

Netta Marie Rønningen, Tore Witsø Rafoss og Carsten Schuerhoff

ANDREKARRIEREPRESTER I DEN NORSKE KIRKE

KIFO Rapport 2023: 1

KIFO

INSTITUTT FOR
KIRKE-, RELIGIONS- OG LIVSSYNSFORSKNING

Netta Marie Rønningen, Tore Witsø Rafoss og Carsten Schuerhoff

ANDREKARRIEREPRESTER I DEN NORSKE KIRKE

KIFO Rapport 2023: 1

KIFO Rapport 2023: 1

Rapporten er utgitt av

KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning

Øvre Slottsgate 2 B, 0157 Oslo

www.kifo.no

kifo@kifo.no

ISBN 978-82-92972-62-5

ISSN 0807-7517

FORORD

Stadig flere blir prester i Den norske kirke senere i livet etter å først ha jobbet i andre yrker. Flere av disse har ikke cand.theol.-grad, men blir prester gjennom en godkjenning til prestedtjeneste av Kirkerådets evalueringsnemnd. Det er denne gruppen «andrekariereprester» som er tema for denne rapporten. I rapporten ser vi nærmere på hva som motiverer andrekariereprester til å bli prest i Den norske kirke og hvordan de trives eller har trivdes i prestedtjeneste. Spesielt ser vi på hva andrekariereprester kan bidra med inn i prestedtjeneste med sine ulike yrkesbakgrunner, arbeidserfaringer og livserfaringer, samtidig som vi er opptatt å undersøke hvilke utfordringer de har hatt på veien inn i prestedtjeneste og i arbeidshverdagen som prest.

Netta Marie Rønningen har vært prosjektleder og har hatt hovedansvaret for gjennomføringen av prosjektet, derunder utvikling av spørreundersøkelsen og intervjuguide, innsamling av det kvalitative materialet, analyser av det kvalitative materialet og skriving av rapporten. Tore Witsø Rafoss har hatt hovedansvaret for den kvantitative datainnsamlingen og analysene av det kvantitative materialet. Rafoss vært med å skrive rapporten. Carsten Schuerhoff har vært med i utviklingen av spørreskjemaundersøkelsen og intervjuguiden, vært med på et par intervju, lest gjennom og kommentert rapporten. Marius Linge har deltatt på ett intervju. Ånund Brottveit har lest gjennom rapporten, gitt tilbakemeldinger og lest korrektur.

Rapporten er utarbeidet av KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning i samarbeid med Kirkerådet. Jan Christian Kielland har vært vår hovedkontakt i Kirkerådet, og vi takker for samarbeidet.

Vi vil også rette en stor takk til alle som ønsket å svare på spørreundersøkelsen og som deltok på intervju. Deres svar har gitt oss ny innsikt i hva det vil si å være andrekariereprest, og uten deres deltakelse og åpenhet kunne vi ikke ha gjennomført prosjektet.

Oslo, februar 2023

Netta Marie Rønningen

INNHold

FORORD	3
INNHold.....	4
TABELL OG FIGURLISTE	5
SAMMENDRAG	6
1 INNLEDNING.....	9
1.1 PROBLEMSTILLINGER	9
1.2 BAKGRUNN	10
1.3 PRESENTASJON AV RAPPORTEN.....	13
2 TIDLIGERE FORSKNING OM PRESTER	15
2.1 ARBEIDSFORHOLD BLANT PRESTER I DEN NORSKE KIRKE	15
2.2 REKRUTTERING.....	15
2.3 STUDIER SOM SER PÅ HVORFOR PRESTER SLUTTER I DEN NORSKE KIRKE	16
3 DATA OG METODE.....	19
3.1 DET KVANTITATIVE MATERIALET	19
3.2 DET KVALITATIVE MATERIALET	20
4 VALG AV PRESTETJENESTE I DEN NORSKE KIRKE.....	21
4.1 MOTIVASJON OG REKRUTTERING	21
4.2 UTFORDRINGER PÅ VEIEN TIL PRESTETJENESTEN	28
4.3 OPPSUMMERING	30
5 ANDREKARRIEREPRESTERS UTDANNINGSBAKGRUNN OG ARBEIDSERFARING	33
5.1 UTDANNINGSBAKGRUNN.....	33
5.2 ARBEIDSERFARING	35
5.3 ANDREKARRIEREPRESTERS BIDRAG I DEN NORSKE KIRKE	37
5.4 OPPSUMMERING	42
6 ANDREKARRIEREPRESTERS ARBEIDSSITUASJON	43
6.1 ARBEIDET ER MENINGSFYLT.....	43
6.2 TIDLIGERE ARBEIDSERFARING ER EN RESSURS	44
6.3 UTFORDRINGER.....	44
6.4 TRIVSEL I PRESTETJENESTE OG TILKNYTNING TIL ARBEIDSPLASSEN	45
6.5 TEOLOGISK KUNNSKAP	49
6.6 OPPSUMMERING	50
7 KONKLUSJON.....	53
7.1 HOVEDFUNN	53
7.2 AVSLUTNING.....	55
LITTERATURLISTE	56
VEDLEGG	59
INTERVJUGUIDE	59
SPØRREUNDERSØKELSE	60

TABELL OG FIGURLISTE

Tabell 1 Personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestatjeneste 2000–2022	13
Tabell 2 Nåværende stilling i Den norske kirke	20
Tabell 3 Motivasjon for å bli prest.....	22
Tabell 4 Utfordringer knyttet til å bli godkjent av evalueringsnemnda	28
Tabell 5 Utdanningsbakgrunn: grad	33
Tabell 6 Utdanningsbakgrunn: fagområder	34
Tabell 7 Utdanningsbakgrunn fordelt på typer godkjenning	34
Tabell 8 Andre lønnede stillinger i Den norske kirke.....	36
Tabell 9 Stillingsbakgrunn og type godkjenning	36
Tabell 10 Arbeidssituasjon	43
Tabell 11 Prest som yrke	46
Tabell 12 Forhold til kollegaer	47
Figur 1 Motivasjon for å bli prest	21

SAMMENDRAG

Den norske kirke har lenge hatt utfordringer med rekruttering av personer til prestatjeneste. Samtidig som det er mange prester som går av med pensjon, er det ikke nok unge mennesker som søker teologiutdanningen for å bli prest. Det gjør at det ikke er nok prester til å ta over de ledige pretestillingene.

I år 2000 startet ordningen med Kirkerådets evalueringsnemnd. Nemden fikk i oppgave å vurdere om personer uten cand.theol.-grad kunne godkjennes til prestatjeneste på grunnlag av annen utdanningsbakgrunn og yrkeserfaring. Siden ordningen startet, har 228 personer blitt godkjent av evalueringsnemnda (antall godkjente til og med våren 2022). Siden 2017 har antallet godkjente økt. Det kan vitne om at stadig flere ser for seg en karriere som prest senere i livet. Prestene som blir godkjent av evalueringsnemnda kommer vi i denne rapporten til å omtale som «andrekarriereprester», og det er dem denne rapporten handler om.

Det har vært mye debatt rundt ordningen med Kirkerådets evalueringsnemnd. Blant annet har det vært diskutert hvilken betydning ordningen har for presteprofesjonen. Disse debattene skaper en bakgrunn for denne rapporten. Men det er viktig å merke seg at rapporten ikke har som mål å evaluere ordningen med nemdgodkjente prester. Vi vil i denne rapporten undersøke hva slags utdanningsbakgrunn og yrkeserfaring andrekarriereprester har med seg inn i prestatjenesten. Vi vil se på hva de selv mener er en styrke med en annen bakgrunn enn cand.theol.-grad i presteyrket. Samtidig vil vi undersøke om andrekarriereprester opplever utfordringer både på veien inn i prestatjenesten og i utøvelsen av presteyrket.

Rapporten er basert på to datamaterialer. Det ble sendt ut en spørreundersøkelse til personer godkjent av evalueringsnemnda hvor vi blant annet spurte om utdanningsbakgrunn, tidligere yrkeserfaring, motivasjon for å bli prest, deres bidrag i prestatjenesten og arbeidsforhold som prest. 103 personer besvarte spørreundersøkelsen. I tillegg ble det gjennomført ti dybdeintervjuer med personer godkjent av nemnda, hvor vi fikk mer utfyllende svar om temaene nevnt ovenfor.

Funnene fra undersøkelsen viser at det er veldig individuelle forhold som gjør at personer ønsker en andrekarriere som prest i Den norske kirke. Noen har lenge tenkt at de vil bli prest, mens for andre har det utviklet seg et slikt ønske over tid.

Jevnt over har andrekarriereprester hatt gode erfaringer med å søke evalueringsnemnda om godkjennelse til prestatjeneste. Samtalen med nemnda opplevdes som positiv.

Noen av utfordringene som blir nevnt i forhold til denne måten å bli prest på er økonomiske utfordringer og familiesituasjon, som gjør det vanskelig å skulle gjennomføre praktisk-teologisk utdanning etter godkjennelse fra nemnda.

Opplevelse av kall til prestatjeneste og oppfordring fra andre om å bli prest viser seg å være viktige motivasjonsfaktorer for å bli prest i en andrekarriere.

Undersøkelsen viser at andrekarriereprester har svært ulike utdanningsbakgrunner, men mange har utdanning innen pedagogikk og lærerutdanning. Mange hadde teologisk kompetanse før de søkte evalueringsnemnda om godkjennelse til prestatjeneste.

Andrekarriereprester har arbeidserfaring både utenfor Den norske kirke (89 prosent) og i Den norske kirke (77 prosent). Mange som tidligere har hatt en stilling i Den norske kirke har jobbet som kateket eller menighetspedagog. På bakgrunn av undersøkelsen kan vi ikke si om alle som tidligere har jobbet i Den norske kirke kommer rett fra andre stillinger i kirken for så å bli prest. Det at så mange tidligere har jobbet i Den norske kirke, vitner om at det foregår en omfattende intern rekruttering til prestatjeneste.

Andrekarriereprester opplever yrket sitt som meningsfylt og de trives godt i arbeidet sitt. Prestene opplever at de er viktige for folk. Andrekarriereprestene sier at samtaler i forkant av seremonier, som for eksempel sørgesamtaler eller dåpssamtaler gjør prestatjenesten meningsfull.

Undersøkelsen viser at andrekarriereprestene får god støtte fra kollegaer og at de jevnt over har et godt samarbeid med kollegaene sine. Et fåtall har opplevd at prester med cand.theol.-grad er negative til måten de har blitt prest på.

Andrekarriereprester ser på sine tidligere livs- og arbeidserfaringer som ressurser i arbeidet som prest. I selve utøvelsen av prestatjenesten og i møte med kirkens brukere, omtales ikke cand.theol.-grad som et savn, siden formidling og evne til å skape relasjoner til mennesker da ses på som det sentrale.

Rapporten konkluderer med at andrekarriereprester bringer med seg andre kvalifikasjoner og perspektiver inn i yrket enn prester med cand.theol.-grad, og at de selv ser på dette som en styrke i utøvelsen av presteyrket.

1 INNLEDNING

Stadig flere blir prester i Den norske kirke senere i livet etter å først å ha jobbet i andre yrker. Flere av disse har ikke cand.theol.-grad, men blir prester gjennom en godkjenning til prestatjeneste av Kirkerådets evalueringsnemnd. Det er denne gruppen «andrekariereprester» som er tema for denne rapporten.

Kirkerådets evalueringsnemnd i Den norske kirke har siden år 2000 godkjent personer til prestatjeneste med annen utdanningsbakgrunn enn teologi (cand.theol.-grad). Nemnda fikk oppgaven med å vurdere om personer uten cand.theol. var egnet til prestatjeneste. Siden år 2000 har 228 personer blitt godkjent av evalueringsnemnda.¹

Endring i hvem som hadde tilgangen til prestatjenesten, har skapt diskusjoner om hvilken betydning dette har for presteprofesjonen. Presteprofesjonen, i likhet med andre profesjoner, bygger blant annet på en felles utdanning og at de med slik utdanning har monopol på bestemte stillinger. Hva ville skje med presteprofesjonen når den ikke lenger besto av en felles utdanning og monopol på prestatstillinger? Ordningen med Kirkerådets evalueringsnemnd skapte og skaper fortsatt debatt om hva en slik ordning betyr for presteprofesjonen. Har endrede kvalifikasjonskrav og nye veier til prestatjeneste i Den norske kirke endret presteyrket?

Disse debattene skaper en bakgrunn for denne rapporten. Men det er viktig å merke seg at rapporten ikke har som mål å evaluere ordningen med nemdgodkjente prester. Det rapporten vil gjøre er å undersøke i detalj hva som kjennetegner andrekariereprestere vei inn i, og erfaring med, prestatjeneste. Selv om det har vært mye diskusjoner rundt denne måten å bli prest på, har ikke andrekariereprester blitt forsket på tidligere. Vi mener derfor det er viktig å finne ut mer om hvem andrekariereprestene er, hvordan de blir rekruttert til prestatjeneste, og hva de tar med seg fra andre utdannings- og yrkesbakgrunner inn i prestatjenesten. Vi ønsker å vite mer om personene som har blitt prester gjennom denne ordningen og hva de bidrar med i prestatjenesten.

1.1 PROBLEMSTILLINGER

Å kartlegge hva som motiverer mennesker til å velge en andrekariere som prest i Den norske kirke, vil gi oss et innblikk i hva som gjør at personer rekrutteres til å jobbe som prest i kirken senere i yrkeskarrieren. Målet med studien er å få bedre innsikt i rekrutteringsmåte, motivasjon, særtrekk ved andrekariereprester, men også utfordringer knyttet til ordningen. Søkelyset vil være på prester som velger presteyrket som andrekariere og er godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd.

Rapporten vil belyse følgende spørsmål i tre analysekapitler:

- Valg av prestatjeneste i Den norske kirke
 1. Hva motiverte andrekariereprester til å bli prester?
 2. Hvordan ble andrekariereprester rekruttert til prestatjeneste?
 3. Hvilke utfordringer har andrekariereprester møtt på veien til prestatjeneste?

¹ Personer godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd fra 2000 til og med våren 2022.

- Andrekarriereprestens utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring
 4. Hva slags utdanning har andrekarriereprester?
 5. Hva slags yrker har andrekarriereprester hatt tidligere?
 6. Hva mener andrekarriereprestene at de bidrar med i prestatjenesten i Den norske kirke?
- Andrekarriereprestens arbeidssituasjon
 7. Hvordan opplever andrekarriereprester prestatjenesten i Den norske kirke?
 8. Opplever andrekarriereprester utfordringer i prestatjenesten?

Dette er problemstillinger vi skal svare på i rapporten. Men før vi kan gjøre det, må vi beskrive bakgrunnen for undersøkelsen og hva slags stilling andrekarriereprester har i Den norske kirke.

1.2 BAKGRUNN

Den norske kirke har i lang tid hatt utfordringer med rekruttering av prester. Kirkerådet har siden 90-tallet gjennomført flere rekrutteringsprosjekter. Det har også vært arbeidet med å få mer innsikt i hva som kan styrke rekrutteringen (Kirkerådet 2021). Stadig flere prestestillinger står ledige, og det er ikke nok nyutdannede prester til å fylle ledige stillinger. Søkelyset har derfor lenge vært på hvordan kirken skal få flere unge til å ta teologiutdanning som fører til presteyrket. På bakgrunn av store utfordringer med rekruttering, også for andre kirkelige stillinger, ble *Rekrutteringsprosjektet* vedtatt av Kirkerådet i 2017. Ulike delprosjekter så nærmere på unges motivasjon for å velge kirkelig utdanning og hvordan kirkens ansatte jobber med rekrutteringsutfordringen (Gresaker, Rafoss og Rønningen 2019; Saxegaard 2019; Jordheim 2019a; Jordheim 2019b; Kessel 2019; Sandsmark 2019).

På tross av rekrutteringstiltak, så fortsetter problemet med for få prester. I 2022 måtte for eksempel Universitetet i Tromsø Norges arktiske universitet (UiT) legge ned sin presteutdanning på bakgrunn av svake søkertall (Vårt Land 2022a).

Men det å studere profesjonsstudiet i teologi, er ikke den eneste veien til prestatjeneste. Ordningen med Kirkerådets evalueringsnemnd trådte i kraft 1. februar 2000 (Kultur- og kirkedepartementet 2006). Som skrevet innledningsvis åpnet Den norske kirke opp for at personer kunne søke om å bli godkjent til prestatjeneste, uten å ha det seksårige profesjonsstudiet i teologi. Denne alternative veien til prestatjeneste muliggjøres gjennom to paragrafer i *Forskrift om kvalifikasjonskrav for tilsetting som prest i Den norske kirke*. Man kan bli godkjent som prest hvis man enten har «annen tilsvarende kompetanse» for å bli prest (paragraf 5) eller har «særlige kvalifikasjoner» for å bli prest (paragraf 6).

Paragraf 5 og 6

For å bli godkjent til prestatjeneste ved paragraf 5 må personen som søker ha *annen tilsvarende kompetanse*, det vil si kompetanse som tilsvarer en cand.theol.-grad (Kirkerådet 2020, 7). Det er både et krav om å ha utdanning på mastergradsnivå eller tilsvarende, og dokumentasjon på avlagt eksamen i faglig fordypning i teologiske fag, minst 80 studiepoeng, eller ha dokumentert kunnskaper innen teologiens hoveddisipliner som tilsvarer dette (Den norske kirke 2021a). Det er søkeren som selv søker om godkjenning til prestatjeneste av nemnda.

For å bli godkjent til prestatjeneste ved paragraf 6 må det kunne vises til *særlige kvalifikasjoner* som grunnlag for avvik fra kompetansekravene som kreves for å bli godkjent på bakgrunn av paragraf 5. Det er altså ikke krav om utdanning på mastergradsnivå eller studiepoeng i teologisk fag. Ved denne veien til prestatjeneste er det en biskop som søker på vegne av personen som ønsker å bli prest.²

Diskusjon om ordningen

Bør personer uten cand.theol. bli prester? Det er ikke noe nytt at dette spørsmålet drøftes og skaper debatt. En kirkekommisjon reiste spørsmålet allerede i 1908, og spørsmålet har siden blitt drøftet en rekke ganger. I 1988 lanserte Kirkerådet utredningen «Ordinasjon av ikke-teologer til prestatjeneste i Den norske kirke», og i 1998 vedtok Kirkemøtet at det skulle etableres lovlig adgang for ikke-teologer til prestatjeneste (Bispemøte 2018).

Ordningen med godkjenning av nemd har også blitt diskutert og kritisert. Spesielt Paragraf 6 har vært gjenstand for debatt, og denne veien inn i prestatjenesten har blant annet fått kritikk for å svekke presteprofesjonen (Vårt Land 2021). Det har også blitt argumentert for at slike ordninger kan tappe folk fra andre stillinger i Den norske kirke, hvor det også er sviktende rekruttering (Vårt Land 2022b).

Som nevnt innledningsvis, vil ikke denne rapporten evaluere ordningen med nemdgodkjenning. Men rapporten vil gi kunnskap om hvordan andrekarriereprester selv opplever yrket sitt, noe som kan gi et kunnskapsgrunnlag for debatter rundt ordningen.

Andre måter å øke rekruttering

Den norske kirke har vedtatt en rekrutteringsstrategi for å øke rekruttering til kirkelige stillinger. I strategien legges det også vekt på rekruttering av personer som ønsker en andrekarriere i kirken. Rekrutteringsstrategien søker å «gjøre kirken mer attraktiv for voksne som er nysgjerrig på en andrekarriere i kirken» (Kirkerådet 2021, 9).

Den norske kirke jobber også på andre måter med rekrutteringsutfordringene knyttet til prestemangel. Kirkerådet arbeider med en annen alternativ vei til prestatjeneste for personer som ønsker presteyrket som andrekarriere. «Prest under utdanning» er en ordning hvor personer kombinerer jobb med studier. Forslaget er en ordning der personer er ansatt 60 prosent av full stilling i studieperioden frem til ordinasjon, med betalt permisjon til å gjennomføre studier, som tilsvarer 40 prosent av full stilling, i en periode på fire år (Kirkerådet 2022b). Tidligere har en slik ordning blitt foreslått av Martin Enstad i artikkelen «Prest under utdanning – en skisse til å kombinere jobb og studier for second career prester» (Enstad 2019). Enstad skriver at ordningen ikke vil løse hele rekrutteringskrisen, men vil kunne være ett av mange rekrutteringstiltak.

Studiestedene har også lagt til rette for alternative studieløp til prestatjeneste. MF vitenskapelig høyskole tilbyr høsten 2022 for første gang en ny vei til prestatjeneste i en studieretning som heter «Erfaringsbasert master: Prest». Denne veien til prestatjeneste er tiltenkt personer som har fylt 35 år og har minst to års relevant yrkespraksis og 60 studiepoeng i teologi, samt fullført bachelorgrad. Av studiestedet blir det særlig lagt vekt på: «I denne nye utdanningen skal vi aktivt sette i spill den yrkes- og livserfaringen som du kommer med.» (Aadland Høen 2021). Det var 69 personer som søkte om

² Se Veiledning for søknader fra og for personer som ikke er cand.theol. (Den norske kirke 2021a) for en detaljert beskrivelse av kravene for å bli godkjent til prestatjeneste på grunnlag av paragraf 5 og 6.

opptak til dette studiet høsten 2022. Totalt er det 35 plasser på studiet (MF vitenskapelig høyskole 2022).

Hvem har blitt godkjent av evalueringsnemnda?

Tabell 1 gir en oversikt over antall som har blitt godkjent av evalueringsnemnda hvert år siden ordningen startet i 2000.

Vi ser at det er omtrent like mange kvinner og menn som har blitt godkjent av nemnda: 109 kvinner og 119 menn. Hvis vi ser på antall godkjente kvinner og menn fra 2000 til og med 2017, var det flere menn enn kvinner som ble godkjent av nemnda, 80 menn sammenlignet med 53 kvinner. Fra og med 2018 har det blitt godkjent flere kvinner enn menn i evalueringsnemnda, som har utjevnet forskjellene. Vi ser også at det de siste årene (siden 2019) har blitt godkjent langt flere i nemnda enn foregående år. Ut ifra antallet som har blitt godkjent så langt i år (2022), ser det ut som denne trenden fortsetter også i 2022.

Tabell 1 Personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestatjeneste 2000–2022

År	Antall godkjente	Kvinner	Menn
2000	12	3	9
2001	8	0	8
2002	3	1	2
2003	5	1	4
2004	6	1	5
2005	5	3	2
2006	7	3	4
2007	7	5	2
2008	7	3	4
2009	14	7	7
2010	6	2	4
2011	7	1	6
2012	4	2	2
2013	6	4	2
2014	13	6	7
2015	4	3	1
2016	8	3	5
2017	11	5	6
2018	8	5	3
2019	18	9	9
2020	27	15	12
2021	29	21	8
2022 (vår)	13	6	7
Total	228	109	119

Kilde: Kirkerådet 2022a, Personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestatjeneste 2000–2022. Tallene som omhandler kjønn, har bakgrunn i navnene oppført i listen over godkjente personer.

1.3 PRESENTASJON AV RAPPORTEN

I kapittel 2 skal vi se på tidligere forskning om prester, blant annet arbeidsforhold blant prester i Den norske kirke, rekruttering til prestatjeneste, og prester som slutter som prest i Den norske kirke. Data og metode vil bli gjort rede for i rapportens kapittel 3. I kapittel 4, 5 og 6 presenterer vi resultatene fra den kvantitative og den kvalitative undersøkelsen og besvarer problemstillingene skissert ovenfor. Det siste kapittelet i rapporten (kapittel 7) består av en konklusjon hvor vi oppsummerer hovedfunnene og diskuterer funn fra studien.

2 TIDLIGERE FORSKNING OM PRESTER

Det er ingen tidligere studier som har undersøkt andrekariereprester og rekruttering av denne gruppen til prestatjeneste. Andrekariereprester er kort nevnt i noen tidligere studier (Huse 2001; Gresaker 2009a; Tjentland 2019).³ Det er imidlertid gjort en rekke studier om prester med cand.theol.-grad. Vi skal gi en kort oversikt over forskning på arbeidsforholdene blant prester i Den norske kirke, rekruttering til prestatjeneste og hva som gjør at noen prester velger å slutte i prestatjeneste. Selv om forskningen ikke undersøker andrekariereprester kan det allikevel være interessant å se på fordi vår rapport tar opp problemstillinger rundt arbeidsforhold og rekruttering til prestatjeneste.

2.1 ARBEIDSFORHOLD BLANT PRESTER I DEN NORSKE KIRKE

KIFO har tidligere undersøkt arbeidsforhold blant prester i Den norske kirke i en rekke bispedømmer (Gravdahl og Rødstøl 2007; Høeg 2008a; 2008b; 2008c; 2008d; 2008e; 2008f; Høeg 2009a; 2009b; 2009c; Høeg og Gresaker 2009). Bispedømmene som har blitt undersøkt i disse studiene er Oslo, Sør-Hålogaland, Borg, Tunsberg, Stavanger, Hamar, Møre, Nidaros, Agder og Telemark, Bjørgvin.

Studiene viser at prestene jevnt over opplever god trivsel på arbeidsplassene sine og at de trives med arbeidsoppgavene de har. Studiene finner at prestene jobber mye (Gresaker og Høeg 2009). Det er noe variasjon mellom bispedømmene når det kommer til opplevelser av arbeidsmengde eller opplevelser av å være utbrent. Hvis man ser svarene fra alle bispedømmene under ett, opplever halvparten at arbeidsmengden er passe og halvparten at den er for stor.

Selv om prestene trives godt i stillingene sine og på arbeidsplassene sine, peker prestene på at det kan gjøres grep for større trivsel. Noen nevner blant annet organisering av arbeidsfordeling, klare rutiner og bedre kommunikasjon i staben og med ledelsen, og tydeligere forventninger til innsats, prioriteringer og tidsbruk (Gravdahl og Rødstøl 2007, 12). Noen prester opplever at det er problematisk å balansere arbeid og fritid (Høeg 2008c, 6). Andre prester opplever sterkt arbeidspress (Høeg 2008d, 5). I noen bispedømmer pekes det på mangelfull vikardekning og bemanning nevnes som utfordrende (Høeg 2008f, 2009a, 2009c). Utfordringene knyttet til arbeidsforholdene varierer mellom bispedømmene.

2.2 REKRUTTERING

Morvik (2002) har undersøkt bemanningssituasjonen i Den norske kirke og rekruttering. Morvik (2002, 117) finner at ikke er en umiddelbar sammenheng mellom teologisk kompetanse og kirkelig tjeneste, fordi det er færre teologiske kandidater enn tidligere som velger å la seg ordinere til kirkelig tjeneste. Det er derfor også et behov for å rekruttere blant teologistudentene mener han (Morvik 2002, 117).

Gresaker (2009a) har undersøkt situasjonen Den norske kirke står overfor i forhold til prestemangel og rekruttering til menighetsprestestillinger. Studien finner at det har vært en nedgang i antall søkere og

³ Presteforeningen ved Anne Beate Tjentland har et pågående forskningsprosjekt om andrekariereprester, hvor fokusgruppeintervjuer med personer som er godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd og personer som har tatt profesjonsutdanningen for å bli prest senere i livet står i fokus.

antall opptatte studenter til cand.theol.-graden i tidsrommet 2003–2008 (Gresaker 2009a, 58). I perioden fra 2004 til 2007 var det i gjennomsnitt 56 personer som fratrådte sin menighetsprestestilling. Det var i gjennomsnitt 45 personer i året som ble ordinert til prestatjeneste (Gresaker 2009a, 75). Presters avgang og en synkende rekruttering av nye teologistudenter er en utfordring for Den norske kirke.

Utfordringer med rekruttering er like aktuelle i dag. Det er færre som blir vigslet til prestatjeneste enn tidligere. Om vi ser på antall vigslinger de siste årene varierer det noe. I 2019 ble 47 personer vigslet, i 2020 ble 30 personer vigslet og i 2021 ble 50 personer vigslet til prestatjeneste i Den norske kirke (Den norske kirke 2021b, 35).

2.3 STUDIER SOM SER PÅ HVORFOR PRESTER SLUTTER I DEN NORSKE KIRKE

En del av den tidligere forskningen om prester har handlet om hva som gjør at prester velger å forlate prestatjenesten eller vurderer å forlate prestatjenesten til fordel for arbeid utenfor Den norske kirke. Vi skal oppsummere noen av årsakene til at prester i Den norske kirke velger å slutte eller vurderer å slutte i prestatjenesten.

Noen av årsakene for å slutte som prest handlet om de ytre rammevilkårene og organisatoriske forhold, slik som lønns- og arbeidsvilkår og tjenesteboligsystemet. Noen årsaker for å slutte ligger på det personlige indre plan, som ønsket om å benytte annen kompetanse og andre egenskaper. Andre årsaker som blir nevnt er tid til familie og teologisk uenighet (Sandberg og Torkildsen 2002, 90). Sandberg og Torkildsen (2002) fant i sin studie at det er en rekke enkeltmomenter og store individuelle forskjeller, som gjør at det ikke finnes et enkelt svar på hvorfor prester velger å slutte.

Rapporten «Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste» (Hansen og Huse 2001) handler også om hva som gjør at prester slutter i prestatjenesten til fordel for andre jobber. Utfordringer som blir nevnt av prestene er vansker med å kombinere krav fra menigheten og familie (Hansen 2001, 71). Til tross for utfordringer og irritasjon over blant annet organisering, er det personlige belastninger og prioriteringer som synes å være mer fremtredende årsaker blant informantene når det kommer til karriereskifte (Hansen 2001, 72). Årsakene til å gå over i andre yrker er hos hver enkelt prest sammensatt (Hansen 2001, 85).

Hansen (2001) skriver at kirken som arbeidsplass har endret seg. Å gå ut av prestatjeneste blir ikke lenger sett på som like radikalt som tidligere. Utviklingen i kirken går i retning av utjevning og tilnærming til arbeidsplasser utenfor Den norske kirke. Det betyr at prester ikke lenger har kirken som eneste mulige arbeidsplass (Hansen 2001, 90–91).

Gresaker (2009b) har undersøkt arbeidsmiljø blant menighetsprester i Den norske kirke og deres sluttvurderinger. Studien finner at de fleste menighetsprester har gode levekår og opplever prestatjenesten som givende og meningsfull.

Et mindretall av prestene mener at de ikke strekker til hverken på jobb eller hjemme. De som opplever stor belastning i arbeidshverdagene kan oppleve psykisk slitasje, som fører til mindre trivsel og vurdering om å slutte. Noen opplever sterkt arbeidspress og urealistiske forventninger til hva man skal gjøre som prest. Konflikt på arbeidsplassen, vikarordninger ved sykdom, kollegafellesskap og problemer knyttet til ledelsen har betydning for presters levekår. Studien finner at mellom 20 og 40

prosent (avhengig av hvilket bispedømme som blir undersøkt) av menighetsprestene vurderer å slutte i presteyrket (Gresaker 2009b, 82–85).

En av de nyeste studiene som handler om hvorfor prester velger å slutte i prestatjeneste konkluderer med at det ikke er en tydelig sluttårsak blant prester som går ut av prestatjenesten fem år etter ordinasjon. Trosutfordringer og belastninger, som arbeidsmengde og personalkonflikter, er noen av årsakene som blir nevnt (Tjentland 2019, 29–31).

Arbeidsforholdene blant prester i Den norske kirke, rekruttering til prestatjeneste og valg om å slutte i prestatjeneste handler blant annet om motivasjon for å jobbe som prest og trivsel i yrket som prest. Dette er aktuelle perspektiver som vi vil ta med i analysen av andrekarriereprestens erfaringer med å jobbe som prest i Den norske kirke og motivasjon for dette arbeidet.

3 DATA OG METODE

Denne rapporten baserer seg på en kvantitativ spørreundersøkelse og kvalitative dybdeintervjuer med andrekarriereprester som har blitt godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd. Dataene gir oss informasjon om prestenes tidligere yrkeskarrierer; motivasjon for å søke om å bli godkjent til prestatjeneste gjennom nemnda; opplevelse av å jobbe som prest i Den norske kirke; og hva denne gruppen tar med seg og har tatt med seg av erfaring inn i prestatjenesten fra sine tidligere yrkeskarrierer. Dataene gir oss et innblikk i hvilke utfordringer andrekarriereprester står overfor i prosessen med å bli prest og i rollen som prest.

Studien er meldt til Norsk senter for forskningsdata (NSD) og følger de etiske kriteriene for datainnsamling, presentasjon av data, behandling av personvernopplysninger og oppbevaring av data. De involverte KIFO-forskerne har taushetsplikt. Intervjuene ble anonymisert og lydfiler slettet etter endt prosjektperiode.

Informasjon om hvem som har blitt godkjent av nemnda ligger offentlig tilgjengelig på Den norske kirkes hjemmesider (Den norske kirke 2022), og er utgangspunktet for rekrutteringen til både spørreundersøkelsen og intervjuene.

Datainnsamlingen i prosjektet foregikk i perioden fra august til september 2022.

3.1 DET KVANTITATIVE MATERIALET

For å kunne sende ut spørreundersøkelsen til personer som har blitt godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd, gjorde vi søk på nett for å få kontakthinformatjon. I tilfellene vi ikke fant aktuelle e-postadresser, fant vi telefonnummer vi kunne sende undersøkelsen til. Arbeidet med å gå gjennom denne listen var tidkrevende, og vi fant dessverre ikke kontaktopplysningene til alle på listen. En av grunnene til dette var at det i flere tilfeller var vanskelig å avgjøre hvilken person som skulle kontaktes ved treff på flere personer med samme navn. Noen personer hadde dessuten gått bort.

Spørreundersøkelsen ble distribuert via spørreskjemaverktøyet Questback på e-post og SMS. Til sammen ble undersøkelsen sendt ut til 203 personer på listen, 139 personer ble kontaktet via e-post og 64 personer ble kontaktet via SMS. Totalt var det 103 personer som svarte at de hadde blitt godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd. Det ga en svarprosent på 51 av de som fikk tilsendt undersøkelsen.⁴

Noen av de som har fått tilsendt undersøkelsen har ikke svart på den fordi de har søkt evalueringsnemnda på bakgrunn av andre grunner enn presteyrket som «andrekarriere», som for eksempel presteutdannelse fra andre land. Disse personene har ikke presteyrket som andrekarriere, men var altså prest fra før i et annet land.

105 respondenter svarte på undersøkelsen. Én svarte at vedkommende ikke var godkjent av nemnd, og én svarte ikke på spørsmålet om de var godkjent av nemnd. Disse er tatt ut av analysene, og resultatene er basert på de resterende 103 respondentene.

⁴ Av alle godkjente av nemnda er svarprosenten 45.

76 prosent (78 respondenter) oppgir at de var godkjent ved paragraf 5 (*annen tilsvarende kompetanse*), og 24 prosent (25 respondenter) var godkjent ved paragraf 6 (*særlige kvalifikasjoner*). 47 prosent er menn, og 53 prosent er kvinner. Gjennomsnittsalderen er 57 år. Den yngste er i slutten av trettiårene, mens den eldste i første halvdel av åttiårene.

Tabell 2 Nåværende stilling i Den norske kirke

Stillingstype	Frekvens	Prosent
Prost	1	1
Menighetsprest	1	1
Er ikke lenger ansatt i Den norske kirke	4	4
Kapellan	10	10
Pensjonert	16	16
Annet	19	18
Sogneprest	50	49
Ikke svart	2	2
Total	103	100

Kilde: Undersøkelse blant personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestedtjeneste, KIFO.
Spørsmål: «Hva slags stilling har du nå i Den norske kirke?»

Omtrent halvparten av respondentene er sogneprester. 16 prosent av respondentene oppgir å være pensjonert, mens fire sier at de har sluttet i Den norske kirke.

På spørsmålet om hva slags stilling man har i Den norske kirke, svarer hele 19 respondenter «annet». Noen skriver her at de er fengselsprest, sjømannsprest eller spesialprest. Andre svarer at de er under utdanning eller vikarprest. Noen oppgir å ha andre stillinger enn prest i Den norske kirke. To skriver at de ikke er ansatt i Den norske kirke.

3.2 DET KVALITATIVE MATERIALET

På slutten av undersøkelsen spurte vi respondentene om de var interessert til å delta på et intervju og ba dem ta kontakt med oss. Til sammen meldte elleve personer interesse om å delta på intervju, og det ble gjennomført ti intervju totalt. Blant informantene var det stor variasjon i når personen ble godkjent av nemnda. Det betyr at noen av informantene har arbeidet som prest lenge og noen som har hatt en kortere prestedtjeneste. Noen jobber i dag som vikarprest. Informantene kom fra ulike deler av Norge. På grunn av dette ble noen av intervjuene gjennomført over telefon. Intervjuer ble gjennomført med personer som har blitt godkjent ved paragraf 5 og paragraf 6.

De kvalitative intervjuene går i dybden i andrekariereprestens fortellinger om erfaringer og opplevelser av å velge presteyrket, og å utøve presteyrket. Vi har gått i dybden i hva som motiverte disse personene til å velge presteyrket, som andrekariere. Fortellingene deres gir oss informasjon om veien til prestedtjenesten og hva som virket rekrutterende i denne sammenheng. De kvalitative intervjuene gir oss detaljerte beskrivelser om hvordan de har trivdes og trives i prestedtjenesten i Den norske kirke.

4 VALG AV PRESTETJENESTE I DEN NORSKE KIRKE

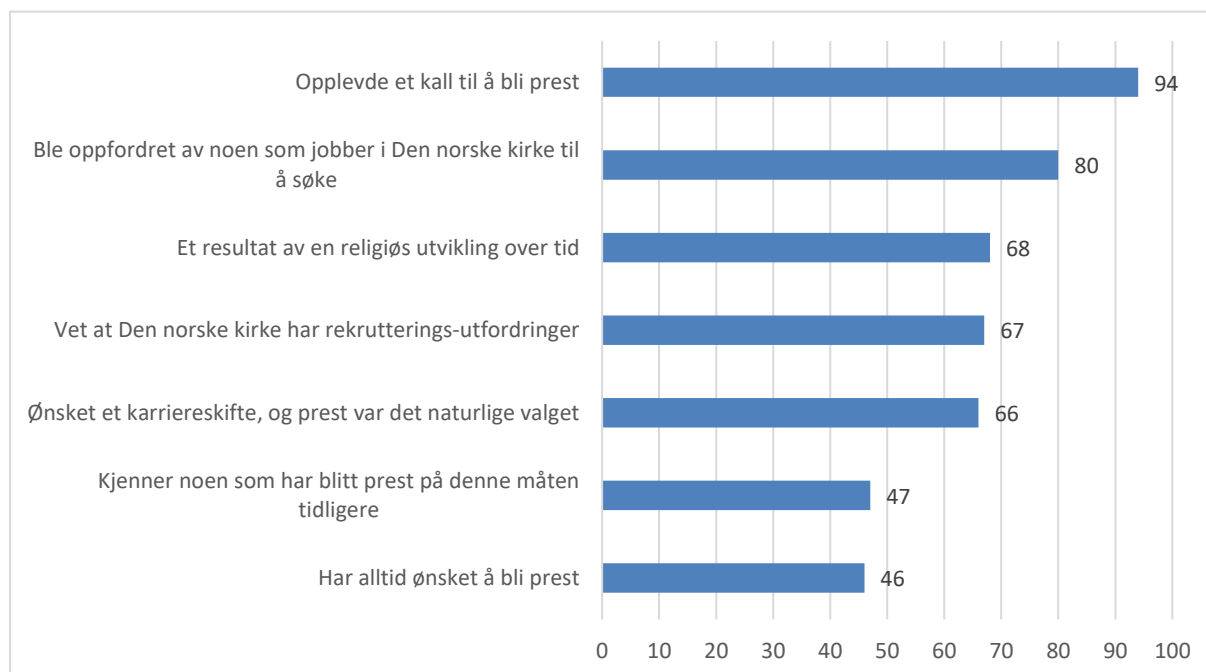
Denne rapporten undersøker hvorfor man velger å bli andrekariereprest i Den norske kirke, hvilke bakgrunn prestene som velger dette har, og hvordan deres arbeidssituasjon er. Dette og de to neste kapitlene skal undersøke disse tre temaene, og dette kapitlet handler om valget av prestetjeneste i Den norske kirke. Vi skal i kapitlet undersøke både hva respondentene fra spørreundersøkelsen og informantene fra intervjuene sier om valget av presteyrket i Den norske kirke. Vi skal se på hva som motiverte dem til å bli prester, og i den forbindelse vil vi også undersøke i hvilken grad og hvordan andrekariereprester ble rekruttert til disse stillingene. Avslutningsvis skal vi se på hva som har vært utfordrende for andrekariereprestene i prosessen med å bli prest, både i møte med evalueringsnemnda og generelle utfordringer ved det å bli prest på denne måten. Med andre ord skal vi i dette kapitlet svare på tre spørsmål:

- *Hva motiverte andrekariereprester til å bli prester?*
- *Hvordan ble andrekariereprester rekruttert til prestetjeneste?*
- *Hvilke utfordringer har andrekariereprester møtt på veien til prestetjeneste?*

4.1 MOTIVASJON OG REKRUTTERING

I spørreundersøkelsen ba vi respondentene om å ta stilling til en rekke påstander om motivasjon for å bli prest. Figur 1 viser hvor mange som har svart «i stor grad» eller «i noen grad» på de ulike påstandene.

Figur 1 Motivasjon for å bli prest



Kilde: Undersøkelse blant personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestetjeneste, KIFO. Spørsmål: «Hvorfor valgte du å bli prest i Den norske kirke?». Prosent som har svart «i stor grad» eller «i noen grad.» N = 103.

Figur 1 viser for det første at kallstanken står sterkt blant andrekarriereprester. Hele 94 prosent har svart at det i stor eller i noen grad stemmer at de opplevde et kall til å bli prest. Vi ser også at hele 80 prosent svarer at de «ble oppfordret av noen som jobber i Den norske kirke til å søke». 68 prosent svarer at det å bli prest var «et resultat av en religiøs utvikling over tid». Videre viser Figur 1 at mange lar seg motivere av at Den norske kirke har rekrutteringsutfordringer og at de ønsket et karriereskifte. Ellers viser Figur 1 at 47 prosent har vært motivert av å kjenne noen som har blitt prest gjennom godkjenning av nemnd. Litt i underkant av halvparten av respondentene har alltid hatt et ønske om å bli prest.

Tabell 3 Motivasjon for å bli prest

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Vet ikke	Total
Opplevde et kall til å bli prest	56	38	4	0	2	100
Ble oppfordret av noen som jobber i Den norske kirke til å søke	52	28	9	11	0	100
Vet at Den norske kirke har rekrutterings-utfordringer	40	27	13	18	2	100
Et resultat av en religiøs utvikling over tid	36	32	19	11	2	100
Ønsket et karriereskifte, og prest var det naturlige valget	33	33	20	14	0	100
Kjenner noen som har blitt prest på denne måten tidligere	17	30	26	26	2	100
Har alltid ønsket å bli prest	6	40	26	28	0	100

Kilde: Undersøkelse blant personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestatjeneste, KIFO. Spørsmål: «Hvorfor valgte du å bli prest i Den norske kirke?» Prosent. N = 103.

Tabell 3 er basert på de samme svarene som Figur 1, men er mer finmasket ved at den gjengir alle de mulige svaralternativene. I Tabell 3 ser vi at påstanden færrest av respondentene er enig i er «har alltid ønsket å bli prest». 28 prosent svarer «ikke i det hele tatt» på påstanden. Resultatet er ikke overraskende med tanke på at respondentene har valgt prestatjeneste senere i livet – ønsket om å bli prest har for mange kommet med årene. Likevel svarer 40 prosent at de «i noen grad» er enig i påstanden, og 6 prosent er «i stor grad er enig» i påstanden. En del andrekarriereprester har over lang tid hatt et ønske om å bli prest, og ble det så til slutt.

Kall

De fem viktigste grunnene til å bli andrekarriereprest er (i synkende grad av viktighet): kall, oppfordring fra andre, religiøs utvikling over tid, rekrutteringsutfordringer for Den norske kirke, og ønske om karriereskifte (se Figur 1). Vi vil derfor forsøke å forstå disse fem ulike motivasjonsfaktorene bedre, og vi begynner med kalls-tankens.

Mange av respondentene beskriver en opplevelse av kall. I Figur 1 så vi at hele 94 prosent «opplevde et kall til å bli prest». Vi ga også respondentene mulighet til å med egne ord beskrive veien til prestatjeneste: «Hvis du ønsker det, kan du her med egne ord skrive om hva som motiverte deg til å bli prest og om din vei inn i prestatjenesten.» Hele 66 av 103 respondenter valgte å gjøre dette, og vi

fikk samlet inn mange fortellinger om ulike veier inn i prestedtjeneste. Blant de 66 åpne svarene vi fikk inn i spørreundersøkelsen, brukes ordet «kall» (eller variasjoner av ordet) hele 41 ganger. En respondent skriver for eksempel: «Det var et åndelig kall med nærmest beskjed fra vår Herre.» En annen snakker om «et helt overraskende personlig kall.» Flere beskriver at de i ung alder fikk et kall til å tjene Gud, forkynne eller å ha en kristen tjeneste. Men dette betydde ikke nødvendigvis at man skulle bli prest, men at man etter hvert og over tid fikk et ønske om å følge kallet gjennom det å bli prest.

Noen av informantene forteller at de tidligere i livet *ikke* kjente på kall til prestedtjeneste. En informant forteller om dette:

Flere av dem jeg gikk sammen med [på studiet], begynte på teologi og sa «[Navn], skal du ikke bli prest da?». «Nei, jeg har ikke kall til å bli prest.» Jeg hadde for stor respekt for yrket prest og jobben prest til å gå i gang med noe som jeg ikke opplevde at jeg hadde kall til.

Informanten forteller videre om en overraskende kallsopplevelse senere i livet, som var helt avgjørende for ønsket om å bli prest:

Det dukket plutselig opp – helt ut av det blå – du skal forkynne. [...] Den opplevelsen var totalt grunnleggende og totalt overraskende. [...] Det kunne ikke ramle meg inn i det hele tatt at jeg skulle bli prest. Jeg satt der helt uskyldig – så skjedde det. [...] Jeg tror jeg har vært heldig, fordi min kallsopplevelse kom så totalt ut av det blå. Dette var ikke noe som jeg bestemte.

Presten opplevde at ønsket om å bli prest ikke handlet om en bestemmelse hun tok selv, men kom gjennom kallsopplevelsen. Kall handler for noen av prestene om noe man selv ikke har kontroll over. En informant forklarer det slik: «Opplevelsen av å gjøre noe som er langt utenfor en selv [...] til tider er det styrt.»

Noen av respondentene og informantene skiller mellom et «indre» og et «ytre» kall. De beskriver en indre opplevelse av et kall til prestedtjeneste og ytre oppfordringer om å bli prest. Dette er en god beskrivelse av manges vei til prestedtjeneste: Det er ofte en kombinasjon av et indre og ytre kall, og disse forsterker og bekrefter hverandre.

Noen forteller at kallet kom fra andre personer. En respondent beskriver det på denne måten: «[Jeg] opplevde veien inn [til prestedtjeneste] som et eksternt kall både fra prestekollega og menighet.» En informant forteller om en oppfordring om å bli prest som satt i gang et indre kall: «Det var en sterk opplevelse som har festet seg og har fulgt meg. [Presten fra ungdomsleiren] var kanskje den som satte i gang det indre kallet.» For flere av prestene er det en vekselvirking mellom indre og ytre kall som fører til ønsket om å bli prest.

Noen av prestene vil ikke definere kallsopplevelsen sin som et «tradisjonelt kall». En prest forteller derimot om opplevelsen av å være på riktig sted i presterollen: «Jeg vet ikke om jeg kan definere det [kall] på den klassiske måten. [...]. Det handler om at du kjenner på en slags kilde av mening når du lander på en avgjørelse. Du kjenner at det var en veldig riktig avgjørelse.»

En respondent forteller om ulike forhold som gjorde at prestedtjeneste etter hvert ble aktuelt. Ønsket om å jobbe med voksne, prestemangel og å bli utfordret til å bli prest nevnes av respondenten. Men bestemmelsen om å bli prest ble først tatt etter følelsen av et indre kall:

Som kateket jobba eg berre med barn og ungdom. Eg hadde 9–15 gudstenester i året tilknytta trusopplæringa. Det likte eg betre og betre, og etter ei tid begynte eg å ha nokre få vanlige gudstenester og. Eg kjente at det var godt å snakke til vaksne og. Det vokste fram eit ønskje om å jobbe med heile bredda i alder, samtidig som prestemangelen var stor og det var vanskelig å få gjort jobben som kateket utan prest. Eg hadde og mange som utfordra meg og sa at eg burde bli prest. Det tok likevel nokre år og følelsen av eit indre kall før eg gjorde noko med det. Eg begynte å studere, men då eg ikkje fekk tatt fleire fag, søkte biskopen for meg. Hadde eg hatt mulighetene til å studere hadde eg gjort det, og eg er svært glad for det nye studiet og fokuset på «second career».

Vi nevnte ovenfor at det gjerne er en kombinasjon av et ytre og et indre kall som gjør at personer velger prestatjeneste. En respondent beskriver hvordan et generelt kall til tjeneste i kirken over tid endres til et mer spesifikt kall om å bli prest:

Jeg har alltid kjent på et kall til tjeneste i kirken, og har jobbet både med undervisning, administrasjon og ledelse i ulike kirkelige sammenhenger. Men etter hvert har jeg kjent på et mer og mer tydelig kall til prestatjeneste. Da dette praktisk la seg til rette, søkte jeg om opptak på praktikum. Etter å ha blitt ordinert til prestatjeneste, har jeg aldri sett meg tilbake. Både det ytre og det indre kallet har på alle måter blitt bekreftet, og jeg gleder meg over å få være prest i kirken.

Undersøkelsen viser at opplevelse av kall er en viktig grunn for å bli prest i Den norske kirke: 94 prosent av respondentene mener at opplevelse av kall var viktig for valget om å bli prest. Ovenfor så vi at respondentene og informantene beskriver kall på ulike måter. Andrekarriereprester forteller ofte om en kombinasjon av et ytre og et indre kall som førte til ønske om å bli prest. Noen ganger kommer kallet plutselig, andre ganger er det snakk om både et indre og et ytre kall som i vekselvirkning utvikler seg over tid.

Oppfordring om å bli prest

Mange av respondentene og informantene skriver og snakker om viktigheten av at andre har «utfordret» og «oppfordret» dem til å bli prest. Dette gjelder både venner og familie, men ofte ansatte i kirken, slik som prester og biskoper. Det å bli utfordret på denne måten, var den nest viktigste grunnen til at man valgte å bli prest. I Figur 1 ser vi at hele 80 prosent svarer at de «ble oppfordret av noen som jobber i Den norske kirke til å søke».

I de åpne svarene fra spørreundersøkelsen skriver flere at de har fått oppfordringer fra andre om å bli prest. En respondent skriver om viktigheten av et «et indre kall, samt oppfordringer fra mennesker rundt meg.» En annen respondent beskriver at det som motiverte «først og fremst [var] direkte oppfordringer fra bispekontoret.» En tredje respondent beskriver hvordan det å bli «utfordret» og hvordan samtale med biskop, bekreftet et indre kall:

I en tid med langtidssykemeldt prest [...] ble jeg utfordret til å ta på meg ulike tjenester som hører til presteembedet. Jeg fikk etter hvert mange begravelser, dåp og ble med i kriseteamet. Tilbakemeldingene og behov for noe nytt gjorde at tanken om prestatjenesten ble mer aktuell. En samtale med biskop gjorde at jeg fikk bekreftet mottakende indre kall.

Det finnes mange lignende fortellinger i datamaterialet fra spørreundersøkelsen. Det å bli «utfordret» og «oppfordret» til å bli prest av venner, familier og ansatte i Den norske kirke har for mange spilt en stor rolle på deres vei til prestatjeneste.

I informantenes fortellinger kommer det også opp spørsmål og oppfordringer fra andre om å bli prest. Noen av informantene har gjentatte ganger fått spørsmål om å bli prest. Noen har fått spørsmål om å bli prest siden barne- og ungdomsårene. Senere i livet ble oppfordringene om å bli prest tatt på alvor av informantene, da presteyrket var et realistisk yrkesvalg og en mulig karrierevei. I likhet med respondentene forteller informantene om oppfordringer om å bli prest fra venner, lærere, bekjente og ansatte i Den norske kirke.

Hele 80 prosent av respondentene krysset av for at de ble oppfordret av noen som jobber i Den norske kirke til å søke. Oppfordring er en av de viktigste grunnene for at andrekarriereprester har valgt presteyrket og bekrefter at det foregår en intern rekruttering i Den norske kirke. Flere av prestene vi har snakket med forteller at de tidligere har hatt andre stillinger i Den norske kirke. Spørreundersøkelsen viser at mange (85 prosent) av andrekarriereprestene også har jobbet som frivillig i Den norske kirke. Noen av prestene ble gjentatte ganger oppfordret fra andre ansatte i kirken om å bli prest. Det er særlig i forbindelse med at en prest skal slutte i Den norske kirke at spørsmålet om å bli prest kommer opp og blir diskutert ytterligere. Spørsmålet kan føre til at noen som lenge har tenkt tanken på prestetjeneste, må ta et valg. En informant forteller for eksempel: «Jeg hadde vært kateket i [x antall] år i en menighet og så flytta presten. Så ble jeg utfordra på å være [prestevikar] der i ett år. Det var en helt fantastisk stab, vi hadde det så utrolig fint sammen.»

Mange satt pris på å bli oppfordret til å bli prest. Men vi finner også eksempler på at noen syntes dette var problematisk, siden det kunne forstås som en nedvurdering av andre typer kirkelige stillinger. En informant uttalte: «Det provoserte meg at det var anført som en naturlig karrierevei, hvis du var flink kateket så måtte du bli prest.»

En annen prest forteller:

Når en del spurte om jeg ikke hadde lyst å bli prest ble jeg egentlig mer sint. For de sa det sånn: «du er jo flink, har du ikke lyst å bli prest?». Den kjenner jeg fremdeles sårer litt. For det handler ikke om å stige i gradene, det handler bare om andre oppgaver. Jeg er ikke gått over til å bli prest, jeg er både prest og kateket.

Utvikling over tid

Figur 1 viser at 68 prosent svarer at det å bli prest var «et resultat av en religiøs utvikling over tid». Mange skriver at de som helt unge ikke så for seg at de ikke kunne bli prest, men at de senere i livet følte at de kunne fylle presterollen. Prestene skriver også om at de har erfaring som gjør at de kan stå stødig i krevende situasjoner som prest. En respondent skriver for eksempel:

Som ung student på kristendom hovedfag, ble jeg spurt om hvorfor jeg ikke heller studerte teologi for å bli prest. Jeg opplevde å ha et kall til å delta i formidlingen av evangeliet, men trodde ikke at jeg hadde det som «skulle til» for å bli prest. Som voksen opplever jeg å ha nok livserfaring og teologisk pondus (jeg har alltid vært svært teologisk interessert, selv om jeg ikke er cand.theol.) til å kunne «ha noe å komme med» som prest.

Mange andrekarriereprester har erfaring fra andre kirkelige stillinger. Dette har gitt dem ulike kompetanse og også innblikk hvordan prester utfører sine arbeidsoppgaver. Noen har også hatt mulighet til å utføre noen av prestens oppgaver. Mange har etter hvert fått prøvd seg som prestevikarer, noe som har ført dem et viktig steg videre på veien til å bli ordinert prest. En respondent

skriver: «Jeg så en mulighet til å bygge kompetanse fra kateket til prest. [Jeg] tenkte som vikar i utgangspunktet. Ble utrolig motivert gjennom [å] jobb[e] som prestevikar i verdens beste menighet (for meg).»

En annen respondent beskriver hvordan det var mye overlapp mellom det å etter hvert gå fra kateket til prest: «Som kateket har jeg gjort flere og flere «presteoppgaver» (gudstjenester, sjelesorg og hyrdefunksjoner) de siste årene. Så overgangen til å gå inn i prestestilling opplevdes ikke så stor.»

En annen respondent beskriver også hvordan veien til prest gikk via stilling som kateket og så prestevikar:

Med oppvekst i en ikke-kirkelig kontekst var tanken på å bli prest ikke relevant. [Jeg] fant trua mi i tidlig ungdomstid og var glad for det. [Jeg] klarte likevel ikke å se meg selv i rollen som prest, og følte meg lite hjemme i det kristelige / kirkelige sosiale miljøet. Da jeg ved en «tilfeldighet» ble kateket i midten av trettiårene, opplevdes det meningsfylt. Da jeg ble spurt om å være prestevikar noen år senere – opplevdes det å være på rett sted – og ble veldig bekreftet gjennom tilbakemeldinger fra de jeg møtte som pårørende og menighet.

Informantene fra intervjuene forteller om en religiøs utvikling over tid. De fleste informantene har hatt en kristen oppvekst og vært i aktive kristne miljøer. De har blant annet deltatt i barne- og ungdomsarbeid, skolelag, søndagsskole, og leir. Noen av informantene kommer fra kirkesamfunn utenfor Den norske kirke. Informantene med bakgrunn fra andre kirkesamfunn opplevde ikke at presteyrket var en mulig karrierevei tidligere i livet. En informant med bakgrunn i et kirkesamfunn utenfor Den norske kirke forteller at han tidligere i livet ikke var klar for å bli prest, fordi han vokste opp med en advarsel mot å studere teologi:

Det ble litt for alvorlig å gå inn det helt motsatte [enn det jeg hadde lært]. Jeg lærte faktisk under oppveksten at i Den norske kirke der var ikke mange sanne kristne. Det vokste vi opp med. Det lå fortsatt litt i ryggmargen tror jeg. Det var tross alt litt for drøyt å bli prest. Det følte jeg meg ikke helt klar for.

Noen av informantene med oppvekst i andre kristne kirkesamfunn hadde ikke mulighet for å bli prest fordi det ikke var tillatt med kvinnelige prester:

Jeg så ikke for meg noen kirkelig arbeidskarriere fordi jeg var kvinne. Med oppvekst i [navn på kirkesamfunn] ble man ikke prest. [...] Fordi jeg var fra et lite sted var det bare presten som var der [i kirken]. Andre kirkelige profesjoner, bortsett fra organist, var helt ukjent for meg. [...] Jeg hadde ikke noen formening om hva de [i andre kirkelige stillinger] jobbet med. Det var inngangen til hvorfor jeg ikke tenkte på noen kirkelig arbeidskarriere.

Begge disse informantene ble jo etter hvert prester i Den norske kirke, men begge trengte tid for å komme til dette valget på grunn av sine erfaringer fra andre trossamfunn.

En annen informant hadde et nært forhold til Den norske kirke og prester, men trengte likevel også tid for å kunne se seg selv i en slik rolle. Han beskriver dette på denne måten:

Det var ikke helt fremmed å kanskje skulle bli prest. Samtidig var jeg nok nølende til det. Jeg følte kanskje at jeg var litt for introvert. Den sosiale greia med det å være prest opplevdes litt truende. Så ble jeg lærer.

I datamaterialene finner vi mange eksempler på at folk trenger tid på å venne seg til tanken på at de kan bli prest. Det kan være snakk om både en religiøs utvikling og en mer personlig utvikling hvor man

etter hvert føler at man har de åndelige og menneskelige egenskapene som gjør at man kan føle seg trygg i rollen som prest.

Rekrutteringsutfordringer i Den norske kirke

Figur 1 viser at mange (67 prosent) lar seg motivere av at Den norske kirke har rekrutteringsutfordringer. Det at kirken har rekrutteringsutfordringer, betyr at prestestillinger kan bli stående ledig der man bor. Ledige prestestillinger kan føre til en mulighet for å bli prest. Ofte vil ulike tilfeldigheter og praktiske hensyn også spille inn i valg av prestedtjeneste. En respondent skriver for eksempel:

Det som motiverte meg, var to ting. De slet med rekruttering på et sted vi som familie ønsket oss [å bo], men det var ikke diakonstilling på stedet. Jeg kunne derfor gå inn i en stilling hvor det var behov for prest. Vi ønsket å flytte nærmere familien. Om jeg skulle fortsette å jobbe i kirken var prest en naturlig mulighet.

I intervjuene er det likevel kun én informant som nevner rekrutteringsutfordringer eksplisitt som bakgrunn for at hun ønsket å bli prest. Hun beskriver det på denne måten:

Så registrere man det stadige budskapet om det mangler prester. Jeg tenker at det er for galt at det ikke er folk til å gjøre dette [arbeidet]. Det var da jeg tenkte at det kan hende [at jeg kan bli prest]. Fordi jeg som lærer har vært veldig glad i samarbeid med eldresenter. [Jeg] har vært mye med unger på eldresenter. [Jeg er] veldig glad i den delen av jobben min, som har vært generasjonsoverskridende. Så tenkte jeg [at jeg] kanskje kan være en vikar som reiser rundt til gamlehjemmene. Sånn at gamlehjemmene kan få litt prestebesøk. Det var den første tanken.

Ønske om et karriereskifte

Figur 1 viser at 66 prosent av respondentene hadde ønske om et karriereskifte og at prest var det naturlige valget. Ikke minst gjelder dette mange som kommer fra andre stillinger i Den norske kirke. En informant forteller om hva som gjorde at han begynte å tenke mer over om han skulle bli prest:

Det var en vikarprest som en gang sa: «Jeg synes det var en veldig fin preken. Du har ikke tenkt på å bli prest da?». Det er klart det var en hyggelig tilbakemelding, som gjorde at jeg selvfølgelig ikke tenkte noe mindre på det [å bli prest]. Men han var veldig standhaftig på det at det å være diakon er like viktig.

I intervjuene finner vi også eksempler på folk som først og fremst ønsket et karriereskifte, og at tanken om at dette kunne innebære å bli prest, kom sekundært. Noen ønsket å skifte karriere fordi de hadde opplevd en krise eller var blitt utbrent. Andre ønsket nye arbeidsoppgaver. En prest forteller at hun hadde et ønske om å jobbe mer med mennesker, og vurderte ulike yrker opp mot hverandre. Det var ikke selvfølgelig for henne at hun skulle bli prest:

Jeg hadde en tanke om at jeg skulle finne meg noe annet å gjøre fordi jeg savnet å jobbe med folk. [...] Jeg har vurdert barnevern og jeg har vurdert lærer, men landa på at begge deler var uaktuelt. Men jeg hadde ikke vurdert prest.

Det er flere liknende fortellinger fra intervjuene. For flere var det ikke åpenbart at de skulle velge prestedtjeneste. En informant forteller om denne usikkerheten: «Jeg jobbet mye med «hva vil jeg videre?» [...] Samtidig kjente jeg på en viss indre motstand, usikkerhet eller reservasjon [rundt det å bli prest]. Det var ikke en sånn åpenbaring av at «yes, nå vil jeg bli prest».

For andre var det helt naturlig å bli prest da de ønsket å starte en «andrekariere». Vi finner mange eksempler på dette hos individer som allerede jobber i Den norske kirke eller i andre stillinger i kristne organisasjoner. Andre ønsket først og fremst å skifte arbeid, og innså senere det å være prest kunne være en ny karrierevei. Datamaterialet antyder også at prest ikke er det første yrket mange vurderer når de vurderer en mulig andrekariere – på tross av at mange ønsker arbeidsoppgaver som presten har (kontakt med ulike folk i ulike aldre, et meningsfylt arbeid og så videre). Det kan tenkes at hvis det å arbeide som prest, blir mer synlig for flere som et yrkesalternativ på lik linje med andre yrker, så kan det bidra til at flere vurderer det som en (andre-) karriere.

4.2 UTFORDRINGER PÅ VEIEN TIL PRESTETJENESTEN

Flere opplevde utfordringer på veien til en andrekariere som prest. Vi vil her beskrive noen disse, spesielt utfordringer knyttet til selve evalueringen, familie, økonomi og mangel på oppfølging.

Opplevelser med evalueringsnemnda

Vi spurte respondentene om det var utfordringer knyttet konkret til det å bli godkjent av evalueringsnemnda. Tabell 4 viser at en del har opplevde dette: 10 prosent svarer i «i stor grad» mens 19 prosent svarer «i noen grad». Majoriteten har likevel i «liten grad» eller «ikke det hele tatt» opplevde utfordringer. (Vi undersøkte også om det var ulike grad av utfordringer mellom prester som har blitt godkjent på bakgrunn av paragraf 5 og 6, men vi fant ingen statistisk signifikante forskjeller på de to gruppene.)

Tabell 4 Utfordringer knyttet til å bli godkjent av evalueringsnemnda

Grad	Prosent
I stor grad	10
I noen grad	19
I liten grad	37
Ikke i det hele tatt	34
Total	100

Kilde: Undersøkelse blant personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestedtjeneste, KIFO. Spørsmål: «I hvilken grad har du opplevd utfordringer knyttet til å bli prest gjennom Kirkerådets evalueringsnemnd?». Prosent. N = 103.

Respondenter som svarte at det hadde vært utfordrende, fikk mulighet til å gi eksempler på dette med egne ord. Relativt få valgte å gjøre dette, men de svarene vi fikk, peker likevel på ulike faktorer som har vært vanskelige. En respondent opplever strenge tidsfrister som urimelig:

Jeg gikk noen dager over søknadsfristen første gang og fikk vite at jeg måtte vente et halvt år på neste [søknadsfrist]! Frustrerende at det ikke var mulig å legge til rette. Skulle ikke tro det var prestemangel i kirken, tenkte jeg da.

En beskriver det som vanskelig å møte nemda alene: «Å sitte i nemda og bli kryssforhørt, alene og uten bisitter.»

De fleste av respondentene oppgir likevel møtet med nemda som lite eller ikke utfordrende. Og alle ti informantene vi intervjuet forteller utelukkende om positive møter med nemda.

Selve søknadsprosessen med å søke evalueringsnemnda blir beskrevet som oversiktlig: «Jeg synes det var relativt oversiktlig og [en] allright jobb. [...] [Jeg] hadde ganske mange tanker om hva det vil si å være prest. Så det tok meg ikke fryktelig lang tid å skrive søknaden og sende den inn.»

En annen prest forteller om søknadsprosessen:

Det var egentlig et veldig greit skjema å fylle ut. Helt standard. Det var en eller annen frist og noen refleksjonsnotater. Jeg måtte ha noen anbefalinger. Det var helt greit. Det var bare å følge boka. Det var veldig enkelt.

Informantene forteller at de var spente før de hadde samtalen med nemnda. Noen var spente på om de skulle få spørsmål om teologi eller språk, som gresk og hebraisk:

Den samtalen [med evalueringsnemnda] var jeg veldig på spent på. Jeg lurte veldig på hva den inneholder. Hva er det? Skal de spørre meg om hvorfor jeg ikke har hebraisk, vil de snakke mye om det? Hva slags samtale er dette? Det var jeg kjempespent på da jeg satt der.

Noen opplevde at det var lite spørsmål om teologi og at dette var overraskende:

Det var ikke så mange teologiske spørsmål. Det var det faktisk lite av. Det var en del spørsmål i forhold til meg, hvordan jeg er som menneske, hvordan jeg samarbeider, om jeg kan være tydelig. [...] Jeg gikk urolig og litt spent inn, og gikk litt roligere ut og tenkte det får bli som det blir.

Flere tenkte at de hadde alt det formelle på plass for å bli godkjent, mens andre opplevde spenning i forhold til at nemnda ikke nødvendigvis kom til å godkjenne:

Jeg var kjempespent. [Jeg] visste at evalueringsnemnda kunne si nei. Jeg synes jeg la ned mye jobb i søknaden, [med å] finne papirene og skrive [søknaden]. Jeg opplevde selve situasjonen med intervjuet med evalueringsnemnda som veldig grei skuring.

Informantene stilte med ulike kvalifikasjoner og utdanningsbakgrunner i møte med evalueringsnemnda – og også med ulike forventning.

Familie og økonomi, mangelfull oppfølging

Noen av svarene fra spørreundersøkelsen beskriver ulike typer utfordringer på vei til det å bli prest. Det kan for eksempel være praktiske og økonomiske problemer knyttet til det å skulle bytte yrke og måtte ta tilleggsutdanning relativt sent i livet. En respondent påpeker at det har vært praktiske problemer knyttet til økonomi, frister, informasjon og et regelverk i endring:

[Det krevde] mye arbeid for å finne relevant informasjon. [Det var et] stort praktisk-økonomisk puslespill å få tatt utdanning. [Det var] liten forståelse fra kirkelig hold (særlig på Sør-Østlandet) for hvor krevende det var å skulle skaffe økonomi og tid til utdanning. [Det er] store forskjeller på situasjon for studenter i ulike deler av landet. Kostbart å pendle til Tromsø og Oslo fra min bolig. Hindringer i regelverk som gjorde at jeg måtte endre planer og at jeg måtte ta deler av studiet to ganger.

Flere av informantene forteller at de lenge hadde hatt en tanke om å bli prest. Dette var ikke mulig tidligere i livet på grunn av livssituasjonen de befant seg i. Mange forteller om en livssituasjon med familie og økonomiske forpliktelser. Å studere ville gitt økonomiske utfordringer da det krever permisjon fra jobb. En prest forteller om en livssituasjon som ikke gjorde det mulig å bli prest tidligere:

Dette er en viktig tilbakemelding. For meg har det aldri vært aktuelt å få dette til fordi det ville ha krevd at jeg tok pause fra jobb. Det hadde jeg ikke hatt råd til. Det hadde ikke vært praktisk mulig med familie og småbarn å være så mye borte. Det er godt mulig at jeg hadde vært prest tidligere, hvis infrastrukturen rundt la til rette for det.

En annen informant forteller: «Jeg brukte veldig lang tid på dette [å bli prest] fordi vi hadde små barn. Livet skulle leves og [jeg skulle] ikke bare være student. Jeg kunne sikkert tatt det [utdanningen] mye forttere, men jeg hadde et liv. Så sånn gikk ikke det.» Det er flere liknende fortellinger i datamaterialet om familiesituasjon som gjør det krevende å bli prest. Flere forteller at de ikke hadde økonomi til å ta permisjon fra jobb.

I intervjuene spurte vi om prestene hadde tanker rundt eller tips til videre rekruttering av prester. I flere av svarene kommer fortellinger om utfordringer knyttet til økonomi: «Hvis man virkelig er redd for rekrutteringen og synes det er viktig å rekruttere, så synes jeg man burde legge økonomisk til rette for det.» En annen sier: «Det er en krystallklar oppfordring til Kirkerådet. Å gjøre det enklere for folk som har en utdanning, og [å] gjøre [det] praktisk og økonomisk mulig. Sånn at man ikke må vente til barna er flyttet ut av redet og man har en annen økonomi.»

En respondent vektlegger at det er vanskelig å gjennomføre den nødvendige utdanning på deltid: «Det har vært krevende å få gjennomført praktikum på deltidsbasis. Bispedømmene bør ta et større ansvar for å følge opp dem som er blitt godkjent i evalueringsnemnda med henhold til gjennomføring av praktikum.» En informant opplevde lite oppfølging av nemnda og av andre i Den norske kirke etter godkjenning av nemnda:

Hvis de hadde vært på banen tror jeg nok at jeg hadde begynt tidligere som prest. Etter nemnda så var jeg overlatt til meg selv. [...] Er det utdanningsinstitusjonene eller er det bispedømmet for eksempel, som har et primært ansvar for å følge opp kandidater? Det tror jeg er et viktig spørsmål å ta tak i. Nå blir det veldig personavhengig, hvordan den oppfølgingen og kontakten er videre.

4.3 OPPSUMMERING

Svarene vi har samlet inn, viser at det finnes ulike livshistorier og ulike veier til prestatjeneste. Noen mønstre trer likevel frem. Kallstakegangen står sterkt – men det kan være snakk om ulike typer kall. Det kan være snakk om et kall – ofte fra tidlig i livet – om å tjene kirken og Gud. I materialet er det flere eksempler på at et slikt kall over tid kan endres til et mer bestemt kall om prestatjeneste.

Noen av respondentene og informantene snakker om et «indre» og «ytre» kall. Dette gir også analytisk mening. Det er en klar tendens til at mange både kjenner en indre motivasjon til å bli prest, og et utvidet ytre kall som består av at man blir oppfordret og utfordret til å bli prest. Vi har sett at det foregår en intern rekruttering fra andre kirkelige stillinger. Samtidig finner vi eksempler på personer som kommer utenfra. Det indre og det ytre kallet utviklet seg over tid i vekselvirkning. Kombinasjonen av et indre og et ytre kall kan føre til rekruttering til prestatjeneste.

Valg av prestatjeneste er et resultat av en religiøs utvikling over tid, som har åpnet opp for en tanke om å kunne gå inn i presterollen. Noen av prestene nevner rekrutteringsutfordringene som en motiverende faktor for å bli prest. En forutsetning om valg av prestatjeneste er ønsket om et karriereskifte. Prestatjeneste var derimot ikke det første, opplagte valget for alle andrekarriereprester, men noe de kom frem til over tid.

Den største utfordringen informantene peker på med å bli prest gjennom evalueringsnemnda er familiesituasjon og økonomi. Etter godkjenning av nemnda må man ta praktikum, som for mange krever permisjon fra annet arbeid. Det forutsetter at man har økonomiske forutsetninger til å ta permisjon. Det pekes også på manglende oppfølging fra Den norske kirke av kandidater som har blitt godkjent av nemnda.

5 ANDREKARRIEREPRESTER UTDANNINGSBAKGRUNN OG ARBEIDSERFARING

I dette kapittelet skal vi se nærmere på bakgrunnen til andrekarriereprester. Prestene har ikke gått det tradisjonelle løpet med cand.theol.-utdanning, og de har ulik utdanningsbakgrunn og tidligere arbeidserfaring. I kapittelet skal vi besvare følgende spørsmål:

- *Hva slags utdanning har andrekarriereprester?*
- *Hva slags yrker har andrekarriereprester hatt tidligere?*
- *Hva mener andrekarriereprestene at de bidrar med i prestedtjenesten i Den norske kirke?*

5.1 UTDANNINGSBAKGRUNN

Vi begynner med å se på andrekarrierepresters utdanningsbakgrunn. Respondentene har generelt et høyt utdanningsnivå. Tabell 5 viser hele 76 prosent har utdanning på høyere nivå fra universitet eller høyskole. For å bli godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd på grunnlag av paragraf 5 (annen tilsvarende kompetanse), er masterutdanning eller tilsvarende utdanning et krav. I kapittelet om data og metode så vi at 76 prosent av respondentene har blitt godkjent på bakgrunn av paragraf 5, og tallene om utdanningsbakgrunn reflekterer dette.

Tabell 5 Utdanningsbakgrunn: grad

Utdanningsnivå	Prosent
Grunnskole eller videregående opplæring	0
Universitet/høyskole, lavere nivå (bachelor e.l.)	17
Universitet/høyskole, høyere nivå (master, cand.theol. e.l.)	76
Doktorgrad eller forskerutdanning	4
Annet	4
Total	100

Kilde: Undersøkelse blant personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestedtjeneste, KIFO. Spørsmål: «Hva er din høyeste fullførte utdanning?» Prosent. N = 103.

Når det gjelder type utdanning, så viser Tabell 6 at 93 prosent oppgir at de har utdanning innenfor teologi og religionsfag. Dette er et høyt tall, spesielt med tanke på at vi ser på en gruppe prester som er blitt godkjent nettopp uten profesjonsstudiet i teologi (cand.theol.). Noe av svaret på dette, ligger i at man må ha gjennomgått obligatoriske studier i teologi for å bli godkjent som prest av evalueringsnemnda etter paragraf 5 (på bakgrunn av annen tilsvarende kompetanse). For å bli godkjent må man ha dokumentasjon på avlagt eksamen i faglig fordypning i teologiske fag med minst 80 studiepoeng. Det betyr at de fleste andrekarriereprester har en del teologiutdanning, selv om de ikke har hele cand.theol.-graden.

Tabell 6 Utdanningsbakgrunn: fagområder

	Mann	Kvinne	Total
Teologi, religionsfag	92	95	93
Lærerutdanning, pedagogikk	35	71	54
Økonomi, administrasjon, ledelse	40	24	31
Samfunnsfag	33	22	27
Annet	27	27	27
Kunst, kultur, musikk	15	27	21
Helse- og sosialfag	10	13	12
Realfag / tekniske fag	4	7	6
Media, kommunikasjon, informasjon	6	4	5

Kilde: Undersøkelse blant personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestatjeneste, KIFO.
Spørsmål: «Innen hvilke fagområder har du utdanning?» Prosent. Mulig å krysse av på flere svar. N = 103.

Tabell 7 viser at over 90 prosent av de som har blitt godkjent etter paragraf 6 har utdanning innenfor teologi og religionsfag. Det å bli godkjent på bakgrunn av paragraf 6 betyr dermed ikke nødvendigvis at man ikke har studert teologifag. Det er krav om praktisk-teologisk utdanning for ordinasjon til prestatjeneste. Noen kan også på bakgrunn av denne utdanningen ha krysset av for at de har studert fag i teologi. Vi vet ikke hvor utbredt det er å ha studert fag i teologi før godkjennelse av nemnda blant disse prestene. Det er altså vanskelig på bakgrunn av denne undersøkelsen, å fastslå i hvilken grad respondentene har studert teologi i forbindelse med overgangen til andrekarriereprestatjeneste eller om de tidligere (før godkjennelse av nemnda) har studert teologi. Noen av informantene fra intervjuene (godkjent gjennom paragraf 6) forteller imidlertid at de har studert fag i teologi før de søkte evalueringsnemnda om godkjenning.

Tabell 7 Utdanningsbakgrunn fordelt på typer godkjenning

	Godkjent etter paragraf 5	Godkjent etter paragraf 6	Total
Teologi, religionsfag	92	96	93
Lærerutdanning, pedagogikk	60	36	54
Økonomi, administrasjon, ledelse	35	20	31
Samfunnsfag	29	20	27
Annet	24	36	27
Kunst, kultur, musikk	26	8	21
Helse- og sosialfag	14	4	12
Realfag / tekniske fag	8	0	6
Media, kommunikasjon, informasjon	4	8	5

Kilde: Undersøkelse blant personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestatjeneste, KIFO.
Spørsmål: «Innen hvilke fagområder har du utdanning?» Prosent. Mulig å krysse av på flere svar. N = 103.

Hvis vi ser bort fra teologi og religionsfag, så er lærerutdanning og pedagogikk den vanligste utdanningsbakgrunnen. Tabell 6 viser at dette i større grad gjelder kvinner, og Tabell 7 viser at dette i noe større grad gjelder prester godkjent etter paragraf 5 (på bakgrunn av annen tilsvarende kompetanse). Andre utdanningsbakgrunner som er utbredt blant andrekarriereprestene er økonomi,

administrasjon, ledelse, samfunnsfag, «annet», kunst, kultur og musikk. Andrekarriereprester kommer fra svært ulike utdanningsbakgrunner. Mindre utbredt blant respondentene er utdanningsbakgrunn i helse- og sosialfag, realfag eller tekniske fag, samt media, kommunikasjon og informasjon.

5.2 ARBEIDSERFARING

Hva slags tidligere yrker har andrekarriereprester hatt? Vi skal nå undersøke andrekarriereprestens tidligere arbeidserfaring. Det vil gi oss informasjon om hva slags kompetanse andrekarriereprester tar med seg inn i prestatjenesten i Den norske kirke.

Vi har bedt respondentene selv oppgi hva slags type arbeid de har hatt. Svarene er svært mangfoldige, og svært mange ulike yrkesbakgrunner er representert i datamaterialet. Flere har jobbet i kristne organisasjoner, flere har vært misjonærer, noen har vært pastorer i frikirker. Vi ser respondenter som har bakgrunn fra finans, økonomi, journalistikk, sykepleie, diplomati, salg, musikk med mer. Mange har bakgrunn som lærer og lektor. Mange har arbeidet som kateket og diakon også utenfor Den norske kirke.

Vi har ikke informasjon om hva som var den siste jobben respondentene hadde før de ble godkjent til prestatjeneste. Vi vet derfor ikke om andrekarriereprester kommer direkte fra en stilling utenfor Den norske kirke eller direkte fra stillinger i Den norske kirke. De åpne svarene fra spørreundersøkelsen og intervjuene tyder likevel på at mange går direkte fra andre stillinger i Den norske kirke til pretestillinger.

De aller fleste av andrekarriereprestene har arbeidet utenfor Den norske kirke. Hele 89 prosent svarer at de har vært ansatt i fulltidsstillinger utenfor kirken. Og blant de som har vært ansatt utenfor kirken, så er gjennomsnittlig arbeidserfaring i slike stillinger hele 19 år. Men her er det stor variasjon. Standardavviket (det vil si det gjennomsnittlige avviket fra gjennomsnittet som sier noe om spredning i materialet) er på 11 år. Noen respondenter har kun arbeidet få år utenfor kirken, mens andre har mange tiår med arbeidsbakgrunn fra andre arbeidsplasser.

Hele 77 prosent av respondentene oppgir at de har hatt lønnet stilling i Den norske kirke. Dette er et tydelig tegn på at den viktigste veien til andrekarriereprest er gjennom andre stillinger i Den norske kirke. Som nevnt ovenfor kan vi ikke på bakgrunn av undersøkelsen si om de som tidligere har jobbet i Den norske kirke kommer rett fra andre stillinger i kirken for så å bli prest. Flere av informantene i studien forteller imidlertid om en karrierevei som gikk direkte fra andre kirkelige stillinger til prestatjeneste. Det kan også tenkes at de som tidligere har hatt en stilling i Den norske kirke i en periode har jobbet utenfor kirken for så å begynne å jobbe i kirken igjen.

Tabell 8 Andre lønnede stillinger i Den norske kirke

	Mann	Kvinne	Total
Kateket eller menighetspedagog	36	71	55
Annet	25	26	26
Barne- og ungdomsmedarbeider eller trosopplæringsmedarbeider	22	24	23
Administrativ eller rådgivende stilling	22	19	21
Diakon	17	7	12
Kirketjener eller lignende	14	10	12
Kirkemusiker	6	12	9

Kilde: Undersøkelse blant personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestatjeneste, KIFO. Spørsmål: «Hva slags stillinger har du hatt tidligere?» Prosent som har krysset av ved hvert svar. Mulig å krysse av på mer enn ett alternativ. N = 78.

Tabell 8 viser hva slags stillingstyper i kirken disse 78 respondentene har hatt. Her ser vi at stor variasjon. Tabellen viser likevel at den mest vanlige bakgrunnen er kateket eller menighetspedagog og at 55 prosent har denne bakgrunnen. Tabellen viser også at en del er en overvekt av kvinner (71 prosent) som har bakgrunn som kateket eller menighetspedagog. Videre viser tabellen at mange også har bakgrunn som barne- og ungdomsmedarbeider, trosopplæringsmedarbeider og som ansatt i administrative og rådgivende stilling. Flere har også svart «annet». Her finner vi at folk kommer fra en rekke ulike stillinger i kirken, slik som klokker, kirkegårdsarbeider, menighetssekretær og renholder.

Det er også interessant å merke seg at Tabell 9 viser at en overvekt av de som har bakgrunn som kateket, menighetspedagog, trosopplæringsmedarbeider og barne- og ungdomsmedarbeider, er godkjent etter paragraf 6 (på bakgrunn av særlige kvalifikasjoner). Det er likevel relativt få respondenter som er godkjent etter paragraf 6, så vi skal være forsiktig med å generalisere ut ifra disse resultatene.

Tabell 9 Stillingsbakgrunn og type godkjenning

	Godkjent etter paragraf 5	Godkjent etter paragraf 6	Total
Kateket eller menighetspedagog	51	68	55
Annet	24	32	26
Barne- og ungdomsmedarbeider eller trosopplæringsmedarbeider	17	42	23
Administrativ eller rådgivende stilling	24	11	21
Diakon	14	5	12
Kirketjener eller lignende	10	16	12
Kirkemusiker	8	11	9

Kilde: Undersøkelse blant personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestatjeneste, KIFO. Spørsmål: «Hva slags stillinger har du hatt tidligere?» Prosent. Mulig å krysse av på mer enn ett alternativ. N = 78.

Andrekarriereprestene har i gjennomsnitt arbeidet 12 år i andre lønnede stillinger enn prest i Den norske kirke. Det er ganske lenge, og viser at mange har hatt solid fartstid som ansatt i kirken før de ble godkjent som prester. Men det er også stor variasjon. 30 prosent av respondentene som har vært ansatt i kirken, har kun arbeidet i fire år eller mindre før de ble godkjent. Omtrent ti prosent av de samme har arbeidet i 24 år eller lengre før de ble godkjent til prestatjeneste.

Som nevnt har 77 prosent av respondentene hatt annen lønnet stilling enn prest i Den norske kirke. Andelen som har arbeid som frivilling i kirken er enda større, hele 85 prosent. De fleste har dermed bakgrunn fra både frivillig og lønnet arbeid. Men det er også 18 respondenter som er blitt prester uten tidligere lønnet stilling, men kun har jobbet frivillig.

Vi spurte de som svarte at de hadde arbeidet frivillig, omtrent hvor mange år de hadde arbeidet som frivilling. Gjennomsnittet var hele 17 år. Men også her var det stor variasjon. Omtrent en fjerdedel av disse hadde kun arbeidet som frivilling i fire år eller mindre, mens halvparten hadde arbeidet i 15 år eller mer. Noen hadde arbeidet som frivilling i mange tiår. Undersøkelsen viser med andre ord at frivillig arbeid i kirken – ofte over mange år – er en viktig rekrutteringsvei til å bli andrekariereprest.

Undersøkelsen bekreftet at det å bli nemdgodkjent prest er noe som skjer relativt sent i livet. Gjennomsnittsalderen for å begynne som prest blant respondentene er 49 år. Det er likevel en del variasjon. Standardavviket er på ni år. Ti respondenter begynte å arbeide som prest i 60-årene. Det er også noen som oppgir å ha startet ganske tidlig som prest, både tidlig i 30-årene og i 20-årene – men det er sannsynlig at disse svarene er basert på at de da jobbet som prestevikar eller lignende uten å være ordinert.

5.3 ANDREKARRIEREPRESTERES BIDRAG I DEN NORSKE KIRKE

Tallene viser altså at de fleste andrekariereprester har omfattende erfaring fra mange ulike typer arbeid både utenfor og innenfor Den norske kirke. Dette er jo nettopp det som karakteriserer andrekariereprester og som skiller dem fra «førstekariereprester». Det er derfor viktig å spørre: Hva slags type kompetanse fra andre yrker bringer andrekariereprester med seg inn i prestatjenesten og hvordan former dette arbeidet deres som prest? Vi skal nå undersøke hvordan andrekariereprestene selv tenker rundt dette.

Andrekariereprestene kommer til presteyrket med annen livs- og yrkeserfaring enn de som har blitt prest tidligere i livet. Som vi har sett, så har respondentene i vår undersøkelse svært variert yrkesbakgrunn. Mange har arbeidet frivillig og hatt lønnede stillinger i Den norske kirke; mange har arbeidet i kristne organisasjoner; og mange har arbeidet i ulike yrker og har ofte også høy utdanning innenfor ulike typer fag. Det er tydelig at andrekariereprestene i vår undersøkelse bringer med seg både omfattende og svært variert utdannings- og yrkeserfaring inn i presterollen. Det er også et gjennomgangstema at respondentene vektlegger sterkt at dette er en noe som gjør dem godt egnet til å utføre arbeidet som prest.

Tabell 10 (i neste kapittel) viser at så å si alle respondentene mener at «min tidligere arbeidserfaring er en ressurs i min stilling som prest». Respondentene fikk mulighet til å utype og beskrive dette med egne ord. Vi spurte dem:

Er det erfaringer fra din tidligere karriere som påvirker hvordan du nå utøver ditt presteyrke? Tenker du at du bringer noe til ditt yrke som andre prester med cand.theol.-utdanning ikke har? Skriv med egne ord.

Så mange som 90 av 103 respondenter svarte på disse spørsmålene. Summen av disse svarene er et rikt datamateriale som beskriver hvordan mange ulike typer livs- og yrkesbakgrunner oppleves som nyttige i arbeidet som prest. Respondentene kommer med ulike og ofte konkrete eksempler på hvordan erfaring fra andre yrker hjelper dem i deres «andrekariere». Det er ikke mulig å her

oppsummere alle detaljene i dette materialet, men vi vil beskrive noen hovedtrekk, og vil også gjengi hva noen av informantene (som vi intervjuet) forteller om hva de tenker at de har med seg fra tidligere yrker inn i prestedtjenesten.

Som vi så i Tabell 6, har 31 prosent av respondentene utdanning innenfor økonomi, administrasjon og ledelse. Mange har også omfattende arbeidserfaring innenfor disse områdene, og flere trekker frem at dette er til hjelp når man skal arbeide som prest. En skriver for eksempel: «Min utdanning i økonomi og ledelse, kombinert med min tidligere erfaring med personalansvar, er en ressurs i å lede stab og å sitte i menighetsråd.»

En andrekarriereprest med bakgrunn fra økonomi forteller om ressursbruk, også hvordan hun tar med seg dette i arbeidet i Den norske kirke:

Jeg har med meg en erkjennelse om at hver time har en verdi. Det betyr ikke at man ikke skal stå å prate ved kaffeautomaten. Men det betyr at det er grenser for hva jeg skal bruke [av tid] på en preken. Jeg har med meg en idé om ressursbruk, ikke bare min egen, men også andres. Det tenker jeg er viktig.

21 prosent av respondentene har tidligere arbeid i administrativ eller rådgivende stillingen innen Den norske kirke (se Tabell 8), noe som kan være nyttig når man senere blir prest. En skriver for eksempel:

Jeg opplever det som svært nyttig å ha jobbet i menighet som daglig leder og på bispedømme- og fellesrådsnivå i ulike stillinger. Det gir meg en særlig kompetanse og innsikt i ulike sider ved kirkelig arbeid.

Flere respondenter har utdanningsbakgrunn og yrkeserfaring hvor kommunikasjon har vært sentralt. Flere vektlegger at tidligere utdanning og erfaring med kommunikasjon er en stor ressurs. En skriver:

Både generell livserfaring og ikke minst lang kommunikasjonerfaring fra yrkeslivet gir meg en særlig kompetanse med tanke på formidling av budskap. Jeg er svært opptatt av at både forkynnelse, gudstjenester og kirkelige handlinger skal oppleves relevant og kommunisere med nordmenn i 2022. Dette er absolutt undervisningstema på praktikum, men yrkeskompetanse i kommunikasjon er noe annet.

En annen vektlegger hvordan utdanningen innenfor journalistikk og kommunikasjon er nyttig:

Jeg har to års utdanning i journalistikk og kommunikasjon, samt master i idéhistorie. Begge disse studiene har i stor grad påvirket hvordan jeg nå utøver presteyrket, og bringer andre elementer til mitt yrke.

En annen har arbeidet med formidling og musikk, og vektlegger nytten av dette:

Jeg har jobbet som musiker og med formidling hele livet. Dette er en stor fordel. Det handler veldig mye om å formidle budskapet på en måte som gjør at folk lytter. Det er et fag i seg selv. [Jeg] tror mange ikke er bevisste på det, og det er synd. Fordi måten du formidler på er avgjørende for hvordan man som tilhører lytter. I tillegg er jeg musiker, og det har sine store fordeler i prestejobben. Kan alltid bruke musikk som en del av formidlingen.

Andre respondenter vektlegger også nytten av en musikalsk bakgrunn. Som vi har sett (i Tabell 8), så kommer ni prosent av respondentene fra en stilling som kirkemusiker i Den norske kirke. En skriver: «Kompetansen innen musikk er til kontinuerlig nytte både i gudstjenester, i kontakt med lokalt kulturliv og aktiviteter i menigheten.» En annen skriver at: «Musikkutdanninga er ein styrke i samarbeid om liturgi, salmesang og konsertar.»

Hele 54 prosent av respondentene har lærerutdanning eller pedagogisk utdanning (se Tabell 6). Omtrent like mange, kommer til presteyrket fra stilling som kateket eller menighetspedagog i Den norske kirke (se Tabell 8). I tillegg har 23 prosent hatt stilling i kirken som barne- og ungdomsmedarbeider eller trosopplæringsmedarbeider. Svært mange av respondentene vektlegger også at pedagogikk og erfaring med barn og ungdom er svært nyttig da de senere ble prest. Ordet «pedagog» (eller varianter av ordet) nevnes hele 28 ganger i svarene, og alltid som noe positivt og nyttig. En skriver for eksempel: «Pedagogikken påvirker mye, både ordbruk og at jeg ganske ofte bruker konkreter i prekener/andakter.» En annen skriver: «Særlig i forbindelse med formidling er jeg vant med å jobb pedagogisk på en annen måte en prestene jeg vanligvis omgås. Dette tenker jeg er fordel og styrke.»

Det finnes flere eksempler på lignende svar som kunne vært sitert. En respondent mener til og med at prester burde ha obligatorisk kurs i pedagogikk:

Min pedagogisk kompetanse bruker jeg hele tiden, både i trosopplæringen, men og i møte med voksne gjennom gudstjenester, møter og samlinger. Det burde være obligatoriske pedagogikkkurs for prester – i særlig grad rettet mot konfirmanter.

Flere av de vi intervjuet trekker også frem pedagogikk som viktig i prestedtjenesten:

Jeg tenker at det å være pedagog alltid er nyttig uansett hva du skal gjøre. Jeg ser at jeg har en ryggmargsrefleks på at ting skal være forståelig, tydelig og enkelt. Ting skal komme i en viss rekkefølge. Det får jeg veldig mange tilbakemeldinger på, både fra kollegaer og menighetsmedlemmer, at det er logisk og forståelig det jeg holder på med. Om det er organisering av konfirmantleir eller gudstjeneste eller preken. Jeg tenker at det er det pedagogiske som ligger i ryggraden, som styrer meg.

En annen informant vektlegger også nytten av pedagogikk, spesielt i møte med ulike aldergrupper:

Det å være prest er så mye mer enn å kunne hebraisk og gresk. For å gå tilbake til den pedagogikken – det å kunne bruke didaktisk tenkning i gudstjenesten i jobben som prest. Hva det er som er med på å bestemme om du snakker til ungdommer eller voksne. Du vil uttrykke deg på ulike måter. [...] Det trenges bevissthet om hvordan du gjør det og hvordan du legger det opp når du tenker didaktisk. Jeg tenker at der mangler vi mye.

I datamaterialet er det flere kateketer enn diakoner. Likevel kommer 12 prosent av respondentene fra stilling som diakon i Den norske kirke. Flere har også erfaring med sosialt arbeid og vektlegger at slik erfaring er nyttig når man er prest. En skriver for eksempel: «Erfaringer fra sosialtjenesten, barnevern og diakoni, gjør meg til en diakonal prest med stor innsikt i menneskers liv.» En annen respondent beskriver hvordan bakgrunn fra barnevern og diakon gir et helt bestemt fokus til arbeidet som prest:

Jeg har jobbet mye med barnevern og andre velferdstjenester, og dette påvirker hvordan jeg tenker og arbeider diakonalt: Jeg er for det første svært opptatt av at kirka skal arbeide diakonalt og finne ut helt konkret hvor vi trengs i akkurat det lokalmiljøet jeg tjener. Dernest har utdanningen og arbeidet gjort meg bedre i stand til å gjøre nettopp dette (analytisk kompetanse, kjenner tjenestene), og til å være så relevant at kommuner og andre ønsker å inngå samarbeid, og slik at potensielle brukere faktisk ønsker å ta i bruk de tjenestene vi tilbyr.

En annen vektlegger det samme og skriver at «kirkens hjerte er diakoni»:

Både min tro, diakoni, teologi og meg som menneske er blitt formet av mennesker jeg har møtt gjennom arbeid som frivillig og ansatt i ulike diakonale organisasjoner, lokalt og globalt, og stillinger i kirker gjennom årene. Mennesker jeg har møtt som har vært i store kriser eller i store gleder både i liv og tro. Jeg hadde ikke vært den presten jeg nå er, uten all den erfaringen, kunnskapen og læringen jeg har fått. Det gjør at jeg evner å møte mangfoldet av ulike mennesker i kirken på en rausere måte og formidle evangeliet ut fra andre yrkeserfaringer enn å bare ha vært prest. Det å ha erfaringer fra en tidligere karriere tror jeg bringer inn en merverdi i det å være folkekirke som skal møte bredden av mennesker der de er i livet i dagens samfunn. Kirkens hjerte er diakoni, noe jeg tror bare er enda viktigere i dagens splittede og urolige samfunn og verden, og der tror jeg at jeg bringer inn noe viktig i kirkefellesskapet som prest med en diakonal bakgrunn.

I datamaterialet finnes det også mange andre typer utdannings- og yrkesbakgrunn enn de som er nevnt så langt, slik som misjonær, terapeut, konsulent, bonde og miljøarbeider. Det som går igjen, er at alle trekker frem hvordan tidligere erfaring er nyttig i arbeidet som prest.

Selv om vi ikke spurte om det direkte, velger flere også å svare at en fordel ikke bare er yrkeserfaring, men også mer generell livserfaring – selv om det selvsagt ikke er mulig å skille skarpt mellom «yrkeserfaring» og «livserfaring». Livserfaring er ikke særegent for andrekarriereprester. Det er likevel interessant å se hvordan andrekarriereprester skriver og snakker om hvordan de bruker slik erfaring i prestatjenesten. En respondent skriver for eksempel:

Jeg opplever at det er en stor fordel å være voksen og å ha livserfaring / stå støtt i seg selv. Sykepleieryrket er også en svært god balast å ha med seg. Jeg er vant med å møte mennesker, og å samtale med mennesker og hele familier i krise og sorg. Som tidligere sykepleier på barneavdeling er jeg også vant til å jobbe med barn.

Andre skriver også lignende ting. Informantene peker også på at livserfaring er en viktig ressurs de tar med seg inn i Den norske kirke:

Jeg tror den erfaringen jeg har med fra tidligere er nyttig. [...] Jeg har et liv bak meg. Jeg har en oppvekst, en ungdomstid og delvis voksentid som har vært ganske traumatisk. Som har gjort meg til den jeg er. [...] Jeg har klart å omgjøre den erfaringen til en kunnskap som jeg har brukt for å hjelpe andre.

Det er en oppfatning om at en annen vei til prestatjeneste gjør at man har mer respekt for mennesker i ulike situasjoner, enn det man kanskje ellers ville hatt:

Jeg har møtt mange mennesker i ulike former for krise. Jeg har vært [i krise] selv også. [...] Jeg tror den erfaringen fra privatliv og arbeidsliv gjør at jeg møter folk med mer respekt, enn om jeg hadde [en] veldig enkel fra søndagsskole til prest karriere.

Livserfaringen og egen erfaring med vanskelige perioder i livet, i forbindelse med privatliv, tro eller arbeidsliv, oppleves som en styrke i møte med andre mennesker i krise.

Vi har tidligere sett (Figur 1) at 68 prosent skrev at det å bli prest var et resultat av en religiøs utvikling over tid. For mange er det ikke kun snakk om en religiøs utvikling, men en generell utvikling som har gjort at man etter hvert har blitt mer trygg på at man kan fylle rollen som prest. Noen vektlegger at livserfaring utenfor prestatjenesten gjør at de kan være prest på en annen måte enn de som har fulgt det tradisjonelle studieløpet. Noen av respondentene og informantene vektlegger at dette gjør at de kanskje har større forståelse for de menneskene som ikke er blant de mest aktive kirkegjengerne. En beskriver dette på denne måten: «Verdifullt å ha jobbet med noe helt annet – kjenner også helt andre

delar av virkeligheten. [Jeg] preker vel på en mer folkelig måte enn de fleste.» En annen vektlegger at det å ikke ha «klassisk teologiutdannelse» kan være en fordel:

Det at jeg ikke har en klassisk teologiutdannelse gir meg en mulighet til å jobbe med hvordan jeg kan formidle det kristne budskapet inn i vår tid, uten å bruke de «vanlige» begrepene og uttrykkene. Det ser jeg på som en stor styrke.

En annen respondent er inne på det samme, og tror dette kan bidra til at man kan nå ut til også de som har mindre erfaring med å være i kirken:

[Jeg] tenker jeg har stor fordel av min erfaring som lærer. I møte med mennesker i forskjellige livssituasjoner, i alle aldre, både i personlige møter og i arrangement. Det å være vant med å stå foran forsamlinger. [Jeg] tenker også at det er en fordel at jeg er «tuna inn på vanlige folk», ikke bare vante kirkegjengere. Håper at det også gjenspeiler seg i prekener, som jeg i hvert fall har et mål om at vi skal være livsnære – også for de som ikke har svart belte i gudstjenestegang.

Mange av prestene kommer fra andre stillinger i Den norske kirke og kan være i en situasjon hvor de som prest må samarbeid med ansatte i den stillingstyper de selv har hatt tidligere. Noen respondenter vektlegger at dette er en fordel. En beskriver dette på denne måten:

Erfaring fra kateketyrket kommer selvsagt godt med i møte med barn og ungdom, men også i møte med foreldre og alle mennesker. Jeg tror også jeg er en bedre kollega for kateketer og diakoner enn det mange prester som bare har jobbet som prest er. Jeg vet noe om all jobben som må gjøres før og etter et arrangement, og tar del i det.

En annen respondent beskriver en lignende erfaring og hvordan erfaring fra annen type stilling i kirken, gjør at vedkommende tenker annerledes rundt samarbeid:

Måten prester behandler og samarbeider med andre tilsette, deira samarbeid med sokneråda og informasjonen / manglende informasjon til andre tilsette, har gjort at eg kanskje har ein flatere struktur og trekker resten av staben inn i fleire saker og informerer dei meir enn eg opplevde at prestane eg har jobba med som kateket gjorde til oss andre tilsette. Det å ha jobba med andre ting først er ein stor fordel.

Andrekarrierprestene som tidligere har vært i andre stillinger i Den norske kirke, opplever at de har en kunnskap om roller og arbeidsfordeling, som de tar med seg inn i rollen som prest. En vi intervjuet beskriver hvordan erfaring som kateket former hennes forståelse av presteyrket:

Jeg hadde en aha-opplevelser som prest. Jeg kom og skulle ha konfirmasjon i en kirke som ligger en halvtime fra kontoret her. Jeg har bare vært der og hatt gudstjenester. Jeg har bare vært der som prest. Så kommer jeg der og skal ha samtaler med en konfirmant som skulle konfirmeres i en egen gudstjeneste. Og [jeg] visste ikke hvor lysbryteren var. Det hadde aldri skjedd som kateket. Som prest går jeg til dekket bord, og så tenker jeg det er noe med kompetansen jeg har med meg som kateket er at man får dekket det bordet. Jeg tror både at jeg setter mer pris på at det er dekket, men også at jeg av og til er med å dekke det. Det tror jeg gjør at jeg er en bedre kollega. [...] Prester spør «hva er forskjellen på å være kateket og det å være prest?» Jeg pleier å svare «det er mindre jobb og enklere oppgaver», og det mener jeg helt klart at det er. Som prest er man mye mer verdsatt.

En annen prest som tidligere jobbet som diakon, har en liknende oppfatning av presterollen, sammenlignet med sin tidligere stilling som diakon:

Som prest blir du tatt veldig på alvor, fordi du er prest. Det er litt synd på vegne av diakoner. Jeg vil nok fortsette å jobbe for diakonenes ståsted i et kirkelig tjenestemønster. Nettopp fordi at så mange diakoner føler på dette kallet, men føler nok ikke at de har sin rettmessige plass, rent strukturelt. Men som prest så er det i kraft av tradisjon og historie, at man kommer til dekket bord på en eller annen måte. [...] Kallet blir ikke noe tydeligere som prest.

Det er et gjennomgangstema at andrekarriereprester som kommer fra andre stillinger i kirken vektlegger at de blir bedre kollegaer og har en bedre forståelse for de andre stillingstypene. I tillegg, som vi har sett eksempler på, er det også noen av informantene og respondentene som beskriver en situasjon hvor presteyrket ofte har høyere status enn andre kirkelige stillinger: Dette kan innebære at prester trenger å ta mindre ansvar for praktisk oppgaver, at prester får mer positiv oppmerksomhet og at det er en forventning om at flinke og dedikerte kateketer og diakoner bør blir prester. Disse funnene kan være et utgangspunkt for samtaler rundt hvordan makt og status er ulikt fordelt innad i Den norske kirke. KIFO-rapporten «Vi er ikke de som roper eller klager høyest» 2022: 1 tar opp beslektede problemstillinger.

5.4 OPPSUMMERING

Andrekarriereprester har et høyt utdanningsnivå og har ulike utdanningsbakgrunner. Selv om andrekarriereprestene ikke har cand.theol.-grad, har allikevel nesten alle (93 prosent) tatt fag innen teologi og religionsfag. Blant prestene er den vanligste fagbakgrunnen etter teologi, lærerutdanning og pedagogikk. Hele 54 prosent har denne utdanningsbakgrunnen.

Andrekarriereprester har arbeidserfaring både utenfor Den norske kirke (89 prosent) og i Den norske kirke (77 prosent). Utenfor Den norske kirke har prestene svært ulik bakgrunn, slik som erfaring fra finans, journalistikk, sykepleie, læreryrket, salg og musikk for å nevne noe. Det er stor variasjon i hvilke yrker andrekarriereprester har hatt tidligere i arbeidskarrieren. 77 prosent har tidligere jobbet i andre stillinger i Den norske kirke. Mer enn halvparten av disse (55 prosent) har jobbet som kateket eller menighetspedagog.

Andrekarriereprester mener at bakgrunnen de har, er en ressurs i prestatjenesten. Eksempler som særlig blir vektlagt, er pedagogisk kompetanse, formidling og kommunikasjon. Livserfaring er også noe som andrekarriereprester trekker frem som nyttig i arbeidet. Flere snakker om at dette gir dem kompetanse i møte med ulike mennesker i ulike livssituasjoner. Mange vektlegger at de har erfaringer med å møte mennesker som ikke er «typiske» kirkegjengere, og at dette kan bidra til at kirken når bredere ut.

Flere andrekarriereprester snakker også om hvordan erfaring fra tidligere stillinger innenfor Den norske kirke er en ressurs. Dette gir dem innblikk i kirken fra ulike ståsted, og de mener dette gjør dem til bedre kollegaer som prester.

6 ANDREKARRIEREPRESTERES ARBEIDSSITUASJON

I dette kapittelet skal vi se på andrekarriereprestens arbeidssituasjon og hvordan de opplever sitt presteyrke i Den norske kirke. Vi skal blant annet se på hva andrekarriereprester sier om sine arbeidsoppgaver, trivsel i prestatjenesten, utfordringer i prestatjenesten og tanker om teologisk kunnskap. I kapittelet skal vi besvare spørsmålene:

- *Hvordan opplever andrekarriereprester prestatjenesten i Den norske kirke?*
- *Opplever andrekarriereprester utfordringer i prestatjenesten?*

Vi skal nå se nærmere på hva andrekarriereprestene sier om prestatjenesten i Den norske kirke. I spørreundersøkelsen ba vi respondentene ta stilling til en rekke påstander om deres arbeidssituasjon. I Tabell 10 ser vi en oversikt over hva respondentene har svart på påstandene.

Tabell 10 Arbeidssituasjon

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Vet ikke	Total
Jeg ser arbeidet mitt som meningsfylt	95	5	0	0	0	100
Min tidligere arbeidserfaring er en ressurs i min stilling som prest	92	6	1	0	1	100
Arbeidet mitt er utfordrende på en positiv måte	89	10	0	0	1	100
Jeg trives på arbeidsplassen min	80	18	0	0	2	100
Jeg føler meg knyttet til arbeidsplassen min	71	24	3	1	1	100
Jeg opplever å ha tilstrekkelig kunnskap (teologisk) for å utføre jobben min	67	28	0	2	3	100
Jeg er trygg på alle arbeidsoppgavene jeg har i jobben min	59	39	0	1	1	100

Kilde: Undersøkelse blant personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestatjeneste, KIFO.
Spørsmål: «I hvilken grad stemmer utsagnene nedenfor om din aktuelle arbeidssituasjon?» Prosent. N = 103.

Vi ser at respondentene jevnt over er ganske enig i de fleste påstandene. I resten av kapitlet skal vi gå gjennom de ulike faktorene som nevnes i denne tabellen. Vi vil granske hvordan disse ulike aspektene ved arbeidet oppleves av andrekarriereprestene. For å kunne gå i dybden på dette, vil vi supplere dem med funn fra intervjuene og også trekke inn andre resultater fra spørreundersøkelsen.

6.1 ARBEIDET ER MENINGSFYLT

I Tabell 10 ser vi at *alle* andrekarriereprestene oppgir arbeidet sitt som meningsfylt i stor eller i noen grad. I intervjuene forteller informantene om hva som gjør at arbeidet deres oppleves som meningsfylt. Mange vektlegger at noe av det mest meningsfulle, er det å få møte og snakke med de som bruker kirken:

Jeg har likt å få møte mennesker i sorg. Det er et arbeid som ligger hjertet mitt nært. Jeg har likt å få møte mennesker i glede. Jeg synes det er kjempeartig med dåp, kjempeflott. Jeg synes det er flott med vielse. Det jeg synes er finest med disse tingene, og som jeg synes er flott med begravelser også, eller som gir mer, er samtaler jeg har i forkant. Sorgsamtale, dåpssamtale og vigselssamtale. Det er noe jeg ikke tar lett på. Det er noe jeg legger mye i. Det er der jeg føler jeg får gjort noe. Det er greit at jeg utfører mange seremonier og sånne ting, men jeg har valgt å ikke tenke på meg som en seremoniprest. Det finnes nok av oppgaver før vi kommer til seremoni.

Slik vi var inne på tidligere, er det flere som har utført presters oppgaver tidligere i andre stillinger i Den norske kirke – men det oppleves for noen som annerledes å gjøre disse oppgavene som prest:

Jeg synes begravelser er veldig meningsfullt. Det har jeg hatt en del av som diakon også. Det er på en måte ikke noe nytt for meg. Når jeg har hatt det som diakon har jeg hatt det med folk jeg har kjent litt fra før. Men når jeg møter helt vanlige folk, hvor det bare forventes [av meg] at jeg skal ha begravelser, det synes jeg faktisk er veldig fint. Å møte sørgende og de samtaler i forkant. Jeg trives veldig godt med det. Jeg synes det er fint.

Menneskemøter og samtaler ses på som meningsfulle av prestene, ikke bare i sorg, men også i glede. De opplever også at det er positivt med variasjonen i yrket:

Folkene jeg treffer, og variasjonen i jobben. [...] Jeg har samtaler med veldig mange forskjellige folk om viktige ting. Det liker jeg godt. Vi kan snakke om meningsfulle ting, i sorg og glede, i frustrasjon og i hele spekteret av livet.

6.2 TIDLIGERE ARBEIDSERFARING ER EN RESSURS

I Tabell 10 ser vi at 98 prosent ser på sin tidligere arbeidserfaring som en ressurs i arbeidet som prest. Tidligere i analysen har vi vært inne på at tidligere arbeidserfaring og livserfaring blir sett på som en ressurs i prestetjenesten. Siden vi allerede har studert dette i detalj (i forrige kapittel), vil vi ikke gå nærmere inn på dette her – kun konstatere at resultatene (i Tabell 10) samsvarer med det analysene allerede har vist, nemlig at andrekariereprester i stor grad understreker at tidligere erfaring er en stor fordel i deres arbeid som prest.

6.3 UTFORDRINGER

Videre ser vi i Tabell 10 at de fleste (99 prosent) opplever arbeidet sitt som utfordrende, men på en positiv måte. I intervjuene får vi et mer nyansert bilde av utfordringene prestene står ovenfor og beskrivelser av utfordringer som er positive og mindre positive.

Flere av prestene opplevde at det var mye å sette seg inn i da de startet i tjenesten. Prestene som tidligere har vært i andre stillinger i Den norske kirke kjente allerede til mange av prestens arbeidsoppgaver, slik som å holde gudstjenester. Samtidig peker noen som har vært i andre stillinger på utfordringer:

Jeg hadde ikke en prestekollega som var tett på meg. Jeg følte meg litt alene. Jeg skulle plutselig ha en helt annen rolle i staben. Jeg skulle være leder sammen med daglig leder. Jeg skulle ha et helt annet blikk inn i menighetsrådet. Jeg hadde jo vært på besøk i menighetsrådet noen ganger, men plutselig så skulle jeg være med i rådet og ha en stemme og prestens ansvar er på en måte å bringe inn Gud.

Utfordringene handler både om å føle seg alene i stillingen som prest, men også å ha en ny rolle i staben. Lederansvaret og hyrdeansvaret blir nevnt som utfordrende: «Det å være sammen med menighetsrådet og menigheten og å være hyrde. Jeg ser på det [å være prest] som en hyrde-funksjon. Det er et stort ansvar. Jeg kjenner på det.»

Andre peker på utfordringer ved å skulle ha preken: «Den største utfordringen som jeg brukte utrolig mye tid på i mange år [...] det var det å skulle ha preken. Det var ganske utfordrende.» Noen nevner at den store arbeidsmengden presten har, er utfordrende:

Arbeidsmengden har vært voldsom. Det er nok blitt bedre med den nye arbeidstidsordningen. Du kan lettere sette grenser. Og ikke minst det jeg opplevde – jeg hadde en prost som overhodet ikke skjønnte hvor mye jeg faktisk jobbet.

Andre utfordringer som blir nevnt, er å ha ansvar for konfirmanter, å ha sykehjemsandakter og menighetsrådsarbeid. Flere forteller om det å starte som prest som en læringsprosess, hvor de etter hvert har følt seg komfortable i rollen som prest. Utfordringene som er nevnt ovenfor, ble mindre utfordrende for prestene etter hvert som de fikk mer erfaring i prestetjenesten. Mange av utfordringene prestene nevner handler om prestenes oppgaver, men det handler også om at det er mennesker i ulike faser av livet som man skal forholde seg til. En prest beskriver det slik: «Som prest så skal du tenke fra dåp til grav, du skal tenke hele mennesket. Så det var mange ting der som jeg syntes var veldig utfordrende.»

6.4 TRIVSEL I PRESTETJENESTE OG TILKNYTNING TIL ARBEIDSPLASSEN

I Tabell 10 ser vi videre at 80 prosent svarer at de «i stor grad» trives på arbeidsplassen, mens 18 prosent svarer at de «i noen grad» trives. 71 prosent føler «i stor grad» at de er knyttet til arbeidsplassen sin. 24 prosent mener dette «i noen grad». Trivsel og tilknytning kan blant annet handle om hvordan man oppfatter yrket sitt som prest og betydningen av den jobben man gjør.

Vi ba andrekarriereprestene ta stilling til en rekke påstander om presteyrket. I Tabell 11 ser vi fordelingen av svarene.

Tabell 11 Prest som yrke

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Total
Jeg opplever å være en del av noe større i det arbeidet jeg gjør	86	14	0	0	100
Jeg opplever at mitt arbeid gjennom presteyrket er viktig for folk	80	20	0	0	100
Jeg ser for meg at jeg om ett år fortsatt jobber som prest i Den norske kirke	74	18	4	3	100
Jeg opplever at jobben er et kall for meg	71	28	1	0	100
Jeg opplever at kirken er viktig for folk	56	41	3	0	100
Det er krevende å representere kirken i møte med et mangfoldig samfunn	13	49	29	8	100

Kilde: Undersøkelse blant personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestatjeneste, KIFO.
Spørsmål: «I hvilken grad stemmer utsagnene nedenfor for deg?» Prosent. N = 103.

I Tabell 11 ser vi at alle opplever at de er del av noe større i arbeidet de gjør og at arbeidet er viktig for folk. En informant forteller om hva som er viktig for ham:

Det å formidle Guds ord. [...] Det å formidle troen og prøve å gjøre Guds ord levende, relevant og aktuelt. Å peke på veien, til mange som står på avstand i fra den kristne tro eller der det har blitt et veldig perifert eller uavklart forhold. Å prøve å nå litt inn der, det er en sterk motivasjon.

En annen andrekarriereprest sier: «Jeg opplevde at jeg var viktig for folk, det var morsomt og dypt meningsfullt, veldig fort.» En annen sier:

Jeg er så takknemlig for at jeg får lov [til å være prest]. Det er ordet som best dekker det. Så [er jeg] takknemlig for at folk inviterer inn i sine liv og åpner. At man får lov å tro at man får bringe noe videre som ikke handler om meg.

Kun syv prosent svarer «i liten grad» eller «ikke i det hele tatt» (se Tabell 11) når de blir spurt om de ser for seg at de fortsatt jobber som prest i Den norske kirke om ett år. Fire andrekarriereprester i undersøkelsen har allerede sluttet å jobbe som prester i Den norske kirke. Noen av svarene kan altså komme fra dem. Vi spurte om hvorfor de sluttet som prester. Noen av respondentene jobber i dag som prest andre steder, og oppgir dette som grunn for å slutte som prest i Den norske kirke. En respondent begrunner avgjørelsen om å slutte som prest slik:

Eg kjente meg trøyt og tom og lei og trengte å gjere noko anna. Etter vel [x antall] år som prest i ulike samfunn. Det er ikkje sikkert eg er ferdig med å vere prest. Men eg trengte pause på ubestemt tid.

Tidligere i analysen så vi at den viktigste motivasjonsfaktoren for å velge prestatjeneste var opplevelsen av kall. I Tabell 11 ser vi igjen at prestene i stor grad opplever jobben sin som et kall. 71 prosent opplever at jobben er et kall «i stor grad», og 28 prosent opplever jobben som et kall «i noen grad».

Samtidig som mange opplever arbeidet som prest er viktig for folk, har prestene noe mer delte meninger om hvor viktig Den norske kirke er for folk mer generelt. 56 prosent sier «i stor grad» at

kirken er viktig for folk. 41 prosent mener at kirken er viktig for folk «i noen grad» (se Tabell 11). Noen av informantene forteller om mennesker som ikke er aktive i kirken, men som allikevel opplever at kirken er viktig i bestemte sammenhenger:

I gravferdssammenheng er det en del som unnskylder seg med å si: «beklage, men det er ikke ofte vi går i kirken, men vi kunne ikke tenke oss å ikke gravlegge i kirkelig sammenheng». Det er mye beskjedenhet overfor det hellige, som jeg lett kan koble meg på.

På påstanden om at det er krevende å representere kirken i møte med et mangfoldig samfunn, svarer 13 prosent «i stor grad» og 49 prosent «i noen grad» (se Tabell 11). Med utgangspunkt i våre datamaterialer, er det litt vanskelig å si hva som ligger bak disse tallene, men både Den norske kirke og det norske samfunn har vært i rask endring de siste tiårene. Det at relativt mange sier seg enig i denne påstanden, kan kanskje henge sammen med at en mer mangfoldig befolkning gjør det vanskeligere for Den norske kirke å nå ut til en like stor andel av befolkningen som tidligere.

Det er viktig for ansatte å trives på arbeidsplassen sin – og trivsel henger i stor grad sammen med miljøet på arbeidsplassen og hva slags forhold man har til sine kollegaer. I spørreundersøkelsen spurte vi andrekarriereprestene om forholdet til sine kollegaer. I Tabell 12 ser vi fordelingen av svarene på en rekke spørsmål om forhold til kollegaer.

Tabell 12 Forhold til kollegaer

	Alltid	Meget ofte	Nokså ofte	Nokså sjeldent	Meget sjeldent	Aldri	Vet ikke	Total
Opplever du at du får den respekten du fortjener fra dine kollegaer?	55	35	7	0	0	0	3	100
Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?	39	27	22	7	1	0	4	100
Opplever du at samarbeidet med dine kolleger er godt?	26	59	13	0	0	0	2	100
Føler du deg noen gang urettferdig behandlet av kollegaer på arbeidsplassen?	0	0	1	17	39	39	3	100
Opplever du at kollegaer stiller spørsmålstegn ved din teologiske kunnskap og praksis?	0	0	0	16	26	56	2	100

Kilde: Undersøkelse blant personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestedtjeneste, KIFO. Prosent. N = 103.

I Tabell 12 ser vi at de fleste, 97 prosent, opplever respekt fra kollegaene sine. Mange opplever også å få støtte og hjelp fra kollegaene sine hvis de trenger det. 59 prosent opplever at samarbeid med kollegaer «meget ofte» er godt, mens 26 prosent «alltid» opplever at samarbeidet er godt. Vi ser videre

at få føler at de blir urettferdig behandlet av kollegaer. 39 prosent svarer «meget sjeldent» og 17 prosent svarer «nokså sjeldent». Det sier oss likevel at noen opplever å bli urettferdig behandlet av kollegaer noen ganger, selv om dette ikke er utbredt. 56 prosent opplever «aldri» at kollegaer stiller spørsmålstegn ved deres teologiske kunnskap eller praksis. 26 prosent svarer «meget sjeldent» og 16 prosent svarer «nokså sjeldent». De fleste opplever altså ikke at det blir stilt spørsmålstegn ved deres teologiske kompetanse og praksis, men at det kan forekomme. (Vi kommer tilbake til dette punktet i neste del.)

Resultatene i Tabell 12 forteller oss at andrekarrierprestene i det store og det hele får god støtte fra kollegaer og at de jevnt over har et godt samarbeid med kollegaene sine. Dette kan sees i sammenheng med at de fleste andrekarriereprestene også trives på arbeidsplassen (se Tabell 10).

I intervjuene spurte vi informantene om hvordan de hadde blitt møtt av kollegaer og andre i kirken da de startet i jobben som prest. De fleste forteller at de ble tatt godt imot av menigheten de startet i:

Jeg har blitt tatt godt imot av prost og andre kolleger. Det er et veldig bra prestekollegium her. Det har vært utelukkende positivt hele veien. Hvis du spør om jeg har blitt sett skrått på fordi jeg ikke har teologi, så er det et rungende nei på det.

Selv om de fleste informantene forteller om positive møter med kollegaer og andre i kirken, hadde noen også negative møter:

Da jeg kom hit, kom jeg helt fersk, og hadde ikke noen presteerfaring. Det var en av de som jobbet her før en i annen stilling, som flere ganger måtte si til meg: «jeg kunne også vært prest altså, jeg har bare et halvt år igjen, så kunne jeg vært prest.» Det gjorde noe med selvtilliten som ikke var den største fra før. Jeg følte at jeg stadig ble minnet på «ja, du har en prest i navnet, men jeg kunne like godt vært prest.» Jeg følte det ble brukt for å sette meg på plass.

Andre opplevde ikke negative møter med sine kollegaer, men opplevde derimot dette i møte med andre i Den norske kirke:

Jeg har blitt tatt godt imot her på kontoret. Men når vi møtes på bispedømmenivå møter jeg folk som stiller spørsmål med min kompetanse og min egnethet. [...] Det er ikke folk jeg jobber sammen med, de er litt mer perifere. Der opplever jeg at det er en sånn A- og B-klasse på prester. [...] Det er sånn at: «hvordan er det å ikke ha kompetansen på plass?» Eller: «du som bare har kommet inn som prest.» Det blir stilt spørsmål ved min kompetanse og jeg ser det i holdningene i samtalen. Jeg tenker at man skal jobbe for å løfte og si at dette er en fullverdig vei inn.

En prest forteller om utfordringer rundt sin vei til prestatjeneste gjennom paragraf 6:

Jeg tenkte at de som kanskje er mest kritiske til meg det er kvinnelige prester som har gått den vanlige veien (cand.theol.). Fordi jeg tror de er redd for at «kvinneprest» skal bli svekket fordi det kommer en sånn som meg. Jeg føler meg alltid annerledes, det gjør jeg. Men jeg føler også at jeg virkelig hører til og er i et miljø og er veldig akseptert og nyter respekt. Men jeg gjør det mer blant de som kjenner meg, enn jeg gjør når jeg reiser til andre plasser. For bare når du sier at du kom igjennom på paragraf 6 føler jeg at folk slutter å prate med meg. Ofte på prestesamlinger skal du si hvilken institusjon du har gått på. Så vet veldig mange hvor man har gått. Det er en sånn kinkig greie. Folk syntes jeg er klok helt til jeg sier hva jeg er.

Selv om de fleste har blitt møtt av kollegaer på en positiv måte, har altså noen også negative erfaringer. Selv om det er relativt få eksempler på dette, så kan det oppleves som svært ubehagelig å bli oversett eller nedvurdert av kollegaer eller andre ansatte i Den norske kirke fordi man er blitt prest gjennom godkjenning av nemd. Hvis målet er at alle prester skal føle seg likeverdig og respektert, er det problematisk hvis noen opplever at det er et A- og et B-lag.

6.5 TEOLOGISK KUNNSKAP

Om vi går tilbake til Tabell 10, ser vi at 67 prosent sier at de «i stor grad» opplever at de har tilstrekkelig teologisk kunnskap for å utføre jobben sin. 28 prosent mener dette «i noen grad». I intervjuene kommer det likevel frem at mange gjerne vil lære mer teologi. Flere informanter nevner at de gjerne skulle tatt mer teologi og språkfag som gresk og hebraisk. Noen mener også at de mangler det «akademiske språket». Samtidig opplever de at formidling fungerer godt uten dette språket:

Jeg kunne tenkt meg og tatt gresk eller hebraisk. Jeg kunne tenkt meg og tatt mye mer bibelfag og homiletikk og egentlig det meste. Selv om jeg får veldig gode tilbakemeldinger føler jeg at – fra jeg utdannet meg til kateket til jeg begynte som prest – har jeg brukt [x år] av mitt liv på å finne et veldig enkelt språk. Fordi jeg jobber med barn og unge og konfirmanter. Da mister jeg på en måte litt dette akademiske språket. Og det [det akademiske språket] har jeg brukt tid på å komme inn i igjen. Men så vil jeg ikke helt inn i det. Fordi jeg ser at prekene mine og opplegget mitt fungerer. Jeg kjenner at når jeg er med prester og de bruker det akademiske språket, så kjenner jeg at jeg gjerne skulle ha lært litt mer. [...] Jeg føler at jeg kan nok til å bli prest, men ikke til å være prest. Jeg håper jeg får tatt mer.

Det er altså i møte med andre prester med cand.theol.-grad at det akademiske språket er et savn. Lignende sammenligninger med andre prester går igjen i noen av fortellingene:

Jeg kan kjenne på en veldig sånn, jeg vil ikke kalle det mindreverdighetsfølelse, men litt sånn luen i hånda. Jeg er ikke skikkelige prest. Jeg har jo ikke tatt teologi. Jeg har jo ikke gresk og hebraisk. Jeg har ikke gått så mange år som alle mine kollegaer med bare teologi. Og det kan jeg kjenne på at i profesjonsyrket prest – å kjenne på en litenhet i forhold til det. Men jeg gjør det ikke i forhold til prestelivet i min utøvelse av profesjonen. I møte med mennesker så opplever jeg ikke at det står i veien, om det blir snakket om min andre prestevei. Det står ikke i veien i mine møter med mennesker. Men jeg kjenner selv på at det står litt i veien, eller at jeg kjenner på det i forhold til kollegaer.

Det er blant annet i møte med andre prester at denne usikkerheten dukker opp, men ikke i presteyrket mer generelt. Andre er inne på de utfordrende sidene ved å ikke ha hele teologiutdannelsen:

Det at vi ikke har språkfagene, gjør at når jeg skal gå inn i teksttolkning og sånne ting, så er det et nivå hvor det stopper på en måte. Nå finnes det mange bøker som er med på å bøte på det, men allikevel er det sånn som kan bli mer krevende. Hadde jeg lært litt gresk og hebraisk så ville en del av den tenkemåten vært med meg i prekenarbeidet.

Disse fortellingene kan være med å forklare at 39 prosent sier de «i noen grad» er trygge på alle arbeidsoppgavene. 59 prosent sier at de «i stor grad» er trygge på arbeidsoppgavene sine. Noen av informantene er inne på hvorfor de trygge. De opplever ikke at språkfagene mangler i praksis:

Jeg er på en del av disse tekstgjennomgangene som vi har med prestene i domsprostiet. Det er veldig sjeldent det refereres til hebraisk. En gang i ny og ne refereres det til gresk. Når det refereres til andre kilder vi har lest, refereres det på norsk. Det hender at jeg ser om det er et ord som betyr noe annet hvis

jeg står veldig fast, men det er ikke ofte altså. Jeg hadde nok mer den ydmykheten i meg. Jeg ble ikke møtt med noe negativt på det. De har heller sagt at «så spennende at du kom som har så mye kompetanse på andre ting». Så jeg har ikke opplevd det verken personlig eller med kolleger, men jeg er ydmyk for at jeg mangler noe. Men jeg har ikke opplevd at det har hemmet meg.

En annen prest forteller at det er mye man kan lese seg til, og sier som andre at mangel på teologisk kompetanse ikke er et stort savn i praksis:

Den teoretiske teologien kan du lese deg til hvis du får spørsmål om slikt. [...] Innimellom så kunne det ha vært kjekt å vite litt mer. Men så er jeg innforstått med at jeg har den bakgrunnen jeg har. Jeg har den kompetansen jeg har. Det som måtte mangle det kan jeg finne ut av og komme tilbake til.

Andre prester føler seg ikke utrygge med tanke på det faglige, fordi de får gode råd fra andre:

Jeg er på gyngende faglig grunn inni mellom, selvfølgelig. Men jeg er gammel nok til å ikke være redd for det. Jeg spør om hjelp når jeg trenger [det]. Jeg har både kolleger og emneledere som er tilgjengelige, og som kommer med gode råd og tilbakemelding på det jeg gjør. Så utrygg er jeg ikke.

Flere av prestene sier likevel at de gjerne vil lære mer teologi. Språkfagene som gresk og hebraisk nevnes av noen som et nyttig verktøy i teksttolkning, men ikke som avgjørende for utøvelse av presteyrket. Flere sier at de kan lese seg til ting de er usikre på. De finner ut av ting på egenhånd, eller får hjelp fra andre. Andrekarriereprestene er bevisste på at de kommer fra en annen bakgrunn og dermed ikke stiller med den samme kompetansen som prester med cand.theol.-grad. Samtidig opplever ikke andrekarriereprester at et annet kunnskapsnivå i teologi er et hinder for å være prest. Det å kunne drive formidling og møte ulike typer mennesker i ulike livssituasjoner er også viktig. Og – som vi har sett – opplever andrekarriereprestene ofte at de når frem til folk på grunn av kunnskap om pedagogikk og formidling, og erfaring med mennesker med ulike trosståsteder fra ulike deler av samfunnet. For noen av andrekarrierprestene kommer et savn av teologi og språkfagene først og fremst i møte med andre prester og ikke i møte med kirkegjengere eller i utøvelsen av prestatjenesten.

6.6 OPPSUMMERING

Andrekarriereprester opplever yrket sitt som meningsfylt. Flere snakker om samtaler de har med ulike mennesker som meningsfulle. Prestene opplever at de er viktige for folk, både i sorg og i glede. De ser på sin tidligere livs- og arbeidserfaring som en ressurs i dette arbeidet.

Prestene ser på arbeidet sitt som utfordrende på en positiv måte. Samtidig kunne vi se i intervjuene at noen har opplevd utfordringer. Noen av utfordringene som blir nevnt er stor arbeidsmengde, det å skulle ha en hyrdefunksjon, å skifte rolle innad i staben fra annen stilling i Den norske kirke, å holde preken, eller å ha ansvar for hele mennesket gjennom ulike faser av livet.

Alle andrekarriereprester sier at de trives som prest i Den norske kirke, og det er få som sier at de kommer til å slutte som prest.

Undersøkelsen viser at andrekarrierprestene får god støtte fra kollegaer og at de jevnt over har et godt samarbeid med kollegaene sine. Noen har opplevd å få negative kommentarer om veien til prestatjenesten gjennom evalueringsnemnda. De fleste får støtte for denne måten å bli prest på av kollegaer, mens noen opplever negative kommentarer i møte med prester med cand.theol.-grad.

De fleste mener at de har tilstrekkelig teologisk kunnskap for å utføre jobben sin. Flere sier likevel at de gjerne skulle lært mer teologi og gjerne lært mer gresk og hebraisk. Teologi eller språkfag er for noen et savn spesielt i møte med prester med cand.theol.-grad. Flere sier likevel at de også kan finne ut av det de eventuelt ikke kan nok om, enten på egenhånd eller ved hjelp fra kollegaer. Og i selve utøvelsen av prestatjenesten og i møte med kirkens brukere, omtales ikke cand.theol.-grad som et savn, siden formidling og evne til å skape relasjoner til mennesker da ses på som det sentrale.

7 KONKLUSJON

7.1 HOVEDFUNN

Avslutningsvis vil vi oppsummere svarene på de åtte problemstillingene fra innledningen. Problemstillingene har vi gjennomgått i tre analysekapitler hvor vi har sett på svarene fra den kvantitative spørreundersøkelsen og intervjuene med informantene. Det første analysekapittelet handlet om valg av prestetjeneste i Den norske kirke. Det andre analysekapittelet tok for seg andrekariereprestens utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring. Det tredje analysekapittelet så på andrekariereprestens arbeidssituasjon.

1. Hva motiverte andrekariereprester til å bli prester?

Vi finner en rekke motiver for å bli prest i Den norske kirke. Opplevelse av kall til prestetjeneste og oppfordringer om å bli prest fra noen som jobbet i Den norske kirke kom øverst på listen av ulike motivasjonsfaktorer. Mange opplevde at det å bli prest var et resultat av en religiøs utvikling over tid. Mange nevner også at rekrutteringsutfordringer i Den norske kirke var en motiverende faktor. Det er gjerne en kombinasjon av flere faktorer som fører til ønsket om en andrekariere som prest.

2. Hvordan ble andrekariereprester rekruttert til prestetjeneste?

Når det gjelder rekruttering, kan det være ulike forhold som spiller inn på hvordan andrekariereprestene endte opp i presteyrket. De ulike forholdene kan være opplevelser av kall, religiøs utvikling over tid som fører til ønsket om å bli prest, livserfaring og så videre. Det er individuelle omstendigheter som har ført til presteyrket. Vi så likevel i analysen at mange hadde blitt oppfordret av andre ansatte i Den norske kirke og av andre til å bli prest, og at dette derfor er en viktig rekrutteringsmåte. Mange av andrekariereprestene har hatt erfaring fra andre stillinger i Den norske kirke. Det å ha Den norske kirke som arbeidsplass kan i seg selv virke rekrutterende til prestetjeneste. Ønsket om å gå over i en stilling som prest kan blant annet handle om ønsket om andre arbeidsoppgaver. Noen er inne på at man blir mer verdsatt som prest enn i andre stillinger. Resultatene fra undersøkelsen viser at det foregår en intern rekruttering til prestetjeneste i Den norske kirke.

3. Hvilke utfordringer har andrekariereprester møtt på veien til prestetjeneste?

Utfordringer med økonomi og familiesituasjon nevnes av flere respondenter og informanter i vår undersøkelse på veien til prestetjeneste. Det er utfordrende for flere å skulle ta ubetalt permisjon fra jobb for å gjennomføre praktisk-teologisk utdanning. Å søke evalueringsnemnda om godkjenning og å møte nemnda for samtale skaper som regel ikke negative utfordringer.

4. Hva slags utdanning har andrekariereprester?

De fleste andrekariereprester i undersøkelsen har lang utdanning bak seg. For å bli godkjent til prestetjeneste gjennom paragraf 5 er mastergrad eller tilsvarende utdanningsnivå et krav. Undersøkelsen viser at andrekariereprester kommer fra ulike utdanningsbakgrunner. Litt over halvparten har utdanning innen læreryrket eller pedagogikk. Økonomi, administrasjon og ledelse er høyt på listen over utdanningsbakgrunn. Mange har også utdanningsbakgrunn i samfunnsfag. De fleste

har studert fag i teologi eller religionsfag. De som har blitt godkjent på bakgrunn av paragraf 5 har minst 80 studiepoeng i teologiske fag. Andrekarriereprester som har blitt godkjent på bakgrunn av paragraf 6 oppgir også at de har studert fag i teologi. Vi vet ikke om alle disse har studert teologi før godkjenning til prestatjeneste av nemnda, eller om de oppgir dette på bakgrunn gjennomføring av praktisk-teologisk utdanning.

5. Hva slags yrker har andrekarriereprester hatt tidligere?

Andrekarriereprester har en blandet yrkesbakgrunn. Mange har både bakgrunn som kirkelige ansatte og som ansatte utenfor Den norske kirke. Flere har jobbet i kristne organisasjoner, flere har vært misjonærer, noen har vært pastorer i frikirker. Vi ser respondenter som har bakgrunn fra finans, økonomi, journalistikk, sykepleie, diplomati, salg, musikk med mer. Mange har bakgrunn som lærer og lektor. Mange har arbeidet som kateket og diakon også utenfor Den norske kirke. 89 prosent har vært fulltidsansatte utenfor Den norske kirke. 77 prosent har hatt lønnet stilling i Den norske kirke. Over halvparten av respondentene har hatt en stilling som kateket eller menighetspedagog.

6. Hva mener andrekarriereprestene at de bidrar med i prestatjenesten i Den norske kirke?

Andrekarriereprestene mener at bakgrunnen de har fra både utdanning og tidligere arbeidserfaring er nyttig i prestatjenesten. Prestene med bakgrunn i økonomi, administrasjon og ledelse mener dette er en ressurs i arbeidet som prest, da de blant annet vet hvordan de skal lede en stab. Bakgrunn fra pedagogikk, kommunikasjon, formidling og musikk omtales blant annet som en fordel. Svært mange av respondentene vektlegger også at erfaring med barn og ungdom er svært nyttig da de senere ble prest. Livserfaringen og egen erfaring med vanskelige perioder i livet, i forbindelse med privatliv, tro eller arbeidsliv, oppleves som en styrke i møte med andre mennesker i krise. Andrekarriereprestene tar med seg mange kvalifikasjoner fra tidligere karriere som de mener er nyttige i prestatjenesten på ulike måter. De aller fleste opplever at tidligere arbeidserfaring er en ressurs i stillingen som prest.

7. Hvordan opplever andrekarriereprester prestatjenesten i Den norske kirke?

Alle andrekarriereprestene i undersøkelsen opplever at arbeidet som prest er meningsfylt. Det som gjør arbeidet meningsfullt, er å få møte og snakke med de som bruker kirken, å ha samtaler med mennesker i glede og sorg. Andrekarriereprester trives på arbeidsplassen og føler seg knyttet til arbeidsplassen. De opplever at de er del av noe større i arbeidet de gjør og at arbeidet de gjør er viktig for folk. De fleste ser for seg at de jobber som prest i Den norske kirke også i fremtiden. Samarbeid med kollegaer er godt og de opplever at de får støtte av kollegaene sine. Stort sett opplever alle at de har blitt tatt godt imot av kollegaer på arbeidsplassene sine. Andrekarriereprester opplever å ha tilstrekkelig teologisk kunnskap for å utføre jobben som prest. Mange mener at de er trygge på arbeidsoppgavene sine. Flere av informantene er inne på at de gjerne skulle lært mer teologi og språkfag, som gresk og hebraisk. De anser ikke cand.theol.-grad som avgjørende for å kunne gjøre en god jobb som prest, men at det kan ses på som et savn i møte med kollegaer med cand.theol.-grad.

8. Opplever andrekarriereprester utfordringer i prestatjenesten?

Undersøkelsen viser at arbeidet som prest oppleves utfordrende på en positiv måte. Intervjuene gir et mer nyansert bilde av bestemte oppgaver som er utfordrende. Noen nevner ansvar for konfirmanter, prekenarbeid og menighetsrådsarbeid. Andre utfordringer handler om arbeidssituasjon. Noen nevner i den sammenheng arbeidsmengde, å ha en hyrdefunksjon og å ha en ny rolle i staben. Noen av

informantene forteller at de har hatt negative erfaringer i møte med prester med cand.theol.-grad. De mener at de ikke blir anerkjent i samme grad, fordi de har kommet inn i prestatjenesten gjennom nemndgodkjenning. Jevnt over opplever andrekarriereprester få negative utfordringer i presteyrket.

7.2 AVSLUTNING

I denne rapporten har vi undersøkt hva som motiverer personer til å starte i prestatjeneste senere i karrieren og hvordan de opplever å jobbe som prester. Vi har gjennom en rekke spørsmål funnet ut hvem andrekarriereprester er og hva som kjennetegner dem.

Vi har funnet ut at andrekarriereprester har svært ulike veier til prestatjeneste og at det er individuelle forhold som gjør at de velger en andrekarriere som prest i Den norske kirke. Samtidig er det noen fellestrekk som kommer frem i materialet. Motivasjonene for en slik karriere er hos mange et kall til å bli prest og oppfordring fra andre om å bli prest.

Andrekarriereprester tar med seg viktige kunnskap fra andre utdanningsbakgrunner som de bruker aktivt i stillingene som prester. Mange andrekarriereprester mener at de tar med seg kunnskap om pedagogikk og formidling, og at dette er et viktig bidrag i presteyrket. De vet hvordan de skal formidle budskap til ulike aldergrupper og dermed kan de gjøre formidlingen relevant for mennesker i ulike faser av livet. Erfaring med mennesker med ulike forhold til Den norske kirke oppleves som positivt fordi det gir prestene en forståelse for ulike ståsteder.

Mange av andrekarriereprestene har både jobbet utenfor Den norske kirke og i andre stillinger i Den norske kirke. At såpass mange tidligere har jobbet i Den norske kirke betyr at det foregår en intern rekruttering til prestatjeneste. Tidligere arbeidserfaringer blir trukket frem som styrker i arbeidet som prest, fordi det gir andre perspektiver enn det prester med cand.theol.-grad har. Andrekarriereprester er en mangfoldig gruppe. Bakgrunnen deres påvirker hvordan de utøver presteyrket. Erfaring med administrasjon og ledelse eller pedagogisk erfaring, gir nyttige perspektiver i en prestatjeneste. Andrekarriereprester har dermed ulike styrker de drar nytte av i arbeidet som prester.

Andrekarriereprester ser altså på andre utdanningsbakgrunner og andre tidligere arbeidserfaringer som et positivt bidrag i prestatjenesten i Den norske kirke. Mange sier også at lang livserfaring gjør at de står stødig i presterollen.

Andrekarriereprester savner ikke en cand.theol.-grad i utøvelsen av presteyrket, selv om noen påpeker at de gjerne vil lære mer teologi og språkfagene. Prestene har mange ulike oppgaver, og cand.theol.-grad ses ikke på som avgjørende for å gjøre oppgavene og en god jobb som prest. Dette kommer frem i undersøkelsen ved at andrekarriereprester mener de er trygge på arbeidsoppgavene sine, opplever trivsel og mestring i utøvelsen av presteyrket. De kjenner at de er viktige for folk og at jobben de gjør som prest er meningsfull.

Andrekarriereprester mener kompetanse og erfaring fra tidligere utdanning, karriere og liv er en styrke i yrket som prest i Den norske kirke. De bringer med seg andre kvalifikasjoner og perspektiver inn i yrket enn prester med cand.theol.-grad.

LITTERATURLISTE

- Aadland Høen, Ragnhild. 2021. «Ny erfaringsbasert master for deg som vil bli prest.» <https://www.mf.no/nb/nyheter/ny-erfaringsbasert-master-deg-som-vil-bli-prest#:~:text=Erfaringsbasert%20master%3A%20Prest%20er%20for%20deg%20som%20har,bre%20teologiske%20fagmilj%C3%B8.%20Les%20mer%20om%20studiet%20her.>
- Bispemøtet. 2018. *Kvalifikasjonskrav for prestedtjeneste.* BM 27/18 https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/bispemotet/2018/dokumenter/bm-saksdokumenter/bm-27_18-kvalifikasjonskrav-for-prestedtjeneste.pdf
- Den norske kirke. 2021a. *Veiledning for søknader fra og for personer som ikke er cand.theol.* <https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/arbeid-og-utdanning/evalueringsnemnd/veiledning%20for%20s%C3%B8knader%20januar%202021.pdf>
- Den norske kirke. 2021b. *Årsrapport 2021.* [årsrapport den norske kirke 2021.pdf](https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/arbeid-og-utdanning/evalueringsnemnd/arsrapport%202021.pdf) (kirken.no)
- Den norske kirke. 2022. «Kirkerådets evalueringsnemnd.» <https://kirken.no/nb-NO/bli-med/jobbi-den-norske-kirke/kirkeradets-evalueringsnemnd/>
- Enstad, Martin. 2019. «'Prest under utdanning' – en skisse til å kombinere jobb og studier for second career prester.» <https://www.prest.no/artikkel/prest-under-utdanning-en-skisse-til-a-kombinere-jobb-og-studier-for-second-career-prester/>
- Gravdahl, Berit og Kristine Rødstøl. 2007. *Prest i Oslo. En rapport om presters arbeidsforhold i Oslo bispedømme.* KIFO Notat nr 4/2007. Oslo: KIFO. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/PrestiOsloNotat4-27.pdf>
- Gresaker, Ann Kristin. 2009a. *Prestemangel? Rekruttering til menighetspreststillinger i Den norske kirke.* KIFO Notat nr. 4/2009. Oslo: KIFO. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/rekrutteringsrapportl.pdf>
- Gresaker, Ann Kristin. 2009b. *I gode og onde dager... Trivsel, belastninger og sluttvurderinger blant menighetsprester i Den norske kirke.* KIFO Notat nr 6/2009. Oslo: KIFO. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/Rekruttering-notat-6-09.pdf>
- Gresaker, Ann Kristin, Tore Rafoss og Netta Marie Rønningen. 2019. «Det er bare at jeg er mer interessert i noe annet» *En studie av unges vurderinger av å velge kirkelig utdanning og profesjonsstillinger i Den norske kirke.* KIFO Rapport 2019: 2. Oslo: KIFO. https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2020/02/Rapport_rekruttering_til_kirkelig_utdanning.pdf
- Hansen, Cathrine og Morten Huse. 2001. *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste.* KIFO Rapport nr. 13. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Hansen, Cathrine. 2001. «Lærdommer fra prester utenfra: en oversikt over postalintervjuene.» I *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste*, rediger av Cathrine Hansen og Morten Huse, 19–41. KIFO Rapport nr. 13. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Huse, Morten. 2001. «Forsking om presten og 'Exiting clergy'.» I *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste*, redigert av Cathrine Hansen og Morten Huse, 11–18. KIFO Rapport nr. 13. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Høeg, Ida Marie. 2008a. *Prest i Sør-Hålogaland. En rapport om presters arbeidsforhold i Sør-Hålogaland bispedømme.* KIFO Notat nr 1/2008. Oslo: KIFO. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/PrestiSr-Hlogalandnotat1-28.pdf>
- Høeg, Ida Marie. 2008b. *Prest i Borg. En rapport om presters arbeidsforhold i Borg bispedømme.* KIFO Notat Notat nr 2/2008. Oslo: KIFO. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/PrestiBorgnotat2-28.pdf>

- Høeg, Ida Marie 2008c. *Prest i Tunsberg. En rapport om presters arbeidsforhold i Tunsberg bispedømme*. KIFO Notat nr 3/2008. Oslo: KIFO. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/prestiTunsbergnotat3-28.pdf>
- Høeg, Ida Marie. 2008d. *Prest i Stavanger. En rapport om presters arbeidsforhold i Stavanger bispedømme*. KIFO Notat nr 4/2008. Oslo: KIFO. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/PrestiStavangernotat4-28.pdf>
- Høeg, Ida Marie. 2008e. *Prest i Hamar. En rapport om presters arbeidsforhold i Hamar bispedømme*. KIFO Notat nr 6/2008. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/PrestiHamarnotat6-28.pdf>
- Høeg, Ida Marie. 2008f. *Prest i Møre. En rapport om presters arbeidsforhold i Møre bispedømme*. KIFO Notat nr 7/2008. Oslo: KIFO. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/PrestiMrenotat7-28.pdf>
- Høeg, Ida Marie. 2009a. *Prest i Nidaros. En rapport om presters arbeidsforhold i Nidaros bispedømme*. KIFO Notat nr 1/2009. Oslo: KIFO. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/PrestiNidaros.pdf>
- Høeg, Ida Marie. 2009b. *Prest i Agder og Telemark. En rapport om presters arbeidsforhold i Agder og Telemark bispedømme*. KIFO Notat nr 2/2009. Oslo: KIFO. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/RapportAgderogTelemark.pdf>
- Høeg, Ida Marie. 2009c. *Prest i Bjørgvin. En rapport om presters arbeidsforhold i Bjørgvin bispedømme*. KIFO Notat nr 3/2009. Oslo: KIFO. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/Prest-i-Bjorgvin.pdf>
- Høeg, Ida Marie og Ann Kristin Gresaker. 2009. *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold*. KIFO Notat nr 5/2009. Oslo: KIFO. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/Prest-i-Den-norske-kirke-enderlig.pdf>
- Jordheim, Kari. 2019a. «'Vis at det er kult både å være og å arbeide i kirken'. Hva motiverer ungdom til å velge kirkelige studier?». *Tidsskrift for praktisk teologi* 1: 17–28.
- Jordheim, Kari. 2019b. *Rekruttering til kirkelige stillinger – en undersøkelse blant studenter på studier som kvalifiserer til jobb som prest, kateket, diakon eller kirkemusiker*. VID Rapport 2019/6. Oslo: VID vitenskapelige høyskole.
- MF vitenskapelig høyskole. 2022. *Religion og samfunn*. Sommer 2022. 88. Årg.
- Morvik, Eigil. 2002. «...men arbeiderne er få» Stillingsutvikling og rekrutteringsbehov i lys av opptrappingsplan for kirkelig bemanning. I *Møteplass for presteforskning. Presten i norsk kirke- og samfunnsliv*, redigert av Morten Huse og Cathrine Hansen, 95–123. KIFO Rapport nr. 22. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Kessel, Terese Bue. 2019. «Rekruttering – prestens ansvar? Refleksjoner om samhandling med ungdom i prestatjenesten». *Tidsskrift for praktisk teologi* 1: 29–39.
- Kirkerådet. 2020. *Revisjon av kvalifikasjonskrav for vigslede stillinger. Utredning fra utvalg for en helhetlig gjennomgang av kompetanse- og kvalifikasjonskrav for kirkelige stillinger*. <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2020/h%C3%B8ringer%20i%20kirker%C3%A5dets%20regi/utredning%20fra%20kvalifikasjonskravutvalget.docx.pdf>
- Kirkerådet. 2021. *Rekrutteringsstrategi for Den norske kirke*. KR 5/21. https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2021/januar/kr_05_0_21_rekrutteringsstrategi%20for%20den%20norske%20kirke.pdf

- Kirkerådet. 2022a. *Personer uten cand.theol.-grad godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd for prestedtjeneste* – 2000–2021.
<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fkirken.no%2Fglobalassets%2Fkirken.no%2Fom-kirken%2Farbeid-og-utdanning%2Fevalueringsnemnd%2Fpersoner%2520uten%2520cand-theol-grad%2520godkjent%2520av%2520krs%2520evalueringsnemnd%25202000-2022.docx&wdOrigin=BROWSELINK>
- Kirkerådet. 2022b. KR 16/22. *Rekrutteringsstilling i Den norske kirke - Prest under utdanning*.
https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2022/februar/kr_16_0_22_h%C3%B8ring%20om%20rekrutteringsstilling%20i%20den%20norske%20kirke%20-%20prest%20under%20utdanning.pdf
- Kultur- og kirkedepartementet. 2006. *Forslag til forskrift om kvalifikasjonskrav for tilsetting som menighetsprest i Den norske kirke*. Høringsnotat.
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kkd/hdk/2006/0014/ddd/pdfv/284039-kvalifikasjonskrav_for_tilsetting_som_menighetsprest_i_dnk.pdf
- Sandsmark, Astrid. 2019. «'Går litt for meg selv og rekrutterer...' Kateketers rekrutterende praksis.» *Tidsskrift for praktisk teologi* 1: 40–50.
- Sandberg, Magne og Pål Torkildsen. 2002. «Prester på rømmen? Hvor mange menighetsprester slutter som prester, og hvorfor slutter de?» I *Møteplass for presteforskning. Presten i norsk kirke- og samfunnsliv*, redigert av Morten Huse og Cathrine Hansen, 63–94. KIFO Rapport Nr. 22. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Saxegaard, Fredrik. 2019. «Den fantastiske jobben som ikke frister. Kirkeaktive ungdommers ambivalente forhold til kirkelige profesjoner.» *Tidsskrift for praktisk teologi* 1: 4–16.
- Tjentland, Anne Beate. 2019. *Hva gjorde at du sluttet – hva kunne fått deg til å bli? En undersøkelse av hvor mange som slutter som prest i Den norske kirke innen fem år etter ordinasjon, og årsaker til dette*. Oslo: Presteforeningen.
- Vårt Land. 2021. «Mener 'profetveien' svekker presteprofesjonen».
<https://www.vl.no/religion/2021/11/01/mener-profetveien-svekker-presteprofesjonen/?R=UmvIJuWiyF&subscriberState=valid&action=loggedin>
- Vårt Land. 2022a. «UiT vil legge ned presteutdanningen grunnet dårlige søkertall. Trenden bekymrer flere».
<https://www.vl.no/nyheter/2022/11/08/uit-vil-legge-ned-presteutdanningen-grunnet-darlige-sokertall-trenden-bekymrer-flere/>
- Vårt Land. 2022b. «Mange «andre» kirkeansatte vil bli prest. Det kan skape utfordringer, tror fagforeningsleder».
<https://www.vl.no/religion/2022/01/10/mange-andre-kirkeansatte-vil-bli-prest-det-kan-skape-utfordringer-tror-fagforeningsleder/>

INTERVJUGUIDE

Kan du begynne å fortelle litt om deg selv? Alder, bakgrunn, bosted osv.

Hvilken utdanning har du fra tidligere?

Hva gjorde du før du begynte å jobbe som prest i Den norske kirke?

Hva førte så til at du ville bli prest i Den norske kirke?

Kan du si noe om motivasjonen for å søke Evalueringsnemnda? Hvordan foregikk denne prosessen?

Kan du si noe om på hvilket grunnlag du ble vurdert av Evalueringsnemnda?

Hvis paragraf 6: Hva slags forhold hadde du til biskopen som søkte på vegne av deg?

Opplevde du å bli prest som et kall? Hva legger du i så fall i ordet kall?

Hvilken rolle har religion og tro hatt for deg fra din oppvekst og gjennom livet?

Når ble du ordinert til prest?

Hvordan opplevde du praktikum?

Hva slags stilling har du nå?

Hva består arbeidet ditt i? Har du et spesielt arbeidsområde?

Hva synes du er mest positivt med denne jobben?

Er den nåværende jobben den første prestejobben?

Hvor lenge har du arbeidet som prest i Den norske kirke?

Hvor var eventuelle andre pretestillinger?

Hvordan er presterollen forskjellig fra tidligere roller du har hatt i arbeidslivet?

Hva trives du spesielt godt med i rollen som prest?

Er det ting fra tidligere jobber som du har behov for eller kan være nytt i yrket som prest?

Har du opplevd noe som utfordrende i rollen som prest?

Hva synes du er mest negativt med denne jobben?

Opplevde du noe som utfordrende i møte med andre, kollegaer, menighetens medlemmer, da du startet å jobbe som prest?

Er det oppgaver du føler deg utrygg på?

Opplever du at du har tilstrekkelig kunnskap for å gjøre arbeidet ditt?

Er det noe du kan bedre enn andre prester, nettopp på grunn av erfaringen din?

Alt vi har snakket om, at vi har snakket sammen, det er preget av bakgrunnen som er rekrutteringsutfordringer, hvordan bidrar andrekarriereprester inn i dette?

Har du noen tips til Den norske kirke når det kommer til videre rekruttering?

Åpen slutt: er det annet, noe du vil tilføye?

SPØRREUNDERSØKELSE

Stemmer det at du har blitt godkjent som prest i Den norske kirke gjennom en godkjennelse fra Kirkerådets evalueringsnemnd?

- Ja
- Nei [Beskjed om at da er ikke denne undersøkelsen for deg]

Etter hvilken paragraf ble du godkjent av Kirkerådets evalueringsnemnd?

- Paragraf fem: på bakgrunn av annen tilsvarende kompetanse
- Paragraf seks: på bakgrunn av særlige kvalifikasjoner

Hvis paragraf seks:

I hvilket bispedømme søkte biskopen evalueringsnemnda på vegene av deg?

- Agder og Telemark
- Bjørgvin
- Borg
- Hamar
- Møre
- Nidaros
- Nord-Hålogaland
- Oslo
- Stavanger
- Sør-Hålogaland
- Tunsberg

I hvilket bispedømme ligger eller lå din(e) arbeidsplass(er)? (Flere svar mulig.)

- Agder og Telemark
- Bjørgvin
- Borg
- Hamar
- Møre
- Nidaros
- Nord-Hålogaland
- Oslo
- Stavanger
- Sør-Hålogaland
- Tunsberg

Hva slags stilling har du nå i Den norske kirke?

- Biskop
- Prost
- Menighetsprest
- Sogneprest
- Kapellan

- Annet
- Pensjonert
- Er ikke lenger ansatt i den norske kirke

Hvor gammel var du, da du sluttet å jobbe som prest i Den norske kirke eller ble pensjonert?

Hvorfor sluttet du som prest i Den norske kirke?

Selv om du ikke lenger er ansatt som prest i Den norske kirke, ønsker vi at du fyller ut resten av spørreskjemaet basert på dine tidligere erfaringer som prest.

Hvor gammel var du da du første gang begynte å arbeide som prest?

Hvor lenge har du til sammen jobbet som prest i Den norske kirke? Rundt opp til nærmeste år.

Har du hatt andre fulltidsstillinger utenfor Den norske kirke før de ble prest?

- Ja
- Nei

Hvilke typer fulltidsstillinger har du hatt før du ble prest? Hvis du har vært i flere fulltidsstillinger, må du gjerne beskrive alle eller flere av dem. Du kan skrive bransje, yrkestype eller stillingstype.

Hvor lenge har du til sammen jobbet i andre stillinger utenfor Den norske kirke før du ble prest? Rundt opp til nærmeste år.

Har du tidligere hatt andre lønnende stillinger enn prest i Den norske kirke?

- Ja
- Nei

Hva slags stillinger har du hatt tidligere? (Flere svare er mulig.)

- Barne- og ungdomsmedarbeider eller trosopplæringsmedarbeider
- Kateket eller menighetspedagog
- Diakon
- Kirketjener eller lignende
- Kirkemusiker
- Administrativ eller rådgivende stilling

Hvor mange år har du omtrent jobbet til sammen i andre stillinger enn prest i Den norske kirke? Rundt opp til nærmeste år.

Har du arbeidet som frivillig i Den norske kirke?

- Ja
- Nei

Hvor mange år har du omtrent til sammen jobbet som frivillig i Den norske kirke? Regn med alle år du har vært frivillig, også år hvor du eventuelt kun har gjort litt eller lite frivillig arbeid.

Hva er din alder?

Er du?

- Mann
- Kvinne
- Annet

Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- Grunnskole eller videregående opplæring
- Universitet/høyskole, lavere nivå (bachelor e.l.)
- Universitet/høyskole, høyere nivå (master, cand.theol. e.l.)
- Doktorgrad eller forskerutdanning

Innen hvilke fagområder har du utdanning? [Flere svar mulig]

- Lærerutdanning, pedagogikk
- Teologi, religionsfag
- Samfunnsfag
- Helse- og sosialfag
- Realfag / tekniske fag
- Media, kommunikasjon, informasjon
- Kunst, kultur, musikk
- Økonomi, administrasjon, ledelse
- Annet

Hvorfor valgte du å bli prest i Den norske kirke?

Svaralternativer: I stor grad – I noen grad – I liten grad – Ikke i det hele tatt

- Jeg har alltid ønsket å bli prest
- Jeg opplevde et kall til å bli prest
- Jeg kjenner noen som har blitt prest på denne måten tidligere
- Jeg ble oppfordret av noen som jobber i Den norske kirke til å søke
- Jeg ønsket et karriereskifte, og prest var det naturlige valget
- Jeg vet at Den norske kirke har rekrutteringsutfordringer
- Det å bli prest var et resultat av en religiøs utvikling over tid
- Vet ikke

Hvis du ønsker det, kan du her med egne ord skrive om hva som motiverte deg til å bli prest og om din vei inn i preste-tjenesten. Åpent svar.

I hvilken grad har du opplevd utfordringer knyttet til å bli prest gjennom Kirkerådets evalueringsnemnd?

- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt

Hvis: I stor grad, I noen grad, I liten grad

Har du noen eksempler på hva som har vært utfordrende? Åpent svar.

I hvilken grad stemmer utsagnene nedenfor om din aktuelle arbeidssituasjon?

Svaralternativer: I stor grad – I noen grad – I liten grad – Ikke i det hele tatt – Vet ikke

- Jeg føler meg knyttet til arbeidsplassen min
- Jeg trives på arbeidsplassen min
- Jeg opplever å ha tilstrekkelig kunnskap (teologisk) for å utføre jobben min
- Arbeidet mitt er utfordrende på en positiv måte
- Jeg ser arbeidet mitt som meningsfylt
- Min tidligere arbeidserfaring er en ressurs i min stilling som prest
- Jeg er trygg på alle arbeidsoppgavene jeg har i jobben min

Føler du deg noen gang urettferdig behandlet av kollegaer på arbeidsplassen?

- Alltid

- Meget ofte
- Nokså ofte
- Nokså sjeldent
- Meget sjeldent
- Aldri
- Vet ikke

Opplever du at kollegaer stiller spørsmålstegn ved din teologiske kunnskap og praksis?

- Alltid
- Meget ofte
- Nokså ofte
- Nokså sjeldent
- Meget sjeldent
- Aldri
- Vet ikke

Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?

- Alltid
- Meget ofte
- Nokså ofte
- Nokså sjeldent
- Meget sjeldent
- Aldri
- Vet ikke

Opplever du at du får den respekten du fortjener fra dine kollegaer?

- Alltid
- Meget ofte
- Nokså ofte
- Nokså sjeldent
- Meget sjeldent
- Aldri
- Vet ikke

Opplever du at samarbeidet med dine kolleger er godt?

- Alltid
- Meget ofte
- Nokså ofte
- Nokså sjeldent
- Meget sjeldent
- Aldri
- Vet ikke

Er det erfaringer fra din tidligere karriere som påvirker hvordan du nå utøver ditt presteyrke? Tenker du at du bringer noe til ditt yrke som andre prester med cand.theol.-utdanning ikke har? Skriv med egne ord.

I hvilken grad stemmer utsagnene nedenfor for deg?

Svaralternativer: I stor grad – I noen grad – I liten grad – Ikke i det hele tatt

- Jeg opplever å være en del av noe større i det arbeidet jeg gjør
- Jeg opplever at jobben er et kall for meg
- Jeg opplever at kirken er viktig for folk

- Jeg opplever at mitt arbeid gjennom presteyrket er viktig for folk
- Jeg ser for meg at jeg om ett år fortsatt jobber som prest i Den norske kirke
- Det er krevende å representere kirken i møte med et mangfoldig samfunn

Hvis du har andre erfaringer du vil dele om din vei inn i prestatjeneste eller det å være prest i Den norske kirke, eller har generelle kommentarer til undersøkelsen må du gjerne skrive dem her. Åpent svar.

Vi ville satt stor pris på om du vil fortelle mer om din vei inn i prestatjeneste og om det å være prest i Den norske kirke. Kunne du tenke deg å delta på et intervju om det samme temaet?

Tusen takk for deltakelsen!



Rapporten presenterer og analyserer resultater fra en spørreundersøkelse og intervjuer med personer som er godkjent til prestedtjeneste gjennom Kirkerådets evalueringsnemnd. Vi har undersøkt hva som motiverer og rekrutterer prestene til en andrekarriere i kirken. I rapporten har vi undersøkt tidligere utdanning og arbeidserfaring for å få innblikk i kompetanser andrekarriereprester tar med seg inn i prestedtjenesten. Andrekarriereprestene beskriver hvordan de bruker kompetanse innen blant annet pedagogikk, formidling, administrasjon og ledelse i presteyrket. De beskriver hvordan bakgrunnen deres er en styrke i arbeidet som prest. Andrekarriereprester har arbeidserfaring fra stillinger i og utenfor Den norske kirke. Undersøkelsen viser at andrekarriereprester opplever yrket som meningsfullt og at de mestrer arbeidsoppgavene sine. Rapporten har blitt utarbeidet i samarbeid med Kirkerådet.

KIFO Rapport 2023: 1

Rapporten er utgitt av:

KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning
Øvre Slottsgate 2B, 0157 Oslo

www.kifo.no
kifo@kifo.no

© KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning, 2023
ISBN 978-82-92972-62-5
ISSN 0807-7517

KIFO

INSTITUTT FOR
KIRKE-, RELIGIONS- OG LIVSSYNSFORSKNING