

Kapitel 5

Svenska kyrkans profilyrken – en fråga om kompetensförsörjning

Jonas Bromander

Bakgrund

Det pratas allt mer om att Svenska kyrkan kan få svårt att hitta rätt kompetens när kyrkomusiker, präster, diakoner och församlingspedagoger går i pension eller slutar. Dessa yrkesgrupper är viktiga eftersom de ansvarar för mycket av kyrkans grundläggande uppgift i form av gudstjänster, undervisning, diakoni och mission. Men kyrkan är inte bara deras arbetsgivare, utan har också en viktig roll i deras utbildning och fortbildning.

Under de senaste åren har varningssignalerna blivit svårare att ignorera. Kyrkomötet beslutade 2025 att ge kyrkostyrelsen i uppdrag att utreda möjligheterna till en alternativ utbildningsväg till präst.¹ Samtidigt har Kyrkomusikernas riksförbund efterlyst särskilda satsningar för att locka fler till musikeryrket.² Därtill finns en etablerad bild av att det på vissa håll redan i dag är svårt att rekrytera personal.

1 <https://www.svenskakyrkan.se/pressmeddelande/4151382/kyrkomotets-beslut-2025?publisherId=1344892&lang=sv&channels=3116725%2C3240405&releaseld=4151382&webid=587615> (KI 2025:02 Prästutbildningen)

2 Brist på kyrkomusiker: Kan bli tyst i många kyrkor – P4 Västerbotten | Sveriges Radio

Tillsammans pekar dessa faktorer mot en allt tydligare slutsats. Svenska kyrkans framtida kompetensförsörjning är under press.³

I denna artikel vill jag därför ge en samlad förståelse av situationen idag och vad som formar den aktuella utmaningen.

De statistiska underlag jag utgår från bygger framför allt på registret Kyrksam, som i praktiken fungerar som ett personalregister för Svenska kyrkans anställda. Uppgifterna i Kyrksam förs in av församlingarna själva, vilket innebär att materialet präglas av hur noggrant och konsekvent registreringen sköts lokalt. Att det därför kan finnas luckor och överlappningar är rimligt att utgå ifrån.

För att säkerställa kvaliteten har jag jämfört uttag från Kyrksam med totalsiffror från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations lönestatistik (SKAO), som är ett mer heltäckande register.⁴ Jämförelsen visar inga större avvikelser, vilket stärker tillförlitligheten i Kyrsam-materialet. SKAO:s totalsiffror är något lägre, men detta kan i huvudsak förklaras av att de inte inkluderar arbetande individer som är 70 år eller äldre, samt av en sekretessregel som innebär att celler med ett litet antal observationer rensas för att förhindra identifiering.

Efter samtal med rekryteringsansvariga i stiftet, med särskilt fokus på församlingspedagoger, framträder en mer komplex bild än vad statistiken först antyder. Flera uppger att titeln församlingspedagog inte alltid används konsekvent. I vissa fall saknar personer den formella utbildning som normalt krävs, trots att de i anställningsavtalet benämns som församlingspedagoger. I andra fall förekommer det omvända: personer som i avtalet enbart anges som pedagoger har i Kyrksam registrerats som församlingspedagoger.

Samtidigt framhåller flera stiftsrekryterare att de inte alltid har full överblick över hur många av de anställda som faktiskt är församlingspedagoger i strikt mening. En liknande problematik finns i viss

3 Stor brist på präster i Svenska kyrkan: "Ganska allvarligt" | SVT Nyheter
Svår prästbrist i Svenska kyrkan – Godmorgon världen | Sveriges Radio
Perspektiv på prästbristen
Kyrkans ansvar när orglarna tystnar | Kyrkans Tidning
11 kyrkoherdar: Akut brist på nyckelpersoner – nu
krävs kraftfulla åtgärder | Kyrkans Tidning

4 https://svara.statisticon.se/Lonesok_II/#/statistics

mån även för kyrkomusiker, där personer som inte är helt klara med kyrkomusikerutbildningen kan vara anställda som kyrkomusiker.

Eftersom totalerna i lönestatistiken och Kyrksam i stort sett är jämförbara väljer jag ändå att genomföra analyser på samtliga profilyrken. Det är trots allt som församlingspedagoger, kantorer och organister de erhåller sin lön. För vigningstjänsterna torde tjänstebefattning korrelera helt med utbildningskraven, eftersom dessa yrken är tydligt reglerade genom vigning.

Således finns det skäl att vara försiktig med att betrakta denna analys som en exakt prognos. Osäkerheterna i de underliggande uppgifterna är påtagliga, men svåra att kvantifiera, särskilt när det gäller församlingspedagoger och i viss mån kyrkomusiker. Samtidigt kan denna osäkerhet i sig ses som ett viktigt resultat: det finns begränsningar i kyrkans möjlighet att på central nivå få en helt tillförlitlig bild av personalsituationen.

Generellt beaktar analysen endast individer med församlingstjänst. Gällande präst- och diakoniuppgifter är det enbart vigda individer som räknats, alltså inte diakoniassistenter. Vad gäller musikerna räknar jag enbart med dem som har kantors- eller organisttjänst. Samtidigt räknas de som benämns församlingspedagoger. Inom församlinglivet finns utöver dessa en lång rad fritidspedagoger och församlingsassistenter som säkert ofta gör i stort samma jobb som en församlingspedagog, men dessa har alltså uteslutits ur analysen.

Ytterligare ett material som används är examinationsstatistik som erhållits från Svenska kyrkans utbildningsinstitut. Det ger en bra bild av inflödet av nya medarbetare, även om jag där inte har möjlighet att se ålder på de examinerade.

Bemanning och struktur i Svenska kyrkans profilyrken

Enligt uppgifter från Kyrksam (januari 2026) har Svenska kyrkan i dag 2 848 präster, 1 022 diakoner, 1 696 kyrkomusiker och 1 025 församlingspedagoger i församlingstjänst. Dessa siffror avser församlingsanställda inom respektive befattning.

Tabell 1 visar på variationen mellan de olika profilyrkena. Den innehåller dels uppgifter om det totala antalet personer i varje yrke, uppdelat på kön, dels den procentuella könsfördelningen inom respektive yrkesgrupp.

Tabellen ger besked om att diakoner och församlingspedagoger uppvisar en tydlig kvinnodominans, där 87 respektive 82 procent av yrkesutövarna är kvinnor. Även bland kyrkomusikerna är majoriteten kvinnor (62 procent), medan prästgruppen är mer jämnt fördelad med 54 procent kvinnor och 46 procent män.

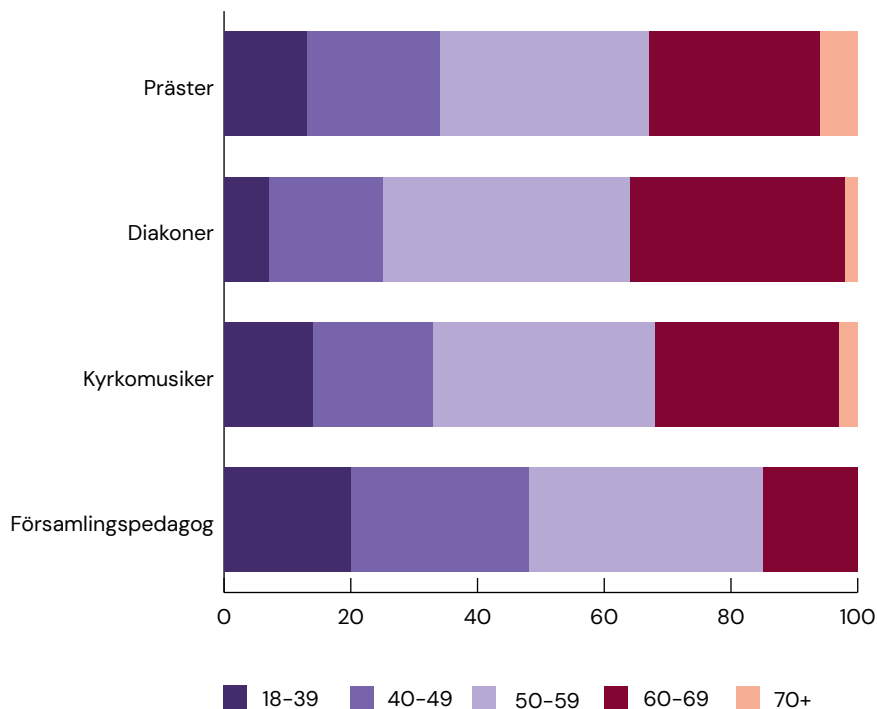
Tabell 1. Profilyrken fördelade efter kön

	Antal anställda	Andel kvinnor	Andel män
Präster	2848	54%	46%
Diakoner	1022	87%	13%
Kyrkomusiker	1696	62%	38%
Församlingspedagoger	1025	82%	18%
Profilyrkena totalt	6591	65%	35%

En första indikation på hur kompetensförsörjningen ser ut inom Svenska kyrkans profilyrken får man genom att studera deras åldersstruktur.

Figur 1 visar hur åldersfördelningen ser ut inom de fyra olika yrkesgrupperna. För varje yrke redovisas andelen (i procent) av de anställda i olika åldersintervall, från 18–39 år upp till 70 år och äldre. Strukturen gör det möjligt att jämföra hur personalen i respektive yrke är fördelad över ålder.

Figur 1. Åldersstruktur inom de fyra profilyrkena procentuell fördelning efter åldersintervall



Resultatet visar att den största andelen i samtliga yrkesgrupper finns i åldersgruppen 50–59 år, i de flesta fall följd av 60–69 år. De yngre åldersgrupperna, särskilt 30–39 år, utgör en mindre andel, även om församlingspedagoger har en relativt större andel yngre jämfört med de övriga yrkena. Andelen personer över 70 år är låg i alla grupper, men det finns ändå en viss omfattning bland präster, diakoner och kyrkomusiker. Det är också möjligt att pensionärer i vissa fall bidrar med kortare vikariat utan att registreras i Kyrksam.

Sammantaget tyder resultaten på att personalen inom dessa yrken i stor utsträckning befinner sig i de senare delarna av arbetslivet. Att diakonkåren har få riktigt unga medarbetare kan sannolikt förklaras av att diakonyrket länge fungerat som en andra karriär, där inträdet i yrket sker senare i livet. Detta bekräftas av att andelen i åldrarna 50–69 år är högre än i övriga yrkesgrupper.

Samtidigt som diagrammet illustrerar förväntade pensionsavgångar blir det tydligt att många yrkesutövare fortsätter arbeta även efter uppnådd pensionsålder (67 år). En tydlig koncentration i det övre

medelåldersspannet framträder, särskilt bland präster, diakoner och kyrkomusiker. Detta pekar mot betydande rekryteringsbehov under de kommande åren.

Den höga andelen av yrkesutövare i åldrarna 60–70 år får flera konsekvenser. Å ena sidan är omfattande pensionsavgångar att vänta inom de närmaste tio åren, å andra sidan tycks återväxten vara begränsad.

En välbalanserad åldersstruktur kännetecknas av en kombination av erfarna medarbetare som bidrar med stabilitet och kvalitet, och yngre medarbetare som säkerställer kompetensförnyelse och kontinuitet på längre sikt.

För att bättre förstå de framtida behoven inom kompetensförsörjningen har jag valt att analysera både medelålder och antalet individer som är 60 år eller äldre inom varje yrkesgrupp. Medelåldern fungerar som en central indikator på hur yrkesgruppen utvecklas över tid och ger viktig vägledning kring både nuvarande och kommande utmaningar. En hög medelålder signalerar att en större våg av pensionsavgångar närmar sig, ofta inom en relativt kort tidsperiod. I yrkesgrupper där genomsnittsåldern överstiger 50 år är det vanligt att en betydande del av kompetensen bärs av erfarna medarbetare, vilket samtidigt innebär att stora mängder erfarenhet riskerar att gå förlorade när dessa personer lämnar arbetslivet.

Samtidigt måste medelåldern alltid ses i relation till yrkets nyrekrytering. En hög medelålder behöver inte vara problematisk om det samtidigt finns ett stabilt inflöde av yngre medarbetare som successivt kan ta över. Däremot skapas särskilda risker i yrkesgrupper där både medelåldern och andelen medarbetare över 55 år är hög, och där inflödet av nyexaminerade är begränsat. I sådana fall ökar behovet av strukturerade insatser för kunskapsöverföring, strategisk rekrytering och planerad succession. Detta blir särskilt viktigt i yrken som kännetecknas av lång upplärningstid och specialiserad kompetens, vilket inte minst gäller för de kyrkliga profilyrkerna.

Statistiska centralbyrån skriver följande om de yrken med lägst respektive högst medelålder, vilket kan ge en indikation om situationen för Svenska kyrkan "Det finns också tydliga skillnader i ålder mellan olika yrken. Yngst är bartendrar, professionella idrottsutövare, kafébiträden och soldater, som är yngre än 30 år. Även hovmästare, servitörer, croupierer och AT-läkare har låg medelålder, runt 30 år. De som är äldst på arbetsmarknaden är general-, landstings och

kommundirektörer och professorer som i snitt är 56 år gamla. Sedan följer diakoner och psykoterapeuter med en medelålder på 55 år, och chefer och ledare inom trossamfund med en medelålder på 54 år.”⁵ Tabell 2 bekräftar denna bild och den visar att det inte enbart handlar om diakoner och ledare i trossamfund. Även kyrkomusiker präster i stort.

Tabell 2. Medelålder och yrkesutövare 60 år och äldre

	Medel- ålder kvinnor	Medel- ålder män	Medel- ålder totalt	Kvinnor 60+	Män 60+
Präster	52,32	55,07	53,60	462	526
Diakoner	55,24	54,84	55,19	337	48
Kyrkomusiker (fr 2019)	53,53	51,71	52,82	342	199
Församlingspedagoger	49,29	46,56	48,79	136	20
Total	52,63	54,84	52,90	1277	793

Analysen av de fyra yrkesgrupperna har tidigare visat tydliga skillnader både i könsfördelning och åldersstruktur.

Åldersprofilerna förstärker den bilden. Medelåldern i samtliga fyra yrkesgrupper ligger relativt högt, med särskilt höga värden bland diakoner och präster. En vidare analys visar att kyrkoherdarna landar på en snittålder på drygt 56 år, och är således i paritet med professorer och generaldirektörer.

Diakoner har den högsta medelåldern totalt (55,19 år), följt av präster (53,6 år) och kyrkomusiker (52,84 år). Församlingspedagoger är den yngsta gruppen, men även här ligger medelåldern på en relativt hög nivå (48,79 år). I de flesta grupper är männen något äldre än kvinnorna, med undantag för diakoner där kvinnornas medelålder är något högre.

5 <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/yrken-i-sverige/>

Andelen yrkesverksamma som är 60 år eller äldre utgör ytterligare en indikator på kompetensförsörjningsläget. Här framträder ett mönster där diakoner och präster har de största andelarna seniora medarbetare, med 37 respektive 34 procent över 60 år. Kyrkomusiker och församlingspedagoger har lägre men fortfarande betydande andelar (23 respektive 28 procent). Detta bekräftar att flera av yrkesgrupperna står inför stora pensionsavgångar kommande år, särskilt i yrken där återväxten historiskt sett varit mer begränsad.

Men även här framträder skillnader mellan män och kvinnor, särskilt inom prästkåren. Bland präster har jämlikheten tidigare konstaterats vara störst. Men nu föreliggande analys tydliggör att det successivt håller på att ske en förskjutning med en allt större andel kvinnor bland prästerna. Tabell 2 gällande yrkesutövare 60 år och äldre talar för en framtida allt större dominans av kvinnor.

Sammantaget visar tabell 2 att kompetensförsörjningsbehoven varierar mellan yrkesgrupperna men att samtliga präglas av en relativt hög medelålder och en stor andel medarbetare nära pensionsåldern. Diakoner och präster framstår som särskilt utsatta grupper där en kombination av hög medelålder, höga andelar yrkesverksamma i åldern 60-plus och ojämn könsfördelning skapar potentiella utmaningar för arbetsgivare. Samtidigt pekar de högre andelarna yngre församlingspedagoger på att den yrkesgruppen står bättre rustade inför framtiden.

Vägen till kyrklig tjänst

Vägen till kyrklig tjänst inom någon av Svenska kyrkans fyra profylrken går oftast via Svenska kyrkans utbildningsinstitut, en bana som inte sällan initierats av engagemang i Svenska kyrkans barn och ungdomsverksamhet.⁶ Utbildningsinnehåll och studiebakgrund varierar dock beroende på yrkesinriktning. För att bli präst krävs först en akademisk examen i teologi eller religionsvetenskap på kandidat eller magisternivå. Därefter följer antagning som prästkandidat i ett stift och slutligen pastoralteologiska studier vid utbildningsinstitutet och efter det vigning. Som diakon behöver man, innan

6 Se Erika Wilander 2016. Ung ledare i Svenska kyrkan: En fråga för alla? Nyckeln till Svenska kyrkan 2016. och Sara Franssons artikel i föreliggande publikation

studierna vid Svenska kyrkans diakonprogram, ha en socialt inriktad högskoleutbildning, till exempel som socionom eller sjuksköterska. Efter avslutade studier genomför stiftet en prövning inför diakonvigning. För kyrkomusiker krävs en musikutbildning som leder till kyrkomusikerexamen, kompletterad med pastoralteologiska studier. Såväl pastoralteologi som musikutbildning och examination sker för de flesta vid folkhögskola. Den som ska bli församlingspedagog behöver en fackpedagogisk utbildning som kompletteras med en pastoralteologisk utbildning genom Svenska kyrkans församlingspedagogprogram vid utbildningsinstitutet.⁷

För att få en bild av inflödet till de fyra profilyrkena har jag valt att utgå från examensstatistik vid Svenska kyrkans utbildningsinstitut och de sammanställningar av motsvarande statistik för kyrkomusikerutbildningen som gjorts av folkhögskolorna. Tabell 3 redovisar, uppdelat efter kön, det sammanlagda antalet utexaminerade inom respektive profil under perioden 2015–2024 (för kyrkomusikerna gäller 2019–2024). Siffrorna speglar alltså resultatet av tio års utbildningsverksamhet och kan därför ses som ett relativt tillförlitligt mått på inflödet av nya yrkesutövare. Samtidigt är det viktigt att påpeka att statistiken inte ger en heltäckande bild; vissa som tar examen kommer sannolikt aldrig att arbeta inom yrket, medan andra kan komma in i professionerna på andra sätt, till exempel genom internationell rekrytering.

Tabell 3. Examinerade för tjänst inom Svenska kyrkan 2015–2024

	Antal examinerade	Andel kvinnor	Andel män
Präster	601	67%	33%
Diakoner	441	88%	12%
Kyrkomusiker (fr 2019)	306 (184)		
Församlingspedagoger	202	86%	14%
Total	1550	77%	33%

7 <https://www.svenskakyrkan.se/utbildningsinstitutet/utbildningar>

Under perioden 2015–2024 har nyrekryteringen till Svenska kyrkans fyra profilyrken dominerats av kvinnor, med betydande skillnader mellan yrkesgrupperna. Prästyrket har under perioden haft en tydlig kvinnlig majoritet. Av totalt 601 examinerade var 401 kvinnor och 200 män, vilket motsvarar 67 procent kvinnor och 33 procent män. Diakonutbildningen uppvisar den mest ojämna könsfördelningen, hela 389 av 441 examinerade var kvinnor. Det innebär att 88 procent av nyrekryteringen utgjordes av kvinnor, medan männen stod för endast 12 procent. Musikerna har sedan 2019 fått ett tillskott på 184 examinerade. Det ger ett genomsnitt om 30,6 musiker per år, vilket i sin tur skulle motsvara 306 individer för hela tioårsperioden.

Man kan också konstatera att antalet nyrekryterade varierar kraftigt mellan yrkesgrupperna. Medan prästyrket fyllts på med 600 personer de senaste tio åren har tillskottet av kyrkomusiker bara varit 306 om vi räknar med samma genomsnitt för hela tioårsperioden.

Sammanfattningsvis visar statistiken att tre av fyra yrkesgrupper (om den fjärde saknas information) inom Svenska kyrkans utbildningsinstitut har en kraftig övervikt av kvinnor bland de nyexaminerade. Detta innebär att könsstrukturen i de kommande årens rekryteringsbas fortsatt kommer präglas av en tydlig kvinnodominerad profil inom de flesta av kyrkans profilyrken.

Balansen mellan inflöde och utflöde, en analys av kommande behov

I det föregående har flera centrala mått använts. Två av de viktigaste är antalet yrkesverksamma som är 60 år eller äldre samt antalet nyexaminerade under de senaste tio åren. Tillsammans ger dessa mått en tydlig bild av i vilken utsträckning varje profilyrke är rustat inför kommande pensionsavgångar och hur balansen mellan utflöde och inflöde ser ut.

Det är tydligt att det finns betydande skillnader mellan yrkesgrupperna. Samtidigt bör man beakta att de som examinerats under det senaste decenniet redan har bidragit till att täcka en stor del av de pensionsavgångar som hittills har skett. I vilken utsträckning framtidens nyutexaminerade kommer att kunna ersätta kommande pensionsavgångar går inte att avgöra här, men det är möjligt att teckna en tydlig bild av de utmaningar som väntar. Analysen utgår

från att examensnivåerna framöver ligger kvar på ungefär samma nivå som under den senaste perioden.

Bland prästerna finns 988 personer som är 60 år eller äldre, vilket är markant fler än de 601 som examinerats under de senaste tio åren. Det innebär att endast 60 procent av dem som förväntas gå i pension kommer att kompenseras av nyrekryterade. Detta tyder på att yrket står inför ett omfattande rekryteringsbehov där nyrekryteringen inte alls motsvarar det sannolika bortfallet. Ett något annorlunda mönster återfinns bland diakonerna. Där finns 385 yrkesverksamma som är 60+, jämfört med 441 nyrekryterade under samma period. Det innebär att inflödet de senaste tio åren balanserar den äldre delen av kåren.

Musikerna visar ett mer ansträngt läge. Här uppgår antalet 60+ till hela 541 personer, samtidigt som endast 184 personer har examinerats under perioden 2019-2024, vilket motsvarar en genomsnittlig examinationstakt på 31 musiker per år. Med motsvarande takt de närmaste 10 åren kommer endast 57 procent av pensionsavgångarna att täckas. Detta innebär en mycket stor obalans mellan utflöde och inflöde, vilket tydligt signalerar att yrkesgruppen står inför en allvarlig kompetensförsörjningsutmaning. Församlingspedagogerna uppvisar ett mer balanserat mönster: 156 personer är 60 år eller äldre, medan 202 har nyrekryterats. Här finns ett visst överskott av inflöde, men siffrorna är små i absoluta tal, vilket innebär att gruppernas sårbarhet ändå är betydande.

En viktig aspekt i sammanhanget är också könsfördelningen. I flera av yrkena är kvinnorna kraftigt överrepresenterade. I prästyrket är fördelningen mer jämn, men nyrekryteringen lutar tydligt åt kvinnor. Dessa skillnader påverkar inte bara volymen av framtida nyrekryteringsbehov utan också den långsiktiga könsbalansen inom professionerna.

Sammanfattningsvis visar jämförelsen att Svenska kyrkan står inför varierande rekryteringsutmaningar beroende på yrkesgrupp. Präster och särskilt musiker framstår som de mest kritiska grupperna, där det stora antalet 60+ vida överstiger senare års nyrekrytering. Diakoner och församlingspedagoger har ett mer balanserat inflöde i relation till förväntade avgångar.

Stiftens variation

Ovan har ett antal generella mönster identifierats. Präster såväl som diakoner och kyrkomusiker har en hög genomsnittsålder och relativt stora andelar som är 60 år eller äldre. Likaså har det visat sig att senare års nyrekrytering inte matchar förväntade avgångar för präster och musiker. Nyrekryteringen utgör redan en utmaning, och sannolikt kommer den utmaningen under de närmaste åren inte att bli mindre. I dagsläget finns ingen övergripande statistik av antalet aktuella vakanser, men sannolikt blir de med tiden fler och sannolikt kommer dess antal att variera mellan stiftet. Föreliggande avsnitt syftar till att ge en bild av hur de olika stiftet förväntas variera gällande pensionsavgångar under kommande år. Tabellerna 5 och 6 speglar med olika mått samma mönster i detta avseende, genomsnittsålder och personer 60 år och äldre.

Tabell 5. Genomsnittsålder per profilyrke och stift 2025

	Genom- snittsålder präster	Genom- snittsålder diakoner	Genom- snittsålder kyrko- musiker	Genom- snittsålder församlings- pedagoger
Göteborgs stift	53,6	54,9	51,7	47,9
Härnösands stift	53,7	56,2	54,4	49,1
Karlstads stift	57,0	58,3	55,8	50,7
Linköpings stift	53,1	56,5	52,3	47,6
Luleå stift	53,5	54,1	51,6	49,2
Lunds stift	52,8	54,0	52,8	48,7
Skara stift	54,3	56,8	51,9	49,8
Stockholms stift	52,4	54,3	53,4	47,1
Strängnäs stift	52,4	56,4	52,5	49,4
Uppsala stift	53,0	52,8	52,5	48,8
Visby stift	54,2	57,5	49,6	51,7
Västerås stift	54,8	57,6	53,8	49,6
Växjö stift	55,5	54,5	53,9	50,0

En övergripande iakttagelse i tabell 5 är att genomsnittsåldern är relativt hög i samtliga yrkesgrupper och stift. Prästernas genomsnittsålder ligger mellan 52 och 57 år, men variationen är tydlig. Till exempel har Karlstads stift en genomsnittsålder på 57,0 år och Växjö stift 55,5 år, vilket innebär att en stor del av prästerskapet närmar sig pensionsåldern. Detta förstärks av att andelen präster över 60 år i flera stift är hög, exempelvis 41,3 procent i Växjö stift och 40,9 procent i Karlstads stift. Även Visby stift ligger högt med 40,7 procent i åldern 60 plus. Det innebär att nästan hälften av prästerna i vissa stift kan komma att lämna arbetslivet inom en relativt kort tidsperiod.

Diakonerna uppvisar en ännu högre andel äldre. Genomsnittsåldern är ofta högre än för prästerna, exempelvis 58,3 år i Karlstads stift och 57,6 år i Västerås stift. Samtidigt är andelen diakoner över 60 år mycket hög i flera stift. I Strängnäs stift är hälften av diakonerna över 60 år, och i Karlstads stift är andelen nästan lika hög (49 procent). Även Härnösands och Skara stift ligger högt. Detta pekar på en särskilt stor rekryteringsutmaning inom diakonin i dessa stift, där en betydande del av arbetskraften kommer att behöva ersättas inom en snar framtid.

Kyrkomusikerna har en något mer varierad bild. Genomsnittsåldern ligger ofta runt 52–54 år, men det finns stora skillnader i andelen över 60. I Karlstads stift är 47,5 procent av kyrkomusikerna över 60 år, medan motsvarande siffra i Luleå och Visby stift endast är 24 procent. Stockholms och Härnösands stift ligger också relativt högt med 36 procent. Detta tyder på att vissa stift redan står inför en tydlig generationsväxling inom musikområdet, medan andra har en något yngre struktur.

Församlingspedagogerna har redan tidigare beskrivits som den yngsta yrkesgruppen. Genomsnittsåldern per stift ligger mellan 47–51,8 år, och andelen 60 år och äldre är generellt betydligt lägre än i de andra grupperna. Till exempel har Stockholms stift endast 12 procent över 60 år och Göteborgs stift 13 procent. Även om det finns variation, såväl Visby som Växjö ligger över 20 procent, är den sammantagna bilden att generationsväxlingen inte är lika akut bland församlingspedagogerna.

Tabell 6. Andel medarbetare 60 år eller äldre per profilyrke och stift

	Präster över 60	Diakoner över 60	Kyrkomusiker över 60	Församlings- pedagoger över 60
Göteborgs stift	31%	36%	32%	13%
Härnösands stift	34%	44%	36%	15%
Karlstads stift	41%	49%	48%	17%
Linköpings stift	31%	42%	30%	14%
Luleå stift	33%	29%	24%	19%
Lunds stift	32%	33%	31%	13%
Skara stift	38%	45%	26%	15%
Stockholms stift	28%	32%	36%	12%
Strängnäs stift	33%	50%	31%	11%
Uppsala stift	36%	27%	28%	17%
Visby stift	41%	33%	24%	22%
Västerås stift	34%	48%	30%	19%
Växjö stift	41%	25%	33%	22%

Utifrån tabellerna framträder en tydlig bild av Svenska kyrkans kompetensförsörjningsutmaningar, där generationsväxlingen kommer att vara avgörande under de kommande åren. Det handlar inte bara om att ersätta personal som går i pension, utan också om att hantera strukturella skillnader mellan yrkesgrupper och stift.

För att ytterligare analysera skillnaderna mellan stiften har en klusteranalys genomförts. Syftet med denna analys är inte att rangordna stiften, utan att identifiera mönster och gruppera stift som uppvisar liknande åldersstrukturer inom de kyrkliga profilyrkerna.

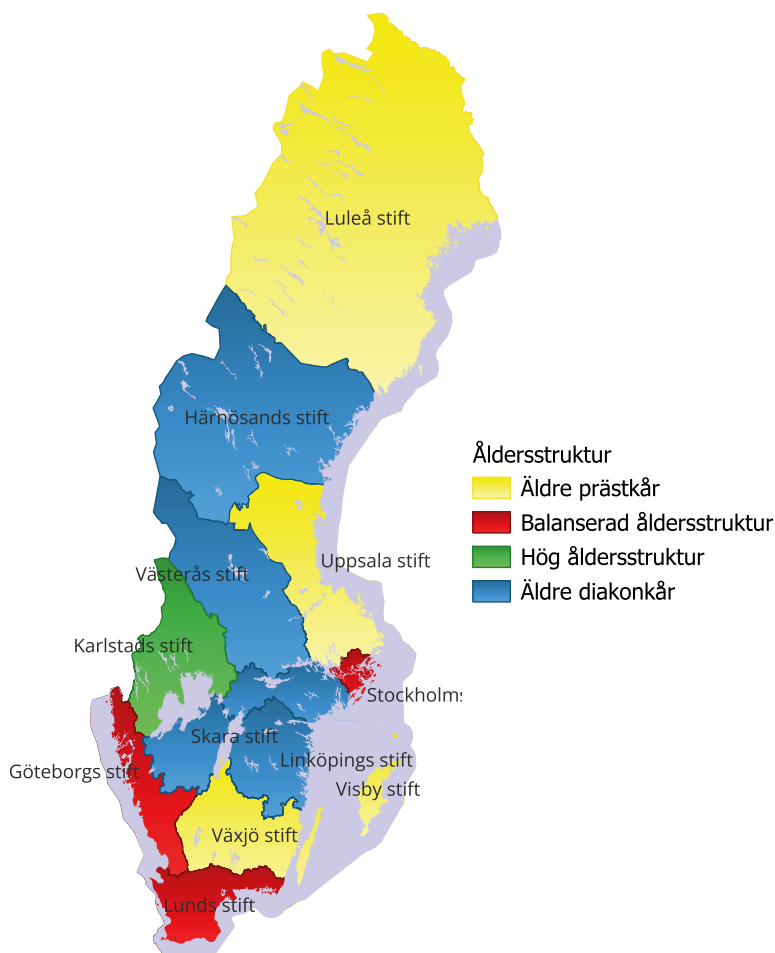
Klusteranalysen utgår från tre indikatorer: andelen präster, diakoner och kyrkomusiker som är 60 år eller äldre. Eftersom situationen inte tycks lika akut för församlingspedagogerna har de uteslutits ur analysen. Genom att väga samman dessa variabler grupperas stiften i ett antal kluster där variationen inom varje grupp är så liten som möjligt, samtidigt som skillnaderna mellan grupperna är så tydliga

som möjligt. Resultatet blir en typologi av olika åldersprofiler, där varje kluster representerar en särskild kombination av utmaningar.

Analysen visar att stiftet inte bara skiljer sig åt i nivå, utan också i struktur. Vissa stift kännetecknas av en hög andel äldre präster men en yngre sammansättning bland övriga yrkesgrupper, medan andra uppvisar en mer jämn åldersfördelning. Det finns även stift där en hög andel äldre medarbetare återfinns i samtliga yrkesgrupper, vilket pekar på en mer samlad och potentiellt mer akut generationsväxlingsutmaning. I ytterligare en grupp är det framför allt diakonerna som har en hög andel äldre medarbetare, vilket antyder en mer selektiv utmaning.

Genom denna typ av gruppering blir det möjligt att se bortom enskilda procentsatser och i stället förstå de underliggande mönstren och utmaningarna. Klusteranalysen synliggör därmed att kompetensförsörjningsutmaningen inte är enhetlig, utan tar sig olika uttryck beroende på stiftens specifika struktur. Detta stärker också argumentet att framtida åtgärder behöver anpassas efter olika förutsättningar snarare än utformas som generella lösningar för hela Svenska kyrkan.

Figur 2. Klassificering av stiftet utifrån deras utmaningar i kompetensförsörjning



När man jämför stiftet framträder olika risknivåer. Karlstads stift är ett tydligt exempel på ett stift med särskilt höga andelar över 60 år i samtliga yrkesgrupper. Här är generationsväxlingen en bred och akut utmaning som berör stora delar av utförandet av den grundläggande uppgiften.

Särskilt Strängnäs, men även Skara, Västerås Linköping och Härnösand stift utmärker sig genom den mycket höga andelen äldre diakoner. Men där övriga yrkesgrupper befinner sig på en mer genomsnittlig nivå.

Luleå, Uppsala, Växjö och Visby stift uppvisar en annan intressant profil. Där är andelen äldre präster relativt hög jämfört med andra stift. Men diakoner och musiker håller sig nära snittet.

I kontrast framstår storstadsstiften Stockholm, Göteborg och Lund som mindre pressade. Här har de olika yrkeskårerna en mer balanserad åldersstruktur jämfört med övriga stift, även om det fortfarande finns behov av långsiktig planering.

Sammantaget visar analysen att kompetensförsörjningen i Svenska kyrkan är en strategisk utmaning med tydliga variationer mellan yrkesgrupper och stift. Präster, diakoner och musiker står inför den mest omfattande generationsväxlingen, med hög medelålder och en stor andel av de yrkesverksamma nära pensionsåldern i samtliga fall.

Slutsatser och strategiska vägval för framtiden

Den samlade bilden som framträder i denna analys är tydlig: Svenska kyrkan står inför omfattande kompetensförsörjningsutmaningar under de kommande decennierna. I samtliga fyra profilyrken är medelåldern relativt hög och andelen medarbetare nära pensionsåldern betydande. För präster, diakoner och kyrkomusiker är denna utveckling särskilt påtaglig.

Kombinationen av stora kommande pensionsavgångar och ett begränsat inflöde av nyutbildade innebär att balansen mellan tillgång och efterfrågan riskerar att försämrats ytterligare. Detta kan leda till en ökad konkurrens mellan församlingar om tillgänglig kompetens, särskilt i regioner eller befattningar där rekryteringsunderlaget redan i dag är svagt. En sådan utveckling riskerar i sin tur att förvärpa en situation som redan i dag präglas av en ojämlik kompetensfördelning inom kyrkan, där vissa församlingar får svårare än andra att bemanna centrala funktioner.

Konsekvenserna är flera. På kort sikt kan situationen bli än mer lönedrivande än vad den redan är, då arbetsgivare tvingas konkurrera med bättre villkor för att attrahera och behålla medarbetare. På längre sikt kan det också påverka hur tjänster utformas. Kraven på flexibilitet och bredd i kompetens kan komma att öka, där

medarbetare som kan kombinera flera funktioner eller anpassa sig till skiftande lokala behov blir särskilt efterfrågade.

Samtidigt innebär detta ett ökat behov av strategiska investeringar i kompetensutveckling. Om rekryteringsbasen är begränsad behöver arbetsgivarna i större utsträckning utveckla den kompetens som redan finns i organisationen. Det kan handla om fortbildning, specialisering eller interna karriärvägar som gör det möjligt att möta lokala behov utan att vara helt beroende av extern rekrytering.

Sammanfattningsvis pekar analysen mot att kompetensförsörjning inte enbart blir en fråga om volym, utan i lika hög grad om anpassningsförmåga, planering och strategisk personalutveckling. Hur väl Svenska kyrkan lyckas möta dessa utmaningar kommer i hög grad att påverka verksamhetens långsiktiga hållbarhet.

Samtidigt är det viktigt att betona att utmaningen inte är enhetlig. Analysen visar tydliga geografiska variationer mellan stiften, vilket i sin tur indikerar att det också råder skillnader mellan pastorat och församlingar. I vissa stift är åldersstrukturen mer ogynnsam, med högre medelålder och större andel medarbetare över 60 år, medan andra stift har en något mer balanserad situation. Dessa skillnader påverkar förutsättningarna för rekrytering och kompetensförsörjning påtagligt. Ett stift med hög andel äldre medarbetare kan stå inför akuta rekryteringsbehov inom kort, medan ett annat har större möjlighet att planera långsiktigt. Detta innebär att åtgärder inte kan utformas enhetligt, utan behöver anpassas till lokala förutsättningar och behov.

Mot denna bakgrund framstår det som naturligt att rikta fokus mot nyrekrytering. I flera av yrkesgrupperna, inte minst bland kyrkomusiker och präster, framstår ett ökat inflöde som nödvändigt för att undvika en successiv underbemanning. Samtidigt visar analysen att enbart ökade rekryteringsinsatser inte nödvändigtvis är en tillräcklig lösning. Om utflödet från yrkena är större än inflödet, och om förutsättningarna i övrigt förblir oförändrade, riskerar även förstärkta utbildningsinsatser att bara delvis möta behoven.

Det hänger samman med den geografiska attraktionskraftens betydelse för rekryteringen. Storstäder och större regionala centra har generellt sett en starkare position på arbetsmarknaden, inte minst när det gäller yrken som kräver längre utbildning. Detta gäller även

Svenska kyrkans profilyrken. Präster, diakoner och kyrkomusiker tenderar i likhet med andra att i högre grad söka sig till områden med större arbetsmarknader, fler karriärmöjligheter och ett bredare socialt sammanhang. Den mer balanserade ålderssammansättningen i stiften Stockholm, Göteborg och Lund bekräftar det. Detta innebär att ökade satsningar på nyrekrytering inte nödvändigtvis löser grundproblemet, dvs att stiftens förutsättningar är ojämna. I stället finns en risk att sådana satsningar i första hand förstärker bemanningen och konkurrensen i de redan relativt attraktiva och mindre utsatta stiften, såsom storstadsstiftet, medan rekryteringssvårigheterna i mer perifera eller glesbefolkade områden kvarstår. Självklart skulle även de mer utsatta stiftet gynnas av större volymer, men frågan är alltså om det räcker.

Det aktualiserar vidare mer grundläggande frågor om Svenska kyrkans framtida organisering. Hur många anställda har kyrkan långsiktigt möjlighet att bära, givet förändrade ekonomiska och demografiska villkor? Vilka uppgifter behöver utföras av anställda med specifik utbildning, och vilka kan i större utsträckning bäras av ideella krafter? Och hur bör samspelet mellan anställda och ideella utvecklas för att säkerställa både kvalitet och kontinuitet i verksamheten? Utmaningen handlar inte enbart om att utbilda fler, utan också om att skapa incitament och organisatoriska lösningar som gör det möjligt att upprätthålla en fungerande verksamhet i hela landet.

Sammanfattningsvis står Svenska kyrkan inför en komplex omställning. De demografiska förändringarna i yrkeskärnorna gör att kompetensförsörjningsfrågan inte kan skjutas på framtiden. Samtidigt kräver situationen mer än enbart förstärkta rekryteringsinsatser. Den kräver ett strategiskt helhetsgrepp kring den grundläggande uppgiften, där frågor om utbildning, organisation, ekonomi och uppdrag vägs samman. Först i ett sådant bredare perspektiv blir det möjligt att formulera hållbara svar på de utmaningar som nu växer fram.