

## KAPITTEL 3

# Profesjonsteoretiske perspektiver på kirken

I dette kapitlet vil jeg introdusere profesjonssosiologiske begreper og drøfte dem i kirkekonteksten. Dette er helt sentralt i boken, og derfor er dette kapitlet det mest omfattende. Etter en innføring i profesjonsteori, bruker jeg profesjonsperspektiv på det lokalkirkelige arbeidsfellesskapet hvor jeg drøfter flere aspekter ved menigheten som arbeidssted for profesjonene. Økt profesjonalisering innebærer flere yrkesgrupper, høyere kompetanse og fordrer mer samhandling. Presten inngår nå i et større arbeidsfellesskap og er ikke lenger menighetens eneste fulltidsansatte. Utviklingen sammenfaller med Den norske kirkes langvarige prosess på veien til en selvstendig folkekirke (Sirris et al., 2021). Videre illustrerer jeg profesjonaliseringen i kirken på to måter: først i lys av den historiske utviklingen, deretter gjennom en presentasjon av kompetanseøkning og økt spesialisering.

## Profesjoner som organisering av arbeid

Hvordan utgjør profesjon som sådan en særegen arbeidsorganisering og hva er hensikten med et slikt samfunnsmessig arrangement? Den amerikanske sosiologen Andrew Abbott (1988, s. 1) påpeker en spenning: «Profesjonene dominerer vår verden. De leger kroppene våre, måler for tjeneste, redder verden. Men vi er dypt ambivalente overfor dem.» Sitatet påpeker et dilemma. På den ene siden innebærer profesjonalisering økte kvalifikasjoner og ekspertise, noe som gir trygghet og inngår tillit i samfunnet. På den andre siden gir profesjonsstatus omdømme, makt og ofte penger. Klassiske profesjoner har hatt innflytelse og prestisjefylte posisjoner i samfunnet som andre yrker ikke har.

Grunnlaget for profesjonene er å utøve et samfunnsoppdrag. Vi oppsøker legen når vi har helseproblemer, kontakter advokat for juridisk bistand og overlater våre barn til lærere på skolen. Profesjonene ivaretar noe viktig i samfunnet og er derfor politisk konstituert (Abbott, 1988). Det betyr at profesjonene reguleres gjennom samfunnets lovgivning. I Den norske kirke kommer det til uttrykk gjennom at prest, diakon, kateket og kantor har tjenesteordning og kvalifikasjonskrav. Profesjoner er meritokratiske, basert på formelle kvalifikasjoner, og karrierehierarkier hvor dokumentert kompetanse og prestasjoner gir status. Forutsetningen er at oppgavene er så spesialiserte at de krever spesifikk kompetanse, samt at fremgangsmåter ikke lar seg standardisere (Freidson, 2001, s. 17). Leger, prester og jurister nevnes som klassiske profesjoner i kraft av universitetsstudier og sine stillinger i embetsverket (Slagstad, 2008). Profesjoner har beskyttede titler, og langt på vei monopol på sitt felt. Denne ordningen fungerer som en kvalitetssikring (Freidson, 2001). For eksempel kan ikke hvem som helst agere som tannlege eller kirurg uten å være sertifisert. Profesjonene intervenserer i noe som er viktig for oss, og de er i høy grad menneskebehandling. Møtet med mennesker impliserer alltid etikk og fordrer tillit – for eksempel fra brukerens, klientens, pasientens eller menighetens side.

Profesjonelt arbeid kan typisk illustreres med en lege som gjennom samtale og konsultasjon stiller en diagnose. På grunnlag av sin kunnskap og pasientens symptomer foreskriver legen så en kur eller behandling som skal avstedkomme en endring. Mye profesjonelt arbeid følger denne tredelte prosessen fra diagnose via intervensjon til behandling. Profesjonsutøvere er kvalifisert gjennom en vitenskapelig og akademisk tilegnet kunnskapsbase. Kunnskapsgrunnlaget er i seg selv tillitvekkende, og skiller profesjoner fra autodidakter og kvakksalvere. Profesjonsutøvere praktiserer på bakgrunn av flere år med høyere utdanning. I tillegg til teoretiske studier inngår omfattende praksis i utdanningen. Profesjonene utgjør dermed en bro mellom vitenskap og praksis (Parsons, 1968). For å bli en dyktig profesjonsutøver kreves både mengdetrening og ferdighetstrening, noe som tilegnes gjennom praksis. Der behandler profesjonsutøvere unike caser på grunnlag av generell teoretisk innsikt. På den måten opparbeider man seg erfaringsbasert skjønn og dømmekraft.

Eksempelvis er sjelesorg en viktig oppgave både for diakoner og prester. Man kan i begrenset grad lese seg til å bli en god sjelesørger. Kompetansen må derimot oppøves gjennom bevissthet om teori kombinert med praktisk erfaring og refleksjon. Her ligger en grad av ubestemthet, kontra regler. Skjønn heter på engelsk *discretion*; skjelning. Skjønn som resonnering handler om å finne begrunnede svar på praktiske spørsmål. Vel å merke er det en rekke mulige utfordringer som slurv, misbruk, urettferdighet, forenklinger og feil (Molander & Terum, 2008b). Det er derfor viktig for profesjonen og samfunnet å komme til rette med slike utfordringer. Etter- og videreutdanning samt kollegaveiledning eller medvirkning av ekstern mentor som i kirkens arbeidsveiledning (ABV), er derfor en verdifull kilde til læring og for profesjonsutøvere. Slik kan praksis settes under lupen og gjøres til gjenstand for refleksjon med sikte på kritisk granskning, utvikling og forbedring.

## Profesjoners verdigrunnlag

Gitt deres samfunnsoppdrag, har profesjonene en normativ dimensjon gjennom å fremme allment aksepterte kulturelle verdier. Profesjoner er gitt et samfunnsoppdrag og har en stor innvirkning i livet vårt. Derfor finnes etiske koder og standarder som gjelder for profesjonen ved å definere ønsket atferd og avgrense mot annen atferd. Utøvelsen er også normativt regulert gjennom profesjonsetikk og etiske retningslinjer som profesjonsutøverne plikter å følge. Hvis ikke kan man miste sertifisering eller lisens – eller til og med sin stilling. I 2019 kom felles etiske retningslinjer for alle ansatte i Den norske kirke. Denne felles forpliktelsen uttrykker at hver profesjonsutøver representerer, legemliggjør og ivaretar profesjonens samlede verdier (Busch, 2012). Skjer en alvorlig feil, kan hele profesjonen stilles i vanry. Etiske retningslinjer poengterer dermed et annet særtrekk ved profesjonen, nemlig deres kollektive identitet. Det henger sammen med tillitsaspektet og et godt omdømme. Profesjoner er sett på som bærere av samfunnets moral og normative orden. De er, og forventes å være, grunnleggende altruistiske (Fauske, 2008, s. 32). Skolen fremmer utdanning og danning til gagns mennesker, leger og sykepleiere fremmer helse, jurister rettferdighet, kirken frelse og musikere gir

kulturopplevelser. Det medfører at profesjonsstudier både gir empiriske beskrivelser, men kan også ta stilling til hva som bør gjelde, altså det normative. Profesjonelle verdier er autonomi, ekspertise, kvalitet og etikk (Raelin, 1986). Disse kan skjelles mellom instrumentelle verdier som regulerer atferd, eksempelvis i etiske retningslinjer, mens terminal- eller målverdier uttrykker varige tilstander som ønskes oppnådd.

Blant profesjonsteoretikere er det særlig den amerikanske sosiologen Talcott Parsons (1902–1979) som har tematisert profesjonenes verdibase og normative samfunnsoppdrag. Parsons (1968) la vekt på funksjonen profesjonene spiller i et moderne samfunn ved at de kombinerer frihet for individet med vitenskapelig rasjonalitet. Han vektla altruisme, deres arbeid for fellesskapets beste og en styrket solidaritet i samfunnet. Parsons anser profesjonene som representanter for etiske kvaliteter siden de fungerer som bindeledd mellom ulike sosiale subsystemer som sammen utgjør det vi kaller samfunnet. Dette blir særlig viktig i et moderne samfunn, ifølge Parsons, hvor det ikke lenger er en felles samlende moral. Derfor trengs profesjonene for å forbinde individ og stat og sikre sosial integrasjon. Mer presist anvendte Parsons (1968) en systemteoretisk tilnærming og inndelte samfunnet i fire subsystemer: kulturelt, sosialt, politisk og økonomisk. Det sosiale systemet, hvor profesjonene inngår, bidrar til en integrasjonsløsning som de andre ikke klarer. Den institusjonelle rammen var altruistisk, selv om den enkelte profesjonsutøver ikke alltid levde opp til slike forventninger. Parsons skisserte også et profesjonelt verdimønster (Parsons, 1970, s. 454), og pekte på fem kjennetegn. Profesjonene er for det første affektivt nøytrale, de er uten bindinger til klienten. For det andre er de universelt orienterte og arbeider ut fra likebehandling. For det tredje er de basert på prestasjon og meritter fremfor nepotisme. For det fjerde er de spesifikke, orientert mot å løse konkrete og viktige problemer for klienten. For det femte er de kollektivt orientert mot et større samfunnsgode, ikke egen vinning.

Jeg vil understreke at et viktig argument for profesjon som organisering av arbeid, er deres klare verdibase som står i samfunnets tjeneste. Profesjonene skiller seg ut fra andre grupper i samfunnet ved å utgjøre en institusjonalisert altruisme. Under koronapandemien ble det skjelnet mellom yrker og samfunnskritiske yrker. Det kan innvendes at alle yrker

er samfunnsnyttige og i økende grad har tematisert etikk og verdier. Samtidig har profesjonene tradisjonelt gitt stor plass til etikk. Det er et samsvar mellom deres selvforståelse, som hviler på altruisme, og samfunnets forventninger.

## Profesjoners autonomi

Et annet særtrekk ved profesjonene er at et vitenskapelig kunnskapsgrunnlag og høy fagkompetanse gir dem mye selvbestemmelse eller autonomi. De kjenner faget best, og vil ofte prioritere kvalitet i sine tjenester fremfor effektivitet og økonomi. Dette er en erkjent spenning mellom profesjonsutøvere som arbeider i organisasjoner og ledere de må forholde seg til (Sirris, 2019b). Profesjonene har stor selvstendighet i sin praksis. Samtidig er det et gjentakende tema i profesjonsforskning hva det betyr at mye profesjonelt arbeid foregår i organisasjoner med ledere som utøver styring og kontroll. Behandling av unike caser forutsetter autonomi som særlig kjennetegn for profesjonene. Profesjonsutøverne arbeider i møte med mennesker, og gjerne på avstand fra sin leder.

Å være autonom, betyr bokstavelig å gi sin egen lov – *auto nomos* – og har bakgrunn i de greske bystatens selvbestemmelse og selvstyre (Dworkin, 1988). Autonomi er et sentralt ideal i filosofien og i politisk tenkning, en menneskerettighet og en forutsetning for å være en ansvarlig handlende person. Den amerikanske juristen og filosofen Ronald Dworkin (1988) vektlegger autonomi som en type verdibevissthet. Dersom man kan identifisere seg med verdier, intensjoner og prioriteringer som ligger til grunn for handling, kan man i større grad være moralsk ansvarlig for hva man gjør. Autonomi er et gode som er blitt utforsket i arbeidslivet og på frivillighetsfeltet gjennom selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan, 1985). Tre grunnleggende psykologiske behov hos mennesker er autonomi, mestring og tilhørighet. I denne sammenhengen forstås en autonom handling i motsetning til ytre press og kontroll. Den oppleves som noe man eier og er ansvarlig for selv.

Vi kan skjelne mellom to former for autonomi (Koestner & Losier, 1996). Den første er *reaktiv*. Med det menes evne til å motstå innflytelse eller tvang, motsette seg autoriteter og andres innflytelse, og søke frihet

i nye sammenhenger. I kirkelig kontekst kommer en slik autonomi til uttrykk gjennom ansattes selvstendighet i å prege oppgaver på grunnlag av egen fagkompetanse. Tjenestegruppene i kirken har et selvstendig fagansvar for hvordan pålagte oppgaver utformes. For eksempel leder kateketen menighetens undervisningstjeneste ut fra de rammene som er lagt av menighetsråd og arbeidsgiver. Den andre autonomiformen kalles *refleksiv* og refererer til behov for selv å være årsak til handlinger, se på seg selv som opphav og aktør heller enn å reagere som en brikke i et spill. Det betyr å foreta valg på grunnlag av egne vurderinger, interesser og behov. Denne dimensjonen handler om at kirkeansatte kan bruke sin kreativitet og ta initiativ gjennom selv å identifisere utfordringer og oppgaver, eksempelvis oppstart av nye aktiviteter og sette sitt eget preg på arbeidet. Som autonom fagperson prioriterer man og gjør det på sin egen unike måte. De landsomfattende arbeidsmiljøundersøkelsene i Den norske kirke, som nevnt i kapittel 2, viser at kirkeansatte opplever høy grad av autonomi (Lau, 2012, s. 23): 82 prosent er enige i påstanden «Jeg opplever stor frihet i forhold til hvordan jeg utøver arbeidet mitt», 64 prosent opplever fleksibilitet, og 79 prosent oppgir at de kan bruke sin kreativitet. Det indikerer at de kirkelige profesjonsutøverne i hovedsak opplever frihet og handlingsrom i arbeidet sitt. Også den nyeste medarbeiderundersøkelsen (Rambøll, 2021) gir samme faktorer høye skår.

Jobbautonomi er selvstendighet i å planlegge, gjennomføre og evaluere arbeidet. Autonomi kan uttrykkes gjennom andre beslektede begreper som frihet, uavhengighet, selvstendighet og selvbestemmelse. Autonomi forsterkes i den norske arbeidslivsmodellen som understreker individets udiskutable rett til frihet, medbestemmelse og involvering (Trygstad & Hagen, 2007). Jeg har argumentert for at kirkeorganisasjonen er lite hierarkisk, men desentralisert. Det er altså flere kontekstuelle forhold som ligger til rette for utstrakt autonomi hos de kirkelige profesjonene. Autonomi ligger i profesjonelt arbeids natur, og vil oftest være en forutsetning for å få gjort arbeidsoppgaver. Det avgjørende vil derfor være profesjonenes autonomi i møte med deres ledere, samt hvordan organisasjonsendringer i kirken styrker eller svekker autonomien. En svekket autonomi innebærer deprofesjonalisering. Dette temaet tas opp i kapittel 7.

## Profesjonell identitet og profesjonsidentitet

Spesialisering og faglig utvikling vil handle om noe mer enn oppgaveløsning. Selvforståelse – eller identitet – er ikke alltid det samme som oppgaver, ansvar og forventninger. For eksempel når stillingsbeskrivelser endres, kan det påvirke lederes og profesjonsutøveres selvforståelse. Når endringer skjer, stilles spørsmål: Hvem er jeg, hva står jeg for, hva skal jeg prioritere? Endring kan gi nye roller og nye forståelser av hva en leder er og skal gjøre. Identitet er internaliserte meninger og forventninger som er assosiert med en rolle. Rolle er eksternt knyttet til sosial posisjon. Mens identitet er mer subjektivt og omhandler selvforståelse, er rolle knyttet til funksjon og oppgaver. Identitet er ikke noe statisk. Identitetsarbeid omhandler å konstruere og forme identitet. Hvem er jeg som leder, som profesjonsutøver? Identitet er flytende og situert, men ikke retningsløs. Spenninger mellom identitet og rolle viser seg når endringer skjer.

Begrepet profesjonsidentitet er sentralt for å forstå kirkelige profesjoner og utøverne som inngår i kategorien. Identitet omhandler sentrale, varige og distinkte trekk. Jeg trekker en distinksjon mellom begrepene profesjonell identitet og profesjonsidentitet. Profesjonell identitet kan forstås som selvidentitet eller personlig identitet, altså hvordan en profesjonsutøver forstår seg selv i jobben og opplever sammenfall mellom egne og andres forventninger (Sirris & Askeland, 2021d). Dette er det profesjonelle selv-konseptet basert på et relativt stabilt og varig sett av attributter, verdier og erfaringer som påvirker hvordan individer ser seg selv i en profesjonell rolle (Ibarra, 1999, s. 765). I en studie av rolleovergang fra student til profesjonsutøver, fant den britiske profesjonsforskeren Herminia Ibarra tre mekanismer for sosialisering: (1) observere rollemønstre for å finne potensielle identiteter, (2) eksperimentere med foreløpige selvforståelser, og (3) evaluere eksperimenter mot interne standarder og eksternt tilbakemelding (Ibarra, 1999, s. 764). En slik sosialisering vil kunne finne sted gjennom praksisperioder i profesjonsutdanningene, men også i annen erfaring utøverne har gjennom frivillig menighetsarbeid som barn og ungdom. Sosialisering kan finne sted over lang tid og styrker utøvernes identifikasjon med praksiser og fagområder (se kapittel 2 om rekruttering).

Men profesjonell identitet blir ikke til i et tomrom. Det kollektive aspektet blir enda tydeligere i det andre begrepet, profesjonsidentitet, hvor kilder og referanser knyttes til noe utenfor individet: grupper, organisasjoner og profesjoner. Profesjonsforskeren Kåre Heggen (2008, s. 323) skriver: «Kollektiv seier noko om at medlemmene på ulike måtar sluttar opp om felles symbol – men at dei samtidig kan identifisere seg med svært ulike måtar å handle på, og i praksis utøve ei yrkesrolle på svært ulike måtar.» Som kapittel 4 tydeliggjør, er kollegialitet et kjennetegn ved profesjoner og vil være en kilde til profesjonsidentitet. Det å delta i et kollegium innebærer en identifikasjon med sine fagfeller. Sammen står man fundamentert på tillit som dedikert til kontinuerlig utvikling av felles mål. Gitt lang utdanning har de blitt sosialisert inn i et kollektivt fagfellesskap. Ofte holder man kontakt med fagfeller etter studier gjennom et praksisfellesskap. Identitet blir til gjennom praktisk erfaring i arbeidet. Videre er det en prosess, fremfor noe sementert. Identiteten blir til i fellesskap og har en sosial karakter. Den danner en kontinuitet og kan sees som en læringsprosess gjennom livet. Profesjonsidentitet er en integrert helhet av erfaring, fra studier til praksiserfaringer. Den har både *locals*, personer som er opplært i organisasjonen og har tilhørighet der, og *cosmopolitans*, personer med ekspertise utenfor organisasjonen (Gouldner, 1957). Dette perspektivet er relevant i kirken gjennom *second career*, hvor nytilsatte bringer med seg kompetanser og arbeidserfaring fra andre utdannelser og sektorer.

Den svenske helseforskeren Camilla Thunborg (1999) beskriver profesjonsidentitet på tre nivåer. Det yrkesrelaterte nivået er fagområdets og profesjonens systematiske kunnskapsgrunnlag gjennom problemstillinger, teorier og metoder. Dette tilegnes gjennom studier og utøves i praksissituasjoner med bruk av skjønn og dømmekraft. Her er det autonomi og individuelt ansvar, og personlig forståelse og utforming av yrket. Det neste nivået er aktivitetsrelatert. Dette omhandler forskjeller i profesjonsutøvernes identitet på grunn av spesialiseringer og ulikheter i arbeidsoppgaver. Det tredje nivået er individuelt og sier noe om hvor langt profesjonsutøveren har kommet i sin karriere. Noen er mer involvert i forskning, utdanning eller klinisk utvikling. Denne tredelingen er enklere å anvende på profesjoner enn på ledere. Eksempelvis er en



leder ikke et yrke når det gjelder yrkesrelatert nivå – det foreligger ingen utdanningskrav og sertifisering, noe jeg kommer tilbake til i slutten av dette kapitlet. Det gjør lederes bakgrunn og identitet mer mangfoldig. Når det gjelder aktiviteter, kan det være skille mellom forventninger om strategi, visjoner og overordnede linjer – mens det i praksis er hektiske arbeidsdager med mye administrasjon og «brannslukking».

Spenningen mellom arbeidsoppgaver og identitet er velkjent både innenfor Den norske kirke (Sirris, 2019a; Sirris & Askeland, 2021d) og påvist i allmenne studier (Sveningsson & Alvesson, 2016). Mye utvikling handler om muligheter for spesialisering og fordypning i fagområdet eller karrierestiger. Eksempelvis kan ledere klatre i stigen i organisasjonsstrukturen ved å avansere fra ett ledernivå til det neste. Vertikal spesialisering gjelder oppgavefordeling mellom ulike hierarkiske nivå, altså ledernivåer fra de som utfører profesjonelt arbeid til de som leder det. Kirken har et flatere hierarki. Mens prestene har prost og biskop som ledere, har de andre kirkelige profesjonene kirkevergen som leder. Innad i profesjoner finnes også en horisontal spesialisering (Busch, 2012, s. 17), noe som forekommer i mindre grad i de kirkelige profesjonsutdanningene. For noen kan det innebære begrensede muligheter til utvikling og dermed jobbskifte. Fagene er felles. Når oppgaver blir mer komplekse, tilbys spesialisering, slik det er innenfor helsevesenet. I kirken tilbys etter- og videreutdanning som gir faglig fordypning. I mindre grad gir det inngang til nye stillingskategorier innad i profesjonen. Men arbeid som sykehusprest gir mer arbeid med sjelesorg og samtaler, mens en ungdomsdiakon arbeider i møte med en særskilt aldersgruppe. En kantor kan få stilling som domkantor, som kan tilsi større tilfang av økonomiske ressurser, nettverk og rammer for å drive musikalsk arbeid på høyt nivå. Det tillater faglig fordypning, mens en kantor i en menighet må ivareta allround-oppgaver i større grad. Dette illustrerer spenningen mellom spesialist og generalist innenfor en og samme profesjon. Utdanningsinstitusjonene vil løse denne spenningen gjennom utforming av studieplaner. Praksisfeltet og de som ansetter vil ha sine behov og ønsker. Og i tillegg vil individuelle interesser vært orientert i retning ulike spesialiseringer eller en bredere profesjonell generalistkompetanse. Mitt syn er at profesjon innebærer en type spesialisering.

Profesjonell identitet og profesjonsidentitet utvikles over lang tid. Det innebærer en utkrystallisering av kollektiv og individuell identitet forankret i profesjonen. Gitt dyp og langvarig formasjon, er det ikke lett å endre siden identitet institusjonaliseres. Samtidig ligger en betydelig endringskapasitet i profesjonenes kunnskapsbase som krever både påfyll og fagutvikling. Etter min vurdering bør begge perspektiver på profesjonenes identitet, en viss stabilitet og en viss fleksibilitet, sammenholdes. Profesjonelt arbeid vil foregå i mønstre utviklet over tid og i særskilte rammer, men samtidig er det åpning for kreativitet og endring.

## Profesjon – tillit eller monopol?

Et helt avgjørende spørsmål, er hvorvidt profesjon er en god måte å organisere arbeid på. Spørsmålet er blitt besvart på to måter; gjennom tillitsmodellen og monopolmodellen (Molander & Terum, 2008b). Den første fasen i profesjonsforskningen strakte seg fra de britiske profesjonsforskerne Alexander Morris Carr-Saunders og Alexander Paul Wilsons bok *The Professions* som kom ut i 1933 og frem til 1960-tallet. Perioden henger tett sammen med utviklingen av et større yrkesmangfold i samfunnet. Forskingen i denne fasen var opptatt av kjennetegn ved profesjonene og opererte med kategorier og taksonomier. Studier kretset omkring attributter som skiller profesjoner fra andre yrkesgrupper. En slik taksonomisk tilnæringsmåte, utbredt i tillitsmodellen, er kritisert for å være universalistisk og ahistorisk idet den søker å etablere generiske og essensielle trekk ved profesjonene (Otterlei, 2018). Dette perspektivet har hatt oppmerksomhet på empiriske studier. Forskingen i denne fasen har også vært systemorientert, eksempelvis representert med Parsons' (1968) funksjonalistiske teori og vekt på profesjonene samfunnsoppdrag. Tillitsmodellen vektlegger at profesjonene utøver et samfunnsoppdrag som beror på forholdet mellom høy kunnskap og tillit, noe som gjennom navnet tillitsmodellen uttrykker et grunnleggende positivt syn på profesjonene. Parsons (1968) nevner tre kriterier i denne sammenhengen. For det første betegner *epistemisk asymmetri* ubalansen i kunnskap mellom profesjonsutøveren og klienten. Her ligger paternalismens utfordring, gitt at den ene part vet mer enn den andre. Dette forholdet er noe

utfordret i vår tid med kompetanserevolusjonen og tilgjengelig kunnskap på internett. I dagens kunnskapssamfunn utfordres profesjonene av folks høye kunnskapsnivå og fallende respekt for tradisjonelle autoriteter. Slik er det også i kirken, med engasjerte og dyktige frivillige og rådsmedlemmer. Flere av disse kan ha kirkelig profesjonsutdannelse uten å være i kirkelig stilling. For det andre innebærer *epistemisk tillit* at man stoler på profesjonsutøvernes oppdaterte og relevante kunnskap. Her har også arbeidsgiver et ansvar for å utvikle ansattes kompetanse. Det er viktig at kirken også tilrettelegger for fagutvikling og oppdatering av kunnskap. Parsons' tredje begrep, *tillitsbasert ansvar*, innebærer at profesjonsutøveren er ansvarlig for noe viktig hos klienten. Dette gjenspeiler at profesjonene er verdibaserte og handler i samsvar med sitt samfunnsoppdrag. Det er viktig at kirkeansatte viser seg tilliten verdig, noe kirkens etiske retningslinjer fra 2019 tydeliggjør.

En mer kritisk holdning oppstod på 1960-tallet gjennom et maktperspektiv på profesjonene, deres monopol, autonomi og rom for skjønnsutøvelse (Fauske, 2008). Denne kalles monopolmodellen, og står i tradisjonen fra Karl Marx og Max Weber. Profesjoner anses som strategiske aktører som streber etter makt og posisjoner. I motsetning til tillitsmodellen omhandler monopolmodellen hvordan profesjonene fremmer egne interesser ved lukking av arbeidsmarkedet for de som ikke tilhører profesjonen (Freidson, 2001). Dette kan illustreres gjennom debatten om alternativ vei til prestetjeneste. Den norske kirke har en ordning hvor kvalifiserte kandidater kan ordineres uten at det stilles krav om teologisk embetseksamen. Det er innvendt at manglende embetseksamen gir et svakere teologisk kunnskapsgrunnlag. I så tilfelle betyr det deprofesjonalisering. Hva som er kvalifikasjonskrav til å være prest, er noe ulikt mellom kirkesamfunnene og mellom ulike land. Som nevnt handler slike grenser om at en profesjon er politisk konstituert, altså offisielt vedtatt av fellesskapets legitime styringsorganer. I Den norske kirke er det Kirkemøtet som fastsetter kvalifikasjonskravene.

Monopolmodellen sees gjerne i sammenheng med et mer maktkritisk spørsmål som ble stilt på 1970-tallet: Hvordan oppnår yrkesgrupper kontroll over virksomhetsområder? Abbott (1988) studerte profesjoner ut fra et systemisk perspektiv. For ham er profesjon båndet mellom en

yrkesgruppe og bestemte oppgaver. I denne forståelsen er begrepet jurisdiksjon sentralt; eksklusiv rett til å utføre bestemte arbeidsoppgaver og tjenester i tråd med faglige standarder. Dette handler om legitim kontroll og råderett over oppgaver. Profesjoner er legitimert av staten, som garanterer profesjonenes jurisdiksjon. Det innebærer at profesjonene er beskyttet gjennom lovregulering. Samtidig inngår fagforeninger, som er profesjonelle sammenslutninger, i trepartssamarbeidet i den norske arbeidslivsmodellen. Fagforeningene forhandler dermed om sin posisjon og betingelser. Fagforeninger er ikke i alle tilfeller profesjonelle sammenslutninger. Den norske modellen betinger ikke at fagforeninger er monoprosesjonelle. Et eksempel er kirkestreiken i desember 2020, hvor prester ble tatt ut i streik for første gang i historien. I lys av monopolmodellen, sees profesjonene gjennom forhandlinger som kan være et strategisk spill som gir dem lukrative posisjoner og fordeler. De er omtalt som bukker som har fått hver sin havresekk. Som kapittel 8 viser, har profesjonene utstrakt makt. Et viktig poeng i monopolmodellen er at profesjonene bør kontrolleres og føres tilsyn med. Det skjer i kirken på ulike måter; av arbeidsgiver, gjennom biskopens tilsyn og ved bruk av etiske retningslinjer.

En tredje og mer holistisk fase av profesjonsforskningen var mer historiske og kontekstuelle studier av konkrete profesjoner og deres arbeidsfordeling (Abbott, 1988). Dette perspektivet gav mulighet for sammenligninger på tvers av historiske, nasjonale og organisatoriske kontekster. Profesjonsforskeren Julia Evetts (2010, s. 124) har søkt å harmonisere stridighetene mellom tillitsmodellen og monopolmodellen gjennom å bruke grader av profesjon og profesjon som en verdi eller ideologi. Den amerikanske profesjonsteoretikeren Eliot Freidson (2001) omtaler profesjon som den tredje logikk, i tillegg til byråkratiet i det offentlige og liberalismen i markedet. Historien viser at profesjon vanskelig kan sees på som et ontologisk begrep, slik en streng taksonomisk tilnæringsmåte uttrykker. Jeg vurderer heller ikke profesjoner som en absolutt og universell størrelse. Derimot er herværende bok preget av temaene i profesjonsforskningens tredje fase, ikke minst konseptualiseringen av profesjon som en logikk. Dette perspektivet utfoldes i kapittel 4 og 7. Nå er det nødvendig å se nærmere på profesjonene i kirkekonteksten.

## Profesjonalisering i Den norske kirke

### Kompetanseøkning og spesialisering i kirken

Fra 1970 har det skjedd en kompetanserevolusjon i samfunnet, inkludert i kirken. Høyere utdanning på universitets- og høgscolenivå er gått fra å være et elitefenomen til et massefenomen. En tredjedel av arbeidsstokken i Norge har nå høyere utdanning, mot 10 prosent i 1980 (SSB, 2021a). Kunnskapsutviklingen er sterk på fagområdene og satsingen på forskning flytter grensene for hva vi vet. Kunnskapen digitaliseres og blir mer tilgjengelig for flere. Siden kunnskapen vokser og forskningsfronten rykker frem, vokser profesjonaliseringen og faglige spesialiseringer (Molander & Terum, 2008b). Samtidig suppleres individuell kompetanse av andres kompetanse gjennom ulike former for samhandling. Både selvstendig oppgaveløsning og gevinsten som samhandling med andre gir, er blitt viktigere. Komplekse oppgaver krever flere kompetansetyper, og dermed samhandling på tvers av tradisjonelle fagdisipliner (Willumsen & Ødegård, 2016). Det forutsetter felles forståelse og tolkning av arbeidsoppgaver i grupper og team, kommunisert og ledet gjennom verdier, mål og visjoner.

Også i kirken finnes mye formell kompetanse. Et kort historisk sveip viser at i 1571 ble universitetsstudier for prestene et krav. Som følge av luthersk ortodoksi kom i 1629 en forordning som fastslo at ingen måtte «lade sig høre» på prekestolen med mindre man hadde studert i København (Gilje, 2014, s. 412). Prestene har siden 1675 hatt krav om teologisk embetseksamen. Nå fastsetter Kirkemøtet kvalifikasjonskrav for stillingskategorier som kantor, diakon og kateket. For prester, diakoner og kateketer kreves utdanning på masternivå. Det er ikke uvanlig med omskolering og karrierebytter flere ganger i livet, hvilket gir sirkulering av kompetanser. I tillegg til disse kirkefaglige stillingene, er ulike fagbakgrunner til stede i andre profesjonsnøytrale stillinger, som daglig leder og kirkeverge. Et faglig mangfold er representert i de fleste menighetsstabene.

Siden 1960-tallet har tjenstedifferensiering vært et sentralt begrep i tenkning og regulering av de kirkelige profesjonene i Norge (Ulstein, 2009, 2019). Tjenstedifferensiering fremhever at det finnes ett embete

hvorfra hver profesjon henter sin legitimitet fra og har ansvar for sin nisje hvor den ivaretar særskilte arbeidsoppgaver. Tradisjonelt har prestene vært den eneste fulltidsansatte og arbeidet innenfor i prinsippet alle virksomhetsområder i menigheten. Fremveksten av menighetsstabene tiltok på 1970-tallet. Med økt utdanningsnivå, antall og type stillinger i menighetene følger større behov for samarbeid, koordinering og ledelse. Som følge av tjenstedifferensiering innebærer tjenesteordningene en konsentrasjon om kjerneoppgaver. De definerer formelle kunnskapskrav som profesjonsutdanning på høyere nivå, formål, mandat og ansvarsområder. De ulike tjenestenes oppgaver er delvis overlappende og kompletterer hverandre. Prestene har også spesialiseringer, men fremstår fremdeles som generalist i menigheten som profesjonsfelleskap (Sirris, 2016). Andre yrkesgrupper ivaretar øvrige oppgaver på definerte virksomhetsområder. Den generelle utviklingen er at spesialisering skaper flere yrkesgrupper som vel å merke skal samarbeide på samme arbeidssted og til dels på samme virksomhetsområder, som diakoni, undervisning og kirkemusikk, om oppgaver som henger sammen.

## Menigheten som arbeidsplass de siste tiårene

Siden prestene er den mest undersøkte profesjonen i empiriske studier av Den norske kirke, lar jeg denne profesjonen eksemplifisere utviklingen i retning av økt spesialisering av oppgaver og dermed økte koordinerings- og samarbeidsbehov. Forskningsrådet (Edwardsen, 1981) undersøkte prestenes arbeidsforhold gjennom et spørreskjema som ble sendt til alle landets prester hvorav 777 (87 %) svarte. I undersøkelsen inngikk en egen arbeidstidsundersøkelse hvor prestene i en arbeidsuke noterte jobbaktiviteter. Prestene rapporterte gjennomsnittlig 58 timers arbeidsuke. 70 prosent av prestene mente arbeidsmengden var for stor; kun 20 prosent oppgav at den var passe. Rapporten skisserer arbeidssituasjonen slik:

Det ser ut som om mange prester slites mellom ulike krav og forventninger. Arbeidet krever stor innsats med mange faste og uunngåelige oppgaver, ordinasjonsløftet krever en stadig åndelig fornyelse, menigheten forventer mange steder at presten deltar i menighetsarbeidet i en grad som går langt ut over tjenestepliktene. De fleste prestene er gifte og mange mener at familien og spesielt barna har krav på større del av prestens tid. Mange vil også ha et ønske om mer

fritid til personlig bruk. Samtidig peker de på alle de uløste oppgavene i menigheten som ikke tillater mer fritid. (Edwardsen, 1981, s. 14–15)

Prestenes rammebetingelser i 1980 var preget av svært små staber, flere eneprester og mangel på kontorfellesskap. Det store flertallet av prestene hadde kontor i presteboligen og fikk noe administrativ hjelp av en sekretær. Studien fra 1980 er sammenlignet i en studie jeg gjennomførte i 2013 om soknepresters tidsbruk og aktivitetsmønstre (Sirris, 2016). Møteandelen var atskillig lavere i 1980 enn i 2013. I 1980 brukte prestene 38 prosent av tiden på utøvende prestetjeneste, mens undersøkelsen i 2013 viste 13 prosent. I 1980 arbeidet prestene ukentlig 58 timer, mot 42 timer i 2013. Eneprestene hadde mindre mulighet til å prioritere siden de måtte ivareta alle oppgavene. De hadde også mer rom for faglige forberedelser siden to tredjedeler av arbeidstiden den gang var faglig relatert, mot halvparten av arbeidstiden i 2013. Sammenligningen indikerer at jo flere i staben, jo mer tid går til relasjoner og samarbeid. Det foregår mye samhandling i menighetsstabene som krever tid og innsats:

Høy andel møter er ikke bare uttrykk for en valgfri relasjonsorientering, men en konsekvens av økt horisontal samhandling. Den gjensidige avhengigheten har økt. [...] Flere ansatte og mange reformer fører store kirkestaber til samarbeid om felles prosjekter. Arbeidet har et tydelig relasjonelt preg. Sokneprestene bruker 65 % av arbeidstiden i møter med mennesker og samhandling. I seg selv understreker det graden av samhandling og involvering. [...] De er etterspurt som samtalepartnere og spørres ofte til råds. Involvering og samhandling krever tid. (Sirris, 2016, s. 84)

Gitt sterk autonomi og vekt på relasjoner, er et grunnleggende spørsmål om norske menighetsstabers primært preges av arbeid eller samarbeid. Arbeidet i en menighet kan forstås som tjenesteproduksjon. Ofte brukes dette begrepet til forskjell fra vareproduksjon med et materielt produkt som resultat. Tjenesteproduksjon innebærer derimot personintensivt arbeid og tett samhandling med de som mottar tjenesten (Molander & Terum, 2008b). Som nevnt er tjenestene regulert gjennom tjenesteordningene, som gir en grunnleggende fordeling av oppgaver lagt til særskilte yrkeskategorier. Disse jobber ganske selvstendig, og til dels fjernt fra lederen. Kirkeansatte har autonomi i egenskap av å være profesjonsutøvere, samt autonomi som følger av delegasjon fra sin leder. Kirkeansatte

opplever høy grad av selvbestemmelse når det gjelder hvordan og når de skal utforme oppgavene sine (Lau, 2012), noe som indikerer selvledelse som dreier seg om «evnen til å verdiforankre, planlegge og gjennomføre målrettet arbeid» (Martinsen, 2008, s. 329). I menigheten er det mange oppdragsgivere, ikke bare den formelle arbeidsgiver. Eksempelvis møter kirkeansatte forventninger fra kolleger, frivillige, menighetsråd og andre.

En del arbeid skjer i sekvenser hvor flere er involvert på ulike faser i arbeidsprosessen. Eksempelvis spenner en gravferd fra kontorarbeid til samtaler med prest, og kanskje diakon, og de pårørende før gravferden. Så kommer gjennomføring av seremonien med kirketjener og kantor. Kirkegårdsarbeidere har forberedt gravstedet. Sekvensiell virksomhet innebærer at ulike personer bidrar med sitt arbeid i ulike tidspunkt av tjenesteproduksjonen (Orvik, 2015). Slik sett har de delansvar for en større helhet. Mange kirkeansatte opplever stor grad av ansvar. Ansvaret kan være delansvar, men også en opplevelse av ansvar for at helheten må ivaretas. Kombinert med mange forventninger fra andre, og kanskje også egne kvalitetskrav, kan ansatte kjenne på en type grenseløshet. Generelt er norsk arbeidsliv blitt mer regulert gjennom lovgivning, og lokalt utformede arbeidsplaner med timetall. Det gir føringer for hva som kan og skal ligge innenfor en stilling, og det gir retning for hva andre kan forvente og hva man kan forvente av seg selv. Men hva betyr det for prester, diakoner, kateketer og kantorer at de er nettopp profesjoner?

## Profesjonaliseringsprosjekter

Denne bokens innsteg til profesjonsstudier er gjennom organisasjons- og ledelsesfagene. Men profesjonshistorie er en del av konteksten som belyser fenomener slik de utspiller seg i samtiden. Å unnlate å gi et innblikk i de lange linjer, vil være kontekstløst. Profesjonsbegrepet er situert i tid og sted. Det er brukt i en rekke sammenhenger, men det kan ikke forutsettes å ha likt og universelt innhold. Det foregående har vist hvordan profesjonsbegrepet har ulike fortolkninger.

Hvordan utvikler yrkesgrupper seg til profesjoner? Semiprofesjoner er et begrep brukt om eksempelvis sykepleiere og sosialarbeidere. Disse yrkene var kvinnedominerte og hadde ikke et selvstendig vitenskapelig



grunnlag, fagforbund, autonomi eller tillitsrelasjoner. Men som vi vet, har profesjonaliseringsprosesser endret dette gjennom akademisering, som har hevet yrkene til profesjonell status. Det finnes ulike teoretiseringer av profesjonalisering. Den amerikanske sosiologen Harold Wilensky (1964) skrev en artikkel om profesjonaliseringsprosess med trinnavvikling i en bestemt rekkefølge: (1) utvikling av et fulltidsyrke; (2) etablering av en formell akademisk utdanning; (3) dannelse av fagforbund; (4) oppnåelse av offentlig autorisasjon; (5) utvikling av etiske retningslinjer. En annen tilnæringsmåte er gitt av Abbott (1988), som beskriver hvordan profesjonalisering vokste frem historisk gjennom felles innsats fra et interessefelleskap. Det skjedde også i særskilte utviklingstrinn. I middelalderen dannet profesjonene laug, faglige sammenslutninger, som stilte tydelige krav til medlemmene som bidro til å ekskludere ukvalifiserte. Videre tok profesjonen et navn for å tydeliggjøre sin særegne identitet som samtidig understreket monopolet. Dermed kunne man fjerne historikken som den «nye» profesjonen ikke var interessert i å ta med seg videre. Som et tredje trinn ble etiske koder formulert for å understreke samfunnsnytt, begrense inkompetanse og redusere intern kamp. Profesjonene arbeidet politisk for juridisk beskyttede titler, og kunne kriminalisere uautorisert arbeid innenfor profesjonen. Uavhengig om profesjonaliseringsprosesser følger slike utviklingstrinn eller ikke, utgjør de etter min vurdering sentrale milepæler i yrkets vei til å bli en profesjon.

En ny profesjon oppstår enten grunnet et nytt arbeidsområde, eller fordi andre profesjoner avstår fra arbeidsoppgaver på et område. Det kan utløse konkurranse mellom profesjoner om hvem som eier oppgavene. Profesjoners selvforståelse er viktig for hvilke oppgaver de selv ønsker å ivareta og hvilke de overlater til andre (Thylefors, 2013, s. 134). I et maktkritisk perspektiv vil enhver profesjon vurdere seg selv som viktig. Det som ansees som lavstatusoppgaver gis bort, mens profesjonen fortsetter å ivareta det den vurderer som attraktive arbeidsoppgaver. Opprettelsen av nye profesjoner i kirken gir spesialisering og økt kompetanse, men også spørsmål om hvem som skal ivareta hvilke oppgaver; jurisdiksjon (Abbott, 1988). Gjennom sin tradisjonelle rolle som nøkkelprofesjon har presten vært en generalist som har vært aktiv på alle typer virksomhet. Det er fortsatt tilfelle, men tjenesteordningene foreskriver også at

kateketen er leder av menighetens undervisningstjeneste og diakonen tilsvarende på diakonifeltet. Kirkens trosopplærere representerer en relativt ny yrkesgruppe som er sammensatt når det gjelder faglig bakgrunn og tilsetningskrav. Samfunnsforskerne Elisabeth Willumsen og Atle Ødegård (2016) understreker betydningen av at alle profesjoner har noe kjennskap til samarbeidende profesjoners kunnskapsgrunnlag. Dette handler om at profesjoner er preget av særskilte typer kunnskap, teorier og metoder. Hva som oppfattes som gyldige problemstillinger og relevante løsninger, varierer mellom profesjonene (Wackerhausen, 2004). Jeg ser nå gjennom en kortfattet gjennomgang av utvalgte historiske hendelser nærmere på hvordan prester, kateketer, diakoner og kantorer er blitt profesjonalisert.

## Prestens profesjonalisering

Teologi har sammen med jus og medisin lang historie som universitetsfag. Disse fagene arbeidet med «menneskelige problemer» i motsetning til rene realfag og naturvitenskapene. Prestene utgjør i likhet med legene og juristene en tradisjonell profesjon (Fauske, 2008, s. 33), men har blitt langt mindre studert som sådan. Det henger sammen med at prestene har vært ansett som noe atypiske i profesjonsstudier hvilket skyldes strenge kriterier for hva som kan regnes som en profesjon (Abbott, 1988). Det ble tidlig i profesjonsteoretiske studier stilt spørsmål ved prestenes vitenskapelige kunnskapsgrunnlag og det ble argumentert for at prestene hadde tapt autoritet og fått svekket betydning i samfunnet (Carr-Saunders & Wilson, 1933).

Fra reformasjonen, gjennom enevoldstiden (1660–1814) og embetsmannsstaten (1814–1884) til inn på 1900-tallet var det norske presteskapet i praksis en selvstyrt profesjon. Prestene var som kongens embetsmann statsmaktens representanter og øvrighetspersoner. Det var en grunnleggende forskjell på lek og lærd. Kirkehistorikeren Vidar Haanes (1998, s. 105) kaller presten «aristokraten i lokalsamfunnet» i kraft av deres utdanning og posisjon. De arbeidet selvstendig i soknene i en svært distribuert statskirke som var helt integrert i statsapparatet (Sirris, 2016; Slagstad & Messel, 2014). Det var like fullt organisatoriske og normmessige rammer som sørget for enhet i et landsdekkende mangfold. Prestene

var underlagt ett samlet kirkestyre, nasjonalt via konge og departement samt regionalt gjennom biskopens tilsyn og disiplinering. Begge instanser var riktignok fjernt fra prestens arbeidshverdag. I tillegg var viktige reguleringer ordinasjonsløftet, liturgiene og etter hvert tjenesteordninger og instruksjer. Mellom soknene fungerte kollegialiteten i møter mellom prester, gjennom prosten og i biskopens visitaser, som en kraft som forlente autonome prester med en organisatorisk forankring (Amundsen, 2000).

I folkereligjøsiteten har prestene blitt ansett som formidlere av det hellige. I vekkelser-kristendommen fra 1800-tallet mistet imidlertid prestene denne særskilte statusen og hadde ingen automatisk autoritet. Forventninger til presten som åndelig veileder, både i trosfellesskapet og i folkekirken, beskrives som «beskjedne» (Hegstad, 1996, s. 371). At prest og ledelse i lang tid ikke ble tematisert, har flere forklaringsfaktorer. Organisasjons- og ledelsesfaget oppstod på 1900-tallet og ekspanderte særlig siden 1980-tallet. Det fikk gryende relevans og erkjent nytteverdi i Den norske kirke på 1990-tallet i lys av kirkens organisatoriske utvikling (Sirris & Askeland, 2021a). Hegstad (2000, s. 42) belyser temaets fravær med enhetssamfunnets sammenfall mellom menighet og befolkning, samt rollen som embetsmann som knyttet sammen verdslig og kirkelig lederskap:

Når prestens allmenne posisjon i samfunnet ble svekket, ble hans pastorale oppgaver mer og mer forstått som åndelig veiledning i møte med enkeltmennesker. I den fornyede sosiale skikkelse som det kristelige fellesskap fikk i regi av vekkelserbevegelsene, var prestens lederskap heller ikke etterspurt.

Studier av presteprofesjonens utvikling reflekterer hvordan samfunnet gjennomgår kulturelle endringer og hvordan kirken benytter seg av allmenne organiserings- og ledelsesidealer i samtiden for å være kontekstuell og oppnå legitimitet (Percy, 2006; Sirris, 2019d). Utviklingen i Norge har vært at det er blitt stadig færre kirkemedlemmer per prest. Da Grunnloven ble vedtatt var det om lag 400 prester i landet, mot 700 ved inngangen til 1900-tallet. Tallet økte kun til 800 rundt 1950. Den uteblitte veksten, sammenlignet med andre profesjoner og økt folketall, kan si noe om prestenes marginaliserte stilling. Likevel var kirken lokalt «i ett og alt en prestestyrte kirke» (Gilje, 2014, s. 426). Også gjennom fremveksten

av lekmannsbevegelsene og med lov om menighetsråd i 1920 var presten frem til etterkrigstiden den naturlige formann i menighetsrådet.

Prestenes profesjonaliseringsprosjekt kan også sees i et kjønnsperspektiv. Når det gjelder medlemmer, har kvinner har vært i flertall i religiøse organisasjoner, mens menn har hatt lederfunksjoner, ifølge Repstad (2020). Blant forklaringsfaktorene for at kvinner jevnt over er mer religiøst engasjerte enn menn, er at kvinner har størst omfang av omsorgsoppgaver: «Religion er ofte knyttet til personlige relasjoner i omsorg og sosialisering, og kvinner har fremdeles ansvar for mesteparten av slike relasjoner» (Repstad, 2020, s. 39). 250-årsjubileet i 2021 for Hans Nielsen Hauges fødsel synliggjorde at kvinner har hatt ledende roller i vekkelsesbevegelser, inkludert haugianismen. Men gradvis ble mer tradisjonelle kjønnsrollemønstre gjeninnført da bevegelsene ble institusjonalisert. Når det gjelder lederfunksjoner, krevde frikirkene ikke formell utdanning, noe som var forbeholdt menn. Større likhet mellom lek og lærd bidro derfor til at kvinner fikk lederansvar.

I Den norske kirke vedtok Stortinget i 1938 at kvinner kunne ordineres til prest. I 1961 ble Ingrid Bjerkås den første ordinerte kvinnen i kirken. Den norske kirkes syn på kvinnelige prester har skapt debatt i samfunnet. Innad i kirken har det vært ulike teologiske vurderinger. Enkelte har reservert seg mot å samarbeide med kvinnelige prester. Den norske kirkes presteforening utarbeidet i 1976 «kjøreregler» som regulerte samarbeidet mellom representanter av ulike syn på kvinners prestedtjeneste (Thelin, 2000). På bakgrunn av en økt debatt i media om kvinnelige prester og mannlige presters reservasjon, fastslo Bispemøtet høsten 2020 og i 2021 at mannlige prester ikke kan reservere seg mot samarbeid med kvinnelige kolleger (se kapittel 5).

Presteforeningen ble opprettet i 1900 og har nå 2 200 medlemmer. Fra 2005 er forbundet tilsluttet Unio. Formålet er

å samle Den norske kirkes prester og teologiske kandidater til gjensidig hjelp i åndelige forhold og løsning av kirkelige oppgaver på evangelisk-luthersk grunn. Foreningen skal ivareta medlemmenes faglige, økonomiske og sosiale interesser, samt arbeide for å fremme kollegialt samhold og samarbeid. Den skal samarbeide med andre organisasjoner i kirke og samfunn der dette er ønskelig. (Unio, 2021)

En annen yrkesorganisasjon for prester, TeOLOgene, er del av Fagforbundet. Det ble opprettet i 1999 og teller omtrent 250 medlemmer. Etske retningslinjer for prester i Den norske kirke er formulert i *Profesjonsetikk for prester* (Presteforeningen, 2017, s. 7) og tar utgangspunkt i forpliktelsene og rammene som regulerer prestatjenesten i prestene har et kirkelig oppdrag og et samfunnsoppdrag:

«Profesjonsetikk for prester» har fått form av en positiv beskrivelse av hva en prest er og skal gjøre. Profesjonsetikken beskriver forventningene til en prest – eller sagt på en annen måte: Den skal være profesjonens kall til seg selv. Den skal gi et bilde av prestens rolle og identitet – muligheter og frihet, rammer og ordninger. Den skal gi andre noe å måle oss på.

Her fremheves ordinasjonsløftet og tjenesteordning. Dette er sentrale kilder som forankrer prestatjenesten i teologien gjennom Bibelen, hvor prestatjenesten har sine røtter, og bekjennelse. I tillegg kommer lovverket, hvor prestene har taushetsplikt, avvergeplikt samt krav om ikke å misbruke stilling, avhengighetsforhold eller tillitsforhold. Verdien åpenhet og integritet beskrives som de sentrale for profesjonen. Prestene er underlagt en ytre autoritet i tillegg til det vitenskapelige kunnskapsgrunnlaget, nemlig den kirkelige læreforpliktelsen og biskopens læretilsyn. Det kan brukes som en innvending mot at prestene er profesjoner lik andre. De ytre rammene for prestene har endret seg mye. I kapittel 7 tematiseres prostereformen og arbeidstidsavtalen som jeg drøfter som uttrykk for deprofesjonalisering idet prestene mistet deler av sin tradisjonelle autonomi.

## Kateketens profesjonalisering

Opplæring i kristen tro har vært en naturlig del av kirkens virksomhet og begrunnes med Jesu ord om å døpe og lære å holde, dåpsbefalingen (Matt 28, 18–20). Selv om katekese eller katekumenatet, opplæring av dømte kirkemedlemmer, har fulgt kirken gjennom hele dens historie, er katekettjenesten relativt ny i Den norske kirke. Katekettjenesten er kalt menighetens undervisningstjeneste. Dåpsopplæring har stått sterkt i norsk luthersk tradisjon hvor det er viktig å formidle kristen kunnskap til folket. Da konfirmasjonen ble lovfestet i 1736 utgjorde det en forordnet

opplæring av alle døpte. Allmueskolen hadde fra opprettelsen i 1739 kristendom som hovedfag, og klokkeren var lærer. Folkeskoleloven i 1889 medførte at den kirkelige allmueskolen ble en borgerlig folkeskole (Ekre, 2019, s. 207). I Norge var det store barne- og ungdomskull på 1950- og 60-tallet. Økt kirkelig aktivitet medførte behov for avlastning av prestene. I tillegg skjedde en utvikling i skole og samfunn som utfordret kirken til å ta et mer selvstendig ansvar for dåpsopplæringen. Fra 1969 var ikke skolens undervisning formelt å forstå som kirkens dåpsopplæring. Med opprettelsen av katekettjenesten tok kirken et tydeligere selvstendig opplæringsansvar. Lov om katekettjeneste ble vedtatt av Stortinget i 1969. Det gav undervisningstjenesten i Den norske kirke et faglig løft. Dette utgjorde likevel ikke et radikalt brudd, siden kirken gjennom ansatte, frivillige og kristne organisasjoner lenge hadde drevet opplæring og aktiviteter for barn og unge (Skarsaune, 2019).

I 1969 var kateket en ny stillingskategori som bidro til å etablere fagfeltet kirkelig undervisning. Tiåret etter loven ble innført, var 100 stillinger opprettet. Kateket var hovedsakelig eneste tittel på fagfeltet kirkelig undervisning. Kategorien manglet spesifikke utdanningskrav, og mange lærere gikk inn i de nyopprettede stillingene. Den første tiden hadde kateketene et særskilt ansvar for konfirmantundervisning, ungdomsarbeid og studiearbeid for voksne. I tiden frem mot 1990 ble det opprettet både statlige og kommunale kateketstillinger. Siden 1995 har antall kateketstillinger ligget på omkring 200. Fra innføringen av kirkeloven (1996) ble kateketstillingene lagt til kirkelig fellesråd.

Den norske kirkes kateketforening ble stiftet i 1972. I 2011 ble navnet endret til Kirkelig undervisningsforbund (KUFO). Dette fagforbundet organiserer ansatte i kirkelig undervisningstjeneste i Den norske kirke og har omkring 400 medlemmer. Kirkelig undervisningsforbund bygger ifølge sitt formål på Bibelen og Den norske kirkes bekjennesskrifter og har til hensikt å ivareta medlemmenes faglige, økonomiske og arbeids sosiale interesser. Forbundet arbeider også for å styrke undervisningstjenesten i Den norske kirke og samarbeider med andre organisasjoner i kirke og samfunn.

Generalsekretær i KUFO, Harald Skarsaune, (2019, s. 200), gir innblikk i noen utfordringer som fulgte om manglende rolleavklaring som

*Normalinstruks for kateketer* (Bispemøtet, 1972) intenderte å bøte på. Etter kirkerådsbehandling ble normalinstruksen vedtatt av departementet i 1978, men med flere endringer som begrenset kateketens faglige selvstendighet. Et hovedspørsmål som var uavklart de første årene etter kateketloven, var hvorvidt kateketene primært skulle være operative og gjennomføre arbeid for barn og ungdom, eller ha et tydeligere lederansvar gjennom planlegging og utvikling. En annen utfordring var ressurser til kontor og reise. Selv om kateketstillingene var finansiert av staten eller kommunen, var det ikke entydig hvorvidt menigheten eller kommunen skulle bære øvrige utgifter ut over lønnskostnader, som reise- og kontorutgifter. En tredje utfordring var at katekettjenesten i mange menigheter var preget av gjennomtrekk. Stillingen ble ansett som en korttidstjeneste i kirken med vekt på barne- og ungdomsarbeid. Flere kateketer utdannet seg til prester eller søkte administrative stillinger i kirken eller i skolen. Det antyder få karrieremuligheter på feltet kirkelig undervisning (Aksøy, 2019). Kateketforeningen undersøkte i 1987 kateketenes trivsel og arbeidsvilkår. Gjennomsnittlig tjenestetid var 3–5 år. Ulike årsaker var uklare instruks, krysspress, ønsker om mer forutsigbare og regulerte arbeidsforhold med mindre kvelds- og helgearbeid. Gjennomtrekket synes å ha avtatt: «Identitetsbyggende tiltak som faste kvalifikasjonskrav, tjenesteordning og vigsling har bidratt til større stabilitet i tjenesten» (Kirkerådet, 2002, s. 3).

Fra og med 1990-tallet kom en rekke planer i Den norske kirke som har omhandlet og preget undervisningstjenesten: *Plan for dåpsopplæring* (1991), *Plan for konfirmasjonstiden* (1998) og *Plan for trosopplæring «Gud gir, vi deler»* (2009). Katekettjenesten kan ikke sees uavhengig av trosopplæringsreformen (se kapittel 5). Også denne reformen vektla planmessig og systematisk arbeid med innhold og hvordan tiltakene skulle nå fastsatte mål.

Når det gjelder utdanningskrav, hadde Kirkerådet i den første tiden ulike former for intern opplæring. Etter som kvalifikasjonskravene ble tydeligere og mer konsekvent praktisert, oppstod utfordringen ved at ikke alle fikk tilsatt personer som kunne kvalifiseres som kateket. I 1977 ble Kateketseminaret opprettet ved Menighetsfakultetet. Dette var ettårig praktisk-kateketisk utdanning på grunnlag av pedagogisk utdanning,

som ble obligatorisk i 1987. Distriktshøgskolen i Volda tilbød fra 1985 en fireårig profesjonsutdanning for kateketer. Videreutdanningskurset Kateketer i tjeneste (KIT) ble arrangert av Kateketforeningen i samarbeid med de to nevnte utdanningsinstitusjonene. Pedagogikk, kristendom/teologi og praktisk-kateketiske fag har vært de sentrale elementene i kateketutdanningene (Ekre, 2019). Kirkemøtet vedtok i 2004 krav til mastergrad for å bli kateket. Å lede undervisningstjenesten krevde faglig tyngde, og kravet tilsvarte utdanningsnivået for diakoner og prester.

*Kvalifikasjonskrav og tjenesteordning for kateketer* ble lovfestet i 1996 og revidert i 2004. Tjenesteordningen profilerte katekettjenesten faglig og avgrenset den overfor prestedtjenesten. Med gjennomgående bruk av ordparet «Planlegge og gjennomføre» gir 1996-ordningen i større grad inntrykk av en utøvende tjeneste i første linje enn 2004-ordningens mer generelle beskrivelse av tjenestens formål om «å styrke troen hos alle døpte, gi hjelp til livsmestring og kalle til etterfølgelse» (Aksøy, 2019, s. 234).

Omkring 2000 ble tittelen menighetspedagog innført, men ble ikke ledsaget av kvalifikasjonskrav eller krav til pedagogisk kompetanse før i 2010. Etter trosopplæringsreformen anvendes begrepet undervisningstjeneste for å unngå sementering av to ulike identiteter; én innenfor trosopplæring og én for katekettjenesten. Kirkemøtet drøftet i 2015 saken *Undervisningstjenesten i Den norske kirke* (KM 15/08) og fant at den etablerte stillingsstrukturen for kirkelige undervisningsstillinger med kateket, menighetspedagog og menighetsarbeider i tilstrekkelig grad ivaretar rammeverk og fleksibilitet for tilrettelegging av kirkens undervisningstjeneste. Likevel har skillet mellom ny trosopplæring og et tradisjonelt og kontinuerlig barne- og ungdomsarbeid blitt opplevd som en nedvurdering og nedprioritering av det sistnevnte (Aksøy, 2019, s. 237). I dag har Den norske kirke ca. 800 ansatte i ulike undervisningsstillinger på hel- eller deltid, hvorav 200 er kateketer (Skarsaune, 2019). Trosopplæringsreformen kan ha medført en deprofesjonalisering av kateketene som i økende grad blir likestilt med menighetspedagoger. Det er et forholdsvis lavt antall kateketer blant undervisningsstillingene, og flere tidligere kateketer har videreutdannet seg til å bli prester. Med årene har det også blitt økende avstand mellom skole og kirke, noe som kan



ha påvirket kateketens profesjonalisering. Før hadde kateketen i kraft av sin profesjonskompetanse skolen som samarbeidspartner. Skolen var en stor trosopplæringsaktør i lokalsamfunnet, men båndet mellom skole og kateket er svekket gjennom skolens livssynsøytralitet.

## Diakonens profesjonalisering

Den norske kirke har «tjenende» som en av sine fire kjerneverdier og dermed en dimensjon ved kirken. Å være diakonal inngår i kirkens identitet. Ordet diakon (gresk δίακονος) betyr tjener. I Apostlenes gjerninger 6, 1–7 refererer ordet til sju utvalgte menn som skulle gi hjelp til nødlidende. Synet på diakontjenesten varierer mellom kirkesamfunnene. Det har vært i sterk utvikling i Den norske kirke. Nå vurderes den som en integrert del av kirkens oppdrag, evangeliet i handling. Den er dermed en avgjørende tjeneste og forstås som kirkens omsorgstjeneste. Diakoni er en samlebetegnelse for kirkens sosiale arbeid. Stephanie Dietrich (2009, s. 63) skjelner mellom tre typer diakoni: (1) institusjonsdiakoni som sykehus og institusjoner og utdanning, (2) internasjonal diakoni som misjon, bistandsarbeid og nødhjelp, og (3) menighetsdiakoni. De to første typene kalles med en fellesbetegnelse spesialisert diakoni.

Med industrialisering og urbanisering på 1800-tallet vokste behovet for å organisere helse- og sosialtjenester. På denne tiden, før velferdsstaten ble dannet, søkte kirkene og kristne organisasjoner å møte behovene hos den økende befolkningen. Diakontjenesten i Den norske kirke har røtter tilbake til denne perioden. En viktig inspirasjonskilde var diakonalt arbeid i Tyskland. Det ble etablert utdanningsinstitusjoner for diakonisser og diakoner som skulle arbeide i et bredt spekter av ulike helse- og sosialtjenester (Nygaard, 2015, s. 13). I Norge har det vært utdannet diakonisser siden 1868 og diakoner siden 1890, henholdsvis ved skolene på Lovisenberg og Diakonhjemmet.

Allerede i 1882 foreslo Stavanger-biskop Johan Tandberg å opprette et kirkelig diakonat for lekpredikanter. I 1887 ble saken igjen tematisert av Hålogaland-biskop Johannes Skaar. Begrunnelsen var prestemangelen og at det fantes legfolk som kunne forkynne, men forslaget vant ikke frem i Stortinget (Fanuelsen, 2011, s. 90). Det var i en årrekke slik at

diakonene arbeidet ved institusjoner, mens flere kvinner var utdannet som diakonisser og menighetssøstre. Siste kategori arbeidet i menighetenes hjemmesykepleie.

En milepæl på vei mot profesjonalisering av de mannlige diakonene var da Det Norske Diakonforbund ble stiftet i 1915 med navnet De Norske Diakoners Broderforbund. Forløperen var Oslo og omland diakonforening som ble dannet i 1907. Broderforbundet var lenge tett knyttet til Diakonhjemmet, hvor det siden grunnleggelsen i 1890 hadde vært en intensjon å samle studentene til et åndelig fellesskap som beholdt kontakten etter endt utdanning; et broderforbund (Diakonforbundet, 1965, s. 13). Det nye forbundets formål var «efter evne at bistaa hverandre aandelig og økonomisk og fremme felles interesse i det hele. Dette søges naaet ved broderlig samvær, forhandlingsmøter og konferanser, samt ved rundskrivelser ved viktige sager» (Hope, 2015, s. 54). I 1927 fikk foreningen sitt eget medlemsblad, og fra 1950 ble det holdt nordiske diakonikonferanser. På landskonferansen i 1945 ble det opprettet et diakonråd med bredt mandat. Rådets representanter skulle delta i institusjonenes diakonvisling med håndspålegging (Diakonforbundet, 1965, s. 16).

I jubileumsskriftet fra 1965 tematiseres balansegangen i foreningens femtiårige historie. På den ene siden å være et åndelig fellesskap, som brodersamfunnet grunnleggende er, og på den andre siden å være et arbeidsfellesskap: «I et fagforbund der krever medlemmene først og fremst bedre lønninger, rimeligere arbeidstid, mere fri o.s.v. Og en rimelig fordeling her er jo helt på sin plass» (Diakonforbundet, 1965, s. 16). Tilsvarende var diakonissene organisert i et Moderhusfellesskap ved Lovisenberg som forutsatte at de ikke skulle gifte seg, men vie seg fullt og helt til kallet. De som valgte å gifte seg måtte forlate søsterfellesskapet.

Diakonforbundet markerte sitt hundreårsjubileum i 2015. Fortsatt ivaretar fagforeningen medlemmenes faglige, økonomiske og arbeidsosiale interesser. Videre arbeider forbundet for å fremme diakoni i kirke, samfunn og i samarbeid med andre organisasjoner (Hope, 2015). Siden diakontjenesten i de første tiårene av forbundets historie var knyttet til institusjoner, ble diakonenes og diakoniens rolle i kirken et gjentakende tema utover på 1900-tallet. I Alterboken av 1920 ble det gitt anledning for at klokkere, diakonisser og diakoner kunne innsettes i sin tjeneste under

gudstjenesten. Det signaliserer at diakonien tydeligere ble del av kirkelevet. Ledelsen ved Diakonhjemmet arbeidet i en årrekke for flere diakonstillinger i Den norske kirke. I 1936 var antallet diakoner i kirkelige stillinger økt til 37 fulle stillinger, men det ble ofte ansatt teologutdannede fremfor diakoner (Finnseth, 2005, s. 64). Diakonhjemmet utdannet mannlige diakoner i en femårig kombinert utdanning som kvalifiserte både til sykepleie, diakoni og sosialt arbeid. I 1968 ble utdanningen delt, slik at det ble ett løp for sykepleiere og ett for sosionomer. Denne delingen representerer en spesialisering. Bakgrunnen var at offentlig sektor fra 1960-tallet overtok mye helsearbeid, inkludert hjemmesykepleie. Mange diakoner arbeidet i det offentlige (Stave, 1998, s. 75). Diakoniforståelsen i kirken endret seg gradvis fra pleie til sosiale utfordringer.

I 1949 kom det et nytt *Rituale for innvielse til menighetstjeneste* som var relevant for diakoner. Dette ble et tillegg til innvielsen som fant sted ved de diakonale institusjonene utenfor kirken. Kirkeordningsloven for Den norske kirke av 1953 omtaler diakoni to steder: § 23 om det diakonale arbeidet og § 41 om bispedømmerådets ansvar for innarbeiding av diakoni (Fanuelsen, 2015). Utredningen *Tjenester og stillinger i Den norske kirke* (Kirkerådet, 1976) foreslo soknediakonen som en stilling etter mønster av lov om kateketstillinger 1969. I 1985 kom lov om diakontjeneste. Inntil 1980-tallet arbeidet fortsatt de fleste diakoner og diakonisser i institusjoner, mens menighetssykepleierne jobbet i menighetene, noe loven av 1985 bidro til å endre. I tillegg gav lovendringene utslag i utdanningskravene. Før 1996 var diakonutdanningen fireårig, med tre års fagutdanning og ett år med diakonistudier. Som følge av kvalitetsreformen av høyere utdanning (2003) ble masterutdanningen etablert i 2004, og de første masterstudentene uteksaminert i 2006. Denne bygger på en bachelorgrad eller tilsvarende i sosialt arbeid, sykepleie eller lærerutdanning. Kvalifikasjonskrav og tjenesteordning for diakoner synliggjør dermed at diakonene har en dobbeltkompetanse gjennom tidligere utdanning og arbeidserfaring, samt de diakonale og teologiske kompetansene som masterstudiet gir (Jordheim, 2011, s. 158). Antallet diakoner økte kraftig i denne perioden. I 1983 var det 39 stillinger, men to år senere 205 stillinger fordelt på 60 soknediakoner, 55 klokkerdiakoner/diakoniarbeidere og 90 menighetssykepleiere. I 1999 steg antallet til 239, mens det i 2009 var

347 stillinger innenfor diakoni, hvorav 275 diakonstillinger (Jordheim, 2011, s. 155).

Lov om diakontjeneste bidro til å legitimere diakonstillingen også økonomisk. Finansieringen innebar 50 prosent statlig tilskudd mens kommunen sørget for restbeløpet. Loven påla soknediakonen å utføre diakoniarbeid og ha ansvar for å utvikle og samordne den diakonale omsorg i tjenstedistriktet (§ 2). Videre skulle hvert bispedømme ha en diakonikonsulent som «skal virke for at diakonatet innarbeides og utvikles i menighetene» (§ 3). Lov om diakontjeneste var en profesjonslov som ble opphevet gjennom kirkeloven av 1996. Finansieringen ble videreført i § 23: «Bispedømmerådet fordeler statlig tilskudd til særskilte stillinger innen kirkelig undervisning og diakoni etter nærmere regler gitt av departementet.»

Diakonforbundet utgav i 1993 yrkesetiske retningslinjer for diakoner. Her fremgår det at diakoner er forpliktet på Bibelen og bekjennesskriftene. Arbeidet utøves innenfor rammene av diakoniplan for kirken. Videre skal diakoner respektere mennesker han eller hun møter, uavhengig av kjønn, funksjonsevne, legning, politisk overbevisning, rase eller religiøst syn. De yrkesetiske retningslinjene ble oppdatert i 2014 og fikk referanser til menneskerettighetene. Kirkeloven av 1996 gjorde diakoni til et ansvarsområde for bispedømmerådet. Bispemøtet tok sak (3/10) til orde for å styrke diakontjenesten: «En ordnet diakontjeneste i menighetene er av avgjørende betydning for Den norske kirke [...] og bør styrkes i fremtidige budsjetter og bemanningsplaner.» Bispemøteuttalelsen omhandlet vigsling av diakoner som inngikk i et større langvarig utredningsarbeid om kirkens tjenestemønster og tjenesteforståelse. Den langvarige refleksjonsprosessen omkring vigslingen tematiserte særlig diakoniens og dermed diakonenes identitet (Angell, 2011). På 1990-tallet skjedde også et paradigmeskifte innenfor fagfeltet. Diakoni ble i mindre grad sett på som ydmyk tjeneste og mer som kamp for rettferdighet (Nordstokke, 2011). Det grønne skiftet har gjort seg gjeldende, slik at vern om skaperverket betones. Denne utviklingen reflekteres og fremmes gjennom kirkens planverk. Den første diakoniplanen kom allerede i 1988. Den neste planen ble vedtatt på Kirkemøtet i 2007 og inneholdt en ny definisjon av diakon som markerte paradigmeskiftet. Plan for diakoni ble

revidert i 2020. Visjonen er «Guds kjærlighet til alle mennesker og alt det skapte, virkeliggjort gjennom liv og tjeneste». Definisjonen er som følger: «Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet» (Kirkerådet, 2020a, s. 2). Diakoni poengteres som en dimensjon «i alt som skjer i en menighet. Samtidig organiseres diakoni i egne tiltak og aktiviteter» (Kirkerådet, 2020a, s. 8).

## Kirkemusikerens profesjonalisering

Det har i hele etterkrigstiden pågått en kontinuerlig debatt i Den norske kirke om kirkemusikerens rolle, som illustrerer hvordan et profesjonaliseringsprosjekt finner sted. Generelt er kirkemusikere en lite utforsket profesjon. Det er få profesjonsutøvere, men i musikkhistorien har de hatt en viktig posisjon i kulturliv, skole og kirke. «Kirkemusikerens nedslagsfelt og mulighet for innflytelse er enorm – gjennom gudstjenester, dåp, konfirmasjon, bryllup, gravferd, korarbeid, konserter og samarbeid med barnehage, skole og kulturskole» (Christensen, 2013, s. 29).

Kirkemusikerne i Den norske kirke har hatt en utvikling fra «kommunal spillemann» til «kirkelig tjenesteperson» (Solhaug, 2002, s. 9). Kantor (lat. *cantare*, syng) er en gammel tittel som viser til tjenesten som menighetens sangleder. I dag er dette en beskyttet tittel som krever fireårig kirkemusikkutdanning på høghskolenivå. Til forskjell er organist en som spiller orgel, en betegnelse som oppstod etter reformasjonen da kirkene fikk orgler. På 1960-tallet ble kirkemusiker brukt i økende grad, noe som indikerer et økt tilfang av oppgaver. Musikkhistorikeren Arne Solhaug (2002, s. 12) beskriver en utvikling i tre faser som handler om profesjonalisering som integrering: Først integreres kirkemusikken i gudstjenestelivet basert på en ny forståelse. Dernest integreres kirkemusikeren i menighetslivet, også gjennom utstrakt samarbeid med presten. For det tredje integreres kirkemusikeren i kirkelig tjenesteforståelse som gudstjeneste- og menighetsmusiker.

Den kirkelige oppmerksomheten overfor kirkemusikerne sees i sammenheng med fornyelse på fagfeltet som skjedde på 1950-tallet. Denne

var drevet av økumeniske og liturgiske impulser og førte til drøfting av gudstjenestemusikken og prinsipiell tenkning om musikkens oppgave i kirken. Ikke minst spilte *Musica Sacra – samfunn til kirkemusikalsk fornyelse* en rolle siden organisasjonen ble dannet i 1952. Dette styrket en ideologisk plattform og hadde historiske forbilder og interesse for restaurasjon av historisk musikk. *Norges kirkesangforbund* ble stiftet i 1954. Det gav også nye oppgaver, særlig ved at kor ble opprettet og integrert i det liturgiske livet. Kirken bygde ut sin virksomhet i etterkrigstiden og kirke- musikeren fikk oppgaver også utenfor kirkerommet. Navneendringen fra organist til kirkemusiker kan forstås som en følge av økt bevisstgjøring hos kirkemusikerne selv. De arbeidet gjennom fagforening idet Norges organistforening ble dannet i 1904. Denne skulle bedre standens økonomiske kår, virke for kirkemusikkens fremme og heve kunstnerisk kvalitet. Foreningen ble omdannet til Norges organistforbund (NOF) i 1947. Opprettelsen kan sees i sammenheng med Musikkonservatoriet i Oslo, som ble grunnlagt i 1883 og har utdannet mange organister. Institusjonen ble videreført gjennom Norges musikkhøgskole fra 1973 som gav kirke- musikkstudiet en sentral plass.

Organistforbundet arbeidet målrettet på 1950-tallet gjennom en normalinstruks for organister og et rundskriv i 1956 som definerte arbeidsoppgaver og funksjoner. Instruksen definerte organist som kirkelig tjenestemann med sokneprest som nærmeste overordnende (§ 1). Samarbeidet med prest ble også omtalt i § 7:

Vedkommende geistlige embetsmann i menigheten avgjør i samråd med organist hvilke deler av den autoriserte koralboks melodier skal nyttes ved gudstjenesten. Det musikalske stoff som brukes utenom det autoriserte, velges av organisten i samråd med vedkommende geistlige embetsmann. I tilfelle det forlanges fremført ukjente komposisjoner, kan organisten forlange å få tilsendt et eksemplar av notene. Organisten har krav på i betimelig tid å få seg forelagt salmeseddel for gudstjenesten og program for gudstjenesten utenom det vanlige og for kirkelige handlinger eller møter i kirken.

Organistforbundet ivret for organistloven (1967), som sikret lønnsnivået og en mer detaljert tariffavtale som kom i 1969. Normalinstruksen ble videreført, men den nye loven fastsatte at organist skulle tilsettes av menighetsrådet og at bispedømmerrådet utstedte tilsettingsbrev. Videre hjemlet § 2 at juridisk grunnlag og definerte arbeidsoppgaver var del av

profesjonaliseringen. Tjenesteordning kom i 1975, og fastslo at «organisten har ansvar for å forvalte tradisjonelle og nye kirkemusikalske verdier, og å fremme det musikalske liv i menigheten». Videre oppgir § 7 at «organisten er rådgiver for menighetsrådet i kirkemusikalske spørsmål».

Kirkemusikeren var på vei inn i det kirkelige arbeidsfellesskapet. På 1980-tallet var det flere kirkelige utredninger initiert av Kirkerådet som styrket kirkelig forståelse av organisttjenesten. I 1990-årene ble kantorens kirkelige identitet utformet. Vigslingsordningen var en milepæl. Gudstjenesteboken av 1992 tillot visning av organist etter ordningen *Vigsling til fast kirkelig tjeneste*. Men denne har ikke forbønn, påkallelse av Den hellige ånd eller skriftlesning. Tenkningen fikk gjennomslag i utdanningsinstitusjoner, og siden hos kirkelige myndigheter. Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for kantor ble innført i 1996, og ble revidert i 2005. Denne sier at rammen skal være en fireårig utdanning i kirkemusikk. Ut over dette er den svært generell, og spesifiserer ikke hva utdanningen skal bestå av. Dette høynet statusen for kirkemusikk. I kvalifikasjonskrav og tjenesteordning for kantorer ble kantor definert som «leder for menighetens kirkemusikalske virksomhet». Kirkemøtet 1998 (se også kapittel 2) vedtok *Vigsling til kantortjeneste* (KM 10/98) (se kapittel 3). Solveig Christensen (2013, s. 19) skriver:

Vigslingen griper inn i mer enn den profesjonelle hverdagen og den binder bro mellom kunnskapsmessige, institusjonelle og personlige aspekter. Vigsling er både en profesjonsbetingelse (for profesjonsgruppen) og en profesjonell livsbetingelse (for den enkelte kirkemusiker), og den illustrerer samtidig hvordan en profesjonell livsbetingelse er noe annet enn en profesjonsbetingelse.

Kirkemøtet vedtok i 2008 *Plan for kirkemusikk*. Formålet var å styrke det kirkemusikalske livet i menighetene gjennom tradisjonell og ny kirkemusikk. I *Kunsten å være kirke – Kulturmelding for Den norske kirke* (Kirkerådet, 2005) betones økt innsats på kirkemusikkfeltet, hvor mer enn 55 prosent av kirkemusikerstillingene var deltidsstillinger. Norsk kantor- og organistforbund inngikk i 2001 Musikernes fellesorganisasjon sammen med Norsk Musikerforbund og Norsk Musiker- og Musikkpedagogforening. Dette fagforbundet skiftet i 2018 navn til Creo. Det har totalt 8700 medlemmer innbefattet et stort flertall av kantorene i Den norske kirke.

## Er de kirkelige tjenestegruppene profesjoner?

Jeg inkluderer diakoner, kateketer og kantorer i profesjonsbegrepet sammen med prestene. Et argument som kan tale imot å inkludere de tre førstnevnte i profesjonsbegrepet, er at det ikke er noen praksiser som disse yrkesgruppene har monopol på. Dette til forskjell fra prestene, som har tilnærmet monopol på sakramentsforvaltning. Ingen kan arbeide i en regulær prestestilling uten å være ordinert. Å utøve diakoni, undervise eller spille orgel kan man imidlertid gjøre også uten å være vigsllet. Det er ikke uten videre klart hvilken merverdi vigslingen har i profesjonaliseringsprosjektene. For alle de fire stillingskategoriene er høyere utdanning et krav. Mens prest, kateket og diakon har masternivå, har kantorer fortsatt en fireårig bachelor. Det vitenskapelige kunnskapsgrunnlaget for profesjonene er av ulik karakter. Teologi er et gammelt universitetsfag som selv består av et spekter av ulike fagdisipliner. Kateketikk og diakoni trekker også veksler på ulike fagområder. Kirkemusikk har vært et kunstnerisk utøvende fag selv om det er teoretiske disipliner, er det stor vekt på spill og direksjon (Christensen, 2013).

Som nevnt tidligere, er det dannet fagforbund for prester, diakoner, kateketer og kantorer. Slik det er i Den norske kirke nå, har profesjonene også delvis monopol gjennom tjenesteordning og kvalifikasjonskrav. Det utelukker ikke at det kan tilsettes vikarer som utøver stillingsinnholdet, men som formelt ikke har den nødvendige kompetansen. Situasjonen slik den er i dag, er av relativt ny historisk dato. Det har vært en måte å organisere sentrale tjenester på. Det utelukker ikke at nye stillingskategorier kan vokse frem i kirken, som de har gjort i andre sektorer. Økte spesialiseringer gir nye yrker grunnet differensiering av arbeidsoppgaver. Spørsmål om jurisdiksjon vil følge slike nyetableringer, slik oppretting av trosopplæringsreformen gav en ny stillingskategori hvor grenseoppgangen mot en etablert kategori, kateketene, etter hvert krevde avklaring.

## Kall og profesjon

Et ordpar som er benyttet i kirkelig sammenheng og som henger nøye sammen med problematiseringen av kirkelige stillingskategorier som profesjon, er forholdet mellom kall og profesjon (Dietrich et al., 2010;



Felter, 2010). Stephanie Dietrich (2011, s. 103) understreker at kall både som noe personlig og noe institusjonelt

går hånd i hånd med diakonens profesjonelle identitet. Det er en særegen utfordring i kirkelige yrker å holde sammen disse sidene ved ens yrkesidentitet: det personlige kallet, trodsdimensjonen i ens arbeidsliv, viljen til å stå i tjenesten fullt og helt, og øvrig profesjonell kompetanse i det arbeidet man står i.

Dietrich (2011, s. 103) beskriver personlig kall til tjeneste og troslivet som en integrert del av diakoners profesjonalitet: «Det trengs med andre ord en holistisk tilnærming til diakontjenesten, der det personlige kallet, kirkens offentlige kall til tjeneste og den profesjonelle kompetanseutøvelsen sees i sammenheng.» Denne betoningen av nødvendige sammenhenger mellom kall, forstått som en åndelig dimensjon, og profesjon, i betydning faglighet og yrke, er tidligere blitt anfektet (se kapittel 6):

Kallet peker i retning av den kirkelige og personlige dimensjonen ved tjenesten. Det er avgjørende for diakonens kirkelige identitet. Profesjon viser til at diakoner er yrkesutøvere som har en spesifikk fagkompetanse, og som forholder seg til de rammer tjenesten er gitt i det offentlige rom. Både kall og profesjon er grundig belyst ut fra ulike perspektiver, og det er lagt vinn på å fremstille hvordan disse gjensidig bekrefter hverandre i tjenesten. (Dietrich et al., 2011, s. 7)

Den danske teologen Kirsten Donskov Felter (2010) undersøkte i sin doktoravhandling danske prester mellom kall og profesjon. Hun problematiserer i likhet med Dietrich (2011) en utbredt motsetning mellom kall og profesjon. Å være prest i dag kan forstås fra en rekke synsvinkler. Den teologiske tradisjonen har trukket veksler på kallsbegrepet, mens profesjonsbegrepet er anvendt i en sosiologisk tradisjon (Felter, 2010, s. 234): «Kald og profession udelukker således ikke definatorisk hinanden, men kan ses som gensidigt kompletterende perspektiver.» Dette er en vurdering jeg gir min tilslutning til. Mye av profesjonsforskningen har fokusert på å fastsette og drøfte kriterier på hvem som kan regnes som profesjoner. Etter min oppfatning er et viktigere anliggende hva bruken av begrepet bidrar med og hvordan det er meningsfullt både for aktørenes fortolkninger og deres kontekst.

Felter (2010, s. 235) viser hvordan flere teologer har brukt profesjonsbegrepet som et analytisk begrep for å beskrive prestenes tap av autoritet

og innflytelse i det moderne samfunnet. Ved at prestene fremstår tydeligere som en profesjon, styrker det deres legitimitet i samfunnet. En tilsvarende diskurs er identifisert hos norske sykepleiere på deres vei fra semiprofesjon til fullverdig profesjonsstatus (Tveit, 2008). Som jeg har drøftet ovenfor, har profesjonene en sterk verdimeslig orientering som en tredje logikk mellom marked og byråkrati (Freidson, 2001). Men verdier har ikke bare utspring i tradisjoner. Den karismatiske autoriteten er blitt sterkere i det senmoderne samfunnet (Felter, 2010, s. 236). Det innebærer at den profesjonelles person og identitet vektlegges mer. Profesjonsutøveren representerer profesjonens verdier, men blir også ansvarlig for kollektivet. Ansvarer øker dermed. Betoningen av personens autenticitet uttrykker samtidig svekking av et rasjonalistisk paradigme som har preget profesjonsforskning gjennom vekten på profesjonenes vitenskapelige kunnskapsgrunnlag (Karle, 2000).

Et sentralt anliggende hos Felter (2010) er analysen av hvordan profesjonsbegrepet er anvendt i forskningen på prester. Et tidlig historisk bidrag er hvordan prestene ble omtalt i en empirisk studie av 22 yrker, men det argumenteres for at de har mistet sin betydning for «the ordinary business of life» (Carr-Saunders & Wilson, 1933). Slagstad (2008, s. 57) påpeker også prestens manglende vitenskapelighet. Her er det et bredt spekter av posisjoner fra avvisning av presteembetet som profesjon gitt prestens «annerledeshet» til en aksept og argumentasjon for prest som profesjon. Felter har undersøkt teologene James Glasse, Anthony Russel, Isolde Karle og Hans Schilderman, som er plassert i forskjellige nasjonale og konfesjonelle kontekster. Ulikheter til tross forutsetter alle disse forskerne vitenskapelig viten og faglig ekspertise som kjernen i en pastoral profesjonalitet (Felter, 2010, s. 236). Avvisningen av presten som profesjon, henger sammen med kritikken av en rasjonalisering av presterollen. Det innebærer på den ene siden en styrking av presten som plassert over menigheten, kontra et luthersk syn på prest og menighet som likeverdige (Felter, 2010, s. 96). Et annet argument er at profesjon angivelig indikerer et skille mellom prestens arbeid og fritid på den ene siden kontra et livslangt og altomfattende kall på den andre. Etter min vurdering tar denne posisjonen ikke høyde for at profesjoner også kan sees som et kall. Prestens unikhhet betones for sterkt. Jeg vil fremheve at

det er uomtvistelig at presten kan studeres empirisk, og er noe mer enn et altoppslukende kall uten regler og rammer.

En annen innvending mot å forstå prest som profesjon, er forholdet i prestens praksis som generalist eller spesialist. Per definisjon er en profesjonsutøver en spesialist – men hva da med prestens mer holistiske ansvar for og i menigheten? En vektlegging av presten som profesjonell kan da fremstå som en motsetning mot prestens altomfattende tjeneste. Dette spørsmålet drøftes av den amerikanske teologen James D. Glasse (1968, s. 139), som argumenterer for at det ikke trenger å være et motsetningsforhold: «Menighetspresten [...] må, om han skal være profesjonell, identifisere den spesielle karakteren av tjenestens allmenne praksis i særpreget av menighets situasjonen. Disse er ikke separate, men relaterte oppgaver.» Glasse (1968) gjør et positivt forsøk på å fortolke presten som profesjon. Han søker et samlende perspektiv som kan fange opp helheten i prestens praksis: «Det som står på spill her er ikke prestens kall, verdighet eller embete, men *arbeidet*. Det kritiske temaet er ikke *kirkelig identitet*, men *yrkesidentitet* i arbeidslivet» (Glasse, 1968, s. 21). Det er interessant at Glasse tar utgangspunkt i Samuel Blizzards (1956) empiriske studier av amerikanske pastorer og deres roller. Blizzard kategoriserer disse som enten (1) faglig som teolog, (2) klassiske som forkynner, sjelesørger, liturg og (3) samtidige som organisator og administrator.

Den engelske teologen Anthony Russell (1984) tar i likhet med Glasse (1968) et empirisk utgangspunkt i prestens praksiser som gjør det meningsfullt å studere prester som profesjon. Også han påpeker moderniteten og prestenes marginalisering som en utfordring. Russell skriver ut fra en anglikansk kontekst hvor han hevder prestene har stivnet i en profesjonsrolle som ble utmeislet på 1800-tallet. Det er nå utfordringer gjennom pluralisering og sekularisering. Presteembetet bør derfor nytolkes.

Den tyske teologen Isolde Karle (2000) drøfter presteembetet som profesjon i tysk kontekst i det moderne samfunnet. Individualisering bidrar til et fokus på prestens personlighet. Det skjer en subjektiv vending idet personen nå må bære embetet, ikke omvendt. Karle studerer prestene i lys av en systemteoretisk profesjonssosiologi med vekt på særtrekk i kommunikasjonsform og samfunnsmessig funksjon. Profesjonene arbeider i direkte møte og interaksjon med klienter. Karle (2000, s. 243) omtaler

presten som spesifikk generalist gjennom teologisk faglighet. Hun vektlegger at presten sikrer religiøs kommunikasjon gjennom samfunnsmessige og eksistensielle religiøse spørsmål. Karle har også innvendinger mot et annet profesjonskjennetegn, autonomi. Presten har en begrenset og annerledes autonomi gitt forpliktelsen overfor skrift og bekjennelse (2000, s. 266).

På grunnlag av forskningsbidragene inntar Felter (2010, s. 238) et pragmatisk standpunkt og argumenterer for at profesjonalitet er et uttrykk for «erhvervets grunnlag, indhold og værdier, i det aktørernes subjektive selvforståelse sammenholdes med de objektive rammer». Denne posisjonen er videreutviklet på grunnlag av intervjuer Felter gjør med danske prester, hvor synet på arbeidet som et kall står sterkt. For informantene er det ingen motsetning mellom kall og profesjon, men mindre profesjon utelukkende forstås som en rasjonalisering: «Professionalitet synes for præsterne at være udtryk for den praktiske operationalisering af kaldet» (Felter, 2010, s. 238). Dette er en forhandling av presterollen i den lokale konteksten og regulert av rammer som prestatjenesten utøves innenfor og egen identitet og prioriteringer. Et viktig poeng er at profesjonalitet avhenger av en syntese av vitenskapelig kunnskap, faglig ekspertise og samfunnsmessig legitimitet (Felter, 2010, s. 150). Når det gjelder punktet om legitimitet, finner Felter (2010, s. 229) i sin intervjuundersøkelse av danske prester at kallet inneholder et ytre objektivt kall fra kirken og en subjektiv overbevisning.

Er så presten en profesjon? Dette har vært et langvarig debatttema. Spørsmålet er naturligvis betinget av definisjonen på profesjon og yrkesgruppens praksiser. Som vi ser, henger dette sammen med prestens vitenskapelige grunnlag og prestens arbeidspraksiser. Men flere yrker konstitueres i skjæringspunktet mellom spesifikke fagdisipliner. De trekker veksler på ulike fag, eksempelvis kateketene, som har både pedagogikk og teologi i fagkretsen. For de fleste yrkesgrupper og profesjoner vil kunnskapsgrunnlaget være sammensatt. Parsons (1968, s. 538) har innvendt at prestens autoritet i mindre grad skyldes faglig kompetanse og i større grad tradisjonell respekt. Det gjør at presterollens legitimitet ikke primært er rasjonelt begrunnet. Denne innvendingen har, som nevnt, også blitt brukt mot forståelsen av prestene som en profesjon (Campell,

1983; Wind, 1984). I motsetning til Glasse (1968), forstår Russell (1984) profesjonalitet som en skala. Jeg finner i likhet med Felter (2010) at kall og profesjon ikke er gjensidig utelukkende, men gjensidig utfyllende perspektiver. I Den norske kirke kan derfor både prester, kateketer, diakoner og kantorer meningsfylt undersøkes i lys av profesjonsbegrepet. I kapittel 6 om kallsbegrepet underbygges denne posisjonen ytterligere.

## Profesjonalisering av ledere

Hvorvidt daglig leder-stillingene er en profesjon, er også et spørsmål som må besvares. Dette har vært en diskusjon innenfor organisasjons- og ledelsesfagene (Byrkjeflot & Nygaard, 2018). Ledelse er i hovedsak beskrevet som en rolle eller funksjon, og i mindre grad som en profesjon (Khurana, 2010). En distinksjon går mellom lederskap, som har en tydeligere kunnskapsbase, og *mangement*, som er mer sammensatt, men nærmere et yrke. Det er debattert hvorvidt ledelse allerede er, kan være og bør bli en profesjon. Det er ingen enighet om disse spørsmålene (Örtenblad, 2018). En tilnæringsmåte til spørsmålet, er å identifisere kriterier for hva som konstituerer en profesjon, og undersøke i hvilken grad ledelse er i samsvar med disse. Dette er vitenskapelig kunnskapsbase, samfunnsoppdrag, autonomi og etisk kodeks. Nye profesjoner akademiseres. Legger man etablerte kriterier til grunn, vil slike stillinger i prinsippet være åpne uten å kreve en særskilt høyere utdanning. Kravet om et definert vitenskapsgrunnlag faller dermed bort. Her kan det også anvendes at daglig leder-funksjonen er generalist, og i mindre grad har spisskompetanse gjennom spesialisering. Men organisasjons- og ledelsesfagene er plurale og i varierende støpning ved ulike læresteder. Det er også et relativt nytt fagfelt som trekker veksler på ulike etablerte disipliner, eksempelvis psykologi, sosiologi, statsvitenskap, økonomi og jus.

Statsviteren Haldor Byrkjeflot og historikeren Paal Nygaard (2018, s. 51) viser historisk at det har vært vanskelig å profesjonalisere ledelse. I Nord-Europa har ledelse vært legitimert gjennom fagkunnskap, både i industri og i offentlig sektor. Dette til forskjell fra USA, hvor ledere trakk autoritet fra ledelsesfaget i seg selv, generalistledelse (Byrkjeflot & Halvorsen, 1996). Fremveksten av ledelse som generisk ble fremskyndet

av skillet mellom politisk og administrativ ledelse i alle sektorer. NPM bidro også til ledelsesfokus og ledelse som universell på tvers av sektorer. Like fullt utspiller ledelse seg noe ulikt i ulike kontekster, noe som har forhindret integrere ulike ledelsesoppgaver i et enhetlig kunnskaps-system (Byrkjeflot & Nygaard, 2018, s. 52). Et slikt system kjennetegner profesjonenes kunnskapsgrunnlag. Abbott (1988, s. 103) poengterer mangelen på monopol og lukning av arbeidsmarkedet. Det har vært grunnleggende forskjeller historisk hvordan eksempelvis leger og ledere har hatt arbeidsfordeling. Ledere er som politikere; selvlærte og amatører. Men i noen sektorer kreves fortsatt at ledere har samme utdanning som de som ledes, en hybrid profesjonell leder. «Ledelse har vært et yrkesfelt åpent for konkurranse mellom profesjonene fremfor å ha blitt utviklet til en lederprofesjon» (Byrkjeflot & Nygaard, 2018, s. 58). I norsk industri hadde ingeniørene en ledende rolle. Den amerikanske ideen om generalistledelse ble snudd på hodet: «i stedet for å se på ledelse som en generisk ferdighet, var ingeniørkunnskap den generiske kunnskapen og ledelse var en slags spesialisering innenfor ingeniørvitenskapen (Byrkjeflot & Nygaard, 2018, s. 60). Managerialisme ble formulert i norsk kontekst av Kenning og implementert i norsk offentlig sektor som enhetlig ledelse (Byrkjeflot & Nygaard, 2018, s. 61). Ledelse er ikke blitt en profesjon, men det kan skje.

I Den norske kirke har kirkevergene en felles organisering gjennom Norsk kirkevergelag. Høgskolen i Volda etablerte på 1990-tallet en fire-årig utdanning som kirkeverge, men studiet ble lagt ned. Kirken har heller ikke etablerte kvalifikasjonskrav eller egne etiske retningslinjer for kirkeverger. Det synes å mangle en del kriterier for å forstå denne kategorien som en profesjon. Men det er mulig for enhver yrkesgruppe å utvikle profesjonskjennetegn og oppnå profesjonsstatus, dersom dette er et ønskelig mål. Men hittil har det også vært en uttalt forutsetning at slike stillinger skal være nettopp profesjonsnøytrale (Kirkerådet, 2021). Her er det viktig å minne om at profesjonsstatus ikke trenger å være et mål. Vel å merke er profesjonsstatus politisk konstituert. Det er Kirkemøtet som kirkestyre som har organiseringskompetanse i Den norske kirke, og dermed myndighet til å konstituere og regulere profesjoner når det er ønskelig og hensiktsmessig.

## Oppsummering

Dette kapitlet har presentert og drøftet sentrale begreper og tradisjoner innenfor profesjonssosiologi. Jeg har sett på menigheten som arbeidssted gjennom et profesjonsteoretisk perspektiv og koblet profesjonsteoretiske begreper med eksempler fra kirkekonteksten. Selv om Den norske kirke er en tydelig profesjonspreget virksomhet, har dette perspektivet i liten grad blitt anlagt tidligere. Neste kapittel utdyper profesjonsbegrepet ytterligere gjennom teori om institusjonelle logikker. Det plasserer profesjonene i rammen av en kompleksitet som består av styringslinjer og nettverk i menigheten.