

DOKUMENT			DIARIENUMMER
Slutrapport			KS 2020-1325
UPPRÄTTAT AV	DATUM	DOKUMENTTYP	VERSION
Cristina Grenholm och Hedvig Åström	2025-01-31	Slutrapport	6

Beredning av prästutbildningen

1. Sammanfattning

Prästutbildningsberedningen lämnar här sin slutrapport till kyrkostyrelsen. Rapporten innehåller dels förslag avseende Svenska kyrkans utbildningsmoment under de akademiska studierna, dels förslag till förändring av prästens första två år i tjänst.

I rapporten finns en redogörelse för bakgrunden till och beredningen av ärendet. De värden som varit vägledande för förslagen anges, liksom beredningens syften. Beredningens överväganden och förslag presenteras i två delar som ägnas Svenska kyrkans utbildningsmoment under de akademiska studierna och de två första åren som prästen är i tjänst och har befattningen kyrkoadjunkt. Beredningen kommenterar också förslagets konsekvenser för prästkandidaternas slutår på Svenska kyrkans utbildningsinstitut. De ekonomiska konsekvenserna beskrivs övergripande och ytterligare överväganden samt en bedömning av förslagets konsekvenser görs. Rapporten avslutas med förslag till uppföljning och utvärdering samt en barnkonsekvensanalys.

2. Beredningens förslag

2.1 Svenska kyrkans utbildningsmoment under de akademiska studierna

Beredningen föreslår följande avseende Svenska kyrkans utbildningsmoment under de akademiska studierna:

- att de obligatoriska kyrkliga utbildningsmomenten finns i en för alla prästkandidater gemensam struktur. Inom ramen för denna struktur ges stiftens frihet att utforma de obligatoriska momenten efter stiftsegna behov.
- att de obligatoriska kyrkliga utbildningsmomenten begränsas till fem: andra perioden praktik, egen självård/persongenomgång, deltagande i ”Mötesplats stift och student”, arbete med loggbok samt pastoralteologisk grundkurs med verksamhetsförlagd utbildning. Övriga aktiviteter som stiftens erbjuder är frivilliga för prästkandidaten.

Eftersom dessa förändringar i stor utsträckning är en konsekvens av den av kyrkostyrelsen den 18 december 2023 beslutade utbildningsplanen för Svenska kyrkans pastoralteologiska utbildning till präst, som trädde i kraft den 1 juli 2024, föreslår beredningen avseende denna del

- att denna förändring träder i kraft 1 juli 2025.

2.2 Prästens två första år i tjänst

Beredningen föreslår följande avseende prästens första två år i tjänst:

- att pastorsadjunktsåret avskaffas.
- att den nyvigda prästen tillträder en tillsvidareanställning med befattningen kyrkoadjunkt.
- att den nyvigda prästen anställs lokalt i församling eller pastorat.
- att biskopen genom vigning missiverar kyrkoadjunkten till den aktuella församlingen eller pastoratet.
- att stiftet bekostar 20 procent av kyrkoadjunktens lön genom anslag till församlingen eller pastoratet för att täcka kostnader för extra förberedelsetid och mentorsamtal samt delar av kostnader för fortbildning.
- att kyrkoadjunkten deltar i tjänsten i obligatorisk fortbildning uppdelad på fyra terminer.
- att kyrkoadjunkten efter två års tjänstgöring och fullgjord fortbildning övergår till att bli komminister.

Beredningen föreslår att arbetet med att utforma kyrkoadjunktstiden ska göras med följande förutsättningar och utgångspunkter:

- att Svenska kyrkans utbildningsinstitut utformar kyrkoadjunkternas fortbildning i enlighet med beredningens förslag.
- att en pastoralteologisk referensgrupp inrättas för utvecklingen av fortbildningen med representanter för stift, församling och akademi samt med särskild kompetens i professionsutbildning.
- att det fortsatta arbetet med utformningen av befattningen som kyrkoadjunkt sker med följande utgångspunkter:
 - 80 procent av lönen bekostas av församlingen och 20 procent av stiftet.
 - Lönenivån justeras uppåt i jämförelse med nuvarande pastorsadjunktslön.
 - Församlingen eller pastoratet som anställer kyrkoadjunkten har ansvar för arbetsledningen.
 - Ansvaret för kyrkoadjunktens introduktion delas även av stiftet.
 - Stiftet utser en mentor till kyrkoadjunkten som inte är del av samma arbetslag.
- att arbetsrättsliga konsekvenser och åtgärder som följer av förslagen bereds ytterligare inför förslagets slutgiltiga utformning.
- att kyrkorättsliga konsekvenser och åtgärder som följer av de föreslagna besluten samt övergångsbestämmelser bereds ytterligare inför förslagets slutgiltiga utformning, liksom att överväganden görs beträffande behoven av undantag och anpassningar utifrån situationer som påverkar kyrkoadjunktens möjligheter att följa den ordning som beslutas.

Beredningen föreslår följande avseende ekonomiska ramar:

- att kyrkostyrelsen avsätter erforderliga ekonomiska resurser för planering och utveckling av beredningens förslag. Inför ikraftträdandet av förändringen fastställs även beloppet för förslaget genomförande.

Beredningen föreslår slutligen

- att arbetet genomförs med avsikten att ikraftträdande kan ske den 1 juni 2027.

3. Beredning av prästutbildningen

3.1 Bakgrund

Kyrkostyrelsen beslutade den 8 juni 2021 att utreda Svenska kyrkans prästutbildning och fastställde samtidigt utredningsdirektiv med uppdrag till generalsekreteraren att tillsätta utredningen. Utredningsdirektiven anger att förslag ska ges på en reviderad, alternativt ny, utbildningsplan för prästprogrammet med avseende på grundläggande utbildningskrav i teologi/religionsvetenskap och övriga behörighetsvillkor, målsättningar för utbildningen, dess omfattning, upplägg och innehåll samt övergångsregler.

Utredningen av Svenska kyrkans prästutbildnings slutbetänkande, ”Vi måste nötas mot varandra” (utredningsdirektiv och slutbetänkande finns publicerade på Svenska kyrkans webbplats), presenterades för kyrkostyrelsen den 19 december 2022 (§ 109). Därefter har det förts diskussioner i kyrkostyrelsen och biskopsmötet som ledde till ett beslut om fortsatt beredning i tre spår i anslutning till utredningens förslag.

I ett första steg ansvarade kyrkokansliet under ledning av rektor Kenneth Nordgren för framtagande av förslag till reviderad utbildningsplan för Svenska kyrkans pastoralteologiska utbildning till präst. Biskop Fredrik Modéus deltog i framtagandet av förslaget. Utbildningsplanen beslutades av kyrkostyrelsen den 18 december 2023 efter hörande av biskopsmötet. Den reviderade utbildningsplanen trädde i kraft den 1 juli 2024.

Under 2024 har två grupper arbetat med inriktning dels på prästkandidaternas kyrkliga utbildningsdelar under den akademiska utbildningen (den tidiga delen), dels på introduktionen av de nyprästviga med belysning av pastorsadjunksåret i relation till förslag på fortbildningsmoduler (den senare delen).

3.2. Beredningen – sammansättning och arbetssätt

Den fortsatta beredningen har skett i nära samarbete mellan kyrkostyrelsen och biskopsmötet. Beredningen har letts av kyrkosekreterare Cristina Grenholm på generalsekreterarens uppdrag. Hon har arbetat tillsammans med Hedvig Åström, komminister i Håbo pastorat och teologisk sekreterare för beredningen på deltid.

Beredningsgruppen som arbetat med den tidiga delen av prästutbildningen bestod av biskopen i Karlstad stift Sören Dalevi, prästrekryteraren i Lunds stift Kristina Berlin och rektor för Svenska kyrkans utbildningsinstitut Kenneth Nordgren. Gruppens arbete gällde det som kyrkan ansvarar för under tiden

som prästkandidater genomför sin akademiska utbildning. Arbetet inleddes i november 2023 och avslutades vid halvårsskiftet 2024. Gruppen har också konsulterats inför färdigställandet av slutrapporten.

Beredningsgruppen som arbetat med den senare delen av prästutbildningen bestod av biskopen i Luleå stift Åsa Nyström, stiftsdirektor för Skara stift Niklas Grahn och rektor Kenneth Nordgren. Gruppens arbete gällde den första tiden i tjänst som inleds med prästvigning och missivering. Missivering innebär att biskopen sänder den nya prästen till sin första tjänst. Arbetet inleddes i november 2023 och avslutades vid årsskiftet 2024/2025.

Under arbetet har beredningen förankrat vägval i biskopsmötet och kyrkostyrelsen. Beredningen har också fört samtal med stiftens rekryteringsansvariga, lärosätetsföreträdare, Svenska kyrkans utbildningsinstitut, stiftsdirektorer, nyvigda präster samt handledare.

3.3 Värden

I samband med att slutbetänkandet från utredningen av Svenska kyrkans prästutbildning togs emot gjorde kyrkostyrelsen och biskopsmötet den 10 maj 2023 vägvalet att i den fortsatta beredningen ta som utgångspunkt att identifiera vilka värden som ska värnas i prästutbildningen och under introduktionen av den nyprästvigde.

De värden som har värnats är:

- Att Svenska kyrkans präster ska vara förankrade och trygga i sitt uppdrag.
- Att hela utbildningsvägen ska vara tydlig för alla inblandade parter.
- Att prästkandidaterna och de nyvigda prästerna ska få en förståelse av prästuppdraget som en del av hela församlingens kallelse och sändning.
- Att hela utbildningsvägen till präst ska präglas av progression.
- Att biskopens missivering fortsatt ska vara en konstituerande del av sändningen.
- Att prästkandidaterna och de nyvigda prästerna ska få möjlighet att reflektera över och få perspektiv på sina uppgifter och sitt uppdrag.
- Att Svenska kyrkans prästers förankring i Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära ska stärkas.

3.4 Syftet med beredningen

Syftet med beredningen har dels varit att besvara hur den tidiga delen av prästutbildningen kan utrusta blivande präster under utbildningstiden inför kommande tjänst, dels att besvara hur tiden efter prästvigning kan bidra till att vidareutveckla, fördjupa och stärka nya präster i deras profession i församlingsarbetet.

Målet var att vid årsskiftet 2024/2025 slutrapportera resultatet till kyrkostyrelsen efter yttrande från biskopsmötet.

4. Beredningens överväganden och förslag

Arbetsgruppen för den tidiga delen betonar vikten av att komma bort från en ”pluskultur”, där många olika typer av moment och aktiviteter utgör tilläggskrav på studenten utöver fullföljandet av de akademiska studierna som förväntas bedrivas på heltid. Arbetsgruppen har därför identifierat ett antal

nödvändiga moment i en för alla prästkandidater gemensam struktur. Momenten är färre än de som förekommer i många stift. Inom ramen för denna struktur ges stiftens samtidigt frihet att utforma moment efter stiftsegna behov.

Gruppen som arbetat med den senare delen har utgått från frågan om vad som bör ske före respektive efter vigning (lärprocess inför och lärprocess i). De betonar vikten av generisk kunskap på slutåret och föreslår obligatoriska fördjupande professionskurser efter vigning. Beredningsgruppen föreslår även en förändrad form för första tiden som präst där pastorsadjunktsåret upphör och ersätts av en konstruktion med ordinarie prästtjänst och obligatorisk fortbildning.

Beredningen betonar dessutom vikten av tydlig progression genom hela utbildningsvägen och den första tiden som präst.

4.1 Svenska kyrkans utbildningsmoment under de akademiska studierna

SYFTEN

Beredningen har identifierat fem syften med den utbildning som kyrkan ger parallellt med de akademiska studierna:

- **Fördjupning och integration:** att fördjupa den teologiska reflektionen och att integrera (a) de studerandes akademiska studier med (b) prästkandidatens svenskkyrkliga teologi som i sin tur samverkar med (c) pastoral förtrogenhet.
- **Förankring:** att fördjupa den teologiska förankringen i Svenska kyrkans och stiftets tradition.
- **Kollegialitet:** att lära känna de andra profilerna (diakoner, församlingspedagoger och kyrkomusiker) och blivande kollegor.
- **Egen utveckling:** att arbeta med egen utveckling.
- **Dokumentation och reflektion:** att dokumentera prästkandidatens erfarenhet av pastoral praktik och reflektionen över lärandeprocess och kallelse.

De olika utbildningsmomenten relaterar alla till ett eller flera av dessa syften.

DELAR I UTBILDNINGSVÄGEN EFTER ANTAGNING

När den studerande lämnat in intresseanmälan börjar antagningsprocessen som innehåller två delar: första perioden praktik (4 veckor) och antagningsförfarande i stiftets regi. Beredningens förslag avgränsar sig till obligatoriska moment *efter* positivt antagningsbesked. Dessa obligatoriska delar är fem stycken: arbete med loggbok, pastoralteologisk grundkurs med verksamhetsförlagd utbildning, andra perioden praktik, egen självvård/persongenomgång samt deltagande i "Mötesplats stift och student". Momenten svarar sammantaget mot de fem syftena ovan. Att pröva prästkandidatens lämplighet uppfylls vid antagning och inför prästvigning och är därmed inte syftet med dessa moment. Däremot har de relevans för biskopens slutgiltiga prövning inför prästvigning.

LOGGBOKEN

Syftena med loggboken är fördjupning och integration samt dokumentation och reflektion. Användandet av loggboken utgör ett formellt krav för antagning till slutåret på Svenska kyrkans utbildningsinstitut enligt den reviderade utbildningsplanen 18 december 2023. Den nya loggboken kommer att innehålla uppgifter att genomföra, vägledning som underlättar reflektion samt texter som

introducerar uppgifter och reflektion och sätter dessa i relation till Svenska kyrkans teologi, normerande dokument och pastorala praxis. Ansvar för utformning och tillämpning av detta moment har Svenska kyrkans utbildningsinstitut i samverkan med respektive stift, prästrekryterarna, handledare under församlingspraktik och prästkandidaterna.

PASTORALTEOLOGISK GRUNDKURS MED VERKSAMHETSFÖRLAGD UTBILDNING

Syftet med den pastoralteologiska grundkursen med verksamhetsförlagd utbildning (PG) är fördjupning och integration samt förankring. Den pastoralteologiska grundkursen ska enligt utbildningsinstitutets kursplan, som är fastställd 8 januari 2021, ge prästkandidaten en pastoralteologisk förståelse för prästens profession i relation till församlingen samt vissa grundläggande färdigheter i att utföra prästens uppgifter. Kursen ges av Svenska kyrkans utbildningsinstitut.

Beredningen betonar vikten av en tydlig progression genom hela utbildningsvägen. Beredningen förordar därför att det ska vara tydligt att PG är en grundkurs som prästkandidaten uppmuntras gå direkt (eller så snart som möjligt) efter antagning. Till skillnad från antagningspraktiken är grundkursens praktiska delar i församling en integrerad del av utbildningen.

För närvarande ger sju lärosäten kursen Svenska kyrkans tro och liv. Kurserna utformas självständigt av respektive lärosäte och de varierar därför i upplägg och innehåll. Flera av lärosätena samplanerar med PG:s schema för att underlätta för att de studerande ska kunna läsa kurserna parallellt. För att ge de bästa förutsättningarna för båda kurserna behövs regelbundna avstämningar mellan lärosätena och Svenska kyrkans utbildningsinstitut.

ANDRA PERIODEN PRAKTIK (FYRA VECKOR)

Syftena med den andra periodens praktik är att ge prästkandidaten förankring och kollegialitet samt dokumentation och reflektion. Praktikperioden omfattar fyra veckors praktik i församling med handledare och det är prästkandidatens stift som har ansvar för detta moment. Beredningens överväganden medför ingen betydande förändring, men förordar att praktiken har samma omfattning i alla stift, vilket inte är fallet idag.

EGEN SJÄLAVÅRD/PERSONGENOMGÅNG (TIO TIMMAR)

Syftet med självavård/persongenomgång är prästkandidatens egen utveckling. Omfattningen är tio timmar egen självavård/persongenomgång enligt kyrkostyrelsens reviderade utbildningsplan 18 december 2023. Respektive stift ansvarar tillsammans med prästkandidaten för detta moment. Beredningens överväganden innebär klargörande av syfte i relation till helheten.

ÅTTA DAGAR MÖTESPLATS STIFT – STUDENT (MSS)

Syftena med att delta i dagarna ”Mötesplats stift – student”, så kallade MSS-dagar, är förankring och kollegialitet. Detta moment innefattar åtta MSS-dagar och respektive stift ansvarar för organisation och utformning av dessa dagar. Innehållet kan växla mellan stift och över tid. De kan innehålla exempelvis resor inom stiftet, gruppaktiviteter, teologisk fördjupning och undervisning om kyrkans gudstjänstböcker. MSS-dagarna bör läggas så att de kan kombineras med de akademiska studierna och inte konkurrerar med dessa.

Beredningen har under arbetets gång analyserat och diskuterat stiftsgruppernas funktion och möjlighet att uppfylla dessa syften. Stiftsgrupperna är traditionellt ideella föreningar som drivs av främst teologie studerande, men kan också drivas av stiftet, och har i syfte att vara ett studiesocialt

sammanhang för fördjupning under studietiden. Beredningens slutsats är att stiftsgruppen inte ska vara en obligatorisk del i den gemensamma strukturen. Stiftsgrupper finns i olika former och ska främst ha ett socialt syfte, men är frivillig för prästkandidater att delta i.

ÖVRIGA KRAV

Beredningens förslag har en struktur med fem obligatoriska kyrkliga utbildningsdelar under den akademiska utbildningen. Beredningen föreslår att dessa delar är de enda obligatoriska kyrkliga utbildningsdelarna för prästkandidaten under tiden mellan antagningsbesked och pastoralteologiskt slutår. Det innebär att övriga aktiviteter som stiftet erbjuder är frivilliga för prästkandidaten.

BISKOPEN OCH PRÄSTKANDIDATEN

Under tiden fram till vigning sker samtal mellan prästkandidat och biskop. Biskopen kan vid antagning av prästkandidaten göra medskick som ska vara uppfyllda innan vigning. Detta är inte något som hör till de fem obligatoriska momenten, men medskicken utgör villkor för vigning av ett annat slag. De obligatoriska momenten är av utbildningskaraktär, medan medskicken handlar om den enskilda personens utveckling på vägen till vigning.

4.2 Kyrkoadjunkt – prästens första två år i tjänst

Beredningens förslag innebär att pastorsadjunktsåret avskaffas. Den nyvigda prästen föreslås tillträda en tillsvidareanställning med befattningen kyrkoadjunkt. Kyrkoadjunkt är prästen under två år eller tills den obligatoriska fortbildningen är genomförd. Därefter övergår kyrkoadjunkten till att bli komminister. Den nya prästen introduceras alltså samtidigt som personen har en ordinarie prästtjänst. Att beredningen föreslår en annan befattning, kyrkoadjunkt, är för att tydliggöra att det inte rör sig om en förlängning av nuvarande pastorsadjunktsår. Kyrkoadjunkt har också tidigare varit en anställningsform, men befattningen föll ur bruk 1989. Den nya konstruktionens mål är att ge trygga och hållbara präster utifrån de värden som ska värnas och som angivits ovan i 3.3.

ATT SÖKA OCH FÅ TJÄNST

Sedan antagningsprocessen pågår samtal mellan prästkandidat, rekryterare och biskop. När prästkandidaten börjar på slutåret förs en dialog om var prästkandidaten skulle kunna söka tjänst. Sådana samtal förs redan i nuvarande konstruktion, men får en delvis annan roll. Prästrekryteraren och biskopen föreslår lämpliga tjänster att söka och är ett bollplank och stöd till prästkandidaten i processen. Stiftet (prästrekryterare och biskop) har samtidigt en dialog med församlingar och kyrkoherdar. Församlingar kan kontakta stiftet och informera om tjänster som är eller kommer bli vakanta, eller om att de vill inrätta en tillfällig tjänst i väntan på en pensionsavgång.

Beredningen föreslår att det fortsatta arbetet med arbetsrättsliga och kyrkorättsliga frågor sker med följande inriktning: Prästkandidaten söker en tillsvidareanställning i församling eller pastorat. Detta innebär att det sker i konkurrens med andra intresserade. Intervjuer sker i god tid före prästvigning. När prästkandidaten erbjudits en tjänst som kyrkoadjunkt görs en behörighetsprövning i domkapitlet och prästkandidaten förklaras behörig ”under förutsättning av godkänd prästexamen och vigning”. Anställningsavtal skrivs med tillägget ” under förutsättning av godkänd prästexamen och vigning”.

En församling som står inför en kommande pensionsavgång kan upprätta en tillfällig bryggjänst för kyrkoadjunkten som efter den andra prästens pensionering kan ersätta den ordinarie prästtjänsten.

Slutrapport

Det finns en kontinuerlig kontakt och relation mellan de blivande prästerna, församlingar och pastorat samt stiftets olika företrädare. Det är denna relation som utgör grunden för hela processen och som sedan bekräftas i vigningen. Den möjlighet som nu finns att gå slutåret i en kombinerad utbildningsform (campus-digitalt-församling (CDF)) nyttjas av allt fler prästkandidater. Det innebär att det finns åtminstone en etablerad relation till en möjlig mottagande församling.

Om prästkandidaten under slutåret vill söka tjänst i annat stift sker en dialog mellan stiftens rekryterare och biskopar. Om ett byte blir aktuellt flyttas stiftens del av lönekostnaden till det nya stiftet. Om prästkandidaten inte får en tjänst löses situationen på motsvarande sätt som för diakonkandidater i samma situation. Detta löses idag på varierande sätt i stiftet.

MISSIVERING

I beskrivningen av att söka och få tjänst blir det tydligt att relationen mellan biskop, stift och prästkandidat etableras och utvecklas under en längre tid. Inför tjänst i församling eller pastorat börjar missiveringsprocessen. Missiveringen gestaltas liturgiskt i vigningsgudstjänsten, men kommer också till uttryck under hela vigningshelgen som inleds med att prästkandidaten godkänns i prästexamen. Under vigningshelgen finns kyrkoherden som representant för mottagande församling närvarande. Hela vigningshelgen präglas av sändningen av dem som vigs.

Biskopens missivering kommer inte bara till uttryck i samband med vigningen, utan också under kyrkoadjunktstiden genom att stiftet utser en mentor samt bidrar till introduktion och fortbildning såväl ekonomiskt som genom en bevarad relation. Missiveringen är alltså en integrerad del av relationen mellan biskopen, församlingen och prästen, som bekräftas i vigning och sändning. Genom detta värnas biskopens ansvar för och omsorg om stiftets nya präster.

LOKALANSTÄLLNING

Den nyvigda prästen börjar sin tillsvidareanställning som kyrkoadjunkt, lokalt anställd i församling eller pastorat. Efter fullgjord fortbildning omvandlas tjänsten till en ordinarie komministertjänst efter två år, varvid lönerevision sker.

Under prästens första två år i tjänst har personen titeln kyrkoadjunkt och konstruktionen ser ut som följer:

- 80 procent av lönen betalas av församlingen och den nya prästen schemaläggs som ordinarie präst i denna omfattning i församlingen.
- 20 procent av lönen betalas av stiftet och täcker tid för mentorssamtal, fortbildning och extra förberedelse, vilket motsvarar ungefär fyra dagar i månaden. Andelen ska vara lika stor för samtliga stift.
- Lönenivån föreslås justeras uppåt i jämförelse med nuvarande pastorsadjunktslön på en nivå strax under ingångslön för en komminister.
- Församlingen eller pastoratet som anställer den nyvigda utser en arbetsledare.
- Arbetsgivaren har ansvaret för introduktionen av den nya medarbetaren i samråd med stiftet.
- Stiftet utser en mentor. Mentorn är inte del av kyrkoadjunktens arbetslag.
- Kyrkoadjunkten deltar i den obligatoriska nationella fortbildningen.

BEHÖRIGHET KOMMINISTER

För att bli behörig för ordinarie komministertjänst ska man alltså ha arbetat två år som kyrkoadjunkt samt ha genomfört de fyra fortbildningsmodulerna.

BYTE AV TJÄNST

Eftersom anställningen som kyrkoadjunkt är en tillsvidare tjänst som i förlängningen övergår till att vara en komministertjänst finns stora möjligheter för den nya prästen att få kontinuitet under sina första år som präst. I undantagsfall kan prästen dock, liksom andra tillsvidareanställda, byta tjänst under de två första åren genom att söka och få en annan tjänst som kyrkoadjunkt. I så fall kan prästen också byta stift. Samråd förutsätts ske mellan kyrkoadjunkten, aktuella församlingar eller pastorat och stift, eftersom detta medför ekonomiska konsekvenser lokalt och regionalt.

MENTORSKAP

Stiftet utser en mentor som har i uppgift att i samtal och reflektion hjälpa den nya prästen att stärka sin professionsidentitet genom att skilt från det konkreta genomförandet av sina uppgifter få perspektiv på sitt arbete. Omfattningen är ett samtal i månaden under hela tiden som kyrkoadjunkt. Mentorn ska ha gått en mentorsutbildning. Stiftet har ansvar för denna utbildning, men kan också samverka med andra stift.

Att vara mentor kan vara ett icke arvoderat uppdrag, men det kan utgå ersättning för utlägg (exempelvis resor). Om mentorn är anställd ställer den församlingens kyrkoherde arbetstiden till förfogande.

FORTBILDNINGSMODULER

Prästutbildningen är avslutad i och med vigningen, då den nya prästen har fullt ansvar och alla befogenheter som präst. I denna nya situation finns en ny möjlighet till utveckling inom professionens olika delar. Genom att Svenska kyrkan tar ansvar för professionsfördjupning under en tvåårsperiod ges, enligt beredningens bedömning, goda förutsättningar för en kontinuerlig och fördjupande utveckling av prästens uppdrag. Efter dessa två år finns möjligheten att söka till den behörighetsgivande kyrkoherdeutbildningen, vilket kan vara av särskild relevans för dem som blir präster med andra erfarenheter från yrkeslivet.

Som framgår av utredningen finns motsvarande konstruktioner i Finland och Danmark. Den finska modellen är mer omfattande och den danska mindre i jämförelse med beredningens förslag. Förslaget är anpassat efter Svenska kyrkans förutsättningar och behov.

Under kyrkoadjunktens två år ingår fyra fortbildningsmoduler, en modul per halvår. Fortbildningsmodulerna ska bidra till att vidareutveckla och fördjupa den kunskap och erfarenhet som prästen får under sina första två år i tjänst i församlingsarbetet, där egen pastoral erfarenhet ger nya förutsättningar för professionsutveckling. Modulerna som föreslås är:

- Lärande och undervisning (församlingspedagogik)
- Att skapa och fördjupa en kristen gemenskap (om församlingsbyggande och kyrkosyn)
- Homiletik
- Själavård.

Utgångspunkten är att fortbildningarna ska vara platsbundna för att ge bästa förutsättningar för kvalitativ dynamik och gemensamt lärande. Beredningen föreslår att fortbildningsmodulerna ges i internatform på annan plats än Svenska kyrkans utbildningsinstitut, för att förstärka karaktären av professionsfördjupning.

Sett till genomsnittet för hur många som har examinerats från Svenska kyrkans utbildningsinstitut under tio år (2014–24) ligger ett förmodat basantal för fortbildningar på 60 präster per år. Detta ger en planeringsvolym för fortbildningstillfällen med 20–40 personer per modul. När systemet når full utbredning efter ett par år kommer fyra olika fortbildningsmoduler att gå samtidigt vilket kräver flera resurser i form av lärare, medverkande och lokaler.

Ansvar för utvecklingen av fortbildningen läggs på Svenska kyrkans utbildningsinstitut. Det är viktigt med en bred förankring i formandet av fortbildningsmodulerna. Beredningen föreslår att det bildas en pastoralteologisk referensgrupp som knyts till arbetet med utformandet av fortbildningsmodulerna och ytterligare en referensgrupp som fungerar som stöd när fortbildningarna har startat. Representanter för stift, församling och akademi samt någon med särskild kompetens i professionsutbildning bör finnas med i den första gruppen.

4.3 Konsekvenser för slutåret på Svenska kyrkans utbildningsinstitut

Utbildningsplanen för Svenska kyrkans pastoralteologiska utbildning till präst antogs den 18 december 2023. Betoning läggs på personlig utveckling och andlig fördjupning, samt på målet att utveckla den egna prästidentiteten. Förändringar i behörighet till det pastoralteologiska slutåret som får konsekvenser för hela utbildningsvägen är dels att präststuderande ska utföra uppgifter som finns beskrivna i anvisad loggbok, dels ett volymmått avseende själavård/persongenomgång. Därefter har kursplanerna reviderats inför läsåret 2024/25.

Beredningens förslag innebär behov av en ökad andel generiska moment på slutåret. Med generiska moment menar beredningen generella kunskaper till skillnad från specialinriktad och fördjupad kunskap. Prästkandidaten ska under slutåret rustas för att utföra prästens grundläggande uppgifter och efter vigning ska den nya prästen delta i fortbildningskurser. Detta får konsekvenser för slutårets utformning. Förändringarna rymms dock inom den reviderade utbildningsplanen och beslut fattas på kursplansnivå, vilket innebär att Svenska kyrkans utbildningsinstitut har ansvaret för fortlöpande utveckling av kursplanernas innehåll.

Efter slutåret erhåller prästkandidaten ett examensbevis som är ett villkor för prästvigning.

5. Ekonomiska konsekvenser

Under beredningens arbete har ekonomiska beräkningar gjorts med följande utgångspunkter: Förslaget innebär en lägre kostnad i relation till det nuvarande pastorsadjunktsårets resurser i stiftet. Beredningen omfattar endast prästutbildningen, men har utgått från att samma form ska vara möjlig att ge även nya diakoner inom samma ekonomiska ram som nuvarande pastorsadjunktsår. När det gäller kostnadsfördelning avseende fortbildningen har beredningen utgått från att kost, logi och resor för kyrkoadjunkten täcks av stiftet. Arbetstiden täcks av stiftets del av lönen. Den nationella nivån betalar för utbildningen. Den nationella nivån får ökade kostnader för både utförande och utvecklande av fortbildningsmodulerna. Kostnaden för den nationella nivån för utvecklandet av fortbildningen uppskattar beredningen uppgå till 500 000 kronor under tiden fram till genomförandet (2025–2027) och

kostnaden för genomförandet av den fullt utbyggda fortbildningen uppskattas till 2 miljoner kronor per år.

För det fortsatta arbetet behöver ytterligare ekonomisk beräkning utarbetas och specificeras med kostnader för församling, stift och den nationella nivån.

6. Ytterligare överväganden

Beredningen föreslår att kyrkans grundkurs inte ska vara en del av den obligatoriska struktur som här presenterats. Det innebär en fortsatt möjlighet för stiftet att kräva kyrkans grundkurs innan antagning, men inte efter positivt antagningsbesked. Beredningen har konstaterat att skälen för stiftet att kräva kyrkans grundkurs också kan vara ekonomiska, genom att stiftet är huvudman för en folkhögskola.

Beredningen kan konstatera att de blivande prästernas formering också påverkas av faktorer som beredningen inte haft till uppgift att behandla. Bland dessa kan nämnas utformning och omfattning av Svenska kyrkans ungdomsverksamhet, hur övergången sker mellan ungdom och vuxen i församlingarna samt församlingarna som rekryterande miljö.

Beredningens uppdrag har omfattat prästutbildningen, men arbetat med en medvetenhet om att liknande former för diakonutbildningen ska kunna prövas. För att ett sådant beslut om diakonerna ska kunna fattas krävs ytterligare utredning.

Under beredningen har behovet av att utreda möjligheten att skapa alternativa vägar till prästtjänst i Svenska kyrkan för dem som har annan akademisk examen understrukits. Detta nämns också i utredningen "Vi måste nötas mot varandra" (SKU 2022:1). En utredning av detta förslag bedömer denna beredning som angelägen i närtid.

6.1 Ytterligare behov av analys samt planerad tidsplan för ikraftträdande

Arbetsrättsliga frågor och konsekvenser av förslagen behöver ytterligare belysas och analyseras.

En konsekvensanalys av kyrkoordningen ska göras med anledning av de förändringar som föreslås, inklusive övergångsregler och belysning av frågor om bland annat EFS-präster och präster från andra samfund. Överväganden ska också göras beträffande behoven av undantag och anpassningar utifrån situationer som påverkar kyrkoadjunktens möjligheter att följa den ordning som föreslås.

Förändringarna sammanfattas i en promemoria under hösten 2025 med en presentation av förslagen, en bakgrundsbeskrivning och en redogörelse för motiven. Denna remitteras till stiftet och ett urval församlingar och pastorat, samt de nationella nämnderna och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation enligt fastställd ordning.

Efter remittering och bearbetning kan beslut fattas i kyrkomötet 2026 och därmed träda i kraft den 1 juni 2027 inför vårens prästvigningar.

6.2 Konsekvensbedömning

Beredningen ser följande *fördelar* med förslaget:

Slutrapport

Beredningens förslag beträffande Svenska kyrkans utbildningsmoment under de akademiska studierna bidrar till en tydligare progression under hela utbildningsvägen. Detta innebär i sin tur en möjlighet för ökad kommunikation mellan de olika aktörer som har ansvar för respektive moment: stift, Svenska kyrkans utbildningsinstitut, lärosäten m.fl. Att majoriteten prästkandidater går den pastoralteologiska grundkursen tidigt under utbildningen bidrar till att kursens innehåll möter prästkandidaternas behov. De som ansvarar för senare moment kan därmed undvika upprepningar.

En för alla prästkandidater gemensam struktur skapar tydlighet för alla som har en del i utbildningen och motverkar pluskultur. Det är tydligt vilka moment som är obligatoriska och prästkandidater behöver inte förhålla sig till respektive stifts olika krav.

Att loggboken är en obligatorisk del i strukturen innebär att prästkandidaten är garanterad att få respons på sina reflektioner över prästidentitet och uppgifter. Detta ger förutsättningar för att arbetet med loggboken upplevs ha betydelse.

Beredningens förslag tar fasta på att den som vigts till präst är präst fullt ut efter avslutad utbildning och vigning. Karaktären av att vara ordinarie präst förstärks när lönen höjs och prästen söker tjänst. Med fast anställning och högre lön har prästen större möjligheter att hitta bostad, planera sin framtid och söka sig till en tjänst där prästen vill vara en längre tid. Den nya prästen är inte heller tvungen att leta efter en nästa tjänst under sina första år i tjänst, utan får en stabilitet de första åren.

En god konsekvens av att prästkandidaten söker sin tjänst är att perspektivet kan ändras från koncentration på vilken tjänst personen kan få till att personen kallas av en församling till sitt uppdrag. Den församling eller det pastorat som tar emot en nyvigd präst får i sin tur en medarbetare som de kan involvera i arbetet på lång sikt.

Att de nya prästerna i första hand anställs på vakanser bidrar till att motverka prästbristen och de nya prästerna måste söka sig dit där tjänsterna finns. Prästkandidaten kan behöva byta stift om det inte finns vakanser i hemstiftet, vilket underlättar för stift med prästbrist. När den nyvigda prästens anställning som ordinarie präst förstärks ökar också möjligheterna att arbetsgivare inser fördelarna med att ha präster med olika lång erfarenhet och att få in de senaste kunskaperna i arbetslaget. Handledaresursen frigörs i den mottagande församlingen, men möjligheten finns för tidigare handledare att bli mentorer.

Beredningens förslag innebär en ökad jämlikhet inom vigningstjänsten när de blivande prästerna, på samma sätt som diakoner i nuläget, söker tjänst själv. Samtidigt får samrådet mellan biskop och församling eller pastorat där prästen får tjänst en större betydelse. Biskopens missivering förstärks genom att konstruktionen omfattar två år.

Beredningens förslag innebär att förutsättningarna för fördjupningen av centrala uppgifter för prästen förbättras, när fortbildningen kan utgå från prästens egen erfarenhet.

Beredningen ser följande *risker* med förslaget:

Stiftsgrupper och liknande verksamheter är i det här förslaget frivilliga, vilket innebär att de prästkandidater som studerar på distans inte med självklarhet blir en del av ett socialt och teologiskt fördjupande sammanhang. Beredningen inser att det finns en risk att stift som ser dessa eller andra

behov inför ytterligare obligatoriska moment för sina prästkandidater och att därmed en pluskultur skapas igen samt att progressionen försvåras när fler får ansvar för utbildningsvägen.

Beredningen ser att det finns en risk att loggbokens ”responsfunktion” kan skapa en känsla av att bli kontrollerad hos prästkandidaterna om det inte tydligt avgränsas och anges vilka som har tillgång till den.

Beredningens förslag att den blivande prästen söker sin tjänst själv kan innebära att personen blir splittrad under slutåret och att studierna störs. Missiveringen riskerar även att ”tunnas ut”, särskilt i innebörden biskopens direkta möjlighet att påverka den nyvigdas första år. Risken finns också att det inte finns tillräckligt med vakanser, eller att de vakanser som finns inte är lämpliga med hänsyn tagen till arbetsmiljön. Att den blivande prästen söker tjänst i konkurrens innebär också risken att arbetsgivare hellre anställer en ordinarie komminister än en nyvigd präst.

Den nya konstruktionen riskerar också att skapa oro hos prästkandidater om huruvida de ska hinna få en tjänst i tid för vigning.

Det finns en risk att stiftet inte hittar tillräckligt med mentorer, eller att det blir svårt att engagera mentorer som är icke-arvoderade. Det kan eventuellt vara olika svårt i olika stift.

För den nya prästen innebär beredningens förslag, trots ett högre löneläge, en längre tid innan personen kan få ordinarie komministerlön.

Det finns en risk att den obligatoriska fortbildningen uppfattas som en förlängning av utbildningen och att den som vigts trots allt inte blir betrodd som fullt ut präst. Risken finns också att den fortbildning som ges inte blir på rätt nivå.

En större fortbildningssatsning enbart för prästerna riskerar att skapa en hierarkisk ordning mellan de olika profilerna.

Beredningen betonar att det är angeläget att dessa risker motverkas i den slutliga utformningen av förslaget och att det anges vilka åtgärder som vidtas för att oönskade situationer inte ska uppstå, till exempel genom att ange möjligheter till alternativa lösningar.

7. Uppföljning och utvärdering

Beredningen föreslår att en följeforskare tidigt följer upp arbetet och att det senare görs en större utvärdering när alla fortbildningsmoduler genomförts en första gång.

8. Barnkonsekvensanalys

Förslaget medför positiva konsekvenser för de nyvigda prästernas barn genom att familjerna ges förutsättningar för en långsiktig planering. Några ytterligare betydande konsekvenser som berör barn har inte identifierats.