

# Hur gick det sen?

En studie av karriär för präster inom Svenska kyrkan som tilldelats erinran eller prøvotid

**Per Hansson**

Uppsala universitet

---

## ABSTRACT

**What happened after? A study of the careers of priests within the Church of Sweden who have been assigned a rebuke or probationary period.**

The purpose of this study is to examine whether a rebuke or probationary time affects the careers of priests within the Church of Sweden. It is the diocesan chapter that decides on such measures. The reason may be a breach of consecration vows or that the priest has damaged the esteem of ordained ministry to a great extent. The purpose is primarily to protect the congregations from unsuitable priests.

Eight career steps were identified mainly based on the position's salary, influence and autonomy. The career of a study group of 35 priests who received a rebuke or probationary period was compared with a control group of 42 priests, who were reported to the diocesan chapter but where the case did not lead to any action. Data were collected for every three years 2004–2019. The priests have been followed through a register study for up to 10 years or until retirement.

The results show that the careers of priests in the study group are negatively affected. For five years after the chapter's decision, they have an average lower position. The year after the decision, about 25% of these are without employment in the church. Year five to ten, the careers of these priests are on a par with the careers of the control group.

The results indicate that priests in the study group have a worse career than the priests in the control group. This is particularly obvious in the first five years after the decision. The purpose of the disciplinary decisions is partly fulfilled by the fact that these priests for a period do not work within the church.

This study is one of the few, which examines the careers of professionals who have received some form of reprimand. It thus constitutes a new contribution to the research on professionals.

**Keywords:** clergy career, rebuke, probationary time, Church of Sweden

## INLEDNING

Sedan relationsändringen mellan Svenska kyrkan och staten år 2000 har kyrkliga myndigheter ansvarat för tillsyn över diakoner, präster och biskopar. För präster och diakoner utövas tillsynen av domkapitlet, vars beslut kan överklagas till Svenska kyrkans överklagandenämnd (ÖN). Domkapitlet kan tilldela en präst eller en diakon erinran, prøvotid om tre år eller obehörighet att utöva det kyrkliga ämbetet. Grunderna för sådana beslut enligt Kyrkoordning för Svenska kyrkan (KO) är bland annat att prästen eller diakonen har brutit mot sina vigningslöften eller i avsevärd mån skadat det anseende en präst (diakon) bör ha (KO, 1999–, 31 kap. 12§). Erinran är den mildaste påföljden och får ses som en skriftlig påminnelse om de skyldigheter man har enligt sina vigningslöften. Prövotid löper under tre år och skall innehålla någon följd av uppföljning från stiftets sida. Om vederbörande under den tiden gör sig skyldig till ytterligare förseelser skall obehörigförklaring ske. Obehörighet (ofta kallat avkragning) innebär att prästen inte längre får utföra prästerliga tjänster. I regel blir prästen av med sitt arbete och om det finns prästgård också av med sin bostad. En obehörigförklarad präst kan återfå sin behörighet under förutsättning av att biskopen medger det. Tillsynssystemet presenteras närmare av Hansson (2010, 2017). Tillsyn skall enligt utredningen *Handläggningsregler i domkapitlet* inte ses som ett straff utan snarare som att det ger möjligheter för kyrkan att se till att olämpliga präster inte får arbeta (Bylander & Almqvist (2022)). Under perioden 2000–2019 har uppskattningsvis ca 30 präster förklarats obehöriga, styvt 40 fått prøvotid och 85 fått en erinran<sup>1</sup>. Härutöver har domkapitlet gjort kritiska uttalanden i en del fall. Dessa är inte en del av tillsynssystemet utan får ses som meningsyttranden från domkapitlet. Ett sådant uttalande kan inte överklagas, eftersom det inte utgör någon påföljd

Tidigare forskning har fokuserat beslutsprocesser och utfall där präster blivit anmälda till domkapitlet eller arbetsgivaren begärt s. k. befogenhetsprövning (tillstånd att vidta arbetsrättsliga åtgärder) (Hansson, 2010, 2012, 2016, 2021, 2022; Klefbeck, 2011). Såvitt bekant har ingen rapport publicerats om hur prästers karriär påverkats av domkapitelsbeslut om erinran eller prøvotid. Med denna studie vill jag ge ett bidrag till forskningen om tillsyn i Svenska kyrkan genom att undersöka prästernas fortsatta karriär sedan de tilldelats erinran eller prøvotid.

## PROBLEM, SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Det problem som är aktuellt i denna studie är huruvida och i vilken mån av domkapitlet beslutad påföljd för präster inom Svenska kyrkan spelar någon roll för deras yrkeskarriär. Syftet med denna artikel är specifikt att undersöka hur karriären ser ut för präster som fått erinran eller prøvotid.

För att uppfylla syftet har jag haft följande frågeställningar:

- Hur ser karriärutvecklingen ut för präster som fått erinran eller prøvotid?
- Skiljer sig deras karriär från andra prästers?
- Uppfylls syftet att olämpliga präster inte får arbeta?

För att undersöka detta har jag genomfört en matrikelstudie. Som jämförelsegrupp (kontrollgrupp) har jag använt präster, som blivit anmälda till domkapitlet, men där ärendet avskrivits eller inte lett till någon åtgärd.

---

<sup>1</sup> Uppskattningarna bygger på domkapitelsbeslut vart tredje år 2001–2019.

## YRKESUTVECKLING - KARRIÄR

Enligt Svenska Akademiens ordbok har ordet karriär sin ursprung i franska *carrière* med betydelsen ridbana, men även levnadsbana eller ämbetsbana (*S.AOB*, tryckår 1935). I modern svenska har ordet vanligen betydelsen *successiv befördringsgång* inom ett yrkesområde. Ordet kan ibland ha en negativ klang, t. ex. ”karriärist”, en person som är mest intresserad av sin egen framgång i yrkeslivet (jfr streber) (*Svensk ordbok*, 2021). Ofta används dock ordet neutralt som en beskrivning av en yrkesutveckling, som inte nödvändigtvis leder till högre befattning eller annorlunda arbetsuppgifter. Bengtsson framhåller att karriärbegreppet i sig rymmer individers initiativ, lärande, anpassning och förändrade identiteter:

En etablerad definition av begreppet karriär är *den framväxande sekvensen av en persons arbetslivserfarenheter över tid*. Den här breda definitionen öppnar upp för att alla som arbetar har en karriär och kan ses som ett av flertaliga försök att bryta med mer traditionella synsätt på karriären (Bengtsson, 2020 s. 69).

Den mening som Bengtsson lägger in i begreppet karriär har goda skäl för sig. I denna studie fokuserar jag dock på karriär i meningen nya eller förändrade arbetsuppgifter i samma eller i ny anställning, på samma eller annan befattningsnivå.

### Forskning om yrkesutveckling

Det finns en omfattande forskning om karriär och yrkesutveckling. Här kan endast nämnas några exempel. För en mer omfattande översikt, se Bengtsson (2020). Jag kan konstatera att det finns flera vanliga teman i karriärforskningen såsom yrkes- och löneutveckling (Dufwa, 2004), mobilitet mot högre tjänst (Öhrn & Lundahl, 2013), samt relationen mellan kön och karriär (K Kullberg, 2006; Källhammer & Fältholm, 2009; Muhonen, 1999). Vidare finns forskning om nya yrken (Karin Kullberg, 2011) samt ett antal historiska studier t. ex. Fröjd (1989). Karriärhinder studeras huvudsakligen i ett genusvetenskapligt perspektiv (glastaket) efter Kanters klassiska arbete *Men and Women of the Corporation* (1977): se t. ex. Heilman & Parks-Stamm (2007) och Reed & Buddeberg-Fischer (2001).

Forskning om prästers karriärer finns främst på det engelskspråkiga området. Flera studier har gjorts i England och en databas omfattande prästers karriärer 1540–1835 har publicerats (Burns, 2004). Inom Episkopalkyrkan i USA (ECUSA) studerade Price ordinationer och karriärer (2003). Resultaten visar att ålder och kön påverkar karriären: yngre nyprästviga hade större möjligheter till anställning och kvinnor hade signifikant lägre löner än män. Andra amerikanska rapporter behandlar skilsmässa som en negativ faktor för karriären (Hutchison & Hutchison, 1979; Ruark, 1977). Nesbitt undersökte relationen mellan äktenskap och familj och karriär (1995). Mäns karriärer underlättas av äktenskap och familj medan motsatsen gäller för kvinnor. I en studie av karriärer för amerikanska präster visade Nesbitt (1994) vidare hur olika ingångar i ämbetet påverkar karriären. Könsskillnanden är tydlig där män snabbare når högre positioner än kvinnor, ett resultat som understöds av Zikmund (1998). Glastaket framstår även inom kyrkorna som en realitet (De Gasquet, 2009; Sullins, 2000). Så visade även en äldre registerstudie över karriärvägar i Svenska kyrkan att kön vid sidan av tjänsteålder var den faktor som tydligast förklarade tjänsteställning för präster i allmänhet (Hansson, 1993).

Tidigare forskning om karriär för präster i Sverige är liten. I en undersökning av Simonsson (1988 sid. 30) framhöll 70.8% av kyrkoherdarna att de såg på kyrkoherdetjänsten som ett ”naturligt led i min egen utveckling”. Vid början av 1990-talet fanns cirka 1.100 kyrkoherdetjänster och 3.200 präster vilket innebar att många präster avslutade sitt arbetsliv som

kyrkoherde. Det är lätt att förstå prästernas syn på befordran till kyrkoherde som ett naturligt led i deras utveckling. Under de senaste decennierna har publicerats en del forsknings- och handbokslitteratur om svensk-kyrkligt ledarskap. De behandlar emellertid inte karriär (Fahlgren, Halldorf, Sidenvall, & Wejryd, 2020; Hansson, 1996; Hesslefors Persson & Håkanson, 2003; Schein & Davidson, 1993; Stålhammar, 1996, 2002). Någon forskning om karriär för präster som fått någon form av påföljd från domkapitlet har inte återfunnits.

### Misskötsel och karriär

Det finns en relativt omfattande forskning om hur disciplinärenden påverkar den anmälda fysiskt och psykiskt se till exempel Kirkcaldy och Verhoef med referenser (Kirkcaldy, van Rensburg, & du Plooy, 2021; Verhoef et al., 2015). Däremot är forskning om effekterna av misskötsel på karriären knappast omfattande. I en studie av Kungl. Krigsakademien vid Karlberg 1792–1866 visade Larsson att misskötsel under kadettiden knappast påverkade karriären alls (Larsson, 2005). Även mångfaldigt straffade kadetter kunde nå höga befattningar.

Den Romersk-katolska kyrkan har drabbats av omfattande skandaler gällande präster som förgräpat sig på barn. Tidigare har dessa problem ofta ”lösts” så att prästen förflyttats och inte straffats vare sig av kyrkan eller myndigheter. Påverkan på yrkesutveckling förefaller inte ha varit så stor. Keenan skriver i detta sammanhang om Organized Irresponsibility (Keenan, 2012).

Laarman (2019) noterade att läkare som fått en varning eller reprimand rapporterade negativa konsekvenser för deras yrkesverksamhet: de hade förlorat patienter eller fått färre nya patienter. 33.3% av de, som fått en reprimand (den starkare åtgärden), ansåg att detta påverkade deras framtida karriär. I en studie i USA visade Waggoner att anklagelser om olämpliga sexuella beteenden eller yttranden av politiker ofta leder till påtvingad avgång eller till att omval inte sker (Waggoner & Creekmore, 2020).

Trots omfattande litteratursökning i Web of Science, ATLA, Pro Quest och Google Scholar har inga rapporter (utöver Laarman 2019) återfunnits, som behandlar effekten av disciplinpåföljder på karriärer för professionella grupper.

## TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

### Teologiska reflektioner

I arbetet inför relationsändringen mellan Svenska kyrkan och staten diskuteras personalfrågorna i SKU 1998:6. Tillsyn behandlas ingående i utredningen. Tillsyn över präster och diakoner framstår i utredningen som något självklart. Utredningen innehåller inte några teologiska reflektioner kring tillsynen. Det har inte heller Lindegård i sin studie av ämbetsbrott av präst från medeltiden till våra dagar (1999).

I den beslutade Kyrkoordningen finns tillsynen över präster införd i Kap. 57 §1. Inledningsvis nämns att tillsyn är en fråga om råd, stöd och hjälp, så man skulle kunna anta att tillsynen över präster bland annat har till syfte att hjälpa. Överklagandenämnden tycks ha en sådan uppfattning då den anför att

Det yttersta syftet med prövotiden får anses vara att den berörde prästen kommer till rätta med påtalade brister under prövotiden. Detta kan ske t.ex. genom utbildningsinsatser, läkar/psykologkontakter, förbättrade rutiner och egenkontroll, allt beroende på vilken typ av problem och behov den berörde prästen har (ÖN, 2012).

En något annorlunda hållning framförs i utredningen av handläggning i domkapitlen. Där framhålls att disciplinbesluten inte i första hand skall ses som straff utan ”att syftet med reglerna är att skydda kyrkan och dem som kommer i kontakt med henne från olämpliga präster och diakoner. Det rör sig alltså inte om någon bestraffning. I den mån sådant förekommer regleras det av arbetsrätten och straffrätten (Bylander & Almkvist, 2022 s. 30).”

I ett biskopsbrev från 1990 (*Biskop etc.*, 1990) framhålls att ”Det är därvid av vikt att lära och liv korresponderar så att ämbetsbärandens person inte döljer Kristus ( s. 22)”. Vidare skriver biskoparna att förväntningarna när det gäller levnadssättet och livstolkningen är högre än på andra. Någon ytterligare teologisk diskussion förs inte. I ett senare biskopsbrev framförs liknande tankegångar:

Prästens och diakonens privatliv och tjänst hör alltså samman. De ska möta människor på ett sätt som väcker förtroende såväl för dem själva som för kyrkan. Genom domkapitels och biskops tillsyn kan man ställas till ansvar om man anses ha brutit mot sina vigningslöften. Samtidigt bör framhållas att försoningen även gäller präst och diakon – de behöver också själva få möta förståelse. När diakonen och prästen misslyckas ska kyrkan erbjuda en väg till upprättelse och nystart genom bekännelse och förlåtelse (Biskopsmötet, 2014).

De flesta av de av stiftet utfärdade Codex ethicus tar sin utgångspunkt i de löften som avgavs vid vigningen (se till exempel *Codex Ethicus*, 2005; *Codex ethicus*, 2006; Nordin, 2010). Löftena blir grunden för den etiska reflektionen i dokumenten. På det sättet liknar prästerna andra professionella grupper: en speciell etik anses höra till varje profession (Banks & Gallagher, 2009; Grimen, 2008).

Church of England, som har ett tillsynssystem, som i vissa delar liknar Svenska kyrkans, har inför införandet av förändringar i systemet anfört teologiska argument. I första hand argumenterar man utifrån Bibeln:

Därför måste församlingsledaren vara höjd över allt klander, gift bara en gång, nykter, behärskad, anständig, gästfri och en god lärare. Han får inte missbruka vin och inte vara hårdhänt utan skall vara försynt och fridsam och fri från penningbegär (1Tim. 3:2-3).

Församlingsledaren måste ju vara oförvitlig, eftersom han är Guds förvaltare. Han får inte vara självgod, inte häftig, inte missbruka vin, inte vara hårdhänt, inte sniken, utan skall vara gästfri, godhjärtad, behärskad, rättrådig, from och sträng mot sig själv. Han skall hålla sig till lärans pålitliga ord, så att han kan styrka andra med en sund undervisning och vederlägga motståndarna (Tit.7-9).

Vidare argumenterar man även utifrån kyrkans tradition. Även om de krav som framhålls i 1 Timoteusbrevet, borde vara ett mål för varje kristen har kyrkan förväntningar på att

in the clergy there is to be a reliant and consistent delivery. This can only be, of course, by the grace of God and in the power of the Holy Spirit. But he who calls is also well able to equip (*Under Authority*, 1996 s. 19).

Sammanfattningsvis förefaller den teologiska reflektionen om disciplinåtgärder vara mindre omfattande. Det är oklart i vilken mån en nystart kan ske för den som misslyckats i något avseende och i vilken mån kyrkan erbjuder ”en väg till upprättelse och nystart genom bekännelse och förlåtelse” (Biskopsmötet, 2014).

Den teologiska reflektionen är så liten i omfattning att den inte ger några begreppsramar som kan användas i denna studie. Detta kan betraktas som ett resultat i sig.

## Karriärens dimensioner

Karriär kan, som ovan framhållits ses som ett brett begrepp som den framväxande sekvensen av en persons arbetslivserfarenheter över tid. Det finns emellertid behov att för denna undersökning kvalificera begreppet ytterligare. Ng (2006) menar att karriär har två olika dimensioner, vertikalt–horisontellt och internt–externt. Se tabell 1.

Med vertikal karriär menas då att man byter till ett arbete med högre eller lägre ansvar med samma arbetsgivare (intern karriär) eller annan arbetsgivare (extern karriär). Horisontell intern karriär innebär att man byter position inom den egna organisationen med andra arbetsuppgifter eller annat ansvarsområde – dock på samma nivå inom organisationen. Extern horisontell karriär innebär att man byter arbetsgivare, men går till en position på samma nivå som tidigare. Ökning eller minskning av arbetstid kan ske inom både vertikal och horisontell karriär.

**Tabell 1:** Vertikal och horisontell karriär i anslutning till Ng (2006)

	Internt (Samma arbetsgivare)	Extern (Annan arbetsgivare).
Vertikal	Befordran (ökat ansvar).	Befordran (ökat ansvar).
Vertikal	Från deltid till heltid.	Från deltid till heltid.
Vertikal	Degradering (minskat ansvar).	Degradering (minskat ansvar).
Vertikal	Från heltid till deltid.	Från heltid till deltid.
Horisontell	Andra arbetsuppgifter. Samma ansvar.	Samma eller andra arbetsuppgifter. Samma ansvar. Annat yrke.

## Karriärhinder

Forskning om karriärhinder (annat än ur ett genusperspektiv) är mindre omfattande. Schultheiss påminner om att en yrkesutveckling ofta karaktäriseras av olika stopp och nystarter:

Career interruptions are breaks, pauses, or disruptions in one's current career. A career interruption occurs when an individual's typical and usual work is interrupted or changed by some internal (e.g., change in one's desired career path or life's goals) or external (e.g., job loss or disability) event. Alterations or changes in a person's career activities can change the course of one's work either temporarily or permanently. --- The world of work can be conceived of as a series of starts and stops, accelerations and waiting periods (Schultheiss, 2006 s 118).

I här föreliggande undersökning är en av frågeställningarna hur karriärutvecklingen ser ut för präster som fått erinran eller provotid. Förekommer avbrott och i så fall i vilken mån? Är dessa tillfälliga eller permanenta? Vidare kan avbrott vara väntade eller oväntade, frivilliga eller ofrivilliga. I denna studie torde det i första hand handla om ofrivilliga avbrott, dock kanske

förväntade under någon tid då ärendehandläggning pågår i domkapitlet. Schultheiss påpekar vidare att karriäravbrott inte alltid är av ondo och anger trots allt en positiv ton när det gäller avbrotten:

Given that one's career consumes a large amount of one's time and energy, interrupted careers (whether anticipated, desired, or not) can create anxiety. Unwanted and unanticipated interruptions can be extremely disruptive life events. However, such events also can provide opportunities for positive change given that they require people to regroup and consider new, and possibly more fulfilling, possibilities (Schultheiss, 2006 s. 118).

För de flesta präster torde ett påtvingat (externt) avbrott i karriären innebära en mycket svår situation (jfr. Kirkcaldy et al., 2021). Präster har som regel inga alternativa karriärval eftersom deras teologiska utbildning är så tydligt inriktad på prästtjänsten. En möjlighet kan dock vara arbeta som (eventuellt obehörig) lärare.

## KARRIÄRVÄGAR INOM SVENSKA KYRKAN

### Tidigare karriärvägar

Fram till slutet av 1980-talet fanns för präster tydliga interna vertikala karriärvägar inom det statliga befordringssystemet. Efter prästvigning anställdes prästen som pastoratsadjunkt under omkring ett halvår. Därefter kunde anställning ske som kyrkoadjunkt. Båda dessa befattningar var extra ordinarie och anställningen skedde hos domkapitlet. Ordinarie befattningar var komminister och kyrkoherde (samt domprost och biskop) vilka ofta tillsattes genom val. Fullmakt utfärdades av domkapitlet. Sedan staten avskaffat tjänstemannasystemet och anställningar med fullmakt och ersatt detta med förordnanden skedde samma förändringar inom kyrkan ("Prästanställningslag 1988," 1988).

### Nuvarande karriärvägar

Från 1989 finns för de nyprästviga en utbildningstjänst om cirka 12 månader med stiftet som arbetsgivare ("Prästanställningslag 1988,"). Därefter förutsätts prästen söka en komminister-tjänst och kan efter tre års anställning och genomgången ledarskapsutbildning bli kyrkoherde (KO 34 kap. 9§). Kyrkoherden är församlingens ledare, ledamot i kyrkorådet samt chef för all personal. Ytterligare interna vertikala karriärsteg är församlingsherde (arbetsledande komminister) kontraktsprost, domprost eller biskop.

Extern vertikal karriär kan vara uppgifter som anställningar inom utbildningsväsendet, som konsult eller som terapeut. Disputerade kan verka inom högskola eller universitet.

Interna horisontella karriärsteg kan vara att söka sig till ett annat pastorat som komminister eller kyrkoherde. Andra horisontella karriärsteg är andra uppgifter hos samma arbetsgivare till exempel som sjukhuspräst. Externa horisontella steg kan vara samma som extern vertikal, dock på samma nivå.

Befattning som stiftsadjunkt, kontraktsadjunkt och präst med specialuppgifter kan vara vertikala eller horisontella steg beroende på nivån på den ursprungliga befattningen.

## Prästernas anställningsvillkor efter 2000

Svenska kyrkans nuvarande organisation av prästanställning får anses vara komplicerad. Före relationsändringen var prästtjänsterna i huvudsak statliga anställningar (dock utbetalades lön av församlingarna) och prästerna underställda biskop och domkapitel. Vid relationsändringen överfördes prästerna till att bli anställda av respektive församling. Dessas uppgifter som arbetsgivare begränsades dock av att biskop och domkapitel även i fortsättningen skulle vara tillsynsmyndigheter över prästernas liv och lära (prästämbetet). För sådant som inte kan hänföras till ämbetet kan församlingarna agera enligt arbetsrätten efter tillåtelse av domkapitlet (s. k. befogenhetsprövning). För att undvika långa rättsliga processer har så kallade utköp använts av många församlingar. Man träffar en överenskommelse om att prästen skall sluta med en viss ekonomisk ersättning (avgångsvederlag). Det finns ingen statistik över hur vanliga sådana överenskommelser är. För en översikt över detta system se Hansson (2010, 2017, 2021). Omplacering är möjlig enbart inom den egna församlingen, inte som tidigare inom stiftet.

## MATERIAL, UPPLÄGGNING, URVAL OCH METOD

### Material

Det empiriska materialet för denna undersökning är insamlade domkapitelsbeslut gällande anmälningar mot präster för vart tredje år mellan 2004 och 2019. totalt 276 ärenden fördelade över sex år (2004, 2007, 2010, 2013, 2016, 2019). Samtliga uppgifter är enligt Kyrkoordningen offentliga och allmänt tillgängliga (KO 54 kap. §4a). Erinran och prövotid infördes från och med 2004, varför detta år är undersökningens startpunkt. Domkapitelsbeslutens fördelning framgår av tabell 2.

Som framgår av tabell 2 uttalar domkapitlet kritik eller ger i uppdrag åt någon (oftast kontraktsprosten, domprosten eller biskopen) att samtala med prästen. Dessa åtgärder är inte disciplinåtgärder utan skall ses som en del i domkapitlets allmänna tillsynsverksamhet med råd, stöd och hjälp (se ovan).

**Tabell 2:** Fördelning av domkapitelsbeslut 2004 – 2019. N= 276.

Beslut	Antal	Procent
Erinran, prövotid	41	14.9
Ingen åtgärd	152	55.1
Kritik, uttalande	44	15.9
Obehörig	8	2.9
Uppdrag till någon	22	7.8
Övrigt	9	3.3
Summa	276	100

### Undersökningens uppläggning

Som ovan framgått undersöker jag karriärutvecklingen för de präster som fått antingen erinran (28) eller prövotid (13). Som kontrollgrupp (jämförelsegrupp) används ett slumpmässigt urval av de 152 präster där ingen åtgärd har vidtagits. Som framgår av tabell 2 har domkapitlet ibland



gjort ett kritiskt uttalande. Jag menar att detta är att likställa med en påföljd och dessa präster bör därför inte ingå i kontrollgruppen. På samma sätt undantas från jämförelsegruppen de ärenden där domkapitlet gett någon i uppdrag (ofta biskopen) att handlägga ärendet vidare.

Studien genomförs på en aggregerad nivå där präster med eller påföljd från domkapitlet jämförs på gruppnivå. I urvalet ingår 41 präster, som på något sätt klandrats av domkapitlet och 42 slumpmässigt valda präster, som visserligen blivit anmälda, men mot vilka ingen åtgärd vidtagits.

I en studie om karriärvägar för manliga och kvinnliga präster i två samfund (Episcopal Church USA och Unitarian Universalist Association) använde Nesbitt huvudsakligen matrikeldata kompletterat med ett fåtal intervjuer (1994). Hon kategoriserade yrkesbeteckningar på nio olika nivåer utifrån deras inflytande och autonomi och visade påfallande skillnader mellan karriärvägar för män och kvinnor (1997). Även Bengtsson (2020) använde en liknande metod. Inspirerad av Nesbitt har jag kategoriserat prästtjänster i åtta steg för att kunna få ett mått på karriärvägar. På goda grunder kan man anta att lönen kan användas som ett mått på inflytande och autonomi. För prästers löner finns statistik såväl stiftsvis som för hela riket och jag har kategoriserat prästerliga befattningar efter medellönen 2019 för riket. Min bedömning är att den inbördes relationen mellan olika befattningar är stabil över tid och att statistik för 2019 därför kan användas för kategorisering av prästtjänster för hela undersökningsperioden. Kategoriseringen överensstämmer med Befattningsklassificering Svenska kyrkan (*BKSK 19*, 2019). Se tabell 3.

Kyrkoherdetjänster har kategoriserats i två nivåer, 5 och 6 beroende på församlings- / pastoratsstorlek<sup>2</sup>. Att gå från ett litet pastorat med ett fåtal anställda till ett stort pastorat med stort kansli och många anställda menar jag måste betraktas som ett karriärsteg. Såväl lön som ansvar ökar. Jag har valt 15.000 invånare som gräns. Enligt SCB fanns 2021 sammanlagt 203 församlingar (15,6%) med mer än 15.000 invånare (källa SCB, 2022). Det är min bedömning att kyrkoherdetjänster i dessa församlingar / pastorat innebär stora krav på såväl ledarskap som förmåga att hantera komplexa situationer. Även om detta kan sägas även om mindre församlingar / pastorat har jag bedömt gränsen på 15.000 invånare som lämplig. Den i tabell 3 angivna kategorisering i nivåer används i analysen av prästernas karriärvägar. Varje anställning kategoriseras således enligt tabell 3 och därigenom kan prästens karriärväg kartläggas och jämföras med andras.

---

<sup>2</sup> Kyrkoherdens tjänstgöringsområde benämns pastorat om flera församlingar ingår. Annars är beteckningen församling.

**Tabell 3:** Kategorisering av prästtjänster utifrån medellön.

Tjänstetitel	Medellön 2019 <sup>3</sup>	Nivå
Pastorsadjunkt	27.200 <sup>4</sup>	1
Komminister	40.200	2
Komminister, sjukhuspräst	40.500	2
Präst med specialuppgift (t. ex. kriminalvårdspräst, universitetspräst, militärpräst)	41.100	3
Stiftsadjunkt	45.300 <sup>5,6</sup>	3
Arbetsledande komminister (s.k. församlingsherde) biträdande kyrkoherde <sup>7</sup>	47.600 <sup>5</sup>	4
Kyrkoherde / pastorat med < 15.000 invånare	58.900	5
Kyrkoherde / pastorat med >15.000 invånare	58.900 <sup>8</sup>	6
Kontraktsprost	Egen lön + arvode	7
Domprost och biskop	84.900 (biskop) 74.300 <sup>5</sup> (domprost)	8
Ingen tjänst enligt Matrikel för Svenska kyrkan		0

## Urval

Det är sammanlagt 41 präster som fått en erinran eller prøvotid och som ingår i undersökningsgruppen. Av dessa var fyra pensionerade vid tidpunkten för beslutet, vilka knappast kan anses ha någon kommande karriär. Dessa har därför uteslutits, vilket innebär att studien baseras på 37 präster. Sju präster (tre med prøvotid, fyra med erinran) har överklagat domkapitlets beslut till Svenska kyrkans överklagandenämnd. Två beslut (en erinran, en prøvotid) upphävdes av nämnden. Dessa präster har uteslutits ur undersökningsgruppen, som således består av 35 präster.

Härutöver har jag med hjälp av slumpstalstabell med ett stratifierat urval valt 42 präster till en kontrollgrupp, där anmälan avskrivits eller inte lett till någon åtgärd. Vid urvalet har präster, som var pensionerade vid tidpunkten för beslutet undantagits av samma skäl som anges ovan. Inga präster tjänstgörande inom Svenska kyrkans mission eller Svenska kyrkan i utlandet ingår i urvalet. Fördelningen över år framgår av tabell 4.

<sup>3</sup> Uppgift om löner hämtade från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (*Lönestatistik*, 2022).

<sup>4</sup> Medelvärde för hela populationen saknas. Löneuppgiften gäller präster 50–59 år.

<sup>5</sup> Medelvärde för hela populationen saknas. Löneuppgiften gäller präster 60–66 år.

<sup>6</sup> Kontraktsadjunkt saknas i statistiken, men bedöms som stiftsadjunkt.

<sup>7</sup> Statistik för biträdande kyrkoherde saknas. Bedöms som församlingsherde.

<sup>8</sup> Lönestatistik för olika pastoratsstorlek finns inte.

**Tabell 4:** *Fördelning över år. Antal.*

År	Undersök- ningsgrupp	Kontrollgrupp	Summa
2004	9	7	16
2007	5	5	10
2010	6	8	14
2013	8	9	17
2016	6	8	14
2019	1	5	6
Summa	35	42	77

Undersökningsgruppen består således av präster som fått erinran eller prövotid av respektive domkapitel. Som exempel på handlingar som lett till prövotid (12) kan nämnas olämpligt sexuellt beteende, olika former av missbruk samt användande av församlingens kontokort för privata ändamål.

För *erinnan* (23) finns ett likartat mönster, men mindre allvarliga handlingar. Det kan handla om bristande personligt omdöme, ovälkomna närmanden samt pornografi på tjänstedator. Två ärenden gällande kyrkans lära finns: en präst förnekade Jesu gudomlighet i ett radioprogram och en annan lät en prästkandidat fira mässan inklusive läsandet av instiftelseorden. En översikt över anmälningar och domkapitlens beslut återfinns i Hansson (2017, 2022). Det har inte visat sig möjligt att undersöka huruvida karriärmöjligheter skiljer sig för olika orsaker till påföljd. Det empiriska materialet är så litet att en sådan undersökning inte är meningsfull.

## Metod

För att undersöka prästernas karriärutveckling har de följts via matrikeldata. Matrikel för Svenska kyrkan utkommer årligen och förtecknar samtliga präster och deras anställning (*Matrikel*, 1983–). Samtliga årgångar av matriklar 2004–2021 har använts. Därvid har prästernas karriär följts och kategoriserats med hjälp av de nivåer, som framgår av tabell 3. Vidare har karriären bedömts enligt de begrepp som framgår av tabell 1. Prästerna har följts i 10 år, fram till 2021 (för de senare ärendena) eller till pensionering. Det kan antas att eventuell påverkan på karriären av en erinran eller prövotid successivt minskar och att det därför kan vara rimligt att sätta en tioårsgräns för undersökningen.

Eftersom undersökningen görs på ett material som omfattar vart tredje år kan det inte uteslutas att några av prästerna blivit anmälda igen och fått någon påföljd ett av de år som inte ingår i empirin. Med dessa reservationer bedömer jag ändå att det är möjligt att genomföra undersökningen på ett tillfredsställande sätt.

För de statistiska beräkningarna har JMP 16.0 använts.

## RESULTAT

### Beskrivning av grupperna

Som ovan nämnts består undersökningsgruppen av 35 och kontrollgruppen av 42 individer. I undersökningsgruppen fanns vid tidpunkten för anmälan 14 kyrkoherdar och 21 komministrar

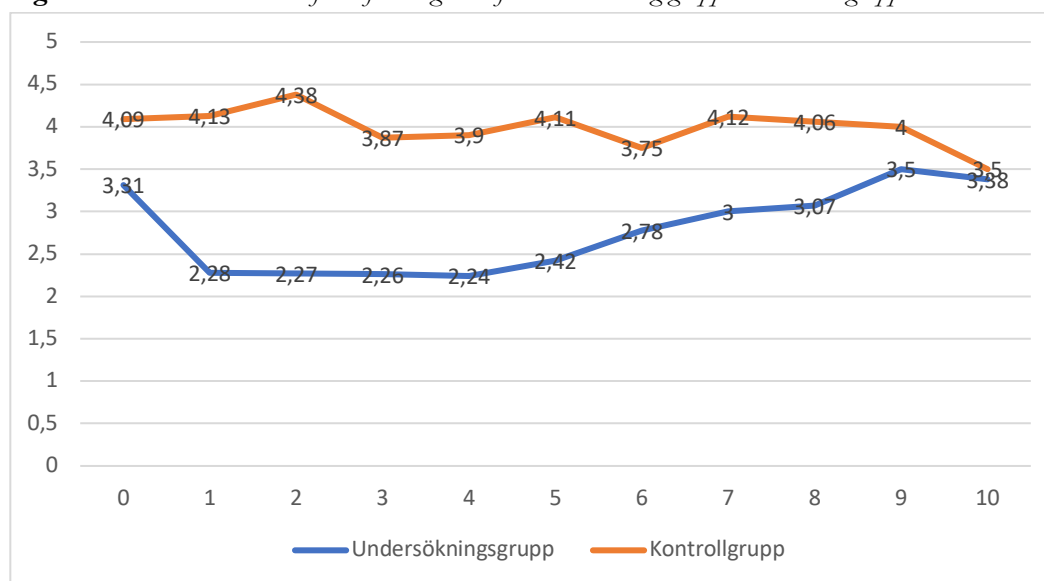
(inklusive stiftsadjunkter). Kontrollgruppen bestod vid samma tidpunkt av 27 kyrkoherdar, 14 komministrar och en präst verksam inom Kyrkokansliet. I undersökningsgruppen finns 8 kvinnor och 27 män och i kontrollgruppen 12 kvinnor och 30 män (för en person saknas uppgift om kön). Det finns ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan kön:  $\chi^2(1, N = 77) = 0.324, p = .569$  eller ålder vid anmälan. Medelålder vid anmälan var 54 år för undersökningsgruppen och 56 år för kontrollgruppen. Inte heller för fördelningen över år finns någon säkerställd skillnad (se tabell 4) då  $\chi^2(5, N = 77) = 2.935, p = .71$ .

Vid redovisningen har deltagarna indelats i kohorter efter år från det att anmälan kom in. År 0 är startåret och prästerna har därefter följts i 10 år, som längst till 2021 eller året för pensionsavgång eller annan avgång.

Gruppernas sammansättning har således förändrats över tid. I undersökningsgruppen gick sammanlagt 10 präster i pension och en avled under undersökningstiden. I kontrollgruppen gick 18 präster i pension. Det finns ingen statistiskt säkerställd skillnad i pensionsålder mellan grupperna: medelvärde 66,5 år (kontrollgruppen), 66,8 (undersökningsgruppen). Medan undersökningsgruppen initialt sammanlagt bestod av 35 präster utgörs gruppen det sista året av 8 präster. Kontrollgruppen bestod ursprungligen av 42 präster och utgjordes det sista året av 8 präster.

### **Befattningsnivå efter domkapitelsbeslut**

Samtliga prästers befattningar har kategoriserats i enlighet med tabell 3. Medelvärden för grupperna fördelat efter år framgår av figur 1. Som framgår av figuren har undersökningsgruppen generellt ett lägre medelvärde för befattning, vilket förklaras av den större andelen kyrkoherdar i kontrollgruppen. Kontrollgruppens medelvärden ligger under nästan hela undersökningsperioden strax över eller under 4.0 med högsta värde år 2 med 4.13 och lägsta år 10 med 3.5. En förklaring till det sjunkande medelvärdet är att sammanläggningar av pastorat har medfört att ett antal kyrkoherdar "degraderats" till arbetsledande komminister / församlingssherde och några sökt sig till sådana befattningar. Se nedan i analysen av karriärmönster. För undersökningsgruppen sjunker medelvärdet mellan år 0 och år 1 från 3.31 till 2.28 för att därefter ligga på ungefär samma nivå i fyra år.

**Figur 1:** Medelvärden över år för befattningsnivå för undersökningsgrupp och kontrollgrupp.

Av tabell 5 framgår att standardavvikelsen (spridningen) är stor. Detta är förväntat utifrån konstruktionen av skalan för prästjänster enligt tabell 3. Vidare visar tabell 5 att medelvärdeskillnaderna inledningsvis (år 0) inte är signifikanta. Både undersökningsgruppen och kontrollgruppen har således ursprungligen ungefär samma genomsnittliga befattningsnivå. Däremot är medelvärdeskillnaderna signifikanta för år 1–5, vilket innebär att grupperna skiljer sig åt. Vissa medelvärdeskillnader finns även för åren 6–10, men dessa är inte signifikanta.

Resultaten tyder således på att präster, som fått en erinran eller prøvotid, skiljer sig från andra präster när det gäller vilken befattningsnivå de har. Det är tydligt att redan ett år efter domkapitelsbeslutet om åtgärd har dessa präster generellt en lägre befattning än de präster som tillhör kontrollgruppen. Först efter fem år närmar sig medelvärdena varandra, det vill säga då har prästerna återhämtat sig och de har en befattning på ungefär samma nivå som kontrollgruppens präster (se tabell 3 och 5).

Valet av påföljd – erinran eller prøvotid – tycks inte betyda något för karriären i större utsträckning. Medelvärdena för dessa grupper är nästan desamma, dock är medvärdet för präster med prøvotid något lägre. Inga skillnader är signifikanta. På grund av det ringa antalet präster med prøvotid (endast en år 9 och 10) har dessa två grupper slagits samman för år 9 och 10.

Sammanfattningsvis kan sägas att resultaten tyder på att präster som fått en erinran eller prøvotid under fem år därefter har en karriär som skiljer sig på ett negativt sätt från präster som inte fått påföljd.

**Tabell 5:** Medelvärden, standardavvikelse och variansanalys av skillnader i karriär mellan undersöknings- och kontrollgrupp.

År	Undersökningsgrupp				Kontrollgrupp		F	p
	Erinran		Prövotid		M	SD		
	M	SD	M	SD				
0	3.35	1.58	3.25	1.54	4.10	1.63	2.29	0.1081*
1	2.38	1.88	2.09	2.07	4.13	1.67	9.48	0.0002**
2	2.59	2.13	1.64	1.91	4.38	1.55	12.88	<.0001**
3	2.40	1.85	2.00	1.83	3.87	1.88	5.84	0.0049**
4	2.47	1.61	1.80	1.93	3.90	1.90	6.59	0.0027**
5	2.58	1.50	2.11	2.31	4.11	2.02	5.56	0.0064**
6	3.00	1.48	2.33	2.25	3.75	1.80	1.69	0.1991*
7	3.09	1.51	2.80	2.17	4.12	1.51	2.00	0.1532*
8	3.00	1.83	3.20	1.64	4.06	1.88	1.17	0.3261*
	Undersökningsgrupp <sup>19</sup>							
9	3.50	1.58			4.00	1.94	0.38	0.5440*
10	3.38	1.41			3.50	2.07	0.02	0.8897*

\* ej signifikant

\*\* signifikant

### Karriärutveckling

En förutsättning för en karriärutveckling är att det finns lediga tjänster att söka. Matrikel för Svenska kyrkan redovisar årligen antalet vakanta tjänster per 1 april. Detta är tjänster som inte blivit tillsatta. Några kan vara vakanta på grund av omorganisation, men flertalet är eller kommer att bli utlysta. Under hela den undersökta perioden har i medeltal 178 komministertjänster och 34 kyrkoherdetjänster redovisats som vakanta.<sup>10</sup> Det har således funnits möjligheter till horisontell eller vertikal yrkesutveckling.

En närmare genomgång av befattningar och karriärmönster visar att undersökningsgruppen initialt har svårigheter på arbetsmarknaden. Det första året efter domkapitelsbeslutet står nio (26%) av dessa präster under rubriken *Övriga präster* i matrikeln. Av dessa har fem fått erinran och fyra prövotid. Under rubriken *Övriga präster* samlas präster som inte har någon tjänst i en församling. De kan vara arbetslösa med eller utan a-kassa, ha fått avgångsvederlag eller ha arbete utanför Svenska kyrkan utan att meddela redaktionen för matrikeln om detta. I kontrollgruppen är det endast en präst (2%) som placerats under *Övriga präster*. Pensionerade präster återfinns i matrikeln i en egen avdelning. En placering under *Övriga präster* kan ses som ett avbrott i karriären (i dessa fall troligen ovälkommet) (jfr. Schultheiss, 2006).

För sju (20%) av prästerna i undersökningsgruppen (fyra med prövotid, tre med erinran) har arbetsgivaren begärt befogenhetsprövning, det vill säga domkapitlets tillstånd att vidta arbetsrättsliga åtgärder. Sådana ärenden kan löpa parallellt: domkapitlets prövning av behörigheten att utöva det kyrkliga ämbetet samtidigt med frågan om arbetsgivarens disciplinåtgärder. I fem av ärendena begär arbetsgivaren att få säga upp, alternativt avskeda prästen. Samtliga dessa präster står under rubriken *Övriga präster* ett år efter beslutet, en i ett år, fyra i två år och en i fem år. För två präster begärs tillstånd till omplacering. För endast en präst i

<sup>9</sup> Erinran och prövotid sammanlagda år 9 och 10 på grund av få personer med prövotid.

<sup>10</sup> Källa: Matrikel för Svenska kyrkan 2005–2021.

kontrollgruppen (0,4%) har församlingen begärt befogenhetsprövning för uppsägning. Den prästen står som övrig år tre efter beslutet.

Kombinationen av arbetsgivarens önskan att säga upp prästen och domkapitlets beslut om erinran/prövotid tycks för dessa präster innebära att de under viss tid, i de flesta fall två år, står utanför en prästerlig karriär. Hur de försörjer sig är oklart, men på goda grunder kan man anta att de får a-kassa om de inte fått avgångsvederlag. Prästens kritiserade beteende har således i dessa fall fått två effekter: dels har det fått en påföljd av domkapitlet, dels har de fått sluta sin anställning och har en viss omställningstid till de åter kan arbeta som präst. Det förefaller troligt att präster som fått erinran eller prövotid kan ha svårare att få en ny anställning än andra präster.

## Karriärmönster

### *Rörlighet*

Att arbetstagare byter arbete är vanligt och kan knappast betraktas som något problematiskt. Det förekommer i alla yrken – och givetvis även bland präster. Rörlighet kan ses som en del av en yrkesutveckling – samma eller förändrade arbetsuppgifter hos samma eller en ny arbetsgivare kan ses som en utveckling för den enskilda prästen. Av tabell 6 framgår att rörligheten inom undersökningsgruppen är något större än inom kontrollgruppen det första året. Rörligheten i undersökningsgruppen är i huvudsak mot att finnas utanför den kyrkliga arbetsmarknaden – det är nio präster (26%) som förs till gruppen övrig. För hela perioden är det sammanlagt 40 förändringar inom undersökningsgruppen (förutom pensionering) medan det i kontrollgruppen är 36 förändringar. Varje präst kan ha flera karriärsteg, till exempel först till *övriga präster* och därefter till komministertjänst för att så småningom bli kyrkoherde (tre karriärsteg). I undersökningsgruppen är det 10 präster (29%) som inte har någon rörlighet jämfört med kontrollgruppen där 22 präster (52%) inte har någon rörlighet.

Domkapitelsbesluten förefaller således leda till omställning till nytt arbete, medan prästerna i kontrollgruppen i större utsträckning är kvar i sina respektive arbeten. Denna, i många fall troligen önskade rörlighet, kan i många fall även påverka prästens familj och boende. För domkapitlets beslut får på så sätt konsekvenser som inte inskränker sig till enbart prästen.

### *Extern karriär*

Präster har som regel endast teologisk utbildning med inriktning mot arbete inom Svenska kyrkan. Att söka och erhålla ett arbete utanför kyrkan är därför troligen inte lätt. Endast en präst (erinran) har i matrikeln redovisats som arbetande utanför kyrkan, i detta fall efter två år som ”övrig” och då med en extern horisontell karriär som konsult. Prästen hade även en filosofie kandidatexamen, vilket kan ha underlättat. År 5 är hen åter anställd som församlingspräst.

### *Intern karriär*

I tabell 6 ges en övergripande bild av de karriärsteg som prästerna tagit. Under undersökningstiden har sammanlagt 28 präster pensionerats (35%). Andelen pensionerade i kontrollgruppen är högre än i undersökningsgruppen. Av tabellen framgår även att det är ungefär 70% fler präster i undersökningsgruppen än i kontrollgruppen som något eller några år redovisas under

rubriken ”övriga präster” i matrikeln (35% respektive 21%). Dessa är då inte i någon kyrklig tjänst.

När det gäller befordran är det 12 präster i undersökningsgruppen som fått någon form av befordran – de flesta år 3 efter domkapitelsbeslutet. För kontrollgruppen är det 13 präster som befordrats, dock vanligare år 1 och 2.

**Tabell 6:** Interna karriärsteg år 1- 10 i undersöknings- och kontrollgrupp i anslutning tabell 1 och Ng (2006).

År / Urvals- grupp	Undersökningsgrupp						Kontrollgrupp					
	Vertikal karriär			Horisontell karriär	Övrig	Pension	Vertikal karriär			Horisontell karriär	Övrig	Pension
	Befor- dran	Från deltid till heltid	Degra- dering	Samma ar- bets-uppgif- ter / ansvar			Befor- dran	Från del- tid till heltid	Degra- dering	Samma ar- bets-uppgif- ter / ansvar		
År 1	2		1	2	9	3	2		2	2	1	2
År 2	1	1	1		3		4		1			3
År 3 <sup>11</sup>	5		1			1	1	2	1		3	2
År 4 <sup>12</sup>	2	1	1	1	1		2				1	1
År 5 <sup>13</sup>	1			2		1	2				1	2
År 6 <sup>13</sup>			1			3		2			1	2
År 7						1		1	1			3
År 8	1			1		1	2	1				1
År 9								1			1	1
År 10								1			1	1
Summa	12	2	5	6	13	10	13	10	5		9	18

En präst har i ett nytt tillsynsärende förlorat rätten att utöva det kyrkliga ämbetet. Han ansågs vara drivande i ett stort antal konflikter i församlingen vilka pågått många år. Två präster har lämnat vinningstjänsten. Inga uppgifter finns om orsaken härtil. Det är flera präster i kontrollgruppen än i undersökningsgruppen som rört sig mot en lägre tjänst (9 respektive 5). Tre präster har på grund av omorganiseringar, där deras kyrkoherdetjänst blivit indragen, i stället anställts som församlingsherdar. Externa faktorer som omorganisation påverkar således dessa prästers karriär. Två präster har gått till en specialtjänst medan tre har lämnat uppdraget som kyrkoherde för en komministertjänst.

I kontrollgruppen har en präst de sista yrkesverksamma åren frånträtt uppdraget som kontraktsprost. En annan har sökt sig till en kyrkoherdetjänst i ett mindre pastorat medan tre gått från en kyrkoherdetjänst till en komministratur.

## Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan således sägas att prästerna i undersökningsgruppen generellt har en svagare karriärutveckling än prästerna i kontrollgruppen. Detta är förväntat och i linje med vad som anges som ett mål för åtgärderna: att församlingarna skall skyddas från olämpliga präster

<sup>11</sup> År 3 har i undersökningsgruppen en präst avlidit och en präst extern karriär (se ovan).

<sup>12</sup> År 4 har en präst i undersökningsgruppen förlorat rätten att utöva det kyrkliga ämbetet (”avkragsats”).

<sup>13</sup> År 5 respektive år 6 vardera har en präst i undersökningsgruppen avgått från vinningstjänsten.



(2022). Endast en präst har en extern karriär. Ungefär 20% av prästerna i undersökningsgruppen omplaceras eller sägs upp / avskedas. För ytterligare präster kan överenskommelse om att de skall säga upp sig mot ersättning ha träffats. Möjligen kan några av prästerna inneha annat arbete utan att meddela redaktionen för Matrikel för Svenska kyrkan om det. Karriärutvecklingen ut för dessa präster är negativ i jämförelse med andra präster, åtminstone under ungefär fem år.

## DISKUSSION

### Den använda metoden

I undersökningen har endast matrikeldata använts. Dessa visar vilka befattningar prästerna har, som regel i mars varje år. Jag har således haft tillgång till årlig uppdatering av prästernas tjänsteförhållanden. Det kan visserligen hävdas att dessa data inte ger hela bilden av den prästerliga karriären: enskilda präster kan under ett år ha sökt flera tjänster på olika nivåer. Jag bedömer dock att ett årligt mått på tjänsteförhållandena är tillräckligt för syftet att undersöka karriären för präster som fått erinran eller prøvotid.

Ett alternativt metodval kunde ha varit att genomföra intervjuer. Man kan då tänka sig intervjuer med tilltänkta arbetsgivare och / eller med prästerna. Båda dessa datainsamlingsstrategier har påfallande svårigheter. När det gäller arbetsgivarna är en första svårighet att identifiera de församlingar där präster i undersökningsgruppen sökt tjänst. Inom Svenska kyrkan råder vidare enligt Kyrkoordningen personalsekretess (KO 54 kap §4), vilken innebär förbud att yppa anställdas och sökandes personliga förhållanden. Förbudet är långtgående och kan gälla personnummer, bostadsadress eller hur man hanterar kyrkans vigningstjänst (Edqvist, Norling, Tronêt, & Wikström, 2018 s. 772-773). Om ändå intervjuer skulle kunna genomföras får, med hänsyn till att mer än hälften av fallen i denna undersökning är mer än 10 år gamla (de äldsta 18 år), utsikterna att få tillförlitliga svar i en intervju anses vara små. För de senaste åren skulle det möjligen kunna fungera, dock är det endast ett fall, som är mindre tre år gammalt. Jag bedömer därför att intervjuer med arbetsgivare inte är en framkomlig väg att få ytterligare data.

När det gäller intervjuer med de aktuella prästerna finns andra svårigheter. Först och främst syftar inte denna artikel till att ta del av de enskilda prästernas upplevelser av sin situation. Det är i och för sig en intressant forskningsuppgift att undersöka hur prästerna upplevt processen inför domkapitlet och sin situation efter domkapitelsbeslutet. Detta är emellertid inte den nu aktuella forskningsuppgiften. I en intervju kunde man möjligen undersöka hur prästerna själva uppfattar sin karriär och hur de uppfattar att de behandlats av tilltänkta arbetsgivare. Frågeställningen om erinran eller prøvotid har någon betydelse för karriären skulle däremot knappast kunna besvaras med intervjuer. Det är troligen mera sällan arbetsgivare motiverar sitt beslut att inte anställa någon. Den sökande prästen kan därmed inte veta om erinran eller prøvotid har spelat någon roll i ett anställningsförfarande. Det innebär att intervjuer med prästerna inte skulle bidra till kunskap om och i så fall hur domkapitelsbesluten haft någon betydelse för deras karriär.

Utifrån dessa överväganden har jag använt den av Nesbitt (1997) inspirerade metoden med matrikeldata, som presenterats ovan. Även om denna inte ger en hel bild av den prästerliga karriären ger den enligt min bedömning tillräckligt med data för att kunna uppfylla undersökningens syfte och besvara frågeställningarna på en aggregerad nivå.

## Resultaten

Ett första resultat kan anses vara att det inom Svenska kyrkan inte finns någon mer genomgripande teologisk diskussion om tillsynen över präster. I och med att tillsynssystemet förändrades i samband med relationsändringen till staten kunde man tänkt sig att utredningarna skulle diskuterat detta mer ingående så som skett inom Church of England. Så är dock inte fallet.

Undersökningen har haft följande frågeställningar, vilka nu kan anses vara besvarade:

- Hur ser karriärutvecklingen ut för präster som fått erinran eller prøvotid?
- Skiljer sig deras karriär från andra prästers?
- Uppfylls syftet att olämpliga präster inte får arbeta?

Huvudresultatet är att präster, som fått erinran eller prøvotid, de första åren efter domkapitelsbeslutet, har en karriär som skiljer sig negativt från prästerna i kontrollgruppen: de har fått ett avbrott i karriären och är i större utsträckning utanför den prästerliga arbetsmarknaden. Särskilt tydligt är detta de två första åren efter beslutet.

Efter ungefär fem till sex år har dessa präster en karriär som i stort är densamma som för prästerna i kontrollgruppen. Det är värt att notera att någon extern karriär knappast existerar för präster. Endast en präst var under en kortare tid yrkesverksam som konsult. Undersökningens resultat tyder på att domkapitelsbeslutet om erinran eller prøvotid har varit ett hinder i karriären och dessa präster har en annan (sämre) karriär än andra präster.

Under en viss tid uppfylls således målet att olämpliga präster inte får arbeta inom kyrkan. Syftet med erinran och prøvotid är dock även att prästen kommer till rätta med de problem som kan finnas (jämför ÖN 2012). Genom att prästerna åter anställs inom kyrkan kan man anta att arbetsgivarna anser att detta syfte (åtminstone i tillräcklig mån) har uppfyllts. I vilken mån prästerna har fått stöd med att komma till rätta med sina problem framgår inte och är inte syftet med denna undersökning. En sådan undersökning hade krävt andra metodval.

Såvitt kunnat konstateras finns endast ett fåtal studier om i vilken mån en disciplinåtgärd påverkar karriärutvecklingen för professioner. Denna undersöknings styrka är att den är longitudinell och följer en antal individer under en tioårsperiod. Denna studie får således anses vara ett nytt bidrag till forskningen. Flertalet professioner (t. ex. inom sjukvården) har liknande bestämmelser om tillsyn som kyrkan har. Undersökningar om tillsyn inom andra professioner skulle kunna utgöra en intressant jämförande forskningsuppgift. Andra tänkbara forskningsuppgifter kan vara prästernas egen inställning till och uppfattning om domkapitlets beslut och deras egen situation. Vidare har ett antal kyrkoherdar anställt dessa präster. Även deras inställning skulle kunna undersökas.

Sådana undersökningar skulle i framtiden kunna komplettera den här framlagda studien och ge ytterligare dimensioner genom att även belysa andra professioner och / eller prästernas upplevda karriärutveckling.

## REFERENSER

- Banks, S., & Gallagher, A. (2009). *Ethics in professional life. Virtues for health and social care*. Basinstoke: Palgrave/Macmillan.
- Bengtsson, M. (2020). *Karriär och profession. Om positioner, statushierarki och mobilitet inom socionomyrket*. Lund: Lund Dissertations in Social Work.
- Biskop, präst och diakon i Svenska kyrkan: ett biskopsbrev om kyrkans ämbete*. (1990). Uppsala: Ärkebiskopsämbetet.
- Biskopsmötet. (2014). *Kallad till diakon och präst i Svenska kyrkan*. Uppsala: Svenska kyrkan.
- BKSK 19. Befattningsklassificering Svenska kyrkan*. (2019). Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.
- Burns, A., Fincham, K., Taylor, S. (2004). Reconstructing Clerical Careers: The Experience of the Clergy of the Church of England Database. *The Journal of Ecclesiastical History*, 55(4), 726-737. doi:10.1017/S0022046904001514
- Bylander, E., & Almkvist, G. (2022). *Handläggningsregler i domkapitlen m.m.* Uppsala: Svenska kyrkan, Kyrkokansliet.
- Codex Ethicus. Etiska riktlinjer för diakon, präst och biskop i Göteborgs stift, antagna vid diakon- och prästmötesdagen i Göteborgs domkyrka den 1 juni 2005, efter överläggningar i kontraktet, vid prästsällskapets sammanträde den 10 september 2003 och vid diakondagen den 27 november 2003*. (2005). Göteborg: Göteborgs stift.
- Codex ethicus. Riktlinjer för tolkning av diakonens och prästens vigningslöften i Luleå stift. Framtagen av biskop och prostmöte i november 2006*. (2006). Luleå: Luleå stift.
- De Gasquet, B. (2009). La barriere et le plafond de vitrail. Analyser les carrieres feminines dans les organisations religieuses (From ordination conflicts to the stained-glass ceiling: Analyzing women's careers in religious organizations). *Sociologie du Travail*, 51(2), 218–236. doi:10.1016/j.soctra.2009.03.005
- Dufwa, S. (2004). *Kön, lön och karriär: Sjuksköterskekyrkets omvandling under 1900-talet*. Växjö: Växjö University Press.
- Edqvist, G., Norling, M. L., Tronêt, A., & Wikström, M. (2018). *Kyrkoordning för Svenska kyrkan 2018 med kommentarer och angränsande lagstiftning*. Stockholm: Verbum.
- Fahlgren, S., Halldorf, J., Sidenvall, E., & Wejryd, C. (2020). *Så är det inte hos er: kyrkligt ledarskap i organisationsteoriernas värld* (Vol. 42). Stockholm: Verbum.
- Fröjd, G., & Olsson, R. (1989). *Lappmarkens präster 1593-1904: En studie av bakgrund och karriär*. Forskningsarkivet, Umeå universitet.
- Grimen, H. (2008). Profesjon og profesjonsmoral. I A. Molander & L. I. Terum (red.), *Profesjonsstudier* (sid. 144-160). Oslo: Universitetsforlaget.
- Hansson, P. (1993). *Jämställdhet i Svenska kyrkan? Tre empiriska undersökningar*. (Vol. 1993:2). Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd. Tro & Tanke 1993:2.
- Hansson, P. (1996). *Kyrkoberdars arbetsvillkor*. Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd. Tro & Tanke 1996:1.
- Hansson, P. (2010). Clerical Misconduct in the Church of Sweden 2000 – 2004. *Ecclesiastical Law Journal*, 12(1), 17-32.
- Hansson, P. (2012). The Clerical Ethos. The Church of Sweden Authorities and Clerical Ethical Standards. I K. Niemelä (red.), *Church Work and Management in Change* (sid. 76-100). Tampere: Church Research Institute.
- Hansson, P. (2016). Clergy Discipline Decisions in the Church of England and the Church of Sweden Compared. I H. Askeland & U. Schmidt (red.), *Church Reform and Leadership of Change* (sid. 117-134). Eugene, OR: Pickwick Publications.

- Hansson, P. (2017). Complaints about Priests in the Church of Sweden from 2001 – 2013. *Scandinavian Journal of Leadership and Theology*, 4.
- Hansson, P. (2021). *Befogenhetsprövningar i Svenska kyrkan: Ett spel för galleriet?* Uppsala: Uppsala Studies in Church History 12.
- Hansson, P. (2022). Anmäld till domkapitlet — ärenden och beslut 2001—2019. *Svenske kyrkotidning*, 118(1), 13-20.
- Heilman, M. E., & Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender stereotypes in the workplace: Obstacles to women's career progress. I S. J. Corell (red.), *Social psychology of gender*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Hesslefors Persson, K., & Håkanson, R. (2003). *Samarbete: om kommunikation, ledarskap och konflikthantering*. Stockholm: Verbum.
- Hutchison, I. W., & Hutchison, K. R. (1979). The Impact of Divorce upon Clergy Career Mobility. *Journal of Marriage and Family*, 41(4), 847–855.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Keenan, M. (2012). *Child sexual abuse and the Catholic Church: gender, power, and organizational culture*. New York: Oxford University Press.
- Kirkcaldy, H., van Rensburg, E., & du Plooy, K. (2021). “Under the sword of Damocles”: psychologists relate their experience of a professional misconduct complaint. *Ethics & Behavior*, 1-12. doi:10.1080/10508422.2021.1922279
- Klefbeck, M. (2011). *Rätt ordning på liv och lära? En undersökning av stiftens tillsynsansvar inom Svenska kyrkan utifrån domkapitlens disciplinätgärder mot präster och diakoner år 2006 – 2009*. Hämtad från Uppsala universitet: urn:nbn:se:uu:diva-156771
- Kullberg, K. (2006). *Man bittar sin nisch: Om män i socionomyrket - karriär, minoritet och maskulinitet*. Hämtad från Växjö: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:vxu:diva-1124>
- Kullberg, K. (2011). *Socionomkärriärer. Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Växjö: Växjö universitet. Department of Social Work; Institutionen för socialt arbete.
- Kyrkoordning med angränsande lagstiftning för Svenska kyrkan*. (1999–). Stockholm: Verbum.
- Källhammer, E., & Fältholm, Y. (2009). *Karriär och kön: uppföljningsstudie av lektors karriärutveckling vid Luleå tekniska universitet*. Luleå tekniska universitet.
- Laarman, B. S., Bouwman, R., Jr., de Veer, A. J., Hendriks, M., & Friele, R. D. (2019). How do doctors in the Netherlands perceive the impact of disciplinary procedures and disclosure of disciplinary measures on their professional practice, health and career opportunities? A questionnaire among medical doctors who received a disciplinary measure. *BMJ open*, 9(3), e023576-e023576. doi:10.1136/bmjopen-2018-023576
- Larsson, E. (2005). *Från adlig uppfostran till borgerlig utbildning: Kungl. krigsakademien mellan åren 1792 och 1866 = From upbringing to education : the Swedish Royal War Academy, 1792 to 1866*. Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala. (Dissertation/Thesis)
- Lindgård, S. (1999). *Ämbetsbrott av präst. En kyrkorättslig studie från medeltid till nutid [Clerical Malpractice. A Study in Swedish Canon Law from the Middle Ages to the present Day]*. Lund: Arcus.
- Lönestatistik Svenska kyrkan*. (2022). (Vol. 2022): Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.
- Matrikel för Svenska kyrkan*. (1983–). Stockholm: Verbum.
- Muhonen, T. (1999). *Kvinnor, karriär och familj: en studie om chefer i fyra olika branscher*. Lund University.

- Nesbitt, P. D. (1994). Dual ordination tracks: Differential benefits and costs for men and women clergy. I W. H. J. Swatos (red.), *Gender and religion* (sid. 27-44). New Brunswick and London: Routledge.
- Nesbitt, P. D. (1995). Marriage, parenthood, and the ministry: Differential effects of marriage and family on male and female clergy careers. *Sociology of Religion*, 56(4), 397-411. doi:10.2307/3712197
- Nesbitt, P. D. (1997). *Feminization of the Clergy in America. Occupational and Organizational Perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Ng, T. (2006). Career Mobility. I J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (red.), *Encyclopedia of Career Development* (sid. 128-130). Thousand Oaks, California: SAGE. Hämtad från <https://sk.sagepub.com/reference/careerdevelopment>. doi:10.4135/9781412952675
- Nordin, H.-E. (2010). *Codex ethicus. För präster och diakoner i Strängnäs stift*. Strängnäs: Strängnäs stift.
- Price, M. (2003). *The state of the clergy*. Chapel Hill, NC: Church Pension Group. Prästanställningslag. SFS 1988:184 (1988).
- Reed, V., & Buddeberg-Fischer, B. (2001). Career obstacles for women in medicine: an overview. *Medical education*, 35(2), 139-147.
- Ruark, K. L. (1977). *Clergy divorce and subsequent career mobility*: The Florida State University.
- SAOB = *Ordbok över svenska språket utgiven av Svenska akademien*. (1893–). Lund: Svenska Akademin.
- SCB. (2022). *Folkmängd per församling 2015–2021*. Hämtad från <https://www.scb.se/hitta-statistik/regional-statistik-och-kartor/regionala-indelningar/forsamlingar/befolkning-per-forsamling/>
- Schein, V. A., & Davidson, M. J. (1993). Think Manager, Think Male. *Management Development Review*, 6(3).
- Schultheiss, D. E. P. (2006). Career interruptions. I J. H. Greenhaus, & Callanan, G. A (red.), *Encyclopedia of career development* (Vol. 1, sid. 116-118). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc. Hämtad från <https://sk.sagepub.com/reference/careerdevelopment/n44.xml>. doi:<https://dx.doi.org/10.4135/9781412952675.n44>
- Simonsson, G. (1988). *Varför kyrkoherde? En deskriptiv - explorativ undersökning*. Högskolan i Örebro.
- SKU 1998:6. Personal, tillsyn, överklagande. (1998). Uppsala: Svenska kyrkans utredningar 1998:6.
- Stålhammar, B. (1996). *Kyrkoherde - en (o)möjlig uppgift*. Stockholm: Verbum.
- Stålhammar, B. (2002). *Kyrkoherdens ledningsvillkor*. Stockholm: Verbum.
- Sullins, P. (2000). The Stained Glass Ceiling: Career Attainment for Women Clergy. *Sociology of Religion*, 61(3), 243-266. doi:<https://doi.org/10.2307/3712578>
- Svensk ordbok*. (2021). Svenska Akademin.
- Under Authority. Report on Clergy Discipline*. (1996). London: Church House Publishing.
- Verhoef, L. M., Weenink, J.-W., Winters, S., Robben, P. B. M., Westert, G. P., & Kool, R. B. (2015). The disciplined healthcare professional: a qualitative interview study on the impact of the disciplinary process and imposed measures in the Netherlands. *BMJ open*, 5(11), e009275-e009275. doi:10.1136/bmjopen-2015-009275
- Waggoner, P. D., & Creekmore, A. (2020). Exploring the effects of allegations of sexual misconduct on political careers. *The Social Science Journal*, 1-9. doi:10.1080/03623319.2020.1814981

- Zikmund, B. B., Lummis, A. T., & Chang, P. M. Y. (1998). *Clergy women: an uphill calling* (1. ed.). Louisville, Ky.: Westminster John Knox Press.
- Öhrn, E., & Lundahl, L. (2013). *Kön och karriär i akademien. En studie inom det utbildningsvetenskapliga fältet*. Göteborg: Acta universitatis Gothoburgensis.
- ÖN. (2012). Svenska kyrkans överklagandenämnd: Obehörighet att utöva kyrkans vinningstjänst. Fråga om val av påföljd; prövotid eller obehörighet. Även fråga om upplysning kring möjlighet att begära muntligt sammanträde. Beslut 2012:5.

---

**Per Hansson** (1944.) Teol. kand., Fil. dr, är seniorprofessor emeritus i pedagogik, organisation och ledarskap vid institutionen för pedagogik, Uppsala universitet. Han har publicerat böcker och artiklar om förändringar i kyrkor, ledarskap, jämställdhet, organisationskultur och mönster vid sjukskrivningar. Det mesta av hans forskning handlar om kyrkor i Sverige, men han har även publicerat om ledarskap i skolor i Sverige och Australien. Under en tioårsperiod har han forskat om tillsyn över präster inom Svenska kyrkan.