsansættelse mens 39% har en deltids ansættelse. De deltidsansatte præster er ansat mellem 12 og 28 timer om ugen, hvoraf flere nævner, at de har et andet arbejde ved siden af deres præstetjeneste.

Præsterne har været i tjeneste fra 2,5 år til 38 år. 9 af de 23 præster har været ansat i 16 år eller mere og kan derfor være gengangere fra undersøgelsen i 2000 som ”nuværende præster”.

De nuværende præster i 2016 har tjent i 1 til 9 menigheder med et gennemsnit på 3. Billedet er her det samme som for ”nuværende præster” i år 2000.

Aldersspredningen blandt nuværende præster år 2016 er fra 33 år til 71 år med et gennemsnit på 51 år og en median på 53 år. Aldersspredningen blandt ”nuværende præster” år 2000 var den samme som nu, men fordelingen var anderledes. I 2000 var halvdelen af de nuværende præster under 45 år mens halvdelen af de nuværende præster i 2016 er under 53 år. Der er derfor procentvis færre yngre præster i dag end i år 2000. Den antalsmæssige sammenligning kan dog godt være anderledes.

De nuværende præster har været ansat i deres nuværende menighed fra 2 år til 19 år med et gennemsnit på 8 år. Tallene afviger kun en smule fra 2000, hvor spredningen for de daværende ”nuværende præster” var på 1 år til 15 år med et gennemsnit på 6 til 7 år.

Hvor mange præster deltog i undersøgelsen i 2000 og hvor mange præster var der?

Tidligere præster fra 2016 undersøgelsen

Der er udsendt link til 35 tidligere præster, der forlod tjenesten i årene 2000-2015, hvoraf 19 har svaret. Det er en svarprocent på 54%. Den lidt lave svarprocent er ikke mulig at forklare, men kunne i sig selv være en interessant undersøgelse i forhold til at få et indblik i, hvordan præsterne trives i de danske baptistkirker. Er der nogle af præsterne, der ikke ønsker at have noget med baptistkirken af gøre? Har de blot skiftet e-mailadresse, er de travlt optaget af andre ting osv.? Men det bliver ikke i denne omgang.

De tidligere præsters aldersspredning er i 2016 fra 39 år til 76 år med et gennemsnit på 62 år.

Årsager til at forlade tjenesten

De tidligere præster blev spurgt om, hvilken betydning en række ting havde i forhold til deres beslutning om at holde op som menighedspræst. Her svarer 42%, dvs. 8 ud af 18, at efterløn og pension var den primære årsag til, at de i sin tid stoppede som menighedspræst. De resterende 10 præster svarer meget forskelligt i forhold til årsager der påvirkede deres valg, og giver derfor ikke nogen entydig forklaring. Se tabel her under:

	Stor indflydelse	En del indflydelse	Ingen indflydelse	I alt
Sygdom	10,53 % 2	5,26 % 1	84,21 % 16	19
Efterløn/pension	42,11 % 8	5,26 % 1	52,63 % 10	19
Ny uddannelse	5,26 % 1	0	78,95 % 15	19
Guds ledelse i andre opgaver	10,53 % 2	10,53 % 2	78,95 % 15	19
Arbejdsbyrden som præst	5,26 % 1	15,79 % 3	78,95 % 15	19
Følte mig træt og udbrændt	5,26 % 1	15,79 % 3	78,95 % 15	19
Løn og ansættelsesvilkår	10,53 % 2	10,53 % 2	78,95 % 15	19
Sagt op af menigheden	15,79 % 3	5,26 % 1	78,95 % 15	19
Konflikter i menigheden	21,05 % 4	5,26 % 1	73,68 % 14	19
mangel på samarbejde med menighedsrådet	21,05 % 4	10,53 % 2	68,42 % 13	19
Menighedens forventninger svarede ikke til mine	15,79 % 3	15,79 % 3	68,42 % 13	19
For meget tid på opgaver jeg ikke var rustet til	5,26 % 1	15,79 % 3	78,95 % 15	19
Mangel på opbakning fra nærmeste familie	5,26 % 1	0	78,95 % 15	19

	Stor indflydelse	En del indflydelse	Ingen indflydelse	I alt
Andet	21,05 % 4	5,26 % 1	73,68 % 14	19

Resultater af analysen

Oplevelse af at tjene som menighedspræst

Et af de emner, der blev spurgt ind til i undersøgelsen i henholdsvis år 2016 og år 2000, var præstens oplevelse og følelse med hensyn til tiden som menighedsansat præst. Svarene sammenlignes mellem nuværende præster år 2016 og ”nuværende præster” år 2000.

Hvordan vil du betegne din tjeneste som menighedsansat præst i forhold til en række områder?

En meningsfyldt tid

En meningsfyldt tid	Nuværende præster år 2016	Nuværende præster år 2000
Meget	86%	74%
En del	13%	26%
Faktisk ikke	0%	0%

Alle ansatte præster i år 2016 og år 2000 betegner deres tid som menighedsansat som en meningsfyldt tid. Der er sket en positiv udvikling fra ansatte præster i år 2000 til de nuværende præster i år 2016, da der er 13% flere præster, der oplever tiden som *meget* meningsfyldt frem for *en del* meningsfyldt.

En ensom tid

En ensom tid	Nuværende præster år 2016	Nuværende præster år 2000
Meget	5%	4%
En del	57%	65%
Faktisk ikke	39%	24%

Der er en del ensomhed i præstetjenesten både for nuværende præster år 2016 og tilbage i år 2000. Der er dog også her sket en positiv udvikling, da 15% flere præster i dag ikke oplever deres præstetjeneste som ensom sammenlignet med år 2000. Meget ensomhed er fortsat kun gældende for en meget lille gruppe.

En stressende tid

En stressende tid	Nuværende præster år 2016	Nuværende præster år 2000
Meget	13%	15%

En del	74%	70%
Faktisk ikke	13%	13%

Præstetjenesten beskrives som en del stressende af langt de fleste præster i år 2016, hvilket er det samme som i år 2000. Der er en gruppe på 13% procent, som oplever deres hverdag som meget stressende. Det er en gruppe som er vigtig at have fokus på.

En tilfredsstillende tid

En tilfredsstillende tid	Nuværende præster år 2016	Nuværende præster år 2000
Meget	65%	35%
En del	35%	59%
Faktisk ikke	0%	2%

Der er sket en positiv udvikling i forhold til at opleve præstetjenesten som en tilfredsstillende tid. Hele 30% flere præster beskriver i dag tiden som *meget* tilfredsstillende i forhold til tidligere, og ingen oplever den som *ikke* tilfredsstillende.

En forvirret tid

En forvirret tid	Nuværende præster år 2016	Nuværende præster år 2000
Meget	4%	4%
En del	39%	41%
Faktisk ikke	57%	50%

Omkring halvdelen af nuværende præster beskriver i dag præstetjenesten som forvirret mens den anden halvdel ikke oplever den som forvirret. Der ses ingen betydelig udvikling på området.

Sammenligning af data fra tidligere ansatte der er fratrukket stillingen grundet efterløn/pension med tidligere ansatte, der er fratrukket deres stilling af andre årsager

Blandt de tidligere præster som har besvaret spørgeskemaet i år 2016 er der, som tidligere vist, 8 præster der forlod tjenesten pga. efterløn/pension og 10 af andre årsager. I nedenstående skema sammenlignes de to gruppers oplevelse af tiden som ansat menighedspræst, for at se tendenser i forhold til trivsel.

8 efterløn/pension og 10 af anden grund

	Fratrædt efterløn/pension			Fratrædt af anden årsag		
	Meget	En del	Faktisk ikke	Meget	En del	Faktisk ikke
En meningsfyldt tid	100%	0%	0%	70%	20%	10%
En ensom tid	0%	29%	71%	40%	30%	30%
En stressende tid	0%	86%	14%	30%	50%	20%
En tilfredsstillende tid	86%	14%	0%	50%	30%	20%
En forvirret tid	14%	14%	71%	10%	40%	50%

Præster, der er fratrædt deres stilling grundet efterløn eller pension, beskriver alle undtagelsesvis præstetjenesten som en meget meningsfyldt tid. De fleste af dem har ikke oplevet deres præstetjeneste som en ensom tid, hvorimod langt de fleste beskriver den som en del stressende. Tiden som ansat præst beskrives også som meget meningsfyldt af de fleste præster, der har fratrædt stillingen af anden årsag end pension/efterløn, mens der er en mindre gruppe som ikke oplevede deres ansættelse som meningsfyldt. Stres og ensomhed fyldte mere for gruppen, der fratrædte præstetjenesten før pensionsalderen, end dem der fratrædte stillingen grundet efterløn eller pension. Stress og ensomhed kan derfor være en blandt flere faktorer, der har fået præster til at fratræde tjeneste før tid.

I rapporten fra år 2000 ses en lignende tendens. Her er opdelingen baseret på alder, men kan med fordel sammenlignes med ovenstående tabel, da dem der forlod tjenesten under 60 har forladt tjenesten inden pensions-/efterlønsalderen.

Tidligere præster år 2000

	Under 60 år			Over 60 år			
	Meget	En del	Faktisk ikke	Meget	En del	Faktisk ikke	
1	En meningsfyldt tid	60%	30%	10%	86%	6%	0%
2	En ensom tid	20%	50%	30%	0%	26%	60%
3	En stressende tid	10%	70%	20%	0%	73%	13%
4	En tilfredsstillende tid	40%	50%	10%	80%	6%	0%

5	En forvirret tid	10%	30%	60%		0%	13%	73%
---	------------------	-----	-----	-----	--	----	-----	-----

Mønsteret er meget sammenligneligt med tidligere præsters svar fra år 2016. Her fyldte stress og ensomhed også mere for dem, der forlod tjenesten inden de blev 60.

Det viser, at det i dag, på lige fod med tidligere, er vigtigt at være opmærksom på præster, der oplever meget stress, meget ensomhed og en del forvirring i deres tjeneste, da risikoen for at de stopper før tid, er større end dem, der ikke oplever det.

Kaldet til tjeneste

De næste spørgsmål handler om at sammenligne forskelle i kaldet, som den enkelte præst har oplevet.

Hvor stor indflydelse havde følgende ting på dit kald til præstetjeneste?

	Nuværende præster år 2016			Nuværende præster år 2000		
	Stor indflydelse	En del indflydelse	Ingen indflydelse	Stor indflydelse	En del indflydelse	Ingen indflydelse
Et direkte kald fra Gud	87%	8,8%	4%	78%	17%	4%
Bibelens generelle kald til tjeneste	48%	48%	4%	30%	57%	9%
Eksempel af anden præst/ungdomspræst	35%	26%	39%	7%	26%	57%
Kald gennem menighed eller baptistsamfund	22%	48%	30%	20%	33%	41%
Familiens indflydelse	4%	39%	57%	9%	26%	61%
Andet	13%	13%	74%	13%	9%	15%

Under andet nævnes:

- Prøvede som ung kræfter med mange præsteopgaver fordi ungdomsledere gav plads til unge.
- Teologisk studium
- Mentorordning
- Venskaber

Det direkte kald fra Gud er klart den største indflydelse på kaldet til præstetjenesten i år 2016 og år 2000, mens bibelens generelle kald til tjeneste også har stor betydning. Der er sket en udvikling på begge områder, så endnu flere oplever det som *en stor* indflydelse frem for *en del*. Der er en tydelig udvikling i forhold til, at markant flere oplever at ”kald gennem menighed” eller ”Baptistsamfund” samt at ”eksempel af anden præst/ungdomsleder” har stor indflydelse på deres kald. Familiens indflydelse har fortsat ikke den største indflydelse.

Rådgivere

Hvilke rådgivere brugte du i forbindelse med din beslutning om at påbegynde en teologisk uddannelse?

	Nuværende præster år 2016			Nuværende præster år 2000		
	Stor indflydelse	En del indflydelse	Ingen indflydelse	Stor indflydelse	En del indflydelse	Ingen indflydelse
Andre teologistuderende	18%	13%	70%	7%	15%	70%
Ungdomsledere	0%	17%	83%	2%	20%	67%
Nær familie/nære venner	32%	18%	50%	20%	41%	33%
Min præst og/eller menighedsleder	30%	43%	26%	24%	37%	28%
Det teologiske Seminarium i Tølløse/SALT	17%	30%	52%	15%	33%	46%
Andre	25%	5%	70%	11%	15%	11%

Under andre nævnes:

- Andre præster
- Eget ønske om at lære mere om Bibelen og kirken.øgt vejledning hos Gud
- Mentor
- Venskaber

Nær familie, egen præst og menighedsledere er fortsat dem der har rådgivet i forhold til påbegyndelse af en teologisk uddannelse. Færre ansatte præster i dag har brugt nær familie og venner

til at rådgive sig mens især ungdomslederen i endnu ringere grad end tidligere er blevet rådspurgt om emnet.

Uddannelse

En række spørgsmål drejede sig om præsternes uddannelsesforløb, og her sammenlignes nuværende præster fra undersøgelsen i år 2016 igen med svarene fra ”nuværende præster” år 2000.

Hvordan har dit uddannelsesforløb til præst set ud?

Studentereksamen, HF, HH

	0 år	1 år	2 år	3 år
Nuværende præster år 2016	9%	4%	17%	70%
Nuværende præster år 2000	24%	4%	30%	41%

Der er væsentlig flere af de nuværende præster i år 2016 end nuværende præster i år 2000, der har en studentereksamen eller lignende.

Anden uddannelse

Med hensyn til anden uddannelse end den teologiske uddannelse er svarene fra nuværende præster år 2016 og 2000 meget ensartede. 68% af de nuværende præster i år 2016 har en anden uddannelse som går fra 1 til 6 år, mens tallet var 61% i år 2000 og gik fra 1 til 9 år.

Bibelskole

	0 år	1 år	2 år	3 år
Nuværende præster år 2016	68%	27%	5%	0%
Nuværende præster år 2000	72%	22%	4%	2%

Her er svarene også næsten ensartede.

Teologisk Seminarium Tølløse/SALT

	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år
Nuværende præster år 2016	48%	4%	0%	39%	9%
Nuværende præster år 2000	28%	4%	4%	63%	0%

Universitetet

50% af de nuværende menighedsansatte præster år 2016 har studeret ved et universitet, og det samme gælder for 35% af ansatte i år 2000. For begge grupper fordeler det sig med uddannelser fra 1 år til 10 år. Der derfor en udvikling mod at flere ansatte præster har universitetsuddannelser i dag end tidligere.

Teologisk uddannelse, udlandet

	0 år	1 år	2-3 år	4 år eller mere
Nuværende præster år 2016	67%	0%	24%	10%
Nuværende præster år 2000	67%	13%	9%	11%

Over halvdelen af præsterne har i 2016 ikke nogen teologisk uddannelse fra udlandet, svarende til præsterne i år 2000. Der er en tendens til blandt nuværende præster år 2016 enten ikke at tage til udlandet og læse eller at bruge mere end 1 år på en teologisk uddannelse i udlandet.

Kirkelig baggrund

Er du vokset op i en baptistfamilie?

Sammenlignes de nuværende præster fra 2016 med nuværende præster 2000, så er der ingen forskel. 70% er både nu og dengang vokset op i en baptistkirke.

Hvor gammel var du, da du blev døbt?

	8-9 år	10-11 år	12-13 år	14-15 år	16-17 år	18-19 år	20-21 år	22 år og op
Nuværende præster år 2016	4%	4%	17%	13%	35%	9%	9%	9%
Nuværende præster år 2000	4%	4%	22%	30%	20%	7%	11%	9%

Der kan ses en tendens blandt de nuværende præster i forhold til at vente med at blive døbt sammenlignet med "nuværende" præster år 2000.

Opgaver i menigheden før præstetjeneste

Det næste spørgsmål har til formål at sammenligne engagement i hjemmemenigheden inden opgaven som præst begyndte.

Hvor meget deltog du i følgende opgaver i din kirke/menighed før din præstetjeneste?

	Nuværende præster år 2016			Nuværende præster år 2000		
	Meget	En del	Faktisk ikke	Meget	En del	Faktisk ikke
Børnearbejde	39%	9%	52%	20%	35%	44%
Junior-/teenagearbejde	43%	35%	22%	33%	17%	46%
Ungdomsarbejde	70%	17%	13%	65%	22%	9%
Spejderarbejde	26%	13%	61%	33%	13%	48%
Sang og musik	30%	26%	43%	17%	28%	48%
Undervisning, bibelarbejde, cellegruppe	52%	39%	9%	24%	50%	22%
Lægprædikant	43%	26%	30%	30%	39%	28%
Menighedsråd	35%	13%	52%	13%	13%	70%
Praktiske opgaver	30%	39%	30%	22%	57%	20%

Ungdomsarbejde, undervisning, bibelgruppe og celle gruppe er de områder som nuværende præster år 2016 primært har beskæftiget sig med inden deres tjeneste. Generelt har præsterne været involveret i mange forskellige kirkelige opgaver både i år 2016 og år 2000 inden de påbegyndte tjenesten.

Første ansættelse

Hvor stor indflydelse havde følgende på din første ansættelse/kaldelse?

	Nuværende præster år 2016			Nuværende præster år 2000		
	Stor	En del	Ingen	Stor	En del	Ingen
Menigheden henvendte sig direkte til mig	83%	0%	17%	74%	13%	11%
Jeg kontaktede selv menigheden	4%	13%	83%	9%	2%	85%
Formidling af kontakt gennem Missionskomitéen	9%	26%	65%	15%	17%	67%
Kontakt gennem praktiskperiode under uddannelse	4%	4%	91%	13%	9%	74%
På anden vis	13%	9%	78%	4%	11%	22%

Under på anden vis nævnes:

- Var aktiv i kirken i forvejen
- Via stillingsopslag
- Var en del af kirken allerede inden teologisk uddannelse
- Mødte menigheden som prædikant ved juleansættelser

Det er fortsat menighedens direkte henvendelse til præsterne, der har været den primære indflydelse på første præsters første ansættelse. En allerede etableret relation til kirken tyder derfor på, at have meget stor betydning for ansættelse i kirken.

Hvor gammel var du, da du begyndte præstetjeneste i din første menighed?

Den gennemsnitlige alder ved første ansættelse for nuværende menighedsansatte præster i 2016 er 29 år. Sammenlignet med svarende fra 2000 er der sket en lille udvikling i den yngre retning, idet nuværende præster dengang i gennemsnit var 32 år, da de begyndte deres præstetjeneste. Aldersspredningen for de nuværende præsters første ansættelse går fra 18 år til 40 år, mens nuværende præster i 2000 debuterede med deres præstetjeneste i en alder fra 22 til 63 år. 83% af alle nuværende præster i 2016 var 33 år eller yngre ved første ansættelse, hvor det tilsvarende var 77% af alle nuværende præster i år 2000.

Kontakt med første menighed

Hvordan lærte den menighed, hvori du blev ansat første gang, dig at kende?

	Nuværende præster år 2016			Nuværende præster år 2000		
	Meget	En del	Faktisk ikke	Meget	En del	Faktisk ikke
Gennem samtale med menighedsrådet	42%	30%	26%	44%	28%	22%
Skriftligt oplæg til eller fra menighedsrådet	9%	4%	87%	13%	24%	59%
Besøgte menigheden gennem en periode	22%	17%	61%	20%	26%	48%
Var gæstepredikant i menigheden	22%	39%	39%	30%	24%	41%
Deltagelse ved menighedsanledninger	22%	17%	61%	13%	20%	63%
Andet	30%	13%	57%	17%	11%	20%

Samtale med menighedsrådet er fortsat den kanal, hvor flest lærte den menighed at kende, hvor de første gang blev ansat. Der er færre nuværende præster i 2016, der benyttede skriftligt oplæg til eller fra menigheden. Kommentarerne under ”andet” viser sammen med de andre tal, at menighedens kendskab til præsterne kom gennem forskellige kanaler, hovedsagligt ved personlig kontakt, bl.a. som medlem af kirken, personlige relationer i kirken, kontakt gennem seminatriet mv.

Forventninger og personlig støtte i nuværende menighed

Hvordan blev du bekendt med forventningerne i din nuværende menighed?

	Nuværende præster år 2016			Nuværende præster år 2000		
	Meget	En del	Faktisk ikke	Meget	En del	Faktisk ikke
Gennem samtale med menighedsråd	70%	17%	13%	63%	24%	9%
Gennem samtale med alle ledere	17%	17%	65%	15%	17%	61%
Gennem samtale med hele menigheden	17%	26%	57%	4%	13%	76%
Skriftligt oplæg fra menighedsrådet	26%	22%	52%	22%	20%	52%
Samtale med menighedens tidligere præst	9%	30%	61%	2%	22%	70%
Gennem besøg i kirken	26%	30%	43%	11%	41%	44%
Andet	17%	13%	70%	13%	7%	63%

Fremgangsmåden er nogenlunde ens blandt nuværende præster år 2016 og år 2000 med hensyn til at blive bekendt med menighedens forventninger. Samtale med menighedsrådet er fortsat den fremtrædende metode. Der er flere nuværende præster i år 2016 end i år 2000 der har haft samtale med hele menigheden, og en anelse flere der har haft samtale med menighedens tidligere præst for at blive bekendt med menighedens forventninger.

Når du ser tilbage, hvor velinformeret føler du, at du var med hensyn til menighedens forventninger, før din nuværende tjeneste begyndte?

Nuværende præster år 2016			Nuværende præster år 2000		
Godt	Nogenlunde	Dårligt	Godt	Nogenlunde	Dårligt
57%	30%	13%	33%	48%	11%

Der er sket en positiv udvikling i forhold til de nuværende præster i år 2016, hvor flere præster følte sig godt informeret.

Hvorfra henter du din personlige støtte og hjælp i præstetjenesten?

	Nuværende præster år 2016			Nuværende præster år 2000		
	Meget	En del	Faktisk ikke	Meget	En del	Faktisk ikke
Fra menighedsrådets formand	48%	39%	13%	24%	50%	22%
Fra menighedsråd	39%	56%	4%	11%	70%	13%
Fra præstekolleger	39%	48%	13%	24%	50%	22%
Fra generalsekretær	0%	26%	74%	11%	35%	48%
Fra venner i menigheden	26%	52%	22%	9%	57%	28%
Fra venner udenfor menigheden	39%	39%	22%	15%	41%	37%
Fra ægtefælle/familie	87%	4%	9%	65%	17%	11%
Gennem efteruddannelse	22%	43%	35%	17%	33%	44%
Andet	17%	26%	57%	15%	17%	9%

Ægtefælle og familie er fortsat der, hvor de fleste præster søger støtte og hjælp i deres præstetjeneste. Det samlede menighedsråd og menighedsrådets formand har fået større betydning når præsterne skal hente støtte og hjælp. Også vennerne i menigheden og præstekolleger er en støtte som flere præster i dag søger i tjenesten end tidligere. Til gengæld søges der væsentlig mindre støtte til tjenesten hos generalsekretæreren.

Tryghed i tjenesten

Hvad er/var det vigtigste i din tjeneste som præst?

Til dette spørgsmål kunne præsterne skrive deres eget svar. Svarene er samlet ud fra de temaer der er nævnt. De er skrevet i den rækkefølge de er blevet nævnt og vægter derfor ens.

Nuværende præster år 2016

- Menighedens fulde opbakning.
- Formand og næstformands opbakning.
- At blive respekteret og påskønnet for sine kompetencer og kvaliteter
- Klar og kontinuerlig forventningsafstemning med menighedsrådet og menigheden.
- Klart definerede opgaver.
- Åbne kommunikationslinjer med leder og menigheden
- Daglig sparring
- At medlemmerne i menigheden har en tjeneste og bliver udfordret i deres tro.
- God menighedsledelse
- At bygge Jesu kirke.
- Trivsel og opbakning fra familie.
- Guds kald til tjeneste.
- Tjeneste i en god menighed uden alt for megen splittelse og konflikt
- Fortrolighed
- At kunne arbejde med mine nådegaver.
- Gode kollegaer.
- Gode relationer med byens menigheder.

Tidligere præster

- Kaldsbevidsthed.
- Menighedens opbakning.
- God kontakt til menighedsråd og medlemmer.
- At være to præster i menigheden.
- At vide Gud er med os alle dage.
- Familiens opbakning.
- Gensidig åbenhed og ærlighed.
- Menighedens positive respons på ideer.
- Det gav tryghed at vide vi som menighed bevægede os i samme retning.
- Åbenhed og ærlighed omkring ansættelsesforholdene.
- Kompetencer for konfliktløsning
- At vide sig elsket – også når det er svært.
- At kunne fejle og eksperimentere – og finde forståelse.
- At kunne være sig selv.
- Omsorg og interesse for præsten som ansat.

Både blandt nuværende og tidligere præster er *støtte, opbakning, gensidig åbenhed* og *respekt* vigtige elementer i præstetjenesten. Det tyder på, at forventningsafstemning er en kontinuerlig proces, som begge parter aktivt skal tage del i.

Hvad kunne få dig til at overveje at holde op som præst i en menighed?

Nuværende præster år 2016

- Oplevelsen af ikke at kunne løfte menigheden videre og en anden præst bør komme til.
- Manglende støtte og opbakning fra menighedsrådet.
- Lysten til at ville prøve kræfter med noget helt andet.
- For hårdt arbejdspress uden fornyet inspiration og daglig sparring.
- Udbrændthed, konflikter, stor teologisk uenighed.
- Dårligt helbred.
- Oplevelsen af at blive ledt af Gud til at gå andre veje.
- Manglende tillid fra menigheden.
- Uenighed angående visioner for menigheden.
- Manglende økonomi i menigheden til at lønne præsten.
- Hvis familien ikke trivedes pga. præstetjenesten.
- Hvis eget engagement og begejstring ophører.
- Menighedens efterspørgsel er en anden end det præsten kan give.
- Manglende kollegafællesskab.
- Manglende mulighed for videreuddannelse.
- Lysten til at prøve kræfter i en ny menighed
- Familiære problemer.
- Mistrivsel.

Konflikter, mistrivsel, manglende støtte og mulighed for at kunne udvikle sig er generelt det som kan få præsterne til at overveje at holde op som præst i en menighed. Det er negative faktorer i hverdagen som præsterne ikke ønsker for meget af. Der kan være en naturlig lyst til at prøve kræfter med noget nyt, helbredet kan svigte mv.

Nye emner

Der blev tilføjet en række spørgsmål til undersøgelsen i 2016. Svarene sammenlignes derfor mellem nuværende præster år 2016 og tidligere præster, der forlod tjenesten i årene 2000-2015. Sammenligningen viser, hvilken udvikling der er sket over tid.

Hvor oplever/oplevede du, at dit primære kollegiale og tjenstemæssige netværk findes/fandtes?

	Meget	En del	Faktisk ingen		Meget	En del	Faktisk ingen
Nuværende præster år 2016	27%	45%	27%		36%	50%	14%
Tidligere præster år 2000-2015	39%	50%	11%		29%	57%	14%

I BiD

Udenfor BiD

Det kollegiale netværk blandt nuværende præster findes både i og udenfor BiD. Der er en større tendens til at det findes udenfor BiD i dag end tidligere, og der er en relativ stor gruppe præster i 2016, som slet ikke har et kollegialt og tjenstemæssigt netværk i BiD.

Oplever/oplevede du, at du har/havde tid nok til at løse dine opgaver som præst?

	I høj grad tid nok	Delvist tid nok	Slet ikke tid nok
Nuværende præster år 2016	13%	65%	22%
Tidligere præster år 2000-2015	21%	68%	11%

Det kan være *delvist svært* at nå opgaverne som præst i tjeneste. Men det er tankevækkende at flere i dag end tidligere oplever, at der *slet ikke* er tid nok til opgaverne. Det tyder derfor endnu engang på, at der er behov for at fokusere på stress blandt præsterne.

Oplever/oplevede du at dine kompetencer som præst svarer/svarede til dine arbejdsopgaver i menigheden?

	Ja, i høj grad	Delvist	Faktisk ikke
Nuværende præster år 2016	61%	39%	0%
Tidligere præster 2000-2015	42%	58%	0%

Generelt oplever præsterne at deres kompetencer passer til arbejdsopgaverne, men der er helt klart også arbejdsopgaver der enten ikke passer til præstens kompetencer eller også er der et potentiale der ikke bliver udnyttet fuldt ud.

Savner/savnede du nye udfordringer i tjenesten?

	Ja, i høj grad	Delvist	Faktisk ikke
Nuværende præster år 2016	0%	43%	56%
Tidligere præster 2000-2015	16%	37%	47%

Der efterspørges i mindre grad nye udfordringer i tjenesten sammenlignet med tidligere præster.

Hvor meget savner/savende du følgende under din tjeneste som præst i menigheden?

	Meget	En del	Faktisk ikke	Meget	En del	Faktisk ikke
Hjælp fra menighedsrådes formand	0%	17%	83%	11%	32%	58%
Støtte fra menighedsrådet	0%	13%	87%	11%	32%	58%
Samarbejde omkring tjenesten med præstekolleger	0%	35%	65%	16%	26%	58%
Løbende sjælesorg og supervision	17%	43%	39%	21%	32%	47%
Støtte fra generalsekretær/ Tjenesteudvalg	9%	30%	61%	21%	11%	68%
Hjælp til relevant efteruddannelse	13%	30%	57%	16%	42%	42%
Præcise arbejds-/ansættelsesvilkår	9%	17%	73%	21%	16%	63%
Støtte fra familien	0%	4%	96%	0%	11%	90%
Andet	4%	0%	96%	11%	4%	94%

Nuværende præster år 2016

Tidligere præster

Der efterspørges især *sjælesorg, supervision* og *hjælp til relevant efteruddannelse*.

Da du blev ansat som præst, hvilken betydning havde det for dig, at det var en Baptistkirke?

	Meget	En del	Faktisk ingen
Nuværende præster år 2016	57%	30%	13%
Tidligere præster 2000-2015	74%	16%	11%

Det har en relativ stor betydning for nuværende præster at de i sin tid blev ansat i en Baptistkirke frem for en anden kirke. Det har dog en mindre betydning i dag end tidligere.

Uddybende svar for betydningen af at blive ansat i en Baptistkirke

Nuværende præster

- Baptistkirken beskrives som et kirkesamfund, der har en passende karismatisk tilgang.
- Døbssynet havde en betydning
- Det har ikke betydning for et par stykker, da de først og fremmest anser sig selv som kristen.
- Tilknytningen til en baptistkirke og relationer, har betydning for en del.

Tidligere præster

- Der er mange som skriver, at de er opvokset i en baptistkirke, er flere generations baptist og derfor oplevede ansættelse i en Baptistkirke som et naturligt valg.
- En mindre gruppe har fokus på det økonomiske og kunne se sig selv i andre kirkeretninger.

Der er en større tendens blandt tidligere præster at nævne deres opvækst og tilknytning til en Baptistkirke som meget vigtig. Det virker også til at have betydning for nuværende præster, men det vejer ikke helt så tungt som tidligere.

Anbefalinger til BiD i deres fremadrettede arbejde.

Præsterne blev bedt om at give forslag til BiDs ledelse angående en række områder. Svarene var åbne, men da en del af dem var overlappende, er det valgt her i rapporten at lave et sammendrag med overskrifter.

Gode råd og ideer vedrørende rekruttering af nye præster

Lokalt kendskab/ansvar

- Tro på de unge og udvis tillid. Sørg for at de lokale menigheder tager ansvar i forhold til at spotte og udfordre de unge til at gå ind i tjeneste.
- Menigheden skal bakke de unge op og sikre hjælp til dem i forberedelserne, undervisning, vejledning.
- Være opmærksom på udfordringen for familier ved at have deltidsansættelser.
- Det er vigtigt med forventningsafstemning.

Definering af præsterollen

- Der går et arbejde forud for rekrutteringen, nemlig at definere hvad præsterollen er i den givne menighed. Der findes ikke ét præstetjob som kan defineres entydigt.

Nationalt samarbejde/ansvar

- Der kan samarbejdes med BBU
- Sikre at der er tæt sparring mellem nuværende præster og kommende/nuværende teologistuderende.
- Da BiD ikke har sit eget seminarium, er det vigtigt at have en god kontakt til 3K, Universitetet og andre steder. Det er ikke nok med navne i en bog, der skal ansigter på.
- Lav et samlet overblik over menigheder, der både informerer om behovet for præst, som hvor mange timer (heltid/deltid osv.) den enkelte menighed har økonomisk kapacitet til.
- Opfordre nærtliggende kirker om at søge en præst i fællesskab, hvis de hver for sig ikke har råd til en fuldtidsansættelse.
- Der skal være meget mere fokus på samarbejde præsterne imellem.
- Flere ledersamlinger og evt. en bedre regional ledelsesstruktur, hvor de unge er med.

Uddannelse

- Etablere et seminarium igen og synliggøre uddannelse og dens værdi.
- Det er vigtigt at tale præstetjenesten op ved at tale om de positive ting ved præstetjenesten.
- Samarbejde med de teologiske fakulteter om særlige undervisningsmoduler.

- Generel fokus på efteruddannelse.
- Sørg for at menighedsrådene bliver uddannet til at være menighedsråd/arbejdsgiver

Støtte/mentorordninger

- Sørg for at præsterne får en mentor, og der er en ordentlig bistand ved konflikter.
- Det er vigtigt at følge aspiranterne både før, under og efter uddannelse.

Vedrørende efteruddannelse af præster

Overblik/formidling

Præsterne nævner at der er mange individuelle behov, og derfor kan det være svært at finde uddannelse som tilgodeser alle menigheder og den enkelte præsts behov.

- Opgaven for BiD er at formidle og pege på de specifikke muligheder og steder, der er for efteruddannelse. Skab et godt overblik og videregiv det løbende til præsterne.
- Der skal medtænkes efteruddannelsesmuligheder, der tilgodeser de præster, der skal have en deltidsstilling til at passe sammen med et andet arbejde.
- Der kunne lægges planer mellem BiD (tjenesteudvalget), menighed og præst om relevante muligheder for den enkelte.
- Menighedsrådet skal medtænkes. De skal også have uddannelse i at være menighedsråd/arbejdsgiver.

Konkrete forslag

- Præstekonvent hvor man er sammen en hel uge er enormt værdifuldt. Gør opmærksom på denne mulighed og opfordre præsterne til at deltage.
- Hjælp til hjemmesider fx gennem efteruddannelse.
- Sideløbende med den teologiske efteruddannelse tilbyd gerne sjælesorg, konfliktløsning, personaleudvalgssamtaler og lignende.
- Styrke samtalen i vort kirkesamfund gennem konferencer for ledere og præster, hvor bibelsyn, kirkesyn, og DNA formidles/diskuteres.

Økonomi

For at kunne opprioritere efteruddannelse nævner flere præster det økonomiske aspekt som en vigtig faktor.

- Der skal være klarhed omkring hvem der skal betale, hvor meget man kan deltage i osv.

Konkrete forslag

- Arbejdsgiver skal betale for efteruddannelse.
- BiD skal betale, så menighederne kompenseres.

Inspiration

- Der efterspørges inspiration til den ugentlige forkyndelse.
- Forslag til ministerier, gode bøger.

Netværk/fællesskaber

- Der er behov for kollegial støtte.
- At man mødes i netværk/erfa-grupper flere gange om året.
- Konventer
- Supervisionsgrupper/feedbackgrupper.
- Kurser som udvikler sociale fællesskaber og venskaber.
- Hold fast ved det årlige prædikantmøde og de regionale møder/undervisning.

Vedrørende personlig støtte til menighedsansatte præster

Støt op om præsterne på alle tre planer: Ånd, sjæl og legeme. Det er vigtigt med støtte til og påskønnelse af præsternes arbejde.

Konkrete forslag:

- Inviter til årlige ”forkælelsesdage”, retrætedage for ansatte med ægtefæller.
- Sørg for en udsøgt middag eller anden hyggelig samling fx på sommerstævnet.
- Opfordre til små arbejdsfællesskaber imellem ligesindede meninger omkring undervisning, forkyndelse og sparring i det hele taget.
- Der skal være et årligt præstekonvent, hvor man kan møde kollegaer og debattere med dem.
- Bønnefællesskab.
- Der skal være en personaleansvarlig i BiD og et personaleudvalg i menigheden.
- Det er vigtigt at uddanne/støtte menighedsrådene i forhold til deres forpligtelser overfor ansatte, så rådene ikke famler sig frem i mørke, herunder; MUS, ansættelsessamtaler, kontrakter, tjenestebeskrivelser mv.
- Hyppigere MU-samtaler.
- Sammenkomster hvor der er fokus på at give kollegial respons/feedback.

- Skab netværk og relationer der strækker sig ud over Baptistkirken.

Mentorordning:

- Alle præster skal altid have tilknyttet en mentor. Sørg for at ordningen ikke begrænses til fx 3 år. Aller har brug for en fortrolig medvandre.
- Hvis nye præster ikke kan finde en egnet mentor, skal ledelse eller tjenesteudvalget finde en.
- Sørg for at præsterne får kvartalvist besøg med fortrolig samtale og sjælesorg.
- Mentorordning, gerne med en præst fra en anden kirkelig tradition. "Udefrablikket" er sundt og givtigt.
- Ansætte en i BiD der kan fungere som hjælp og støtte/sjælesørger/rådgiver.

Vedrørende løn og ansættelsesforhold.

Der er som forventet delte meninger om ansættelsesforhold.

kommentarer angående løn

- Lønnen skal være højere, se på andre frikirker.
- Vi bruger lærerlønnen som ramme, men der mangler en del for at vores løn på de øverste trin matcher lærerlønnen.
- Godt at man følger en overenskomst.
- Sikre at der er en fælles overenskomst for menighederne der er en del af Baptistkirkerne og man ikke bare følger folkeskolelærernes overenskomst uden de tillæg de har.
- Det er ikke godt at der i den nye lønftale er en del af lønnen som skal forhandles individuelt og lokalt. Forudsætning for et godt arbejdsklima og samarbejde med menigheden er, at lønnen ligger fast, og der ikke skal gives bonus eller trækkes i løn efter kvalifikationer og præstationer.

Klare retningslinjer og forventningsafstemning.

- Klare ansættelsesaftaler, ikke mindst om hvilke opgaver præsten IKKE skal varetage.
- Der skal være opmærksomhed omkring, at præsterne ikke bare er kirkens "alt-mulig-mand" i forhold til praktiske opgaver.
- I kontrakten er der beskrevet retten til en uges "studieuge" om året. Men det er ikke beskrevet, hvem der skal betale udgifterne. Det kan skabe diskussion om indholdet og relevansen af ugen.
- Som deltidsansat kan det være svært at vide, hvad der skal medregnes som arbejdstimer.

Andre kommentarer

- Sikre at præsterne kan få friweekender, hvor de kan fokusere på andet.

- Flere frisøndage.

Bilag 1

Missionskomiteens beretning i årbog 2002:

HM-udvalget nedsatte i 2001, på baggrund af præsteundersøgelsen i 2000, et ad-hoc udvalg bestående af Karin L. Christiansen, Erik Nielsen, Henrik Kaas, Hans Ullemose og Knud Anhøj. Udvalgets arbejde afsluttes i efteråret 2002.

Missionskomiteens beretning i årbog 2003:

Hjemmemissionsudvalget

Personaleudvalg, rådgivende teams og mentorordning

Det såkaldte ”præsteansættelsesudvalg”, bestående af Karin Lignel Christiansen, Erik Nielsen, Hans Ullemose, Knud Anhøj og Henrik Kaas, afsluttede sit arbejde i september og overlod opfølgningen til HM-udvalget. Her skal lyde en tak til udvalget for et godt og grundigt arbejde. Arbejdet bestod bl.a. i en opdatering af BaptistKirkens ”præstekaldsmateriale”, men de væsentligste tilføjelser og konklusioner var forslag om nedsættelse af et personaleudvalg, to rådgivende teams og etablering af en mentorordning. Udvalgets arbejde blev positivt modtaget af missionskomiteen i november og HM-udvalget indstillede til Missionsrådet i december at ansætte Henrik Kaas til opgaven m.h.p. at implementere udvalgets arbejdskonklusioner i BaptistKirken. Vi glæder os over, at Henrik sagde ja til tjenesten. Ansættelsen på ½ tid træder i kraft fra 1/3 2003 og to år frem.

Personaleudvalget skal hjælpe og støtte den ansatte, og de rådgivende teams stiller sig til rådighed for menigheder, der skal ansætte, f.eks. med hjælp til en målrettet missionsdrøftelse. Målet med mentorordningen er, at alle ansatte i menigheder, organisationer og BiD tilbydes en mentor til fortrolig samtale, vejledning og udvikling i tjenesten. En vigtig opgave er også kontakten til de potentielle ”ansatte”, f.eks. SALT-studerende.

Vi tror, at ved at prioritere ressourcer til ovennævnte tiltag har vi i fællesskab taget et vigtigt skridt m.h.p. både de ansattes og menighedernes liv og trivsel til gensidig glæde og udbytte!

Missionskomiteens beretning i årbog 2004:

Hjemmemissionsudvalget

Personalepleje

Ved at sætte ressourcer, og ansætte Henrik Kaas som missionssekretær som daglig leder af Personaleudvalget, er det lykket at få nedsat et kompetent udvalg bestående af Bjarne Willer, Mogens

Andersen og Jan Kornholt foruden Henrik Kaas. Dette udvalg varetager nu en del af de personalemæssige spørgsmål som tidligere lå på HM-udvalgets bord. Henrik Kaas er sammen med generalsekretæren i gang med en besøgsrunde hos samtlige ansatte indenfor BaptistKirken. Som en del af arbejdsopgaven er der sat fokus på en mentorordning i vores sammenhænge, og at enhver ansat har mindst en årlig medarbejdersamtale lokalt. Dette arbejde fortsættes i det nye år.

Det har vist sig vanskeligere end forventet, at få de rådgivende teams ud i menighederne til hjælp i en situation, hvor man f.eks. står overfor nyansættelse eller blot overvejer fremtidige ansættelser. De rådgivende teams stiller sig gerne til rådighed: Øst-holdet er Jesper Møller-Hansen og Herman Christensen, vest-holdet er Erik Nielsen og Hans Ullemose Pedersen.

En af opfordringerne fra sidste missionsstævne til HM var at arbejde på, at præstegeneringen fremtræder meningsfuld for unge, herunder analysere den aktuelle rekruttering, samt se på menighedernes behov og brug af præsteuddannede missionsmedarbejdere. HM vil gerne arbejde med på dette, men her er et samspil med menighederne vigtigt for ikke at sige nødvendigt. Det er den lokale udfordring, som et langt stykke vej motiverer medarbejdere til tjeneste, og som gør Guds kald til tjeneste konkret. HM overvejer at tage initiativ til en temadag med fokus på ovennævnte udfordring og analyse. SALT deltager med Bent Hylleberg i et årligt HM-møde med bl.a. fokus på uddannelsen af missionsmedarbejdere og menighedernes behov.

Personaleudvalget har gennemarbejdet og forhandlet en nye og mere tidssvarende pensionsaftale, herunder en solidarisk forsikringsdækning, med Nordea på plads. Den nye aftale gælder fra 1. januar 2004.

Når det gælder ”personaleændringer” i vore menigheder eller organisationer, bliver disse løbende kommunikeret ud gennem BaptistKirkens Nyhedsbrev. Derfor ingen nævnt her og derfor heller ingen glemt!

Og dog – under udfærdigelsen af denne beretning har Henrik Kaas meddelt, at han pga. kommende heltidsansættelse i Pinsekirken i Mariager, må opsigte tjenesten både som missionssekretær i Baptistkirken og præst i Kildekirken i løbet af 2004. HM beklager denne situation, men ønsker Henrik og familien alt godt i de nye udfordringer i Mariager. Derfor skal her lyde en stor tak til Henrik Kaas for tjenesten gennem mange år og på mange fronter i BaptistKirken, som præst, menighedsplanter, ungdomssekretær, missionskonsulent, og missionssekretær!

Baptist Kirkens årsberetning i årbog 2005:

Hjemmemission

Personalepleje

I april 2004 modtog personaleudvalget opsigelse fra Henrik Kaas, fordi han fik nyt job i Pinsekirken, Mariager. Det var derfor nødvendigt at finde en ny løsning på udvalgets sammensætning og funktion. Resultatet af dette blev, at Karin Lignel Christiansen trådte ind i udvalget og at Bjarne Willer sagde ja til en midlertidig ansættelse på ca. 1/8 tid til konsulentopgaver for udvalget. Mogens Andersen påtog sig samtidig opgaven at være udvalgets formand. Udvalget har gennem året arbejdet med at få gang i

regelmæssige personalesamtaler i menighederne samt at besøge præster og andre ansatte rundt omkring i menighederne. I løbet af året lykkedes det at besøge de sidste, og alle ansatte har nu haft besøg af personaleudvalget. I flere tilfælde har der været særlige behov for samtaler og hjælp til ansatte.

Udvalget har derudover arbejdet med følgende opgaver:

- at forbedre det ansættelsesmateriale, der sendes ud til menighederne ved nyansættelser
- opdatering af præstelisten, der er en oversigt over præster, der kan kaldes til nye tjenester
- motivering af menigheder til at anvende de rådgivende teams, når der skal tænkes nye tanker vedrørende menighedens fremtid. Dette er nu endelig lykkedes flere steder.
- fremskaffelse af relevant materiale til brug for mentorer
- retningslinjer for SALT-studerende, når de skal i menighedspraktik
- udarbejdelse af oversigt over retrætemuligheder for ansatte
-

Udvalget består af følgende: Mogens Andersen, Bjarne Willer, Karin Lignel Christiansen og Jan Kornholt.

BaptistKirkens årsberetning i årbog 2006

Bilag 2

Kommende initiativer på baggrund af nærværende rapport

ANBEFALING FRA TU TIL BiD'S LEDELSE OG PERSONALEUDVALGET

På baggrund af nærværende rapport, vil TU understrege følgende som konklusion for trivselsrapporten og baggrund for TU's anbefalinger til BiD's ledelse, Personaleudvalget, samt strategierne for TU's fremadrettede arbejde.

- 1) Alders gennemsnittet på præsterne i BiD er steget - halvdelen af præsterne i 2000 var under 45 år. I 2016 er halvdelen af præsternes alder under 53 år.
- 2) Præstekollegiet anno 2016 oplever tjenesten som en meget meningsfyldt og tilfredsstillende tid, og der er endda en stigning sml. med tallene fra 2000
- 3) Der er stadig en udfordring med ensomhed i tjenesten, og det virker til at stress er i stigning.
- 4) Det vækker bekymring, men er desværre ikke overraskende, at en relativ stor gruppe præster som slet ikke har et kollegialt og tjenestemæssigt netværk i BiD. Særligt i lyset af at mere end halvdelen af præsterne i BiD oplever ensomhed i tjenesten.
- 5) Der efterspørges sjælesorg, supervision og hjælp til relevant efteruddannelse. Samt en stærk anbefaling at alle præster har en mentor.

Til BiD's ledelse har vi følgende anbefaling:

Resultatet af undersøgelsen viser en relativ stor gruppe præster, som slet ikke har et kollegialt og tjenestemæssigt netværk i BiD. Det mener vi er en udfordring som BiD's ledelse skal tage meget alvorligt i lyset af de sidste års udvikling. Qua erfaringerne fra præstekonventet, så er der ikke meget, som samler eller skaber et fælles "ethos" i blandt præsterne i BiD. Denne udfordring kræver handling! (Læs præsternes udsagn og anbefalinger i rapporten p26-29 og p33)

Til Personaleudvalget har vi følgende anbefalinger:

Det virker til, at menighedsrådene er en af de vigtigste aktører i kaldelsen af nye præster og i forhold til præsternes trivsel og udvikling lokalt. Det ser vi i TU som en meget positiv udvikling. Vi vil anbefale, at der arbejdes med at styrke kompetencerne for menighedsråd i forhold til at udvikle præsteprofiler ved kald til ny tjeneste. Kvalificering i forhold til opgaven som arbejdsgiver (MUS, sparring og kontrakt/lønforhandling) herunder en opdatering af ansættelsesmateriale. Endelig kunne man overveje at lave en medarbejderhåndbog, der i lighed med ansættelsesmateriale udruster den ansatte til tjenesten. Sidst men ikke mindst er der et ønske fra flere præster om muligheden for efteruddannelse samt en klargørelse om menighedens ansvar i forhold til give plads til uddannelse, og at finde økonomi til realisering. (Læs præsternes udsagn og anbefalinger i rapporten p26-29 og p33)

Tjenesteudvalgets strategi:

TU vil gerne mødes med BiD's ledelse og Personaleudvalget til en drøftelse af konklusionerne på rapporten; hvordan kan vi samarbejde om de udfordringer vi ser, og skabe ejerskab for nye løsninger.

TU vil gerne have tid på LK2 2016 til fremlæggelse af rapporten, samt drøftelse af strategi for uddannelse af nye præster

TU vil arbejde med følgende tre strategier på baggrund af den viden som rapporten har givet os om trivsel og udvikling i blandt præsterne i BiD.

- Strategi for at udvikle netværket og relation mellem præster i BiD
- Strategi for at styrke præstetjenesten igennem efter/videreuddannelse
- Strategi for uddannelse af nye præster igennem teologisk studium, lokal menighedstræning og økonomisk støtte der sikre ligestilling af valg ml. teologiske uddannelse (ex. Menighedsfakultetet som ikke giver SU)

Bilag 3

Spørgeskema ”Nuværende præster år 2016”

(versionen varierer udseendemæssigt fra internetversionen)

Hvordan vil du betegne din tjeneste som menighedsansat præst? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke
1	En meningsfyldt tid			
2	En ensom tid			
3	En stressende tid			
4	En tilfredsstillende tid			
5	En forvirret tid			

Hvor stor indflydelse havde følgende ting på dit kald til præstetjeneste? (Ét kryds på hver linje)		Stor indflydelse	En del indflydelse	Ingen indflydelse
6	Et direkte kald fra Gud			
7	Bibelens generelle kald til tjeneste			
8	Eksemplet af en anden præst/ungdomspræst			
9	Kald gennem menighed/BI D			
10	Familiens indflydelse			
11	Andet:			

Hvilke rådgivere brugte du i forbindelse med din beslutning om at påbegynde en teologisk uddannelse? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke
12	Andre teologistuderende			
13	Ungdomsledere			
14	Nær familie/nære venner			
15	Min præst og/eller menighedsleder			
16	Det teologiske Seminarium i Tølløse/SALT			
17	Andre:			

Hvordan har dit uddannelsesforløb til præst set ud? (ikke efteruddannelse)

Skriv antal år ud for hver linje, der er relevant for dig.

18. Studentereksamen, HF, HH _____ år

19. Anden uddannelse _____ år

20. Bibelskole _____ år

21. Teologisk seminarium, Tølløse _____ år
/SALT

22. Universitet _____ år

23. Teologisk uddannelse, udlandet _____ år

Hvor meget deltog du i følgende opgaver i din kirke/menighed før din præstetjeneste? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke
24	Børnearbejde			
25	Junior-/teenagearbejde			
26	Ungdomsarbejde			
27	Spejderarbejde			
28	Sang og musik			
29	Undervisning, bibelarbejde, cellegruppe			
30	Lægprædikant			
31	Menighedsråd			
32	Praktiske opgaver			

Hvor stor indflydelse havde følgende på din første ansættelse/kaldelse? (Ét kryds på hver linje)		Stor indflydelse	En del indflydelse	Skete ikke
33	Menigheden henvendte sig direkte til mig			
34	Jeg kontaktede selv menigheden			
35	Formidling af kontakt gennem BiD			
36	Kontakt skete gennem praktikperiode under uddannelsen			
37	På anden vis:			

38. Hvor gammel var du, da du begyndte præstetjeneste i din første menighed? ____ år
39. Er du opvokset i en baptistfamilie? ____ja ____nej
40. Hvor gammel var du, da du blev døbt? ____ år

Hvordan lærte den menighed, hvori du blev ansat første gang, dig at kende? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke
41	Gennem samtale med menighedsrådet			
42	Skriftligt oplæg fra mig til menighedsrådet eller omvendt			
43	Besøgte menigheden gennem en periode			
44	Jeg var gæsteprædikant i menigheden			
45	Deltagelse ved menighedsanledninger			
46	Andet:			

Hvordan blev du bekendt med forventningerne i din nuværende menighed? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke
47	Gennem samtale med menighedsrådet			
48	Gennem samtale med alle ledere			
49	Gennem samtale med hele menigheden			
50	Gennem et skriftligt oplæg fra menighedsrådet			
51	Gennem samtale med menighedens tidligere præst			
52	Gennem besøg i menigheden			
53	Andet:			

54. Når du ser tilbage, hvor velinformeret føler du, at du var med hensyn til menighedens forventninger, før din nuværende tjeneste begyndte?

- Godt informeret om det, der ventede
 Nogenlunde informeret om det, der ventede
 Dårligt informeret om det, der ventede

Hvorfra henter du din personlige støtte og hjælp i præste-tjenesten? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke

55	Fra menighedsrådets formand			
56	Fra menighedsråd			
57	Fra præstekolleger			
58	Fra generalsekretær/personaleudvalg			
59	Fra venner i menigheden			
60	Fra venner udenfor menigheden			
61	Fra ægtefælle/familie			
62	Gennem efteruddannelse			
63	Andet:			

Hvor meget savner du følgende under din tjeneste i menigheden? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke
64	Hjælp fra menighedsrådsformand			
65	Støtte fra menighedsrådet			
66	Samarbejde omkring tjenesten med præstekolleger			
67	Løbende sjælesorg og supervision			
68	Støtte fra generalsekretær/personaleudvalg			
69	Hjælp til relevant efteruddannelse			
70	Præcise arbejds- og ansættelsesvilkår			
71	Støtte fra familien			
72	Andet:			

73. Hvad er det vigtigste for trygheden i din tjeneste som præst?
74. Hvad kunne få dig til at overveje at holde op som præst i en menighed?
75. Hvor mange år har du været præst? ____ år
76. Hvor mange menigheder har du tjent i? ____
77. Hvor længe har du været i din nuværende menighed? ____ år
78. Hvad er din nuværende alder? ____ år

Har du gode råd eller idéer til, hvad BiD bør gøre	
79.	vedr. rekruttering af nye præster:
80.	vedr. efteruddannelse af præster:
81.	vedr. personlig støtte til menighedsansatte præster:
82.	vedr. løn og ansættelsesforhold:

83. Yderligere kommentarer:

84. Da du blev ansat som præst, hvilken betydning havde det for dig, at det var en baptistkirke? - meget - en del - ingen
85. Hvor oplever du, at dit primære kollegiale og tjenestemæssige netværk findes
- i BiD - meget - en del - ingen
 - uden for BiD - meget - en del - ingen
 - Giv gerne eksempler på hvad og hvor dit netværk er.
86. Hvor stor er din ansættelses grad?
- fuldtid
 - deltid
 - hvis deltid hvor mange timer om ugen
87. Oplever du at du har tid nok til at løse dine opgaver som præst? - i høj grad - delvist - ikke tid nok
88. Oplever du at dine kompetencer som præst svarer til arbejdsopgaverne og forventningerne fra menigheden? - i høj grad - delvist - stemmer ikke overens
89. Savner du nye udfordringer i tjenesten? - i høj grad - delvist - er tilfreds
- Hvad kunne det være?

Bilag 4

Spørgeskema ”Tidligere præster år 2000-2015”

(versionen varierer udseendemæssigt fra internetversionen)

Hvordan vil du betegne din tjeneste som menighedsansat præst? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke
1	En meningsfyldt tid			
2	En ensom tid			
3	En stressende tid			
4	En tilfredsstillende tid			
5	En forvirret tid			

Hvor stor indflydelse havde følgende ting på dit kald til præstetjeneste? (Ét kryds på hver linje)		Stor indflydelse	En del indflydelse	Ingen indflydelse
6	Et direkte kald fra Gud			
7	Bibelens generelle kald til tjeneste			
8	Eksemplet af en anden præst/ungdomspræst			
9	Kald gennem menighed/BIID			
10	Familiens indflydelse			
11	Andet:			

Hvilke rådgivere brugte du i forbindelse med din beslutning om at påbegynde en teologisk uddannelse? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke
12	Andre teologistuderende			
13	Ungdomsledere			

14	Nær familie/nære venner			
15	Min præst og/eller menighedsleder			
16	Det teologiske Seminarium i Tølløse			
17	Andre:			

Hvordan så dit uddannelsesforløb til præst ud? (ikke efteruddannelse)
Skriv antal år ud for hver linje, der er relevant for dig.

18. Studentereksamen, HF, HH _____ år
 19. Anden uddannelse _____ år
 20. Bibelskole _____ år
 21. Teologisk seminarium, Tølløse _____ år
 22. Universitet _____ år
 23. Teologisk uddannelse, udlandet _____ år

Hvor meget deltog du i følgende opgaver i din kirke/menighed før din præstetjeneste? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke
24	Børnearbejde			
25	Junior-/teenagearbejde			
26	Ungdomsarbejde			
27	Spejderarbejde			
28	Sang og musik			
29	Undervisning, bibelarbejde, cellegruppe			
30	Lægprædikant			
31	Menighedsråd			
32	Praktiske opgaver			

Hvor stor indflydelse havde følgende på din første ansættelse/ kaldelse? (Ét kryds på hver linje)		Stor indfly- delse	En del indfly- delse	Skete ikke
33	Menigheden henvendte sig direkte til mig			
34	Jeg kontaktede selv menigheden			
35	Formidling af kontakt gennem Missionskomiteen/BiD			
36	Kontakt skete gennem praktikperiode under uddannelsen			
37	På anden vis:			

38. Hvor gammel var du, da du begyndte præstetjeneste i din første menighed? ____ år

39. Er du opvokset i en baptistfamilie? ____ja ____nej

40. Hvor gammel var du, da du blev døbt? ____ år

Hvordan lærte den menighed, hvori du blev ansat første gang, dig at kende? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktis k ikke
41	Gennem samtale med menighedsrådet			
42	Skriftligt oplæg fra mig til menighedsrådet eller omvendt			
43	Besøgte menigheden gennem en periode			
44	Jeg var gæsteprædikant i menigheden			
45	Deltagelse ved menighedsanledninger			
46	Andet:			

Hvordan blev du bekendt med forventningerne i din sidste menighed? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke
47	Gennem samtale med menighedsrådet			
48	Gennem samtale med alle ledere			
49	Gennem samtale med hele menigheden			
50	Gennem et skriftligt oplæg fra menighedsrådet			
51	Gennem samtale med menighedens tidligere præst			
52	Gennem besøg i menigheden			
53	Andet:			

54. Når du ser tilbage, hvor velinformeret føler du, at du var med hensyn til menighedens

forventninger, før din tjeneste i din sidste menighed begyndte?

___ Godt informeret om det, der ventede

___ Nogenlunde informeret om det, der ventede

___ Dårligt informeret om det, der ventede

Hvorfra hentede du din personlige støtte og hjælp i præstetjenesten? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke
55	Fra menighedsrådets formand			
56	Fra menighedsråd			
57	Fra præstekolleger			
58	Fra generalsekretær			
59	Fra venner i menigheden			
60	Fra venner udenfor menigheden			
61	Fra ægtefælle/familie			
62	Gennem efteruddannelse			
63	Andet:			

Hvor meget savnede du følgende under din tjeneste som præst i menigheden? (Ét kryds på hver linje)		Meget	En del	Faktisk ikke
64	Hjælp fra menighedsrådsformand			
65	Støtte fra menighedsrådet			
66	Samarbejde omkring tjenesten med præstekolleger			
67	Løbende sjælesorg og supervision			
68	Støtte fra generalsekretæren			
69	Hjælp til relevant efteruddannelse			
70	Præcise arbejds- og ansættelsesvilkår			
71	Støtte fra familien			
72	Andet:			

73. Hvad var det vigtigste for trygheden i din tjeneste som præst?

74. Hvor mange år var du præst i en menighed? _____ år

75. Hvor mange menigheder tjente du tjent i? _____

76. Hvor længe er det siden, du forlod en menighedsansættelse? _____ år

77. Hvad er din nuværende alder? _____ år

Hvor stor indflydelse havde følgende ting på din beslutning om at holde op som menighedspræst? (Ét kryds på hver linje)		Stor indflydelse	En del indflydelse	Ingen indflydelse
78	Sygdom			
79	Gik på efterløn			
80	Påbegyndte en ny uddannelse			
81	Guds ledelse ind i andre opgaver			
82	Arbejdsbyrden som præst			
83	Følte mig træt og udbrændt			
84	Løn og ansættelsesvilkår			
85	Sagt op af menigheden			
86	Konflikter i menigheden			
87	Mangel på samarbejde med menighedsrådet			
88	Menighedens forventninger svarede ikke til mine			
89	For megen tid på opgaver, som jeg ikke var rustet til			
90	Mangel på opbakning fra nærmeste familie			
91	Andet:			
92	Andet:			

93. Hvad kunne få dig til at overveje at søge ansættelse som præst i en menighed igen?

94. Yderligere kommentarer:

Hvad bør Missionskomiteen gøre

95. vedr. rekruttering af nye præster:

96. vedr. efteruddannelse af præster:

97. vedr. personlig støtte til menighedsansatte præster:

98. vedr. løn og ansættelsesforhold:

99. Da du blev ansat som præst, hvilken betydning havde det for dig at det var en baptistkirke? - meget - en del - ingen

100. Hvor oplevede du, at dit primære kollegiale og tjenestemæssige netværk fandtes - i BiD - meget - en del - ingen

- uden for BiD - meget - en del - ingen

- Giv gerne eksempler på hvad og hvor dit netværk var.

101. Hvor stor var din ansættelses grad?

- fuldtid

- deltid

- hvis deltid hvor mange timer om måneden

102. Oplevede du, at du havde tid nok til at løse dine opgaver som præst? - i høj grad - delvist - ikke tid nok

103. Oplevede du, at dine kompetencer som præst svarede til arbejdsopgaverne og forventningerne fra menigheden? - i høj grad - delvist - stemmer ikke overens

104. Savnede du nye udfordringer i tjenesten? - i høj grad - delvist - er tilfreds
Hvad kunne det være?