Sagsnr.: 2026 - 4375
Dok. nr.: 608284
Dato: 4-11-2026

Sundheds- og Kirkeministeriet

Opfølgningsplan for undersøgelse af præsters trivsel 2026 v/ Arbejdsgruppen vedr. præsters psykiske arbejdsmiljø (APPA)

Oversigt over rapportens anbefalinger og plan for opfølgning og videreformidling

	Rapportens anbefalinger	Rapportens anbefalinger til indsatser på IGLO-niveauer	APPAs aftaler vedr. videreformidling og indsatser
1	**Klarhed om præstens faglige ledelsesrum og mandat** Samarbejdet fungerer bedst, når der er fælles forståelse af præstens faglige mandat og ledelsesrum	**Organisation (herunder fx APPA):** Skabe og vedligeholde fælles forståelse for præstens ledelsesrum **Ledelse (biskop/provst):** Sikre at præstens ledelsesrum er tydeligt **Gruppe (samarbejdet i og omkring kirken):** Omsætte fælles rolleforståelse til konkret samarbejdspraksis **Individ (præsten selv):** Bidrage til tydelighed om egen faglige rolle og bringe behov for afklaring i spil	APPAs medlemmer videreformidler til bagland: - Til biskopperne formidles "Det gode samvirke" - Til provsterne formidles på årsmødet forslag om at tage det med i onboardingen af nye menighedsråd - Til Landsforeningen formidles forslag om kommunikationsindsats ift. menighedsrådene. APPAs sekretariat videreformidler projektets resultater og anbefalinger til FUV Uddannelse og NY PRÆST.
2	**Stærke sociale og kollegiale fællesskaber omkring præstearbejdet** Præster trives bedst, når de er en del af stærke og kollegiale fællesskaber, hvor der er mulighed for sparring, støtte og erfaringsudveksling i forhold til præstearbejdet.	**Organisation (herunder fx APPA):** Sikre rammer og adgang til strukturer, der understøtter kollegiale fællesskaber på tværs af sogne og provstier, samt tydeliggøre anvendelsen i praksis. **Ledelse (biskop/provst):** Prioritere og understøtte velfungerende kollegiale præstefællesskaber og sikre, at relevante tilbud er tilgængelige og kendte **Gruppe (samarbejdet i og omkring kirken):** Opbygge og vedligeholde relationer, der giver faglig og social støtte i hverdagen **Individ (præsten selv):** Indgå aktivt i kollegiale fællesskaber og bringe behov for sparring og støtte i spil	APPAs medlemmer videreformidler til bagland: - Til præster med opfordring om deltagelse i fælles netværksaktiviteter - Til provsterne formidles et ønske om, at de tydeliggør for deres præster, at det er en del af embedet, som skal prioriteres. APPAs sekretariat videreformidler projektets resultater og anbefalinger til FUV og implementeringsgruppen for paraplyprojektet, som bl.a. arbejder med udbredelse af faciliteret teamsamarbejde.

3	**Systematisk forventningsafstemning i samarbejdet mellem præst, menighedsråd og provst** Præster trives bedst, når der er klarhed om forventninger, roller og samarbejdsformer i relationen til menighedsråd og provst.	**Organisation (herunder fx APPA):** Sikre fælles rammer og redskaber/værktøjer, der understøtter og anvendes i forventningsafstemning som en fast praksis, samt tydeliggøre anvendelsen af disse. **Ledelse (biskop/provst):** Tage ansvar for, at forventninger afstemmes i trygge rammer og løbende og følges op i praksis. **Gruppe (samarbejdet i og omkring kirken):** Omsætte forventningsafstemning til tydelig samarbejdspraksis i hverdagen. **Individ (præsten selv):** Bidrage til tydelighed om egne prioriteringer og bringe behov for forventningsafstemning i spil.	APPAs medlemmer videreformidler til bagland: Til provster, menighedsråd og præster videreformidles anbefaling om systematisk forventningsafstemning - gerne efter en fast aftalefrekvens. Landsforeningen og Præsteforeningen skriver et fælles brev til menighedsrådene vedr. bl.a. roller, herunder præstens rolle i menighedsrådet.
4	**Tidlig og konstruktiv håndtering af samarbejdsudfordringer** Præster beskriver, at trivsel og samarbejde fungerer bedst, når udfordringer i samarbejdet bliver taget op tidligt og håndteret i en åben og respektfuld dialog	**Organisation (herunder fx APPA):** Sikre tydelighed om eksisterende rammer, kontaktveje og støttefunktioner for tidlig og konstruktiv håndtering af samarbejdsudfordringer. **Ledelse (biskop/provst):** Tage ansvar for, at samarbejdsudfordringer adresseres roligt, tidligt og respektfuldt **Gruppe (samarbejdet i og omkring kirken):** Bidrage til en samarbejdskultur, hvor udfordringer kan drøftes åbent og respektfuldt **Individ (præsten selv):** Sige fra og reagere tidligt, når samarbejdsudfordringer opstår.	APPAs medlemmer videreformidler til bagland: - Til biskopperne videreformidles anbefaling om brug af bekymringssamtaler - Til provster videreformidles en anbefaling om fokus på tidlig opsporing ift. stress - Til præster videreformidles en anbefaling om at tage det op til drøftelse i god tid. APPAs sekretariat videreformidler anbefaling til FUV om, at det tænkes ind i implementeringen af paraplyprojektet i forbindelse med opgraderingen af provsterne i håndteringen af det psykiske arbejdsmiljø samt i provsteuddannelsen
5	**Realistisk prioritering af præsters arbejdsopgaver**	**Organisation (herunder fx APPA):** Understøtte klare rammer og fælles forståelse for præsters opgaver og prioriteringer.	APPAs medlemmer videreformidler til bagland:

	Præster trives bedst, når der er klarhed over opgaver, prioriteringer og forventninger til arbejdet	**Ledelse (biskop/provst):** Sikre realistiske forventninger og løbende prioritering af præstens opgaver. **Gruppe (samarbejdet i og omkring kirken):** Koordinere opgaver og understøtte fælles forståelser for prioriteringer i hverdagen. **Individ (præsten selv):** Bidrage til tydelighed om egen opgaveløsning og gøre opmærksom på belastning og behov for prioritering.	- Til præster med anbefaling om at tage prioriteringssnak med menighedsrådet med afsæt i drøftelse af aktiviteter ift. sognerapport - Til provsten med anbefaling om at gøre opmærksom på det på konventer og inddrage det i prioriteringsdrøftelser med præsterne, herunder MUS. APPAs sekretariat videreformidler vigtigheden af prioriteringer og anbefalinger til NY PRÆST.
6	**En tryg og sammenhængende opstart for nye præster** Præster peger på, at en god opstart har stor betydning for både trivsel og forankring i embedet.	**Organisation (herunder fx APPA):** Understøtte den fælles ramme for opstart af nye præster, som bl.a. ligger i NY PRÆST, og overveje om der er behov for justeringer eller yderligere indsatser for at sikre en sammenhængende og tryg opstart. **Ledelse (biskop/provst):** Sikre tydelig og koordineret introduktion i den lokale kontekst **Gruppe (samarbejdet i og omkring kirken):** Bidrage til social og faglig integration i hverdagen.	APPAs sekretariat videreformidler projektets resultater og anbefalinger til NY PRÆST.
7	**Løbende faglig sparring og refleksion i præstearbejdet** Præster trives bedst, når der er adgang til faglig sparring og mulighed for refleksion over arbejdet. Mange peger på, at præstearbejdet rummer faglige og følelsesmæssigt komplekse	**Organisation (herunder fx APPA):** Understøtte strukturer og rammer for faglig sparring, supervision og refleksion. **Ledelse (biskop/provst):** Understøtte rammer og opbakning til faglig sparring og supervision i praksis. **Gruppe (samarbejdet i og omkring kirken):** Bidrage til løbende faglig sparring og refleksion i kollegiale fællesskaber.	APPAs sekretariat videreformidler projektets resultater og anbefalinger om brug af gruppesupervision til FUV og implementeringsgruppen for paraplyprojektet, som bl.a. arbejder med udbredelse af faciliteret teamsamarbejde og håndtering af følelsesmæssige belastninger.

	opgaver, som kræver rum for drøftelse og perspektivering.	**Individ (præsten selv):** Opsøge og indgå i faglig sparring og refleksion som en del af arbejdet.	
8	**Velfungerende samarbejdsfora, fælles rytmer og mødestrukturer i hverdagen** Præster peger på, at trivsel og samarbejde fungerer bedst, når der er klare og velfungerende mødefora, som understøtter koordinering, dialog og fælles overblik.	**Organisation (herunder fx APPA):** Understøtte klare rammer og fælles forståelse for mødestrukturer og samarbejdsfora. **Ledelse (biskop/provst):** Sikre at mødestrukturer understøtter samarbejde og opgaveløsning i praksis. **Gruppe (samarbejdet i og omkring kirken):** Anvende mødefora aktivt til koordinering, dialog og fælles overblik. **Individ (præsten selv):** Bidrage aktivt til mødernes kvalitet gennem forberedelse, tydelig kommunikation og opfølgning.	APPAs medlemmer videreformidler til bagland: - Til præster en anbefaling om at prioritere deltagelse i fælles planlægningsmøder. APPAs sekretariat videreformidler: - Til Folkekirkens Arbejdsmiljøråd en anbefaling om, at rådet arbejder med vejledning om mødekultur i folkekirken.
9	**Understøttelse af arbejdsliv med plads til restitution** Præster trives bedst, når rammerne for arbejdet giver muligheder for pauser, restitution og klare grænser mellem arbejde og fritid. Mange peger på, at arbejdet kan være grænseløst og præget af høje forventninger, hvilket over tid kan belaste både trivsel og arbejdsglæde.	**Organisation (herunder fx APPA):** Understøtte rammer og kultur der gør restitution legitim og mulig. **Ledelse (biskop/provst):** Sikre realistiske forventninger og støtte hensigtsmæssig tilrettelæggelse af præstearbejdet. **Gruppe (samarbejdet i og omkring kirken):** Understøtte en samarbejdskultur, hvor man tager hensyn til hinandens belastning. **Individ (præsten selv):** Være opmærksom på egne grænser og behov for restitution inden for de givne rammer.	En evt. indsats kræver nærmere projektmodning og bliver under overskriften "det grænseløse arbejde" en prioritet i APPAs arbejde i 2027-29.
10	**Tydelig og professionel arbejdsgiverrolle i menighedsrådet** Præster peger på, at trivsel og samarbejde styrkes, når menighedsrådet udøver en tydelig og professionel arbejdsgiverolle for	**Organisation (herunder fx APPA):** Understøtte menighedsrådenes arbejdsgiverolle gennem klare rammer og fælles standarder. **Ledelse (biskop/provst):** Føre tilsyn med menighedsrådets varetagelse af arbejdsgiveransvaret og bidrage til afklaring ved tvivl eller udfordringer.	APPAs medlemmer videreformidler til bagland: - Der er med den nye menighedsrådslov og indførelsen af obligatorisk lederuddannelse for bl.a. de personaleansvarlige påbegyndt et arbejde med professionalisering af ledelse i folkekirken. Evaluering foretages om ca. et års tid.

	kirkens ansatte. Hvor roller, ansvar og procedurer er klare, opleves større forudsigelighed, bedre samarbejde og færre konflikter.	**Gruppe (samarbejdet i og omkring kirken):** Understøtte klare og professionelle samarbejdsformer mellem menighedsråd og medarbejdere. **Individ (præsten selv):** Bidrage til et professionelt samarbejde gennem tydelig kommunikation og respekt for aftalte roller og procedurer.	
11	**Aflastning af præster gennem klare administrative rammer og støtte** Præster peger på, at administrative opgaver kan opleves som belastende og tage tid fra kerneopgaverne. Hvor organisering og understøttelse af administrative opgaver er uklare, eller hvor støtte mangler, kan arbejdet blive fragmenteret og vanskeligt at prioritere.	**Organisation (herunder fx APPA):** Understøtte klare rammer for organisering af administrative opgaver og adgang til relevant administrativ støtte. **Ledelse (biskop/provst):** Skabe overblik og klare forventninger til administrative opgaver i praksis. **Gruppe (samarbejdet i og omkring kirken):** Samarbejde om administrative opgaver og arbejdsgange i hverdagen. **Individ (præsten selv):** Anvende de administrative rammer og støttefunktioner, der stilles til rådighed	SKAL undersøges nærmere. Anbefalingen er ikke umiddelbart en, der vil blive prioriteret at arbejde videre med i regi af APPA eller som APPA vil anbefale andre at arbejde videre med.