

KAPITTEL 2

Kirken som organisasjon og arbeidsplass for profesjonene

Hva kjennetegner Den norske kirkes menigheter som organisasjon og arbeidsplass for kirkelige profesjoner? Hvordan forstår kirken profesjonene? Mitt ståsted er at profesjoner best forstås når de undersøkes i lys av sin organisatoriske og historiske kontekst. Dette kapitlet gir derfor en innføring i kirkeorganisasjonen som arbeidsplass for profesjonene. Det viser noe av det som settes i spill i menigheten gjennom profesjoner, ledelse og organisering. Jeg spør først hva slags organisasjon menigheten er, og besvarer gjennom ulike organisasjonsteoretiske perspektiver. Deretter presenterer jeg noen undersøkelser av kirkeansattes beskrivelser av å jobbe i kirken. To aktuelle illustrasjoner viser hvordan kirken er i endring som arbeidsplass, nemlig kirkestreik og rekrutteringsutfordringer. Avslutningsvis presenteres tre særegne kirkelige begreper som anvendes på profesjonene: kirkefag, tjenestemønster og vigsling.

Hva slags organisasjon er menigheten?

Begrepene som møtes i denne boken, profesjon og ledelse, er begge komplekse og har sine egne fagtradisjoner. I tråd med utviklingen innenfor profesjonsstudier (Molander & Terum, 2008b) og organisasjons- og ledelsesfagene (Strand, 2007) finnes et mangfold av perspektiver. Få forskere vil rendyrke ett av disse, men heller bruke flere innfallsvinkler til å belyse og forklare virkeligheten. Dette gjør enhver fremstilling selektiv, siden noen utvalgte tilnæringsmåter prioriteres fremfor andre. Men profesjon og ledelse forutsetter organisatoriske rammer som fenomenene utspiller seg innenfor.

Kapitlene i denne boken drøfter ulike perspektiver og fenomener i komplekset profesjonene er innvevd i. En nyere trend er at kirker i økende grad blir oppfattet som organisasjoner i sivilsamfunnet som leverer tjenester (Askeland & Schmidt, 2016). Idealer for god ledelse og oppskrifter for organisering sirkulerer i samfunnet, og kan importeres inn i organisasjoner på tvers av sektorgrenser (Bromley & Meyer, 2017). Mens kulturelle endringer krever lang tid, stiller det seg annerledes med planlagte og styrte endringer som gjelder strukturer (Jacobsen, 2018). De siste tiårene har endringstakten økt. Endringer i kirkestrukturen og reformer i kirkelig virksomhet har hatt påvirkning også for profesjonene, selv om kjerneoppgavene deres har vært noenlunde stabile.

Utvikling av kirkeorganisasjonen

Den norske kirke er landets eldste organisasjon. Med 67 prosent av befolkningen som medlemmer, er den også Norges største organisasjon (SSB, 2021b). Den er i kontinuitet med kirken som ble etablert i Norge rundt år 1000 som del av den europeiske kirketradisjonen. Kirken er blitt formet av og satt sitt preg på kultur, historie og samfunnsliv: «Den har hatt nære bånd til konge, statsmakt og andre myndigheter. Som folkekirke er den ikke identisk med nasjonen, men er et særegent fellesskap bygd på dåpen og troen» (Kirkemøtet, 2004, s. 1). Fra den lutherske reformasjonen var kirken kongestyrte gjennom geistlige embetsmenn. Mens kirken i Grunnloven av 1814 inngikk i statsapparatet, har Den norske kirke gradvis fått en mer selvstendig rettslig og organisatorisk identitet og stor grad av indre selvstyre. Kirken var lenge en integrert del av statsforvaltningen (Furseth, 2015). Gjennom de siste 200 årene har kirken gradvis blitt utviklet som organisasjon og styrket forvaltningen. Reformbevegelsen hadde fra 1840-årene som mål å etablere kirkelige styringsorganer. Det lyktes ikke, men demokrati ble derimot innført i mange lekmannsorganisasjoner (Elstad, 2005). Menighetsrådet ble etablert gjennom lov av 1920. Bispedømmerådene ble opprettet i 1933, og i 1969 fikk de sitt eget fellesråd, som ble til Kirkerådet. Fra 1960-tallet vokste kirkelig aktivitet gjennom etterkrigstiden. Det var flere utredninger som tok opp kirkens organisering og forhold til staten: *Reform*

av *Den norske kirke* (1969), *Den norske kirke og Staten* (1973) og *Stat og kirke* (1975).

Disse endringene i kirken henger sammen med samfunnsendringer og strømninger i kulturen. I boken *Religiøse trender i Norge* drøfter religions-sosiologen Pål Repstad (2020) sekularisering som en av flere trender. Sekularisering innebærer at religionen får mindre betydning for mennesker og samfunn. Det kan altså handle om utbredelsen av tro og praksis på individuelt nivå, men også religionens plass på samfunnsnivå gjennom stat, politikk og lovverk. Indre sekularisering, på organisasjonsnivå, er når moral, livsstil og dogmer får mindre betydning slik at religiøse organisasjoner skiller seg mindre ut. Privatisering er en annen trend som støtter opp under mindre nærvær av religion i samfunnsinstitusjoner. Valgfrihet henger sammen med individualisering. Mennesker slutter seg ikke nødvendigvis til trossystemer i sin helhet, men konstruerer egne byggverk på sin egen måte (Repstad, 2020, s. 21). Det norske samfunnet har de siste femti årene sett en pluralisering gjennom flere trossamfunn i tillegg til statskirken, og en gryende globalisering gjennom innvandring og kontakt over landegrensene.

Nye lover, reformer og organer har vært viktige skritt på veien mot en selvstendig kirke. Kirkens nåværende organisering er et produkt av en rekke prosesser. Det har kommet flere ansatte og organer på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå. Statskirkeordningen opphørte formelt i 2012, etter at Stortingets politiske partier inngikk et kirkeforlik i 2008. Kirken oppfattes fortsatt som delvis offentlig på grunn av sin historie og fortsatt finansering fra stat og kommune. Det er også likheter mellom kirkens og det offentlige organisering. Økonomiske og juridiske rammer preger dermed kirkens organisering (Grimstad, 2021b). Så sent som i 2017 erstatet rettssubjektet Den norske kirke staten som arbeidsgiver for prestene. Trossamfunnsloven etablerte i 2021 Kirkemøtet som Den norske kirkes øverste organ i kraft av å være kirkestyre. Kirkemøtet fikk organiseringskompetanse i Den norske kirke, altså myndighet til å fastsette kirkens organisasjon. Regler som tidligere var gitt av staten er videreført i form av en kirkeordning gitt av Kirkemøtet. Dagens ordninger er i hovedsak videreført slik de var under statskirkeordningen og som gitt i kirkeloven av 1996. På lokalt plan ble kirkeloven av 1996 et viktig skille. Menighetsrådene

fikk virksomhetsansvar for kirkemusikk, diakoni og undervisning, mens fellesrådene fikk arbeidsgiveransvar. Prestetjenesten er representert i menighetsråd og fellesråd, soknets to organer. Demokratisering er en hovedtrend i kirkens nyere historie. Den ledsages av korporativisering, eller «organisasjonsgjøring». Her inngår at kirken fremstår som selvstendig organisasjon som trenger egen forvaltning og administrasjon. Vel å merke er kirkens organisering ikke selvsagt, og kunne vært konstruert annerledes. Den er resultatet av en rekke valg nedfelt i lover og regler og har utviklet en organisatorisk praksis som følge av disse bestemmelsene. På bakgrunn av denne historiske utviklingen, hvordan kan menigheten forstås som organisasjon?

Et systemperspektiv

Enhver organisasjon kan beskrives som «et sosialt system som er bevisst konstruert for å løse spesielle oppgaver og realisere bestemte mål» (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 16). Systembegrepet indikerer at organisasjoner er mangfoldige gjennom ulike deler som likevel er gjensidig avhengige av hverandre. Endringer i en del kan få følger for hele organisasjonen. Det vil videre være mulig å forstå organisasjoner som produksjonssystemer eller verdiskapingskjeder. Etter min vurdering innebærer ikke dette nødvendigvis et reduksjonistisk syn på religiøse organisasjoner, som grunnleggende er formålsorienterte (se også kapittel 3). Kirken er i sitt vesen et fellesskap som kan beskrives sosiologisk, men som også må fortolkes teologisk (Sirris & Askeland, 2021c). Grunnet sin kompleksitet, bør kirken belyses fra flere fagområder.

Verdiskaping henspiller på at organisasjoner skaper et produkt i form av fysiske varer eller immaterielle tjenester som er til nytte og betydning for noen. Organisasjoner får tilført ressurser som omdannes eller transformeres. Delene i en organisasjon kan beskrives som subsystemer som forholder seg til og er integrert i større systemer. Slike systemer kan være løst koblete, altså at delene er relativt selvstendige enheter som ikke har utstrakt kontakt med hverandre. Slike organisasjoner preges av forhandlinger mellom ulike grupper med hver sine mål og verdier. Videre preges systemene av det omkringliggende miljøet idet organisasjonen ikke kan

sees helt atskilt fra omgivelsene, men også kan forstås som en del av samfunnet (Scott, 1987, s. 23). Den norske kirke er utforsket systemteoretisk med vekt på sosiale, religiøse og administrative subsystemer (Askeland, 2021a, s. 89). Kirken kan forstås både som folkekirke, trosfellesskap, lokalsamfunnsorganisasjon og som et arbeidsfellesskap (Hegstad, 1996), som frivillig organisasjon (Sirris, 2015b) og som demokratisk organisasjon (Grimstad, 2021a; Sirris, 2021). Denne boken supplerer med å studere profesjon som et integrert subsystem i kirken. Systemperspektivet tematiserer dermed forholdet mellom subsystemer og koblinger, noe som er relevant for desentraliserte organisasjoner som Den norske kirke. Systemperspektivet tematiserer også forholdet til omverdenen. Det er ikke minst relevant gjennom historien og lovfestingen som landsdekkende og demokratisk folkekirke.

Hybrid organisasjon

Siden Den norske kirke kan forstås i lys av en rekke organisasjonsbegreper, trenges et begrep som kommer til rette med dette mangfoldet. Et fruktbart begrep er hybrid organisasjon (Billis, 2010). Hybrid signaliserer noe nytt som oppstår av elementer som vanligvis finnes atskilt. For kirkens del fanger begrepet at den er etablert i krysningsfeltet mellom sektorer med trekk både fra offentlig sektor og som sivilsamfunnsorganisasjon. En sektor betegner en samling av organisasjoner med felles strukturelle trekk. Videre har sektoren en dominerende logikk eller prinsipper som skiller den fra andre sektorer (Billis, 2010, s. 47). Den britiske sivilsamfunnsforskeren David Billis (2010) beskriver tre etablerte idealtyper av sektorer, privat, offentlig og ideell, som henter impulser fra hverandre og dermed ofte fremtrer i hybridiserte former. I korte trekk kan kommersiell eller privat sektor, næringslivet, beskrives som en økonomisk rasjonalitet hvor organisasjoner tilpasser seg markedet for å overleve. Økonomisk fortjeneste er målet, siden organisasjoner må produsere og selge varer eller tjenester. Etterspørselen baserer seg på konsumpsjon og forbruk av varer og tjenester. Derimot har offentlig sektor en folkevalgt ledelse og multifunksjonalitet med mange motstridende hensyn, mål og verdier. En viktig hensikt er beskyttelse av borgerne og fordeling av ressurser. Når det gjelder

ideell sektor eller sivilsamfunnet, som utgjør mellomrommet mellom offentlig og privat sektor, finnes en stor variasjon. Denne kjennetegnes av å være organisert, privat, *non-profit* eller ideell, selvstyrt og frivillig. Ideelle organisasjoner er formålsbaserte og grunnlagt for å realisere et spesifikt oppdrag (Sirris, 2020a). Videre er slike organisasjoner verdi-baserte og fremmer tilknytning, gjensidighet og fellesskap i samfunnet.

Tabell 2.1. Idealtypisk fremstilling av privat, offentlig og ideell sektor (Billis, 2010, s. 55)

Prinsipper Kjerneelement	Privat sektor	Offentlig sektor	Ideell sektor
<i>Eierskap</i>	Aksjeeiere	Borgere	Medlemmer
<i>Styring</i>	Gjenspeiler delt aksjeeierskap	Offentlige demokratiske valg	Private valg
<i>Prioriteringer i virksomhet</i>	Markedskrefter og individuelle valg	Offentlige tjenester og kollektive valg	Forpliktelse og engasjement for distinkt oppdrag
<i>Menneskelige ressurser</i>	Betalte ansatte er kontrollert av ledere (firma)	Betalte tjenestemenn i legalt støttede kontorer (bureau)	Medlemmer og frivillige i assosiasjoner (lag/foreninger)
<i>Andre ressurser</i>	Salg, honorarer	Skatt	Donasjoner, legater

Profesjonelt byråkrati

Selv om en organisasjon har både sektorspesifikke og hybride trekk, vil organisasjoner ha grunnleggende strukturelle fellestrekk. Mintzberg (1989) beskriver strukturering av organisasjoner gjennom tre begreper: arbeidsfordeling, ansvarsfordeling og typiske organisasjonsformer. For det første gjelder arbeidsfordeling fem elementer som organisasjoner består av. Disse kan ha ulik plass og vekt i organisasjonen. (1) Den operative kjernen utgjøres av ansatte som ivaretar produksjon av varer eller tjenester. Dette kalles også kjernevirksomheten. Eksempler er lærere i skolen, sykepleiere på et sykehus eller samlebandsarbeidere på en fabrikk. (2) Toppledelsen er et fåtall personer som arbeider strategisk med ansvar for hele organisasjonen. (3) Mellomledelsen er plassert mellom kjernevirksomhet og toppledelsen hvor den fungerer som bindeledd. Den har ansvar for tilsyn og koordinering av produksjon. (4) Teknostruktur ligger på siden av de tre foregående elementene, som utgjør linjen eller

hierarkiet. Teknostrukturen er en stabsfunksjon som bistår, eksempelvis HR og IT. (5) Støttefunksjon består av serviceenheter som resepsjon, PR og administrasjon.

Mintzbergs (1989) andre begrep, ansvarsfordeling, omhandler koordinering av oppgaver i organisasjoner. For det første er det ulike koordineringsmekanismer, fra selvstyring, direktestyring til standardisering av arbeidsprosesser, resultater og kompetanse. Dette siste er særlig aktuelt for profesjonsutøvere, siden kvalifikasjonskrav utgjør en standardisering. Men i praksis vil profesjonenes autonomi gi høy grad av selvstyring i det daglige arbeidet. For det andre brukes begrepene desentralisering og sentralisering. Dette angår hvor hierarkisk en organisasjon er. Desentraliserte organisasjoner innebærer at et individ håndterer informasjon og tar beslutninger. Som jeg kommer tilbake til, kan menigheten forstås som desentralisert.

Et tredje begrep, som jeg finner viktig, er typiske organisasjonsformer (Mintzberg, 1989). Dette handler om hvordan arbeidsfordelingen er strukturert. Typologien spenner fra enkel struktur, hvor en grunder starter et lite firma og selv utgjør entreprenørorganisasjonen, til maskinbyråkratiet, som vi finner i mange produksjonsbedrifter, til divisjonsstruktur, hvor organisasjon er inndelt i klare enheter, og adhocrati, eksempelvis forskningsinstitutter. Særlig relevant for profesjon og ledelse i Den norske kirke, er det profesjonelle byråkratiet. Ut fra Mintzbergs (1989) struktureringsteori, kjennetegnes denne formen av en stor kjernevirksomhet, liten mellomledelse og få stabsfunksjoner i form av teknostruktur og støttefunksjon (Bolman & Deal, 2017, s. 79). Her innehar de ansatte kompetansen og ekspertisen som skal til for å løse arbeidsoppgaver. Rekruttering av kompetanse blir derfor viktig og en styringsform i seg selv. Disse faktorene gir en høy grad av spesialisering. Typiske eksempler er sykehus eller utdanningsinstitusjoner. Disse er i høy grad desentraliserte og mye beslutninger ligger i systemet. Selvstyring er utbredt.

Det profesjonelle byråkatiets fordeler er at strukturen bygger opp under godt faglig arbeid og selvstendighet. Utfordringer er rivalisering mellom profesjoner, motstand mot styring ovenfra, det å hindre realkompetanse hos andre som ikke har samme profesjonsutdanning, samt en konflikt mellom faglig kvalitet og økonomiske begrensninger

(Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 97). En annen innvending mot det profesjonelle byråkratiet, er treghet i møte med eksterne endringer. Selv om profesjonsutøverne streber etter faglig utvikling og oppdatering, betyr det ikke nødvendigvis at organisasjonen som helhet har endringskapasitet. Profesjonsutøverne kan oppleve større forpliktelse overfor faget, fagfeller og feltet enn mot organisasjonen de er ansatt i. Det er like fullt et betydelig innslag av byråkrati, med autoritet på toppen som vi kjenner fra embetsverket. Noen forskere argumenterer for at mykere styringsformer bidrar til å ivareta både profesjonenes kompetanse og styring på systemnivå (se kapittel 10 om verdibasert ledelse).

Profesjoner kalles ekspertyrker, og tilsvarende har det profesjonelle byråkratiet trekk av å være en ekspertorganisasjon (Strand, 2007, s. 28). Ekspertorganisasjoner kjennetegnes av få ledelsesnivåer og svakt hierarki, posisjoner basert på spesialisert kompetanse, yrkesmessig status og arbeidserfaring. De er arenaer for faglig spesialisering og dermed utstrakt autonomi. Lederrollen har vært knyttet til å være fagkyndig og i kontakt med arbeidsprosessene. Ledere har gode faglige resultater og status i laget. Organisasjonsforskeren Torodd Strand (2007, s. 270) poengterer at

ekspertorganisasjoner i offentlig virksomhet er gjerne innkapslet i byråkratisk pregede organisasjoner, eller de må ta styringssignaler fra dem. Byråkratilederen kan ha formelt høyere rang, men savner ofte faglig legitimitet hos ekspertene. Kyndighet brytes mot myndighet. Det skaper spesielle utfordringer i ledelse av ekspertorganisasjoner.

Spørsmålet, som besvares i bokens to siste kapitler, er hvordan profesjoner kan og skal ledes, ettersom de sjelden trenger eller etterspør instruksjoner, mål og oppgaver. Tilbakemeldinger kommer fra mottakerne av tjenestene, det være seg brukere, kunder eller klienter, i tillegg til egen vurdering eller respons fra kolleger i stedet for en overordnet. Det er et viktig poeng at «mange ledelsesoppgaver blir derfor nøytralisert i ekspertorganisasjoner» (Strand, 2007, s. 271).

Styring og ledelse i soknet

Et grunnleggende skille i organisasjons- og ledelsesfaget er mellom styring og ledelse. Disse begrepene belyser hverandre og fremstilles gjerne

som kontraster. Begge er imidlertid virkemidler for å koordinere organiserte virksomheter og gi dem retning mot fastsatte mål i samsvar med ønskede verdier (Ladegård & Vabo, 2010, s. 15). Røvik (2007, s. 46) definerer styring som «en sentralisert, direktivliknende påvirkning utøvd indirekte, bl.a. gjennom formelle strukturer og formaliserte prosedyrer og rutiner». Styring er formalisert og systemorientert.

Styring assosieres med administrasjon, regler og det å gjøre ting riktig – også gjennom å korrigere avvik. Sosialantropologen Tian Sørhaug (2010, s. 71–72) skriver treffende at «styring uten ledelse vet ikke hvor den skal, og ledelse uten styring kommer ikke noen vei [...] ledelse uten styring er blind, mens styring uten ledelse er tom». I motsetning er ledelse personorientert og forstås av Røvik (2007, s. 46) som en «desentralisert, direkte og gjerne dialogbasert påvirkning primært utøvd i relasjonen mellom den enkelte leder og ansatte». Ledelse som virkemiddel for innflytelse og endring skjer i relasjoner med rom for skjønnsutøvelse og håndtering av unntak. Strand (2007) konstaterer ledelse som opptatt av konstruktiv endring og tilpasning.

Ulike typer av styring og ledelse kan kombineres på forskjellige måter som gir ulike dynamikker. Mintzberg (1989) drøfter hvordan dynamikkene uttrykkes i konkrete organisatoriske kontekster. Den første kombinasjonen, mye styring og lite ledelse, betyr høy grad av kontroll og er velkjent i byråkratiet. Videre innebærer mye styring og mye ledelse produktivitet og forutsettes i mange moderne organisasjoner. En tredje sammensetning, mye ledelse og lite styring, preger entreprenørorganisasjoner med karismatiske ledere med kompetanse og teamarbeid. En siste type, lite styring og lite ledelse, gir rom for autonomi og nettverk og kjennetegnes av enkle og flate strukturer. Her inngår anarkistiske organisasjoner. Denne kan være særlig relevant for menigheter som er tilpasset stabile omgivelser og i mindre grad er endringsorienterte (Sirris & Askeland, 2021b). Med et omfattende og vagt formål som vanskelig operasjonaliseres entydig, finnes et mangfold av frikoblede delmål og tiltak:

En slik situasjon kan være preget av anarkistiske forhold, opportuniste eller sterke tradisjoner som ikke nødvendigvis gir gode resultater for demokratisk styring, hvor politisk folkevalgte organer skal ha ansvaret [...] mangler et stabilt og legitimt maktsenter som kan kontrollere organisasjonens ressurser og arbeide for et felles formål. (Johnsen, 2010, s. 181)

Denne dynamikken, lite styring og lite ledelse, har særlig relevans i nettverk hvor flere personer, grupper eller organisatoriske enheter må samhandle i erkjennelsen av et delt ansvar. Nettverk har flytende grenser og avhenger av styring gjennom prosessuell involvering. Samstyring indikerer at flere aktører deltar i styringen ved å koordinere ressurser og gi felles mål og retning (Røiseland & Vabo, 2012, s. 21). Menigheten kjennetegnes som organisasjonskontekst av en slik dynamikk (Sirris, 2021b).

Den norske kirke kan forstås fra ulike organisasjonsteoretiske perspektiver som bidrar til å beskrive og forstå kompleksiteten. Ulike tilnæringsmåter bør etter min vurdering ikke spilles ut mot hverandre. De begrepene som synes særlig relevante for å forstå kirken som organisatorisk ramme for profesjonene, er et systemperspektiv hvor ulike elementer inngår mer eller mindre koblet. Videre åpner hybriditet for nye kombinasjoner av organisatoriske trekk som vanligvis finnes atskilt. Det profesjonelle byråkratiet er en velkjent og utbredt form i samfunnet. Oppmerksomheten mot organisasjonskontekst og -typer gir også implikasjoner for ledelse. Drøftingen viser at selvstyring, autonomi og liten grad av kontroll og ledelse er å forvente i slike kontekster, inkludert menigheten.

Kirken som arbeidsplass

Fra overordnede teoretiske perspektiver som gjelder strukturer i organisasjoner, skal blikket nå rettes mot empiriske studier som gir innsikt i arbeidslivet i kirken.

Et godt sted å jobbe?

Høsten 2021 gjennomførte konsulentfirmaet Rambøll (2021) en medarbeiderundersøkelse på oppdrag av Den norske kirke. Alle ansatte i over 30 prosent stilling ble tilsendt spørreskjema. 6 000 personer svarte, noe som tilsvarte 71 prosent av de inviterte. Respondentene oppgav 4,2 (skala 1–5, 5 høyest) på engasjement og opplevelsen av et meningsfullt arbeid. Dette er en høy skår som innbefattet påstander som «Jeg yter mitt aller beste»; «Jeg yter gjerne en ekstra innsats når det er nødvendig»; «Jeg føler

at den jobben jeg gjør er meningsfull»; «Jobben min er ofte så inspirerende at tiden flyr»; «Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt». Videre fikk autonomi en samlet skår på 4,1, med påstander som «Jeg har tilstrekkelig frihet til å utføre mine arbeidsoppgaver på en god måte» og «Jeg har god anledning til å planlegge egen arbeidsdag». Ansatte rapporterte også at de får brukt egen kompetanse (4,3).

Hver tredje ansatt opplevde høyt stressnivå og utfordring med å balansere arbeid og fritid. 8,4 prosent meldte å ha opplevd trakassering. Hver fjerde ansatt oppgav at det er personkonflikter på arbeidsplassen, mens det var noe mindre forekomst av faglige negative konflikter. Samarbeidsklimaet fikk en samlet skår på 3,8. Med tanke på godt samarbeid med frivillige, var skåren 4,2. Ansatte erfarte mer relasjonsorientert (3,9) enn oppgaveorientert (3,6) ledelse. Ledere fulgte altså i mindre grad opp ansattes arbeid og mål for arbeidet. I en profesjonspreget virksomhet med ustrakt autonomi, er dette funnet ikke overraskende. Tett oppfølging er heller ikke alltid hensiktsmessig idet den kan uttrykke og innebære et element av kontroll.

Undersøkelsen fra 2021 viste stort sett samme mønstre som en lignende arbeidsmiljøundersøkelse blant 3 000 ansatte i Den norske kirke fra 2012 (Lau, 2012). Også denne gir et innblikk i kirken som arbeidsplass og av det psykososiale arbeidsmiljøet. Svært mange opplevde et godt arbeidsmiljø i kirken. Ulike aspekter ved meningsfullt arbeid ble fremhevet: 57 prosent oppgav at de har et kall, 65 prosent rapporterte at de «opplever et trosfelleskap med mine kolleger», mens 85 prosent var enige i utsagnet «Jeg opplever å være del av noe større gjennom arbeidet jeg gjør». Respondentene oppgav høy grad av jobbautonomi, et kjenne-tegn ved profesjonene. 81 prosent gav sin tilslutning til påstanden «Jeg har stor frihet i forhold til hvordan jeg utfører arbeidet mitt» (Lau, 2012, s. 23). Videre erfarer 64 prosent av kirkeansatte fleksibilitet i arbeidstiden, mens 79 prosent av respondentene rapporterer at de bruker sin kreativitet i jobben.

Men arbeidsmiljøundersøkelsen (Lau, 2012) kartla også en rekke utfordringer. Utbrenthet forekommer noe mer enn i arbeidslivet generelt. Videre ble fire typer utfordrende arbeidsforhold identifisert: arbeidskrav, lederutydelighet, eksterne forventninger og konflikter. To av tre

rapporterte om personkonflikter og fagkonflikter. Ansatte krysset av for konflikter med «brukere», samarbeidsutfordringer med frivillige og menighetsråd med urealistiske forventninger (Lau, 2012, s. 20). Når man ble syk, var det mye arbeid å ta igjen. Kirkeansatte syntes det dessuten var krevende å avspasere arbeidstid. 27 prosent krysset av usikkerhet hva gjelder hvilken leder som setter visjoner, mens 17 prosent oppgav klarhet om arbeidsoppgaver. 60 prosent mente at de to arbeidsgiverlinjene hadde ulike visjoner, men at lederutydelighet grunnet to linjer ikke var særlig belastende. 50 prosent av respondentene erfarte at arbeidsbelastningen og ansvar gav konstant tidspress, og medførte arbeid ut over vanlig arbeidstid (Lau, 2012, s. 29).

Flere funn i arbeidsmiljøundersøkelsen ble bekreftet i en mindre, kvalitativ studie samme år. Teologen Lars Johan Danbolt og samfunnsmedisineren Lars Lien (2012) utførte en intervjuundersøkelse i tre menighetsstaber med bredden av kirkelige stillingskategorier. Spørsmålene dreide seg om kirkelig ansattes opplevelse av sitt arbeid som meningsfullt. Forskerne oppdaget at arbeidstrivsel skyldtes tre forhold: for det første, en opplevelse av mening. Det hang sammen med at ansatte opplevde kirken som noe stort og viktig (stort prosjekt), at kirken betød noe helt spesielt i lokalsamfunnet (lokalt prosjekt), og at man gjennom å jobbe i kirken kunne realisere seg selv som arbeidstaker på en god måte (individuell prosjekt). Forskerne fant dessuten at meningsopplevelsen hang sammen med fellesskap og kollegialitet. Det tredje forholdet gjaldt opplevelsen av frihet og autonomi i arbeidet relatert til ledelse og organisering. Opplevelsen av frihet i arbeidet gjaldt innflytelse på egen arbeidstid og muligheten til variasjon i arbeidsoppgaver. En god balanse mellom strukturer og frihet muliggjør kreativitet og arbeidsglede. Den største trusselen mot trivsel ble oppfattet som byråkratisering i kirken.

Oppsummert ser vi at tidligere studier viser at kirkelige ansatte opplever det som meningsfylt å være ansatt i kirken, samtidig som det finnes særskilte utfordringer. De nevnte undersøkelsene (Danbolt & Lien, 2012; Lau, 2012; Rambøll, 2021) dokumenterer kirkeansattes opplevelser og vurderinger. Kirken tilbyr rike muligheter for meningsfullt arbeid. Men dette bildet kan nyanseres av noen aktuelle utfordringer som relativt nylig er satt på dagsordenen – kirkestreik ved inngangen til 2021 og

rekruttering, altså hvordan unge mennesker stiller seg til kirkelig utdanning og stilling.

Kirkestreik

Et stykke verdenshistorie utspilte seg i Den norske kirke ved årsskiftet 2020–2021.¹ Kirkestreik lyder urealistisk, men ble for første gang virkelighet 12. desember 2020. Streiken skjedde på bakgrunn av at tariffforhandlingene i oktober samme høst ble brutt. Partene var 10 av 22 fagforeninger, inkludert Presteforeningen, KUFO, Diakonforbundet og Creo; kateketers, diakoners og kantorers fagforeninger. Disse møttes deretter i mekling, som heller ikke førte frem. Stridens kjerne var at arbeidstakersiden ønsket å videreføre en seksårig avtale inngått mellom staten og fagforeningene i 2015. Denne avtalen kompenserte prestene med fem lønnstrinn grunnet opphør av boplikt i tjenestebolig. Arbeidstakersiden ville at fremtidens prester også skulle få økonomisk kompensasjon tilsvarende tillegget. Arbeidsgiver på sin side viste til tidligere enighet om at avtalen kun var en tidsbegrenset overgangsordning. Det var steile fronter, og uenighet om årsaker og argumenter ble luftet i avisenes debattspalter og i sosiale medier. Ansvarsforholdene ble tydelig – og høyst forskjellig – formulert av de involverte partene og kommentert av andre. Partene var dog skjønt enige om at situasjonen var uønsket. Streiken ble avsluttet etter at partene, 10 av 22 fagforeninger med partsforhold til KA, kom til enighet 11. januar 2021. I hele perioden var til sammen 58 kirkelig ansatte blitt tatt ut i streik. Streiken bekreftet pandemi-året 2020 som et egenartet år.

Hvilke utviklingstrekk lå til grunn for streiken? Den direkte foranledningen som gjorde det legitime streikevåpenet tilgjengelig, var Presteforeningens vedtak i 2012. Etter atskillig intern debatt opphevet fagforeningen sin selvpålagte reservasjon mot streik. Det tok altså åtte år før streik ble tatt i bruk. Den interne debatten, både i 2012 og da streiken pågikk, reiste spørsmålet om det er riktig at prester og kirkens ansatte kan streike. Noen mente det var teologisk uholdbart, og at man burde stå

1 Avsnittene om kirkestreiken bygger på min kronikk «Pretestreik i tidens fylde» i *Vårt Land* 16. desember 2020.

i tjenesten tross ytre rammevilkår. Andre fremhevet at rettferdighet er en kristen verdi som ikke er selvsagt, men som må kjempes for i arbeidslivet.

I et lengre historisk perspektiv har norsk arbeidsliv endret seg betraktelig fra slutten av 1800-tallet. Det vokste frem organiserte fagforeninger også blant kirkelig ansatte som fremmet arbeidernes interesser. Fagforeningene bidro til yrkesgruppenes profesjonaliseringsprosjekt. På 1900-tallet ble generelle arbeids- og lønnsvilkår omfattet av styrket norsk arbeidslovgivning. For eksempel ble ti timers arbeidsdag innført i 1897. I 1915 ble arbeidsuken fastsatt til 54 timer, og fire år senere 48 uke-timer. Dette endret seg i 1959 til 45 timers arbeidsuke (Sirris, 2016, s. 93). Prestene hadde ikke regulert arbeidstid før 2016. Det er et særnorsk fenomen at kirkeansattes lønn og arbeidsvilkår fastsettes gjennom forhandlinger. Den norske kirke er også blant de få trossamfunn i verden hvor arbeidstakerorganisasjoner har streikerett. I et historisk perspektiv er det interessant at prester streiker, gitt deres tidligere status som embetsmenn integrert i det norske statsapparatet. Embetsmenn hadde ikke streikerett. Tradisjonelt er det arbeidere som har gått til streik.

Embetsmannsstatusen ble avviklet i to faser: for prester i 1989, og for biskoper i 2012. Deretter ble presters, prosters og biskopers status som statstjenestemenn avviklet i 2017, da arbeidsgiveransvaret ble overført til rettssubjektet Den norske kirke ved Kirkemøtet og Kirkerådet. Dette er viktige sider ved utviklingen av rammene for presteprofesjonen som skiller seg fra kantorer, diakoner og kateketer. De 1 300 presteårsverkene i Den norske kirke inngår i kirkens eldste profesjon. På tross av endrede rammer og vilkår, viser den tydelig kontinuitet gjennom århundrene. Prestene har gjennom historien ivaretatt helt sentrale funksjoner i menighetene. Forkynnelse av Ordet og forvaltning av sakramentene har særpreget prestatjenesten på tvers av historiske og geografiske avstander. Flere stillingskategorier og spesialiseringer kom fra 1960-tallet og endret prestenes arbeidsforhold. Profesjonalisering innebærer økt kompetanse. Tross spesialiseringer i menigheten, har presten beholdt sitt generalistpreg gjennom sin involvering på de fleste områder i menighetslivet.

Kirkestreiken tydeliggjør også hvordan kirken før og etter statskirkeoppløsningen har bygget ut arbeidsgiversiden, i takt med endringer i statsforvaltningen. Tjenestemannsloven og prostereformen var en del

av utviklingen. Kirkeloven av 1996 gjorde den lokale kirke til selvstendig arbeidsgiver. Som konsekvens av lovendringen i 2017 med virksomhetsoverdragelse fra kirkedepartementet til rettssubjektet Den norske kirke, skjedde det tilsvarende med kirken nasjonalt. Arbeidsgiveransvaret for kirkelige ansatte ivaretas av en fristilt folkekirke og dens folkevalgte organer. Ulike reformer har søkt å bedre arbeidsforholdene gjennom profesjonalisering av arbeidsgiveransvaret. Ansatte har fått tilrettelegging for avspasering, kompetanseheving og mer oppfølging. Ledelse ble en løsning på flere problemer, ikke minst å bedre ansattes arbeidssituasjon. Endringene imøtekom arbeidsmiljøloven som setter krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Kirkestreiken viser at det har skjedd en likedanning med andre yrker. Prestenes bopliktordning ble avsluttet i 2015. Arbeidstidsavtalen for prester ble innført fra 2016. Den fastsatte arbeidsuken til 35,5 timer og krevde at arbeidstid måtte planlegges og rapporteres. Prestetjenesten var ikke lenger en særlig uavhengig stilling. Endringene innebærer økt regulering av prestatjenesten, definert arbeidstid og dermed fritid. En effekt er alminneliggjøring i den forstand at prestene i større grad ligner mer på andre yrker. Andre fagforeninger ble også med på streiken, som kirke-musikere i Creo og kateketer og menighetspedagoger i Kirkelig undervisningsforbund. Også Akademikerforbundet og Utdanningsforbundet tok ut medlemmer på kirkesektoren i streik. De ulike fagforeningene begrunnet dette i gjensidig solidaritet. Flere oppslag i dagspressen og i sosiale medier brukte parolen «vi streiker for kirkens fremtid».

En fortolkningsnøkkel er å se på streiken som prestatjenestens overgang fra en tradisjonell profesjonslogikk til et moderne yrke underlagt arbeidslivets spilleregler. Dagens presterolle uttrykker både en tradisjonelt kallsbasert profesjon og et moderne yrke (se kapittel 7). Som beskrevet i kapittel 1, er profesjonslogikk både tankemønstre og språk som utvikles gjennom utdanning og praksis. Arbeidstidsavtalen ble støttet av fagforeningene som fremstilte den som en hjelp til prioritering og konsentrasjon om kjerneoppgavene. Streiken og aktuelle debatter viser hybridiseringer hvor elementer fra profesjonslogikken og arbeidslivslogikken kombineres og i noen tilfeller smelter sammen. *Kirkestreik* som nyord har sin opprinnelse i både profesjonslogikken og arbeidslivslogikken.

Streiker eksemplifiserer hvordan prester og andre profesjoner er underlagt de samme rammene for arbeidsvilkår og spilleregler for konfliktløsning som andre sektorer i samfunnet. Det har skjedd en likedanning med alminnelig arbeidsliv.

Streiken hadde en interessant timing. Streikens bakgrunn var ikke bare avbrutte tarifforhandlinger. Den fikk trolig økt mediaoppmerksomhet grunnet koronatidens stengte kirker og avlyste gudstjenester, for det var adventstid og folkekirkens høysesong stod for døren. Kirkestreiken var en respons fra kirkeansatte på det de opplevde som for dårlige arbeidsforhold for seg selv, men også for fremtidens kirke. Deres argument kan derfor også sees i lys av en kritisk rekrutteringssituasjon til kirkelige profesjoner. Det er også viktig at en fersk rapport fra konsulentfirmaet PricewaterhouseCooper (2020), hvor lønn riktignok ikke var et hovedtema, aktualiserte rekrutteringssituasjonen i en kirke som mangler profesjonsutøvere. Som jeg kommer tilbake til, blir ikke fagligheten synlig for ungdom som vurderer fremtidig yrkeskarriere. Det kan synes som om disse stillingskategoriene ikke anses som virkelige profesjoner.

Kirkens rekrutteringsutfordringer

Hvilke tiltak kan bøte på mangelen av studenter på profesjonsutdanningene og lave søkertall til kirkelige stillinger? Hva kan gjøre kirken til en mer attraktiv arbeidsplass? Slike spørsmål har de siste årene blitt møtt med strategier og handling idet svak rekruttering har blitt satt på sakskartet. En viktig milepæl var da Kirkerådet i 2017 (KR 19/17) vedtok å etablere et treårig rekrutteringsprosjekt. Målet var at flere skulle søke og fullføre profesjonsstudier og søke profesjonsstillinger og forbli i kirkejobb. Alderssammensetningen blant ansatte kombinert med lave studietall, var grunnlaget for en sterkere og mer helhetlig rekrutteringssatsing til de vigslede stillingene. Tallene viser at i årene 2014–2016 startet færre enn 50 studenter på teologistudiet. Samtidig var 30 prosent av prester i Den norske kirke over 60 år, og 60 prosent over 50 år. Norge går årlig med 30 prester i minus, og i 2024 kan det være 200 ledige prestestillinger (Kirkerådet, 2017). Rekrutteringsutfordringer kan handle om forskjeller mellom generasjoner. Generasjon Y betegner de som er født etter 1980 og

oppvokst i velferdssamfunn og må ta stilling til mange valg. Endringer er regelen, ikke unntaket. Mange ungdommer er ressurssterke og tar høyere utdanning. De er karrierebevisste, dedikerte og opptatt av samfunnsansvar. Trendforskere peker på konsekvenser for arbeidslivet i form av økt gjennomtrekk og færre fast ansatte (Birkinshaw, 2014).

Det er også manglende rekruttering til kirkelig undervisning. I 1995 var det rundt 200 kateketstillinger i Den norske kirke, mot 158 i 2019. I tillegg kommer 408 menighetspedagogstillinger og 365 menighetsarbeidere. NOU-en ... *til et åpent liv i tro og tillit* (2000: 26) anslo behovet for kateketårsværk med ytterligere 500 årsværk og trosopplærere med 300 årsværk. Andelen undervisningsansatte i Den norske kirke i 2019 er atskillig lavere enn måltallet før trosopplæringsreformen.

Rekrutteringsmangelen er satt under lupen av forskere. MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn og VID vitenskapelige høyskole har samarbeidet om forskningsprosjektet *Studium, profesjon og rekruttering* (SPOR), økonomisk støttet av Kirkerådet. Prosjektet munnet ut i et temanummer av *Tidsskrift for praktisk teologi* (1/2019). I artikkelen «Den fantastiske jobben som ikke frister. Kirkeaktive ungdommers ambivalente forhold til kirkelige profesjoner» (2019) undersøker Fredrik Saxegaard (2019) hvordan kirkeaktive ungdommer reflekterer omkring en mulig kirkelig utdanning og arbeidsplass. Basert på intervjuer med ungdommer som er engasjert i kirkelig arbeid, undersøkes om de vurderer å utdanne seg til profesjoner som arbeider på det feltet ungdommene engasjerer seg i. Funnet er at ungdom i liten grad vurderer kirkelig utdanning og yrke. Kirken sees å tilhøre fritidssfæren, og er ikke relevant som yrke. Det er en klar indikasjon på at ungdommene ikke vurderer stillingene som profesjoner. Det forklares med at kirken oppleves marginalisert og stigmatisert. Å representere den som ansatt, blir krevende. Ungdommene verdsetter relasjoner og det sosiale miljøet. Men ungdommene etterlyser kunnskapstradisjoner, er intellektuelt nysgjerrige og ønsker en mer «kunnskapsorientert» utdanning. Astrid Sandsmark (2019) intervjuet fire kateketer som rekrutterer til ungdomsmiljøet, men ikke til kirkelig jobb. Noen kateketer opplever at ungdommene ikke oppfatter kirkejobb som et «ordentlig» yrke. Både prester og kateketer rekrutterer til frivillig tjeneste og engasjement i menighet, men mindre til utdanningsløp. Dette

inntrykket ble bekreftet gjennom Kari Jordheims (2019) spørreundersøkelsene blant studenter på kirkelige utdanningsprogrammer. De 225 respondentene understreker betydningen av at ansatte rekrutterer gjennom å gi ansvar. Terese Bue Kessel (2019) undersøkte soknepresters bidrag i et rekrutteringsperspektiv. Hun fant ut at soknepresters oppgaver i stor grad er organisert bort fra kontakt med unge. Prester kunne erfare at andre ansatte ikke inkluderte dem i barne- og ungdomsarbeid og ungdomsgudstjenester. Enkelte prester valgte å bruke fritiden til å engasjere seg i dette arbeidet, selv om arbeidsplanen ikke gav rom for det. Det bidrar ikke positivt til rekruttering, understreker Kessel.

PwC-rapporten *Hvordan kan Den norske kirke bli mer attraktiv som arbeidsgiver?* (PricewaterhouseCooper, 2020) ble bestilt av Kirkerådet. Funnene ble fulgt opp av rekrutteringsprosjektet i den varslede kirke-møtesaken om *Rekrutteringsstrategi for Den norske kirke* (KR 05/21). Kirkerådssak 84/20 beskriver et vellykket «Rekrutteringsprosjektet 2018–2020» og en positiv utvikling i antall søkere til kirkefaglige studier. Prosjektet viste rekrutteringsutfordringenes omfang og kompleksitet. Funnene fra kirkens rekrutteringsprosjekt synliggjør at Den norske kirke trenger å utvikle en kultur og organisasjon som tiltrekker og engasjerer både unge mennesker og andre som ønsker nye utfordringer i arbeidslivet eller en karriereendring og som samtidig engasjerer, utvikler og beholder medarbeiderne. Potensialet ligger i at kirken beveger seg bort fra prosjekt-baserte og punktvis rekrutteringssatsinger, til et strategisk, tverrfaglig og helhetlig arbeid med rekruttering (KR 05/21, s. 1). Saksdokumentene utkrystalliserer en rekrutteringsstrategi for Den norske kirke (KR 05/21) som vektlegger at kirkeansatte er nærværende i ungdomsarbeidet og tilrettelegger for at unge kan involveres, også gjennom å utfordre dem. I tillegg til lokal innsats og bevisstgjøring av kirkelige ansatte, arbeider Den norske kirke sentralt med en HR-strategi som også løfter frem kvalitetene med å arbeide i kirken og viser kirken som et godt arbeidsmarked med bruk for ulike kompetanser. Strategien bygger opp under profesjonenes stilling, men det brukes allmenn terminologi fra arbeidslivet samtidig som selve profesjonsbegrepet er nedtonet. Det uttrykker en deprofesjonalisering. Det er derfor interessant å se nærmere på hvordan prest, diakon, kateket og kantor omtales i den kirkelige diskursen.

Kirkens profesjonsmønster

Kirkefag

De fire profesjonene prest, kantor, kateket og diakon kalles også kirkefagstillinger. Kategorien omfatter også stillinger på bispedømmenivå og ikke-vigslede stillinger som diakonimedarbeider, menighetspedagog og organist/kirkemusiker. Kirkefag er et mye brukt begrep i Den norske kirke, men i liten grad definert. Det samler opp en rekke kunnskapsområder som teologi, tjenesteteologi, embetsteologi, kateketikk, kirkelig undervisning, diakonivitenskap, kirkemusikk og liturgikk. For å se hvordan kirken forstår og bruker begrepet, er en særskilt utredning relevant (Kirkerådet, 2020b). Kirkerådet nedsatte i 2019 et kirkefagutvalg som i 2020 leverte en rapport om forvaltningen av kirkefag. Her forstås kirkefag som «fag som er knyttet til utførelsen av kirkens kjernevirksomhet og oppdrag. I dette inngår det meste som ikke er ren forvaltning og administrative støttefunksjoner» (Kirkerådet, 2020b, s. 5). I denne definisjonen er det et positivt element, nemlig kirkefag forstått som kjernevirksomhet og utførelsen av kirkens oppdrag. Men den inkluderer også en negativ avgrensning idet kirkefag skjelves fra støttefunksjoner som forvaltning og administrasjon. *Ad ministrare* er latin og betyr til/for tjenesten og kan således forstås som støttefunksjoner (Frank, 2007, s. 48) for profesjonenes arbeid som utgjør kjernevirksomheten. Administrasjon refererer oftest til hverdagens oppgaver som følger opp allerede fastsatte regler, rutiner og mål. Ofte vil administrasjon være synonymt med kontorarbeid. I likhet med Harald Askeland (2021b, s. 165), ser jeg administrasjon som en integrert og nødvendig del av ledelsespraksis. Her ligger også planlegging av arbeid, kontrollfunksjoner og rapportering.

I denne forståelsen strekker kirkefag rimeligvis seg noe bredere enn de fire profesjonene som er fokuset i denne boken. I tillegg til profesjonsutøverne som driver kirkefaglig arbeid, viste utredningen at det i september 2019 var 124 personer fordelt på 105 årsverk ansatt i kirkefagforvaltning på bispedømmenivå og i Kirkerådets sekretariat. Tema og fagområder som inngår i en bred forståelse av kirkefag er en bred vifte av oppgaver: diakoni, kirkelig undervisning, kirkemusikk, kultur, misjon, ungdom, inkludering, samisk kirkeliv, rekruttering, kirkebygg, kirkekunst eller

kirkeinventar, pilegrim, gudstjeneste, forordning, sokneendring, demokratiutvikling, kjønn og likestilling (Kirkerådet, 2020b, s. 6).

Utvalgets rapport tydeliggjør sammenhenger mellom profesjon og ledelse. Mer presist omhandler den kompetanseutvikling av kirkefag som et eksplisitt lederansvar. Rapporten presenterer funn fra en spørreundersøkelse blant landets proster og kirkeverger om hvilke kirkefaglige læringsarenaer som bør utvikles. 78 av 104 proster og 132 av 432 kirkeverger svarte. Prostene ønsket flere samlinger på prosti- eller fellesrådsnivå og regionale fagdager og konferanser. Kirkevergene foretrakk å prioritere fagsamlinger på prosti- eller fellesrådsnivå fremfor regionale samlinger. Det er dermed grunnleggende likheter mellom proster og kirkeverger om synet på kirkefaglige læringsarenaer. Men bare halvparten så mange kirkeverger som proster ville styrke nasjonale tilbud. Når det gjelder utvikling av kirkefag, svarte dobbelt så mange kirkeverger som proster at de ikke erfarte manglende tid og penger når det gjaldt å støtte ansattes deltakelse på åpne og frivillige konferanser og fagdager. Mens prostene opplevde tid som viktigste mangel, var fraværet av penger en utfordring for kirkevergene (Kirkerådet, 2020b, s. 28). Slik det er nå, skjer fagutvikling gjennom felles arrangementer på ulike nivåer. Både proster og kirkeverger rangerte hensikten med arrangementene. Begge lederkategorier oppgav de ansattes motivasjon og inspirasjon som det viktigste målet, med over 50 prosent oppslutning. Det nest viktigste målet fikk 30 prosent oppslutning; de ansatte videreutvikler arbeidet i sin menighet.

En annen kilde til kirkelig selvforståelse hva gjelder kirkefag, er rapporten *Samhandling i en selvstendig folkekirke* (Kirkerådet, 2021). Kirkefag forstås her noe smalere som «de tradisjonelle kirkelige fagområder (teologi, kirkemusikk, kateketikk, diakoni)» (Kirkerådet, 2021, s. 11). Flere steder i rapporten profileres kirkefag ved å skjelne det fra andre oppgaver i soknet, som kirkebygg- og gravplassforvaltning, økonomi og administrasjon. «Med kirkefaglig kompetanse menes først og fremst kompetanse i teologi, jf. prestenes sentrale rolle i lokalkirken, men om mulig på andre av de kirkefaglige områdene diakoni, kateketikk og kirkemusikk» (2021, s. 55). Delrapport 2 om biskopens rolle (Kirkerådet, 2020a, s. 41) knytter kirkefag til «all den kunnskap som må til for å kunne vekke og nære det kristelige liv». Kirkefag relateres til fagledelse (Sirris, 2018a). Et sentralt

spørsmål i denne rapporten som utreder prostifellesrådet, er: Hva kreves av kompetanse for å ha stillingen som leder? (Kirkerådet, 2021, s. 56):

Ved overføring av arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene og klargjøringen av biskopens leder- og tilsynsrolle, vil det bli et økt behov for kirkefaglig kompetanse hos den daglige ledelsen i prostifellesrådet fordi:

- Den som skal lede de kirkefaglige ansatte, må selv ha kirkefaglig kompetanse.
- Den som skal ivareta dialogen med bispedømme, menigheter og andre prostier om kirkefaglige forhold, må selv ha kirkefaglig kompetanse.

Tjenestemønster

De kirkelige profesjonene kategoriseres som kirkefagstillinger, men også som tjenester. Et nyttig begrep i denne sammenheng, er tjenestemønster. Dette kan forstås som kirkens organisering og forståelse av sine vigslede tjenester (Lalim, 2020). Ifølge profesjonsforskeren Solveig Christensen (2013, s. 202, utheving i original) henviser tjenesteforståelsen i Den norske kirke til to forhold, tjenestens egenart og funksjon:

Egenart refererer til kirkens oppdrag, som er å forkynne kirkens budskap og forvalte sakramentene [...]. Dette er kirkens *konstitusjonelle* – eller institusjonelle – side. Funksjon refererer til hvordan tjenester og oppgaver best kan organiseres for å utføre oppdraget. Dette er kirkens *konstruerte* – eller organisatoriske – side.

Tjenesteforståelsen kan ikke sies å være endelig avklart, men fordrer fortsatt teologisk refleksjon. Spørsmålet om tjenestenes egenart og forholdet mellom dem inngår i embetsteologisk diskusjon over flere tiår. Bakgrunnen er Confessio Augustana artikkel 5 (CA5) som angir kirkens kjerneoppgaver:

For at vi skal komme til denne tro, er det innstiftet en tjeneste med å lære evangeliet og meddele sakramentene. For ved Ordet og sakramentene som midler blir Den Hellige Ånd gitt, han som virker troen, hvor og når Gud vil, i dem som hører evangeliet, nemlig at Gud, ikke for våre fortjenesters skyld, men for Kristi skyld, rettferdiggjør dem som tror at de blir tatt til nåde for Kristi skyld.

Et avgjørende spørsmål har vært om CA5 kun gjelder prestetjenesten, altså en endimensjonal tjeneste, eller om tjenesten er flerdimensjonal og dermed kan romme andre tjenester. Kirkens tjenestestruktur og forståelse

av de innbyrdes tjenestene har vært berørt i en rekke kirkelige utredninger. Teologen Ingvild Bjørnøy Lalim (2020) påpeker at embetet har fått en styrket funksjonell forståelse, i motsetning til en personal forståelse som stod sterkere tidligere. I begynnelsen av 2000-tallet har et funksjonelt tjenestesyn vunnet frem. Eksempelvis sees diakontjenesten i Den norske kirke som en omsorgstjeneste, mens den i øvrige kirkesamfunn er en geistlig assistentoppgave. I utredningen *En flerdimensjonal ordinert tjeneste* (Kirkerådet, 2008) tas det til orde for å endre terminologien slik at den samsvarer med kirkens ønskede tjenestemønster. Dette innebar å bytte ut embete med tjeneste og «tredelt» og samle(-diakoniat) med «flerdimensjonal». Denne utredningen fikk imidlertid liten tilslutning.

En viktig historisk bakgrunn for tjenesteforståelsen i Den norske kirke, er begrepet tjenstedifferensiering. Dette oppstod på 1960-tallet og tok utgangspunkt i at de ulike tjenestegruppene er uttrykk for ett og samme embete, prestens. Et sentralt anliggende er hvordan prestatjenesten forholder seg til de tre øvrige tjenestekategoriene diakon, kateket og kantor (Sirris et al., 2021). Birkeli-kommisjonen, også kalt Reform-kommisjonen, ble dannet i 1965 og la i 1969 frem rapporten *Reform i Den norske kirke*. Teologisk tar utredningen utgangspunkt i kirken som Kristi kropp. Samtidig tar den høyde for sosiale endringer som har skjedd siden krigen. Her brukes tjenstedifferensiering som begrep. I en tidlig fase av utredningsprosessen inngikk refleksjoner om hvordan de vigslende tjenester kan utledes av prestatjenesten, nærmere bestemt tjenesten med ord og sakrament som omtales i CA5. Har andre tjenester aspekter av den helhetlige prestatjenesten? Det var viktig å profilere spesialiserte tjenester ulikt, men samtidig gi et felles fundament og se dem i sammenheng. Med utgangspunkt i kateketens perspektiv beskriver teologen Jan Ove Ulstein (2019, s. 189) det slik:

I denne situasjonen treng ein meir spesialisering i det kyrkjelege arbeidslivet. Presten kan ikkje dekke alle behova åleine. Lutherdommen har berre eitt embete, slik det er skildra i Confessio Augustana (CA) V – ei teneste til å forkynne til tru og forvalte sakramenta. Differensieringa gir diakonen og ikkje minst kateketen plass i same embete. Kateket-stillinga er ny, eller ny-utforma på slutten av 60-talet.

Katekettjenesten ble lovfestet i 1969. Det var flere uklarheter om katekettjenestens forhold til presteembetet og ansvarsområder. Vigsling er sentralt

her, siden det innebærer både teologisk og institusjonell klargjøring av hva man vigsler til (Aksøy, 2019). Askeland og Hegstad (2021, s. 52) drøfter uklårheter om tjenestenes teologiske begrunnelse. Prestetjenesten har hatt et solid fundament i kirkelig tradisjon: «Gjennom begrepet tjenstedifferensiering forsøkte man en tid å låne noe av den teologiske begrunnelsen for prestatjenesten. Særlig gjaldt dette tjenesten som diakon, kateket og kantor.» Disse henter nå begrunnelse fra teologisk diskurs, mens kirkeverger og daglig leder henter fra en allmenn organisatorisk og ledelsesfaglig diskurs. Gitt evangeliets sentrale plassering i CA5, har det vært debattert hvor langt evangeliefremføring kan forstås. Eksempelvis vektlegger kirken at diakoni er evangeliet i handling. Det kan tale for at diakonatet kan forstås i rammen av embetet. Men debattene handler også om tolkningen av CA5 og hvorvidt bekjennesskriftet er et tidsuttrykk for prestatjenestens særstilling, eller også kan romme en bredere forståelse. Her kan det også stilles spørsmål om hvorfor noen vigsles, mens andre ikke vigsles.

Er noen tjenester mer nødvendige enn andre? Teologen Trond Skard Dokka tar utgangspunkt i Jesu sendelse av apostlene som skjer forut for det kirkelige fellesskapet. Embetet er en funksjon av evangeliet og dermed uavhengig: «Når evangeliet ved denne tjenesten når mennesket, blir kirka til» (Dokka, 2000, s. 325). Prestembedet er en prinsipiell teologisk størrelse som er skapt av evangeliet, selv om den har en kontekstuell utforming som kan variere. Prestetjenesten er dermed nødvendig for kirken. Teologen Harald Hegstads (2009) utgangspunkt er kirkens fellesskap og en tjenestetologi basert på 1 Kor 12. Noen må ivareta forkynnelse av Ordet og forvaltning av sakramentene, og dette er lagt til funksjonen prest som ivaretar konkrete oppgaver på vegne av fellesskapet. Det er et mangfold av tjenester, og ikke grunnlag for under- og overordning: «Det eneste kirken ikke kan greie seg uten er evangeliet, og at noen forkynner det» (Hegstad, 2009, s. 142). Det synes ikke å være ett svar på spørsmålene som er drøftet, men ulike syn trekker veksler på forskjellige begrunnelser.

Vigsling

Hittil i Den norske kirke har begrepet ordinasjon vært benyttet eksklusivt for prester. Alterboken av 1920 fikk i 1949 et tillegg, *Innvielse av lege*

kristne til menighetstjeneste. Etter at menighetsstabene vokste frem fra 1960-tallet, har det aktualisert spørsmålet om tjenesteforståelse. Lov om katekettjeneste kom i 1969. Loven for diakonene kom i 1985, og vigslingsliturgien året etter. Hva vigsling er og hva man vigslers til, har lenge vært uklart. I 1994 inngikk Den norske kirke en avtale om fullt kirkefelleskap med de øvrige lutherske folkekirkene i Norden og Baltikum, samt i de irske og britiske anglikanske kirker. Porvoo-avtalen bidro til at vigsling ble et viktig kirkelig anliggende (Hegstad, 2009). Utredningen *Embetet i Den norske kirke: Innstilling fra en arbeidsgruppe nedsatt av Kirkerådet*, også kalt Skjevesland-utvalget, skriver at vigslingsforståelsen i praksis er «overlatt til ordinator og ordinandens egen fortolkning» (Kirkerådet, 2001, s. 53). Utvalget var delt i synet på diakontjenestenes plassering innenfor eller utenfor det ene embetet. Selv om Kirkemøtet åpnet for en forståelse som inkluderte diakonatet som del av embetet, vedtok Bispemøtet (BM 03/10) at diakonatet «står på et solid selvstendig teologisk grunnlag». En sentral kilde til Den norske kirkes nåværende forståelse av tjenestene, er Bispemøtets uttalelse om diakontjenesten (BM 03/2010) (Bispemøtet, 2010). Denne inneholder en prinsipiell tenkning som Kirkemøtet har lagt til grunn også for kateket- og kantortjenesten. Her tas et oppgjør med tjenstedifferensiering; at de ulike tjenestene forvalter ulike deler av en og samme tjeneste. Bispemøtet betonte et fellesskap av ulike tjenester med egenart. Bispemøtet understreket også at det ikke er noen prinsipiell forskjell på ordinasjon og vigsling. Prestetjenesten skulle fortsatt ivareta sakramentsforvaltning, men biskopen kan gi fullmakt til andre vigslede:

Heller enn å forstå ulike konkrete tjenester som ulike aspekter ved én enkelt tjeneste, er det etter Bispemøtets mening mer sakssvarende å forstå dem som selvstendige tjenester innenfor rammen av fellesskapet av tjenester i kirken. Dette svarer bedre til tanken om kirken som en kropp med mange ulike lemmer (1 Kor 12), der enheten er forankret i kroppen som helhet, ikke i relasjonen til ett bestemt lem. Nettopp gjennom sin forskjellighet bidrar de ulike tjenestene til kirkens felles liv og oppdrag. Innenfor fellesskapet av tjenester har noen tjenester det til felles at de er vigslede tjenester. Hver på sin måte er de satt inn under et særlig ansvar og en særlig forpliktelse. Vigslingen innebærer imidlertid ingen særskilt åndelig verdighet eller status utover det andre døpte har. Det som kvalifiserer de ulike vigslede tjenestene er ikke selve det å være vigslet, men den tjeneste det vigsles til. Sentralt i de ulike vigslingsliturgier står derfor omtalen av hva man vigsles til. (Bispemøtet, 2010, s. 5)

Innenfor fagfeltet profesjonsstudier, kan vigsling til tjeneste vurderes som et kirkelig særtrekk (Gilje, 2014). Som vi ser, henger forståelse av tjenestene sammen med begrepet vigsling som ble aktualisert gjennom tjenstedifferensiering. Kirkefaglige stillinger og tjenestegrupper brukes oftest synonymt med vigslede stillinger. Som jeg har beskrevet, kan kirkefag omfatte flere oppgaver enn de som ivaretas av de fire tjenestegruppene som vigles. Det betyr at kirkefag rommer mer enn vigslede stillinger, selv om det er betydelig overlapp. I profesjonsteorien kan vigsling forstås som en type sertifisering (Smeby, 2008, s. 87) i betydningen organisasjonens godkjenning av kandidater og deres innsettelse i stillinger. Begrepene ordinasjon og vigsling er brukt om hverandre.

Ordinasjon har tradisjonelt vært knyttet til prestatjenesten. «På latin benyttes ordene *consecro*, av *sacro*, 'hellig', og *ordinatio*, som har en mer alminnelig bakgrunn (av *ordo*) og betyr utnevning av embetsmenn generelt» (Aarflot 1994:2). Det finnes altså en nyanseforskjell – ordinasjonsbegrepet ble brukt om presten fordi det henviste til prestens dobbelte ansvar, både religiøst og verdslig/juridisk. (Aarflot, 1994, s. 2, referert i Christensen, 2013, s. 204)

Å helliggjøre innebærer å vies til noe guddommelig og gjøres ukrenkelig. Frem til 1989 var prester utnevnt i statsråd og dermed embetsmenn. Deretter ble tilsettingsmyndigheten delegert til bispedømmerådene. Vigslingsbegrepet brukes bredere enn ordinasjon og kan være synonymt med innvielse, velsignelse og godkjenning:

Vigsle eller vie (av tysk *weihen*) betyr å gjøre noe hellig ved at det gis til Gud, avsondres for Gud for at det skal tilhøre Gud på en særskilt måte. Slik blir både kirkehuset og prestens liv vigslet på hver sin måte til «hellige rom» som det gjelder særskilte vilkår for. (Aarflot, 1994, s. 2, referert i Christensen, 2013, s. 207)

BM 3/2010 (Bispemøtet, 2010, s. 3–4) *Diakontjenesten i kirkens tjenestemønster*, beskriver vigsling slik:

Helt fra nytestamentlig tid har mennesker med kall til visse tjenester blitt innviet til tjenesten gjennom håndspåleggelse og bønn (jf. 1 Tim 4,14; 2 Tim 1,6; Apg 13,1-3). I Apostlenes gjerninger hører vi om sju menn som ble valgt ut til å «gjøre tjeneste ved bordene» som ble innviet av apostlene «som ba og la hendene på dem» (Apg 6,1-6). I teologisk og kirkelig språkbruk er en slik handling gjerne blitt betegnet som «ordinasjon» eller «vigsling». Først i nyere tid, og etter at de aktuelle stillingskategorier var innarbeidet, har Den norske kirke sett grunnlag for å gjøre vigsling obligatorisk for andre enn prestene. I de gjeldende

slike liturgier i Den norske kirke brukes begrepet «vigsling». Vigsling forstås da som en gudstjenestelig handling der kirken innsetter en tjener ved at vigslingen formidler kallelse, velsignelse, og sendelse. Vigslingen er en charismatisk handling hvor menigheten ber Ånden gi den vigslede sine gaver. I vigslingen bekreftes at kirken har funnet den som vigsles egnet til tjeneste, og den som vigsles lover å utføre sin tjeneste i troskap mot kirkens lære og det oppdrag som er gitt i tjenesten. Vigslingen rommer også et element av utsendelse. En vigsling er ikke tidsbegrenset, men tar sikte på en livslang tjeneste. Fordi vigslingen gjelder hele kirken, utføres vigslinger i Den norske kirke av biskopen.

Teologen Stephanie Dietrich (2011, s. 102) understreker at samtlige vigslingsliturgier i Den norske kirke tydeliggjør kallet ved å fremstille kandidaten for menigheten:

Kallet til tjeneste stadfestes gjennom vigslingshandlingen, der både det individuelle kallet og svaret på det, menighetens kallelse og hele kirkens kall til tjeneste er grunnlaget. I vigslingsliturgien understrekes det også at det er Gud selv som først og fremst kaller til tjeneste. Vigslingshandlingen avsluttes med ordene: «Så erklærer jeg at du er rett kalt diakon i vår kirke, med den myndighet og dets ansvar som hører til ditt hellige kall, etter Guds ord og vår kirkes ordninger.» (Gudstjenestebok for Den norske kirke del II:194)

Når det gjelder kantorene og vigsling, beskriver *Høring om vigsling og liturgisk drakt for kantor* (Kirkerådet, 2015, s. 5) «Den norske kirkes kirke-musikerprofesjon som en kunstfaglig profesjonsgruppe med et gjennomgående høyt kompetansenivå.» VAK-utredningen (*Vigsling av kantor*) fra 1998 inneholdt en egen vigslingsliturgi for kantorer og profilerte «en tjeneste som er tilordnet menighetens lovsang og musikalske liv – en tjeneste utenfor rammen av det kirkelige embete». Det har vært en vigslingsordning for kantorer siden 1998, men denne har vært praktisert ulikt idet hver enkelt kantor har kunne tatt stilling til å la seg vigsle eller ikke. I utredningen *En flerdimensjonal ordinert tjeneste* (Kirkerådet, 2008) gikk flertallet inn for at kantortjenesten og katekettjenesten skulle inngå som del av den ordinerte tjenesten. Men utredningen kom ikke på høring eller til behandling i Kirkemøtet. Kirkerådet ba Bispemøtet om en avklaring av forståelsen av diakontjenesten i forholdet til prestatjenesten. Vigsling av kantorer ble derimot drøftet på Kirkemøtet i 2015. Kantorer forholder seg i praksis fritt til om de vil vigsles eller ikke. Det bryter med de andre tjenestegruppernes forståelse av hva vigsling er. Mange kantorstillinger

utlyses som kirkemusiker. Dersom en organist ønsker å jobbe i kirken, men ikke vil vigsles, løses dette enkelt med at man under samme vilkår har arbeidstittel organist og ikke kantor. På den måten finnes rom i kirken for å utøve musikk uavhengig av ståsted og kallsopplevelse. Musikernes fellesorganisasjon (MFO) gjorde i 2013 en medlemsundersøkelse blant kirkemusikere om deres arbeidssituasjon. Svarprosenten var på 73 prosent. 23 prosent av kantorene som deltok var vigslet. Det var betydelige forskjeller mellom bispedømmene; i Hamar bispedømme var ca. 11,6 prosent vigslet mot 50 prosent i Stavanger. De som ikke er vigslet fikk anledning begrunne sitt syn. Det ble av flere beskrevet som «unødvendig» og at det ikke hadde «noen betydning».

Samhandling (Kirkerådet, 2021, s. 61 og 71) omtaler biskopen og prosten som kirkefaglige ledere. Vigslede er under biskopens tilsyn ifølge tjenesteordning for biskopen § 1e. Ifølge sin tjenesteordning skal prosten bistå ansatte og folkevalgte råd med faglig veiledning, råd og støtte (§ 3). Vigsling, også kalt ordinasjon for prest, er en forbønnshandling med løfteavleggelse som oftest fungerer som en innvielse til tjeneste. Vigsling forestås av biskopen. Vigslingsritualet som kalles «Vigsling av fast kirkeleg tilsatte» var først og fremst en forbønnshandling som uttrykker vigslingens relasjonelle side, nemlig Guds velsignelse over arbeidet (Aarflot, 1994). Den var da ingen markering av et starttidspunkt eller inntreden i et spesifikt arbeidsfellesskap, men en frivillig forbønnshandling over en yrkesutøvelse som allerede utføres, men som vil være like gyldig også uten vigsling. I slike tilfeller er ansettelsesforhold og vigsling separate anliggender. Når Den norske kirke også vigsler til tjeneste som kateket, diakon og kantor, er det fordi disse, sammen med prestedtjenesten, er uttrykk for selvstendige tjenester innenfor et fellesskap av tjenester i kirken, slik Bispemøtet uttrykte det i 2010 (BM 3/10) og viste til 1 Kor 12. Dette synet ble bekreftet av Kirkemøtet i 2011 (KM 9/11). Delrapporten om biskopens rolle (Kirkerådet, 2020a, s. 19) kommenterer også vigslingen og innholdet:

Gjennom vigslingen avlegger vigslingskandidaten vigslingsløfter. Disse er særlig rettet inn mot den enkeltes tjeneste og er ikke like på tvers av vigslingsgruppene. Men det første og siste løftet er felles for prester, kateketer og diakoner:

- at de forkynner Guds ord klart og rent (dette spesifiseres så inn mot de enkelte gruppens tjeneste)
- at de også selv av hjertet legger vinn på å leve etter Guds ord, og i studium og bønn trenger dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter.

For kantorer er det siste løftet sammenfallende med de øvrige vigslede kategoriene. Vigslingen forplikter både biskop og den som vigsles med tanke på liv og lære, og innebærer aksept av biskopens tilsynsmyndighet. Disse løftene er gyldige også selv om man ikke skulle stå i kirkelig tjeneste. Biskopen har derfor også et personlig tilsyn med vigslede som ikke arbeider i Den norske kirke.

Oppsummering

Dette kapitlet har gitt en innføring i Den norske kirke som organisasjon og arbeidsplass for profesjonene. Undesøkelsene viser at kirkeansatte opplever arbeidet som meningsfylt, men også som utfordrende. Perspektiver til kirkeaktive ungdom og studenter på kirkelige utdanninger er også beskrevet gjennom rekrutteringsutfordringer. De kirkelige profesjonene prest, diakon, kateket og kantor er ekspertyrker som ivaretar spesialiserte arbeidsoppgaver som gjenspeiler mye av kjernevirksomheten i kirken. Å jobbe i kirken har fellestrekk med det allmenne arbeidslivet, samtidig som det er særtrekk som omhandler hvordan kirken forstår profesjonene gjennom begreper som tjeneste og vigsling. Kirkeprofesjonene er også identifisert som kirkefagstillinger, tjenestegrupper og vigslede stillinger. Disse begrepene er sentrale identitetsmarkører med en teologisk begrunnelse. Det neste kapitlet angir bokens teoretiske rammeverk og ser nærmere på samspillet hvor profesjonene inngår.