

Anne Beate Tjentland

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.

Rapporter fra Presteforeningens fagavdeling 2019:1



Prosjektet er gjennomført med støtte fra
Kirkerådets rekrutteringsprosjekt 2018–2020



Rapporten er utgitt av

Den norske kirkes presteforening, Fagavdelingen

Postboks 437 Sentrum

0103 Oslo

www.prest.no

pf@prest.no

© Presteforeningen og forfatteren.

Oslo 2019

Rapporter fra Presteforeningens fagavdeling 2019:1

ISBN 978-82-90561-24-1 (online)

Rapporter fra Presteforeningens fagavdeling

ISSN 2464-4374 (online)

Utgitt med støtte fra Kirkerådets
rekrutteringsprosjekt 2018–2020



DEN NORSKE KIRKE
Kirkerådet

1. Innledning.....	5
2. Bakgrunn.....	6
2.1 Hvordan rekruttere flere prester?.....	6
2.2 Arbeidsmiljø og rammebetingelser	8
2.3 Hvor blir det av de ordinerte?	9
3. Hensikt og metode	11
3.1.Hensikt.....	11
3.2. Metode	11
Behandling av intervju.....	12
Metode for analyse	12
3.3. Gjennomføring	12
3.4. Forskningsetiske synspunkt.....	12
4. Resultater kartlegging	14
4.1 Antall ordinerte 2011–13	14
4.2 Veier til prestatjeneste	15
4.3 Alder ved ordinasjon	15
4.4 Omtrent fem år senere.....	16
Hvor ble det av dem som ble ordinert i perioden 2011–13?	16
Hva skjer med dem som ikke står i prestatjeneste 5 år etter ordinasjon?	17
5. Intervjuanalyse	18
5.1. Veien inn.....	18
Hvordan oppstod tanken om prestatjenesten?	18
Hva slags ord vil du bruke om din motivasjon?.....	19
De første presteerfaringene.....	20
5.2. Veien ut	23
Spennet mellom egen tro og teologi og menighetsprestatjenesten	23
Arbeidsmiljø og rammer.....	24
Grenseløse forventinger.....	25
Summen av tilfeldigheter	26
Nye utfordringer – liker jobbskifter.....	26
5.3. En vei tilbake?.....	27

6. Oppsummering: funn, kunnskapsbehov og utfordringer.....	29
6.1. Hva avdekker kartleggingen?	29
a) Få slutter innen fem år	29
b) Alder ved ordinasjon	30
6.2. Hva avdekker intervju-analysen	30
a) Trosutfordringer	31
b) Arbeidsmiljø og organisering	31
c) Forventninger – andres og egne.....	32
d) Tilfeldigheter og ønske om forandring.....	32
Vedlegg 1: Intervjuguide Rekrutteringsprosjektet	34
Vedlegg 2: Informasjonsskriv	36
Informasjon om prosjektet.....	36
Hva innebærer deltakelse i prosjektet?	37
Forskningsetikk og personvern.....	37
Vedlegg 3: Samtykkeerklæring	38
Litteratur.....	39

Om forfatteren:

Anne Beate Tjentland er rådgiver i Presteforeningens fagavdeling. Hun er utdannet cand. theol. fra Misjonshøgskolen (nå VID vitenskapelige høgskole) og har Mastergrad i endringsledelse fra Universitet i Stavanger.

1. Innledning

Presteforeningen lytter i flere sammenhenger til fortellinger om prester som av ulike grunner og på ulike tidspunkt i yrkeskarrieren velger å slutte som prest, for å gå over i arbeid utenfor kirken.

Flere prester har også valgt å gå åpent ut, enten på sosiale medier eller i aviser, for å fortelle om sin vei ut av prestatjenesten.¹

Er det en flukt fra prestatjenesten – som noen har antydnet?

Presteforeningen ønsket å få mer eksakt kunnskap om hvor mange som går ut av prestatjeneste i Den norske kirke, og søkte derfor rekrutteringsmidler for å gjennomføre et prosjekt med dette som tematikk. Gjennom kartlegging ønsket vi å få fram et så nøyaktig tallmateriale som mulig, og gjennom intervju ønsket vi også å få mer dybdekunnskap om årsakene til at man slutter som prest.

Presteforeningen mottok høsten 2018 kr 75 000 av Kirkerådets rekrutteringsmidler for å gjennomføre prosjektet: «Hva gjorde at du sluttet og hva kunne fått deg til å bli?»

Prosjektet ble gjennomført i løpet av 2019, primært av rådgiver i Presteforeningens fagavdeling, men med god støtte og faglige innspill fra sekretariat og politisk ledelse.

Undersøkelsen bringer fram viktig kunnskap både om hvor mange som slutter, og om hva som er årsakene til det, og dette gjøres det rede for i rapporten. Datamaterialet som er inkludert i denne undersøkelsen er begrenset både med hensyn til tidsintervall og antall personer, og vi kan dermed ikke trekke vidtrekkende konklusjoner på bakgrunn av dem. Likevel frambringer kartleggingen systematisert kunnskap for det tidsintervallet som undersøkes. Gjennom intervjuene med personer som har sluttet i prestatjeneste gis det innsikt i årsaker til at de valgte å slutte som prest i Den norske kirke. En særlig takk rettes til informantene for at de var villige til å fortelle sin historie og slik belyse både veien inn i og veien ut av prestatjeneste.

Takk til Kirkerådet for at prosjektet ble ansett som støtteverdig.

¹ Avisen Vårt Land hadde 16.11.19 en lengre sak om dette, med intervju av flere prester som nå var i andre typer stillinger.

2. Bakgrunn

I løpet av de siste 20–30 årene er det to spørsmål som jevnlig har vært på dagsorden:

- Hvordan rekruttere flere prester? Man har i mange år sett at det er for svak rekruttering til å fylle behovet for prester framover.

Det andre spørsmålet som også dukker opp med ujevne mellomrom er:

- Hvor blir det av dem som har blitt ordinert? Er de i prestestilling over tid, eller er det mange ordinerte som går over i annet arbeid utenfor Den norske kirke? Og hva er det som gjør at de slutter?

2.1 Hvordan rekruttere flere prester?

Rekrutteringsutfordringen har blitt fokusert fra ulike hold gjennom de siste 20–30 år. Bekymringen rundt bemanningsdekningen ble uttalt allerede i 1995 av Kirke-, utdannings- og forskningskomiteen, og ble fulgt opp i 1996, 1997 og 1998. Departementet ønsket å framskaffe «et bredere grunnlagsmateriale i forbindelse med tildelinger til Den norske kirke», i tillegg til å gjøre en vurdering av kirkens ressursbruk. Arbeidet resulterte i rapporten: *Bemanning i Den norske kirke*.

*Opptappingsplan for kirkelig bemanning.*² Parallelt med denne utredningen ble det også gjennomført et prosjekt i Sør- og Nord-Hålogaland bispedømmer med mål å: «Engasjere og ansvarliggjøre menighetene til rekruttering og opplæring av medarbeidere i kirken i Sør- og Nord-Hålogaland bispedømmer.»³ I etterkant av dette vedtok Kirkerådet i 2002 et treårig rekrutteringsprosjekt finansiert av Kirkedepartementet og Kirkerådet i fellesskap med mål å styrke rekruttering over hele landet, i tråd med de erfaringer som ble gjort nordpå.

Det ordinasjonsforberedende programmet «Veien til prestatjeneste» ble etablert av Bispemøtet i 2004 blant annet for «å rekruttere, motivere og forberede til ordinasjon og prestatjeneste i Den norske kirke» (§ 1).⁴

KIFO utførte i 2008/2009 en undersøkelse knyttet til rekruttering av prester (KIFO-notat 4/2009),⁵ der rapporten konkluderer med at kirkens utfordringer knyttet til rekrutteringssituasjonen både er regionale ved at noen bispedømmer strever med å få fylt stillingene, og demografiske ved at aldersfordeling i presteskaper tilsier at flere fratrer stilling enn de som kommer inn. (Gresaker 2009:77–78)

² Utarbeidet av Kirkerådet 2001 etter oppdrag fra Kirke- utdannings og forskningsdepartementet.

³ <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/migrering/vedtak459.pdf>

⁴ <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/om-oss/dokumenter/Protokoller/bispemotet-25.10.2004---29.10.2004-oslo/>

⁵ <http://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/rekrutteringsrapport1.pdf>

Våren 2010 la en gruppe oppnevnt av FAD (Fornyings- administrasjons- og kirkedepartementet) fram rapporten: *Rekruttering til prestetjenesten – en tiltaksplan*,⁶ der 10 ulike tiltak ble løftet fram for å sikre både å rekruttere og å beholde prester i tjeneste.

I løpet av 2000-tallet har det blitt arrangert flere konferanser med tematikk tilknyttet rekruttering.

Kirkerådet, Bispemøtet, Ungdommens Kirkemøte og Kirkemøtet har hatt saken på sin dagsorden gjentatte ganger, noe som blant annet gjenspeiles i saksframlegget til KR sak 19/17, som er saken der man anbefaler opprettelse av nåværende Rekrutteringsprosjekt. I innledningen til denne saken sies det: «Rekrutteringsutfordringen Den norske kirke står overfor representerer trolig en av de viktigste endringsfaktorene for at kirken skal nå sine målsettinger.»⁷

Rekrutteringsprosjektet 2018–2020 skulle ha sitt hovedfokus tilknyttet ulike aspekt ved rekrutteringsutfordringen til vigslede stillinger i kirken.⁸ Disse er:

- a) Stimuleringstiltak regionalt og lokalt
- b) Rekruttering til kirkelig utdanning
- c) Kommunikasjonstiltak knyttet til rekruttering
- d) Kunnskapsinnhenting

De teologiske studiestedene merker rekrutteringsutfordringene gjennom færre studenter, og har arbeidet med rekruttering fra dette perspektivet. Et eksempel på dette er VIDs kampanje i forkant av Samordnet opptak 2019.⁹ Fagmiljøer ved de teologiske utdanningsstedene har også utført ulike prosjekt tilknyttet rekrutteringsutfordringen.¹⁰

Rekruttering har også vært et fokus for de ulike fagforeningene for profesjonsstillingene i kirken. Gjennom kontakt med medlemmer får de førstehånds kunnskap til hvordan manglende rekruttering slår ut i kirkens hverdag.

Tross et stadig fokus på rekrutteringssituasjonen, er trenden negativ. I 2018 var 371 av 1223 prester over 60 år, og av disse igjen 104 over 65 år. Andelen under 40 år var 199.¹¹

⁶https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fad/vedlegg/kirke/rekruttering_prestetjeneste_tiltaksplan.pdf

⁷ https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2017/juni/kr_19_0_17_bruk_av_kirkens_landsfond_til_rekruttering.pdf

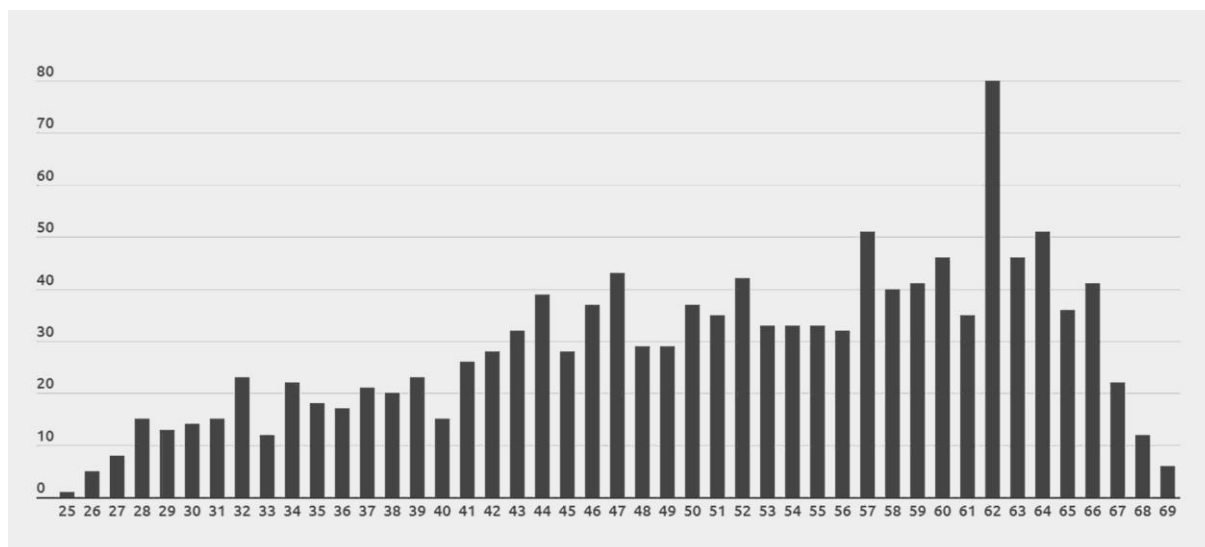
⁸ <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/arbeid-og-utdanning/rekrutteringsprosjektet-2018-2020/>

⁹ <https://www.vid.no/nyheter/ten-deg-en-kirke-uten-en-prest-kirken-trenger-flere-unge-prester/>

¹⁰ Forskningsprosjektet «Studium, profesjon og rekruttering» (SPOR), Prosjektet er gjennomført av forskere fra VID og MF, med økonomisk støtte av Kirkerådet. *Tidsskrift for praktisk teologi* (1/2019) presenterer funnene i fire artikler.

¹¹ *Årsrapport fra Den norske kirke* 2018:46. <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/aktuelt/filer-2019/arsrapport%202018%20den%20norske%20kirke.pdf>

Figuren nedenfor er hentet fra årsrapporten for 2018 og viser grafisk aldersfordelingen på prester i Den norske kirke, og det er åpenbart at kirken står overfor store rekrutteringsutfordringer framover.



Kilde: Årsrapport for Den norske kirke 2018, Kirkerådet.

I 2019 er ikke rekrutteringsutfordringen kun knyttet til utkantstrøk slik det ble beskrevet i KiFO-notat 4/2009. Alle bispedømmer kan nå oppleve å ha få eller ingen kvalifiserte søkere til stillinger. Selv i svært sentrale strøk er søkerlistene markant kortere enn for noen år siden, slik det framkommer i årsrapport for Den norske kirke for 2018. Pr november 2019 er ca 100 av totalt 1200 stillinger i rDnk vakante. Vakansen blir dekket inn gjennom bruk av vikarer, og pensjonerte presters bidrag utgjør ca 60 årsverk.

2.2 Arbeidsmiljø og rammebetingelser

KiFO utførte i 2008/2009 en todelt undersøkelse knyttet til rekruttering av prester (KiFO-notat 4/2009 og KiFO-notat 6/2009). Den siste delen av undersøkelsen: *I gode og onde dager (...)*¹² fokuserer presters trivsel, belastninger og sluttvurderinger. Forskernes konklusjon er at et flertall av prestene rapporterer at de opplever prestatjenesten meningsfull. Samtidig er det et ikke ubetydelig mindretall som sliter og som opplever å ikke strekke til hverken på jobb eller hjemmebane. Årsakene til at det er slik er sammensatte:

Dette henger sammen med mange faktorer – både faktorer knyttet til arbeidet og mer personlige forhold. Det finnes ikke enkle forklaringer på hvorfor det er så pass stor variasjon i presters levekår og arbeidsforhold. Tvert imot vil en kunne

¹² <http://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/Rekruttering-notat-6-09.pdf>

finne at forklaringene er mange og mønsteret komplisert (Høeg og Gresaker 2009:82).

I en annen undersøkelse utført av Nordeide, Skogstad, Einarsen, studeres opplevelsen av arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester. Rapporten avspeiler en dobbelthet i presters erfaringer i arbeidshverdagen. De rapporterer både om stor grad av meningsfullhet og om stor opplevelse av belastning på samme tid. Forskerne bak undersøkelsen uttrykker: «I denne boken viser vi resultater som tilsier at prester har en relativt høy risiko for å havne på skyggesiden i forhold til belastninger i arbeidet og at det relativt ofte blir oversett» (Nordeide, Skogstad, Einarsen, 2008:5).

I en stor undersøkelse utført av Arbeidsforskningsinstituttet på oppdrag fra FAD og KA, gjenfinnes den samme dobbelthet av høye scorer på jobbegasjement og høye scorer på jobbbelastning. Undersøkelsen dekket mange ulike kategorier av kirkelig ansatte, men to grupper scorer foruroligende høyt på utbrenthetsindikatorer: prester og kirkemusikere. Rapporten anbefaler at man tar fatt i dette ved å se på særlig to forhold: arbeidskrav¹³ og konflikter. De sier: «Dette gjør vi fordi disse forholdene både er assosiert med utbrenthet, samtidig som ganske mange rapporterer at konflikter og arbeidskrav forekommer i deres arbeidssituasjon.» (Lau 2012:34)

Alle undersøkelsene fokuserer spesifikke faktorer i presters arbeidsdag og arbeidsmiljø som avgjørende for at en prest forblir i tjenesten. Det samme gjør rapporten *Rekruttering til prestedtjenesten – en tiltaksplan*, der man mener at både personalpolitikk, livsfasepolitikk, ledelse og kompetanseutvikling er viktige faktorer med hensyn til å få prester til å forbli i prestedstilling (Rekruttering til prestedtjeneste – en tiltaksplan 2010:16 ff).

2.3 Hvor blir det av de ordinerte?

Både i og utenfor kirken har man lurt på dette. Noen har signalisert en presteflukt på grunn av teologiske og kirkepolitiske årsaker.¹⁴ Mens andre undrer om det finnes en «bank» der ut av ordinerte prester som kan hentes inn igjen når krisen melder seg med stort alvor. *Vårt Lands* reportasje 16.11.19: «De har lagt kappe og krage på hylla» holder fram at det er over 900 teologer i Norge i andre stillinger, basert på SSBs yrkes- og utdanningsstatistikk fra 2014. Hvor mange av disse som er aktuelle for prestedtjeneste i Den norske kirke, er et utforsket spørsmål.

I KIFO sin studie: *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste* (Hansen & Huse 2001, KIFO Rapport nr. 13) undersøkes det hvor de ordinerte blir av. Deres konklusjon er at:

¹³ Arbeidskrav måler i denne undersøkelsen ulike aspekter som er karakteristiske for en arbeidssituasjon preget av høye jobbkrav. (Lau 2012:29)

¹⁴ https://www.dagen.no/perspektiv/Konservativ_presteflukt-55327,
<https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/xnL1R/prest-slutter-i-protest-etter-kirkens-ja-til-aa-vie-homofile>

Det er ikke så mange prester som slutter i menighetsprest-tjeneste, som det gis inntrykk av gjennom media. Samtidig viser undersøkelsen at presten som arbeidstaker har blitt mer fleksibel, og ser muligheter til meningsfull utfoldelse også andre steder innen kirkestrukturen (Hansen & Huse, 2001:86).

I *Rekruttering til prestatjenesten – en tiltaksplan* foreslås det at det biskopen gjennomfører sluttsamtale med alle som avslutter prestatjeneste, samt at det også gjennomføres årlige samlinger i bispedømmene for ordinerte som ikke er i prestatjeneste. Dette både for å ha innsikt i årsakene til at folk slutter, samt ha en kontakt med dem som er ordinerte, men ute av ordinær prestatjeneste.

Så vidt Presteforeningen har funnet ut har det vært gjort lite systematisk arbeid de siste ti år på å se hvor mange som slutter i prestatjeneste og om de som slutter er tilgjengelig for prestatjeneste på et senere tidspunkt. Presteforeningens undersøkelse er motivert av ønske om å frambringe oppdatert kunnskap om dette.

3. Hensikt og metode

3.1. Hensikt

Med denne undersøkelsen ønsket vi å kartlegge hvor mange som 5 år etter ordinasjon er i prestetjeneste, og hvor mange som ikke arbeider innenfor kirke- eller organisasjon. Da det ikke finnes et systematisk og oppdatert register som viser aktuell arbeidssituasjon for de som er ordinert, vil denne undersøkelsen bringe mer eksakt kunnskap om hvor stort «frafallet» fra prestetjenesten er, og dermed gi viktige innspill til den pågående samtalen om rekruttering til prestetjeneste, samt påstander om at det er en «flukt fra prestetjenesten».

I prosjektet ble det tatt utgangspunkt i ordinerte i perioden 2011–2013 i alle bispedømme, målt opp mot ansettelsesforhold 2016–2018. Bispemøtet har siden 2014 hatt et eget innføringsprogram for nye prester.¹⁵ I datagrunnlaget for undersøkelsen er det dermed både personer som ble ordinert før Innføringsprogrammet startet og etter.

På bakgrunn av kartlegging av datagrunnlaget ble aktuelle informanter forespurt om å delta i en intervjuundersøkelse. Målet med intervjuene var å få tak i hvilke faktorer som medvirket til at de sluttet i ordinær prestestilling i Den norske kirke. Det var videre av interesse å se om det var noen fellestrekk i fortellingene som utdanningsinstitusjon/arbeidsgiver/fagforening kunne gripe fatt i for å søke å minske frafallet. Et sentralt spørsmål til informantene var også om de så en vei tilbake til prestetjeneste på et senere tidspunkt.

3.2. Metode

I kartleggingen ble det tatt utgangspunkt i liste mottatt fra Bispemøtet, som gav oversikt over hvem som ble ordinert i det aktuelle tidsrommet.

I neste omgang ble aktuelle kilder, som Presteforeningens medlemsregister, Facebook og internettsøk brukt for å finne status for dem det gjaldt fem år seinere. Da det ikke finnes en samlet oversikt over hvem som var/er i prestetjeneste til enhver tid, ble dette en tidkrevende prosess, og der det var utfordrende å finne ut både hva som var skjedd med alle, og når skiftene i arbeid hadde funnet sted. Det innebærer at det vil hefte en liten usikkerhet rundt tallene som kommer fram, fordi det ikke er sikker tilgjengelig informasjon for alle ordinerte. Men da dette gjelder et lite fåtall av det samlede antall ordinerte i perioden, vil resultatene kartleggingen viser likevel gi et godt bilde av situasjonen.

¹⁵ <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/bispemotet/2016/dokumenter/nye-prester/innforingsprogram-for-nye-prester.pdf>

Det ble foretatt fem kvalitative intervju. I utgangspunktet ønsket prosjektet kun å intervju dem som hadde sluttet, men da kartleggingen viser en «forflytning» fra prestestilling til annen kirkelig stilling, ble informanter også fra denne kategorien tatt inn i materialet.

Både kvinner og menn er representert i materialet, og det er geografisk spredning på informantene. Alle de intervjuede har prestetjeneste som «first-career».

De kvalitative intervjuene bygget på en semi-strukturert intervju-mal fokusert rundt temaene: Fortell om veien fram til prestetjenesten. Hvordan var dine første presteerfaringer? Hva gjorde at du sluttet å arbeide i kirken? Hva kunne fått deg til å bli? (Vedlegg 1) Intervjuene ble tatt opp og transkribert, for så å bli bearbeidet i tråd med metoder for analyse av intervju. Fire av intervjuene ble tatt opp «face to face», ett ble tatt opp på telefon.

Behandling av intervju

Intervjuene ble tatt opp digitalt, deretter transkribert ord for ord. Ved transkripsjon ble alle personidentifiserbare opplysninger tatt ut, og ellers ble intervjuene anonymisert så langt det var mulig. De intervjuede hadde ulik dialekt. Ved transkripsjon erstattet bokmål dialekt, men der en holdt seg så tett som mulig opp til det autentiske innholdet. Transkripsjonen ble ansett som en forberedende del av analysearbeidet.

Metode for analyse

Intervjuene ble analysert ved hjelp av metode brukt på innholdsanalyse av tekster. (Kvale og Brinkmann, 2015:230 ff.) Intervjuene ble først arbeidet med hver for seg, med en koding av innholdet i intervjuet, for deretter å bli analysert under ett, sett i relasjon til hovedspørsmålene i undersøkelsen. Fokus i innholdsanalysen har vært knyttet til meningsinnholdet i intervjutekstene.

3.3. Gjennomføring

Kartleggingen ble gjennomført tidlig vår 2019. På grunnlag av kartleggingene ble mulige informanter kontaktet. Intervjuene ble gjennomført i tidsperioden april – juni 2019. Høsten 2019 ble analyse og rapportskrivning utført. Rådgiver i Presteforeningens fagavdeling har vært hovedansvarlig for gjennomføring av prosjektet.

3.4. Forskningsetiske synspunkt

Å intervju personer om personlige forhold griper inn enkeltpersoner privatliv og det krever både en etisk gjennomtenkning og en visshet om at personvernet ivaretas i alle ledd i prosessen.

Det har blitt utarbeidet informasjonsskriv til deltakerne med informasjon om studiens innhold, samt informantenes rettigheter tilknyttet personvern og rett til å trekke seg fra studiene. Alle informantene har gitt skriftlig informert samtykke. Intervjuene har blitt anonymisert ved

transkripsjon, og anonymiteten er også søkt ivaretatt ved gjengivelse av sitater i resultatdelen. Da kirke-Norge er lite og det kan finnes en fare for gjenkjenning, har informantene også godkjent bruken av sitatene, og den sammenhengen de står i.

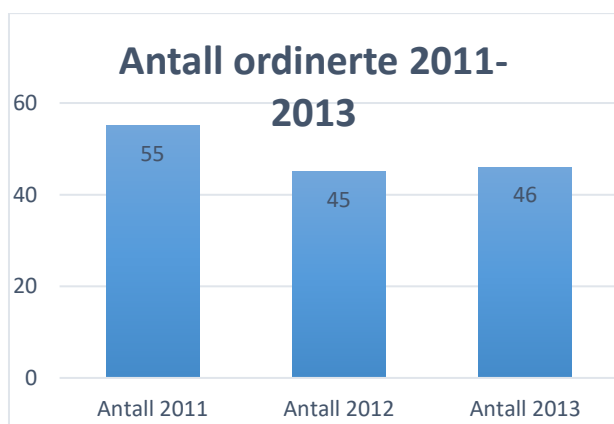
Verken kjønn, alder eller geografisk tilhørighet er tilkjennegitt i intervjuanalysen, da disse opplysningene ville svekket informantene anonymitet. Men det er ikke gjort funn som peker i retning av særlige kjønns-spesifikk utfordringer, eller at det skulle være en tydelig sammenheng mellom geografisk plassering og sluttårsak.

Intervjuene hadde et klart eksplorerende sikte, med ønske om å frambringe mer systematisk kunnskap om sluttårsaker hos prester. Materialet er lite og det kan ikke trekkes generaliserte slutninger på bakgrunn av det. Det som framkommer i studien er først og fremst enkeltpersoners fortelling, samtidig som deres erfaringer og refleksjoner gir innspill til den viktige og kontinuerlige samtalen om både rekruttering og sluttårsaker.

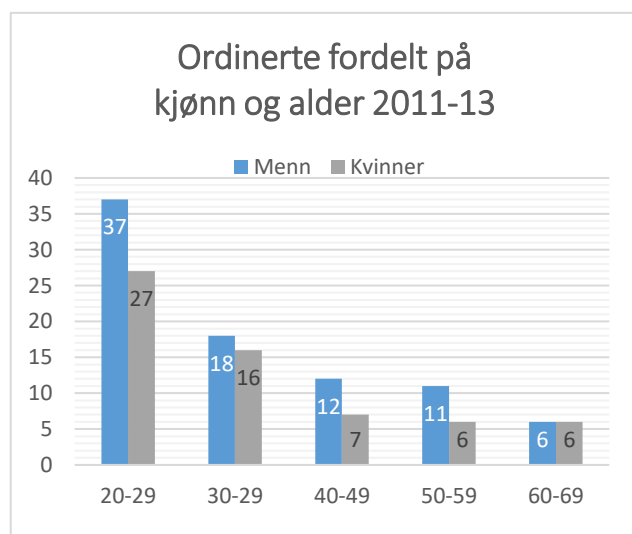
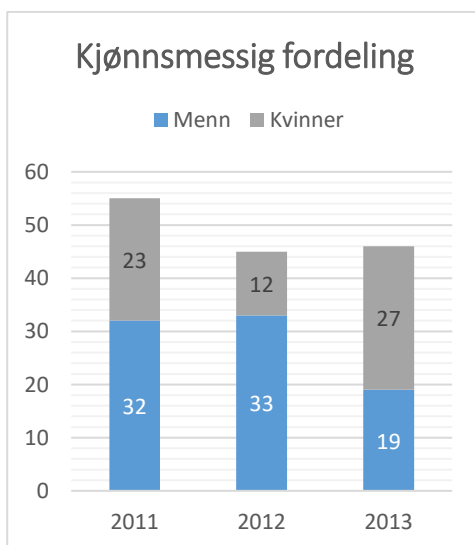
4. Resultater kartlegging

4.1 Antall ordinerte 2011–13

Ved gjennomgang av oversikt tilsendt fra Bispemøtet, jamført med liste i Årbok for den norske kirke (2011), samt andre tilgjengelig opplysninger fant vi at det i perioden 2011–2013 ble ordinert 146 personer. De aller fleste av disse ble ordinert til ulike typer prestestillinger, mens noen få har blitt ordinert til stillinger i organisasjon, undervisningsinstitusjon o.a. Uavhengig av hvilken type stilling vedkommende har blitt ordinert til, har de i denne undersøkelsen blitt talt som prest ordinert til tjeneste i Den norske kirke. Oversikten nedenfor viser fordeling for hvert av de tre årene 2011, 2012, 2013.

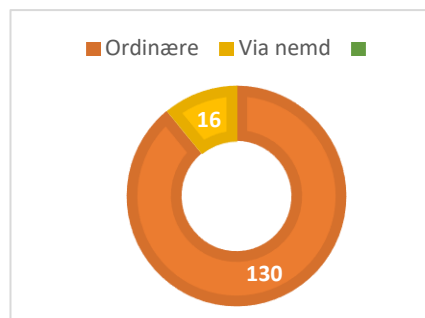


Fordelingen av de ordinerte i forhold til kjønn sett under ett, viser at det i perioden fortsatt er en liten overvekt av menn. Sett år for år viser kartleggingene at det var flest menn som ble ordinert i 2011 og 2012, mens det var overvekt av kvinner i 2013. Det er i denne undersøkelsen ikke gjort noen oppfølgende kartlegging på hvordan dette forholder seg for årene etter 2013.



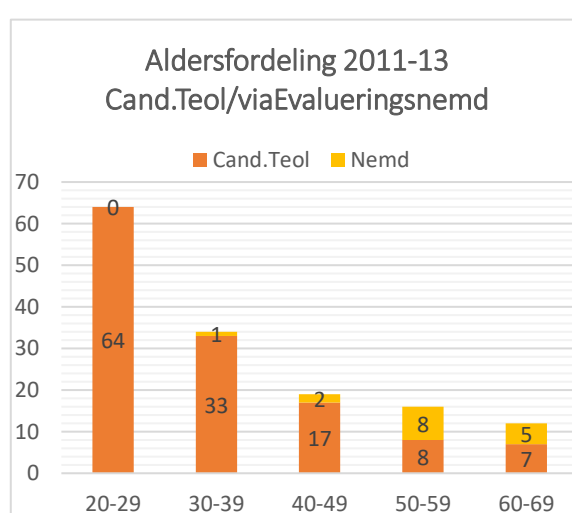
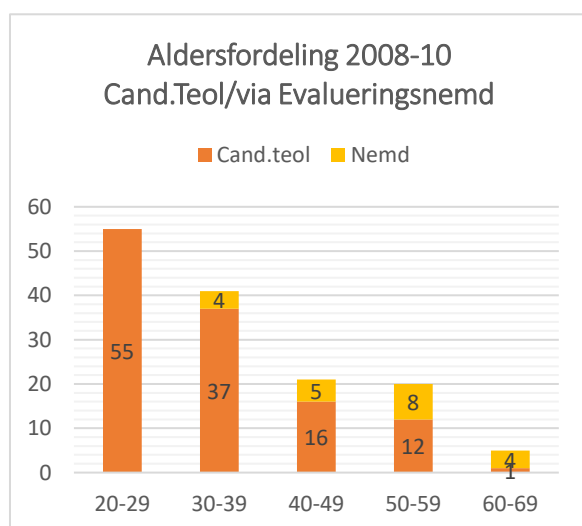
4.2 Veier til prestedtjeneste

Materialet er også sortert i forhold til hvor mange som har kommet den ordinære veien gjennom cand.theol.graden og hvor mange som har kommet alternative veier gjennom godkjenning i Evalueringsnemda.¹⁶ Diagrammet viser at et stort flertall (130 av 146) kommer den ordinære veien. 16 kommer via nemd.



4.3 Alder ved ordinasjon

Et interessant funn ved kartleggingen er antallet personer som er 40 år eller mer ved ordinasjon (47 av 146). Dette utgjør en tredjedel av alle ordinerte i perioden. For å se om dette var en tilfeldig variasjon ble også perioden 2008–2010 kartlagt, og samme forholdstall finnes der (46 av 142).



¹⁶ Krav til kvalifikasjon til den skal tilsettes i prestedtjeneste i Den norske kirke er fastsatt i Forskrift om kvalifikasjonskrav. I forskriften omtales det to alternative veier til prestedtjeneste utenom Cand.teol og ekvivalent cand.teol. I forskriften sies det at:

1) kravet om cand.theol.-grad kan etter § 5 fravikes til fordel for en minst femårig gradsutdanning på masternivå med relevans for prestedtjenesten, samt minst 80 studiepoeng i teologiens hoveddisipliner, samt at søker har fylt 35 år og har innehatt graden i minst 5 år.

2) Kravet om cand.theol.-grad kan etter § 6 fravikes til fordel for «særlige kvalifikasjoner», og ved et særlig kirkelig behov for vedkommendes tjeneste, etter søknad fra biskop.

Ordringen trådte i funksjon i 01.02.2000. Søknadene via § 5 og § 6 behandles av Evalueringsnemda. Kirkerådet oppnevner denne nemda som består av to leke medlemmer av Kirkemøtet, en representant fra de teologiske fakulteter, en representant fra de praktiske teologiske seminarene og en representant fra Presteforeningen. Det er denne nemda som godkjenner/ikke godkjenner personer som søker via de to alternative veiene.

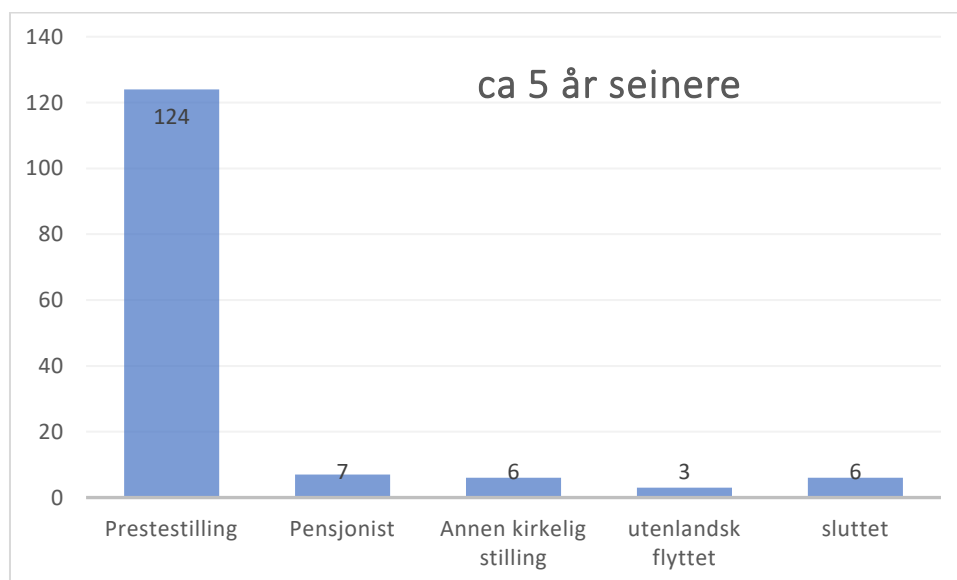
En tolkning av dette kan være at det er en del personer som har fullført cand.theol-studiet, men som ikke blir ordinert før på et seinere tidspunkt i yrkeskarrieren. Men det kan også være et uttrykk for at prestatjeneste velges som «second-career».

Det er videre verd å merke seg at selv om nemdmuligheten finnes og kan anses særlig relevant for alderssegmentet 40+, er det mer enn dobbelt så mange i dette alderssegmentet som kommer via fullt cand.theol-studium, enn som kommer via evalueringsnemnda (32 mot 15). Dette er særlig synlig for aldersgruppen 40–49 (17 av 19). Det kan selvsagt ha sammenheng med at på det tidspunktet disse ble ordinert måtte det ha gått fem år fra man avla mastergraden til man kunne søke om godkjenning via nemd. Men funnet kan også tyde på at profesjonsstudiet i teologi oppleves relevant når mennesker med en del års livs- og yrkeserfaring skal velge en ny yrkesvei. Aldersfordelingen viser også at den overveiende del av de som kom via nemd (13 av 16) var over 50 år ved ordinasjon.

4.4 Omtrent fem år senere

Hvor ble det av dem som ble ordinert i perioden 2011–13?

I kartleggingsdelen ble det tatt utgangspunkt i liste fra Bispemøtet, som gav oversikt over hvem som ble ordinert i det aktuelle tidsrommet, for så å finne aktuelle status for hver av dem gjennom de informasjonskildene som var tilgjengelige.



Et svært gledelig funn er at en høy andel av de ordinerte fortsatt er i prestatjeneste.

Dette gjelder for 124 av 146 (85 %). Med tanke på at 12 personer var over seksti år ved ordinasjon, er i realiteten «frafallet» enda lavere.

Hva skjer med dem som ikke står i prestedtjeneste 5 år etter ordinasjon?

7 har blitt pensjonister. Her har 67 år blitt brukt som aldersgrense, hvis ikke kartleggingen har avdekket at noen har gått av før/står lengre i jobb.

6 har gått over i annen «kirkenær» stilling, dette kan dreie seg om arbeid i kristelig organisasjon, i kirkelige organ, eller prestedtjeneste utenfor DNK. (Dersom noen ble ordinert til «kirkenær» stilling, og er i stillingen som de ble ordinert til, er de ikke medregnet her.)

3 har utenlandsk bakgrunn og har flyttet ut av landet.

6 er ikke tilknyttet hverken kirken eller «kirkenært» arbeid, eller det ikke finnes tilgjengelig informasjon om dem.

5. Intervjuanalyse

Datamaterialet for intervjuanalysen bygger på fem kvalitative intervju med personer som har sluttet i prestestilling i Den norske kirke. Både kvinner og menn er representert i materialet, og det er geografisk spredning på informantene. Alle de intervjuede har prestetjeneste som «first-career», og de var alle i ulike typer menighetsprest-stilling.

5.1. Veien inn

Hvordan oppstod tanken om prestetjenesten?

Å studere teologi og å bli ordinert til prest er ikke for noen av informantenes tilfelle et tilfeldig yrkesvalg. Alle forteller om en prosess som har gått over år.

Det har startet på ulikt vis. Noen har prester i familien og teologi og prestetjeneste framstår som en av flere yrkesmuligheter fordi man vet hva det er.

- Jeg har jo en veldig kirkelig bakgrunn, jeg har vokst opp i kirken,

- Jeg er vokst opp med den norske kirke-pakka, ... alltid trodd på Jesus og hadde det ganske klart for meg at jeg ville studere til å bli prest ganske tidlig. ... Det er ikke det som er hovedtyngden, men det er litt mangel på oppfinnsomhet, sant, du gjør det som familien driver med på en måte.

Andre møter dette som noe som kommer utenfra, men som de kjenner er i samsvar med engasjement og interesser.

- for min del kom ønsket om å bli prest i veldig ung alder. Jeg var ti år, og det valget har jeg holdt fast på hele tiden, men det er ikke noe som går i arv eller sånt.

- en god ungdomsprest som gav meg mulighet og sånn, så det ble ganske sånn tidlig klart at jeg ville studere teologi og kanskje bli prest.

Det kan også dreie seg om at det å arbeide med teologiske og trosmessig spørsmål motiverte til studiet, like mye som prestejobben.

- Jeg begynte ikke å studere teologi for å bli prest, jeg begynte å studere teologi for det jeg følte jeg måtte finne ut av ting

Studietiden har for alle vært en viktig tid med hensyn til å utforske både faget og seinere yrkesvalg.¹⁷ Flere har i løpet av studietiden hatt en pause og gjort noe annet, noen studerte andre fag for å ha flere bein å stå på. Behovet for å tenke seg om har ulik bakgrunn.

Det kan dreie seg om at man lurer på om man blir prest bare for å oppfylle egne forventinger:

- ... da hadde jeg villet bli prest i tjue år, og så tenkte jeg: er dette noe jeg fortsatt velger eller har det bare blitt en vane? Og det hadde jeg behov for å utforske så jeg hoppet av teologistudiet.

Andre er usikker på hvorvidt prestatjeneste er noe man vil velge «for resten av livet»:

- Jeg var usikker på om det var noe jeg skulle drive med på sikt.

Noen skiller også mellom teologistudiet og det som kommer etterpå, og uttrykker at man ikke har sett helt for seg å gå rett inn i prestatjeneste når studiet er fullført:

- Jeg hadde vel ikke så klare tanker om at jeg skulle rett over i menighetsprestestilling, jeg hadde ikke den tradisjonelle menighetspresterollen veldig sånn klart for meg.

Felles for alle informantene er at de gjennom sine egne prosesser ender med den konklusjonen at de ønsker å gå videre fra fullført studium til ordinasjon og prestatjeneste.

Hva slags ord vil du bruke om din motivasjon?

Alle informantene ble utfordret på hva slags ord de selv ville bruke om sin egen motivasjon for å bli prest. Det de uttrykte handlet både om engasjement, en visshet om at de kunne passe inn i presterollen og gjøre en god jobb, og en opplevelse av at det å være prest var noe som de hadde lyst til, at de syntes det var en meningsfull jobb.

- Både det med omsorg for andre, det med å hjelpe og forstå både meg selv og andre, det ble et sånn veldig engasjement for meg. ... Det å sette mennesket i et rett forhold til seg selv og til Gud, ... å se at mennesker blir satt fri til å akseptere seg selv, det var et engasjement for meg til å være med og formidle disse tingene; frihet i forhold til å være seg selv og kjenne seg god nok, og at veien til Gud er åpen og ikke lukket, fylt av dårlig samvittighet, aske og svovel.

¹⁷ Jfr avhandlingen: *Hva er det å bli prest? Teologistudenter og subjektivitet*, som undersøker nettopp teologistudenters prosess i løpet av studietiden i relasjon til det å bli prest, og som viser at for disse studenters vedkommende er det å se for seg en karriere som prest også forbundet med usikkerhet og tvil. (Finholt-Pedersen 2017)

- *Jeg visste jo jeg kunne være en god prest, for jeg hadde arbeidet som vikar og jeg trengte en jobb, og så tenkte jeg: ja, det er meningsfullt og dette står jeg for og tror på.*

- *lyst, glede, jeg synes jo det er gøy.*

Flere kom i samtalen inn på begrepet kall. For noen var det et begrep de opplevde var dekkende for det som hadde ført dem fram mot prestedtjeneste:¹⁸

- *Jeg har både en sånn kallsopplevelse, og driven i meg er liksom på å jobbe sånn at jeg kan forkynne Jesus.*

Mens andre uttrykte at ordet «kall» ikke var helt dekkende for det som motiverte dem.

- *Jeg synes det er litt krevende å bruke ordet kall, ønsket om å bli prest kom og så har det blitt værende, det har vært en visshet gjennom oppveksten.*

- *Jeg sa til rektor på praktikum: jeg har ikke kall, jeg har bare veldig lyst.*

De første presteerfaringene

Menighetene informantene arbeidet i befinner seg både i byen, i bynære utbyggingsstrøk og på bygda. Det er også ulik profil på menighetene og de beskrives med ulikt aktivitetsnivå.

Informantene ble bedt om å si noe om hvordan de opplevde oppstarten i prestedtjenesten, på det stedet de var. Her varierer bildet tydelig. Noen kom litt gradvis inn i prestedtjenesten og opplevde oppstarten levelig. Dette hadde sammenheng med at de hadde vært vikar før de ble ordinert, eller at stillingen ikke hadde så enormt arbeidspress knyttet til seg.

- *Jeg hadde vært vikar her før så jeg visste jo hva jeg gikk til, så det var ikke akkurat en sånn stor overgang det da.*

- *Jeg var prest på eget hjemsted... sånn at alle kjente meg jo og ville meg vel, jeg var ikke i noen vakanse, jeg var avlastningsprest og gikk litt sånn oppå de andre. ...*

- *Jeg hadde et veldig fint førsteår som prest.*

¹⁸ I undersøkelsen: «Rekruttering til kirkelige stillinger» gjort blant studenter på studier som kvalifiserer til jobb som prest, kateket, diakon eller kirkemusikere sier 147 av 223 respondenter at utsagnet: *det oppleves som et kall* er en viktig motivasjonsfaktor i valg av yrke, referert i Kari Jordheims artikkel «Vis at det er kult både å være og å arbeide i kirken», *Tidsskrift for Praktisk Teologi* 1/2019

For andre av informantene var førsteåret svært krevende, enten det er som vikar i vakant stilling eller som ny i fast stilling. Når de tenker tilbake på det oppleves det som «bratt» og det har sammenheng med flere forhold.

En utfordring er knyttet til dette å skulle fylle en stilling fra dag en uten å ha så mye relevant erfaring. Det var mye som måtte utføres for første gang,

- ... før jeg hadde kommet til menigheten så hadde jeg fem begravelser på bordet, så det ble en heavy start den første uka, jeg tror jeg følte meg veldig overveldet ... jeg har ikke jobbet gjennom studietiden, var ikke vant til å holde gudstjenester eller stå foran folk og holde andakter og taler, det ble en veldig sånn overgang. ... alt måtte gjøres fra bunn for alt var for første gang og det var ikke så mye erfaring å bygge på. ... arbeidsuker der jeg gjorde liksom tre-fire litt store ting hver uke for første gang, og når en gjør det uke etter uke, så går en rundt og har mye spenning i kroppen, da...

Samtidig med at man gjør ting for første gang, skal man også finne seg til rette i arbeidslivet og blant de man arbeider sammen med.

- ... det var ingenting som var sånn veldig ukjent, men det første halve året, spesielt, var veldig bratt oppoverbakke, da, på læringskurven. Det er jo veldig bratt, dette her å så preke tre av fire søndager, og bruke like mye eller kanskje mer tid på å forberede selve gudstjenesten, og så finne seg til rette i en stor stab. Det ble veldig tungt i starten, veldig mye å gjøre, du bruker masse, masse tid på det du skal gjøre, og så må du jo sette deg inn i alle ting samtidig omtrent.

Flere av informantene har ikke hatt vikariater eller lignende i studietiden, og er derfor på leting etter hvordan de selv skal fylle presterollen.

- Jeg hadde jo en dialog med meg selv i forhold til det med presterolle: hvem er jeg, hvem er jeg som prest, hva er det som er godt nok, det var en ny sammenheng og jeg hadde null-toleranse for ikke å gjøre det godt nok.

- Det var nok en rolle som jeg ikke slappet av i fra starten av, og som det tar litt tid å forme seg i.

En annen utfordring er knyttet til forventninger. Dette kunne dreie seg om forventninger fra staben:

- Det var mye deltakelse på ting i soknet som jeg egentlig ikke hadde noe med, men som på en måte var en sånn felles-ting: nå må alle bidra.

Men det kunne også dreie seg om litt mer uttalte forventninger som en kjenner på i forhold til å være i dialog med mange ulike grupper som forventer forskjellig av presten:

- Det ble et stort press å skulle møte folk og hele tiden navigere, ... du skal møte folk i bygdekulturen og du skal møte de på best mulig måte og du må ha følerne ute hele veien, og på den andre siden så må du navigere hele bedehuskomplekset, så må du gjøre dette inni hodet ditt, ikke sant, og jeg greidde aldri å forstå hvordan jeg som person kunne slappe av oppi det og være meg selv.

Flere forteller om at de reagerte fysisk og mentalt på presset de kjente på i oppstartsfasen.

- Jeg jobbet jo på meg en sykemelding en uke eller to da jeg hadde jobbet i tre-fire måneder, da var jeg veldig, veldig sliten.

- Jeg er en sånn livsglad og munter og egentlig sånn veldig positiv og optimist av person, når jeg ser tilbake på det halvåret der så var nok det ganske mørkt, ... mine venner, alle merket at de hadde fått en alvorlig venninne.

-Jeg husker jeg satt på legekantoret og tenkte: hva i huleste skal jeg si? Jeg vet ikke hva som er galt med meg, jeg bare virker ikke. Og så ble jeg sykemeldt da.

Flere nevner at de fikk tilbud om mentor, og tok imot tilbudet og opplevde at det var nyttig, men som en sa:

- Jeg fikk mye gode råd og veiledning til hvordan jeg kunne angripe mine oppgaver, men eh, det er jo en selv som må gjøre det.

De første månedene var bratte, men etter noe tid går det seg til. De blir kjent, får rutine på arbeidsoppgaver, lærer seg å sette noen flere grenser og erkjenner at ikke alt kan gjøres like godt.

- Så må en erkjenne at døgnet har 24 timer og det å kunne sette strek og si at godt nok er godt nok og at en må tåle å ta ting litt av og til på sparket og stå foran ikke alltid så godt forberedt man har lyst til å være, fordi en fikk to ekstra begravelser eller sånne ting.

- Du blir jo flinkere til å jobbe da, og så blir man mer rutinert etter hvert, man har jo litt mer kontroll, ... du kommer jo inn i siget.

- Det var liksom det der å lage de ritualene for seg selv da, at man avslutter ting, begynne på nytt, og at man ikke bare står i konstant arbeid.

To prosesser går parallelt hos informantene i deres første prestedtjeneste.

Det ene handler om bratt læringskurve, hvordan man møter forventninger, finner sin egen rolle, blir kjent og faller mer til ro, slik det er beskrevet i det foregående.

Det andre handler om prestedtjenestens meningsfullhet som gir motivasjon til hverdagene.

- En av de tingene som tok mye fokuset mitt, var dette her med forkynnelse, ... som jeg da på en måte ikke var helt forberedt på, men det var veldig viktig for meg og det var veldig meningsfullt.

- Jeg begynte å se vanvittig mye skatter i disse kasualiene.

- Jeg følte på en måte alltid det gode i å være prest, det meningsfulle i det, gudstjenester, konfirmanter og forskjellig sånn. ...det var godt å høre til i det og meningsfullt å jobbe med det.

Den første tiden som prest er sammensatt, gir både gode og utfordrende erfaringer.

En av informantene fortsetter i vikariat, de øvrige er alle etter en tid i faste stillinger.

5.2. Veien ut

Et av kriteriene for utvelgelsen av informanter var at de skulle ha sluttet i ordinær prestedtjeneste innen fem år etter ordinasjon. Dette gjelder for alle informantene, selv om noen av dem er i det som kategoriseres som «kirkenært» arbeid.

Veien ut av prestedtjenesten beskrives ulikt av informantene. Det finnes ingen tydelig felles årsak. I stedet for å gi **ett** svar på hva som gjør at folk slutter som prest, representerer hver av informantene sin unike årsak.

Det finnes likevel noen trekk som har fellespunkter i fortellingene, og som også gjenfinnes i andre fortellinger utenfor denne undersøkelsen, der prester har stått fram og fortalt hvorfor de sluttet i prestedtjeneste.¹⁹

Spennet mellom egen tro og teologi og menighetsprestedtjenesten

Mange av informantene berører tematikken at det noen ganger oppstår spenninger mellom egen tro og ens yrkesutøvelse som prest.

¹⁹ <https://www.dagen.no/Nyheter/vigselsliturgi/Peter-33-er-usikker-p%C3%A5-fremtiden-som-prest-328831>
Og samme person nytt oppslag i Dagen 11.03.19: Forlater folkekirken med tungt hjerte.

Eskil Skjeldal (Oppslag Telemarksavisa april 2017) og Ivar Bu Larsen (Vårt Land 20.11.2017) er begge prester som har «stått fram» som personer som har mistet/sluttet å tro på Gud og som derfor har sluttet som prester. Alexander Borch (Vårt Land 16.11.19) forteller at prestedtjenesten satte spikeren i kista for troen hans.

- Det der med å stå i og jobbe med egen tro og teologi og liksom balansere det med hva trenger menigheten.

Spenningen kan også knytte seg til spørsmål og troskritikk av mer intellektuell art:

- Fra da av (etter en sykdomsperiode red anm,) radikaliserer jeg i alle fall min intellektuelle sannhetssøken, og begynte å lese all bibelforskning, ulike naturvitenskap og forskjellig sånn og filosofi, det tror jeg var veldig sunt, men det ble jo vanskeligere og vanskeligere å navigere i det der som prest da. ... jeg ønsket ikke å tro på kristendommen for det var så undertrykkende og vanskelig og det var så mange konflikter...

Den indre spenningen knytter seg også til forståelsen av kirken, prestens rolle og teologisk ståsted.

- Da kirkemøtet bestemmer at man skal ha to liturgier, fra det øyeblikket det var bestemt ... da ble det egentlig veldig klart for meg at jeg ikke kan jobbe i Den norske kirke.

Spenningen erfares ulikt. For noen blir ikke tro-tvil-problematikk noe som utfordrer egen prestetjeneste mer enn det man har regnet med. Det var noe som man hadde en visshet om både mens man studerte og da man begynte som prest. Spenningen ligger innenfor «komfortsonen». For andre derimot bygger det seg opp en så stor spenning at man må erkjenne at dette er ikke noe man kan stå i over tid.

... nå må jeg rett og slett finne noe annet å gjøre.

... dette kan ikke fortsette.

Man leter aktivt etter en annen jobb eller ser etter andre muligheter slik at man kan komme ut av de spenninger som menighetsprest-tjenesten byr på, og er lettet når skrittet er tatt og man slutter.

Arbeidsmiljø og rammer

Flere av informantene nevner arbeidsmiljøet på stedet der de var, som et element som sammen med mange andre element bidrar til veien ut.

Enhver stab har sin egen kultur, sitt eget «indre liv», og sine egne uttalte og uuttalte verdier som man arbeider etter. Å møte denne stabskulturen som nyansatt, og kanskje fersk prest, kan by på utfordringer. Et slik utfordring kan være det å skulle arbeide etter menighetens mål og visjoner, særlig når man opplever at disse overgår stabens og prestens kapasitet.

- det der med at vi alltid satte oss mål som vi ikke nådde, alltid: hva kan vi gjøre bedre, det kjente jeg at det sleit meg ut.

Og, slik det oppfattes, er det ikke bare presten som kjenner på slitasjen, men det registreres i hele «systemet» og det resulterer i en stabskultur med lite overskudd.

- i en sånn hverdag som var der, det aktivitetsnivået, så ble ikke folk den beste versjonen av seg selv, vi ble ikke rause ...

Noe annet som nevnes som frustrerende er selve organiseringen med to arbeidsgiverlinjer, og der man som prest opplever at man er leder, men ikke forvalter hverken økonomiske eller personellmessige ressurser.

– Det var virkelig helt håpløse kår – jeg sitter der og prøver å lede en menighet og har absolutt ingen under meg, og så er det en stor stab som jobber sammen med meg, men som har en annen sjef som har andre perspektiver, ... en sa til meg da jeg sluttet: aldri mer to arbeidsgiverlinjer.

Det man reagerer på kan også handle om samarbeid som knirker og mangel på samhandling.

– En stab er sammensatt av veldig mange profesjoner, og veldig mange med ulike utdanningsnivåer som gjør at det kan være et krevende arbeidsmiljø å bevege seg i, ... man tenker seg om to ganger før man går inn i noe sånt på nytt.

Og det handler om uløste konflikter innad i staben som påvirker arbeidssituasjonen.

- selv om dette ikke var min konflikt, ble det litt sånn strevsomt å stå i.

Grenseløse forventinger

Den ene av informantene forteller om en menighet med høyt engasjement, mye som skjer, sterk «dedikasjon» hos de ansatte og det som erfares som en forventning om at man skal yte mye.

- ... Det var lite rom i den kulturen for å være litt nedpå, ... jeg forstod at her må man bare stå på. Det var ingen som kom til meg og sa: nå må du gå hjem for nå har du jobbet nok.

For vedkommende ble mengden arbeidsoppgaver og øvrig tilstedeværelse og engasjement, blandet med krysspress i forhold til familieforpliktelser og egne og andres forventinger til slutt for mye. Det ble først en ukes sykemelding, som etter hvert utviklet seg til en svært lang sykemeldingsperiode.

- Det gikk veldig fort nedover med funksjonsnivået mitt da jeg først stoppet opp.

Etter noen korte perioder med gradert friskmelding, ble det klart at det ikke var mulig for vedkommende å fortsette i denne prestejobben, og stillingen ble sagt opp i en erkjennelse av at

- jeg skal ikke tilbake igjen der, og det er bra.

Da var det gått omtrent to år fra første sykemelding. For denne informant ble det en dårlig kombinasjon av høye forventninger, sterkt eget engasjement, liten eller ingen hjelp til å sette grenser, og en ballast som vedkommende hadde med seg fra før, som satte stopper for prestatetjenesten. På spørsmål om hvordan dette kunne gått bedre var svaret

– Jeg savnet en mentor som er så nært på at jeg ikke hadde fått lov å gjemme meg med de tingene som jeg syntes var vanskelig. Å ha en bevissthet på de tingene vi jobber med som prest, de gjør noe med oss. Å skape det rommet og litt den der staheten på at du skal kjenne etter.

Videre ble det flere ganger i samtalen uttrykt et ønske om at det hadde blitt lagt til rette for en oppstart som ivaretok både at man var ny, og for vedkommendes tilfelle, også småbarnsforeldre. Et tredje moment som ble framhevet var viktigheten av at det legges en struktur for arbeidet som gjør at en ikke jobber ubegrenset.

Summen av tilfeldigheter

Flere av informantene peker på at det var praktiske eller andre «udramatiske» forhold som gjorde at man sluttet i prestejobben og gikk inn i noe annet.

Det kan handle om at man ikke har fått stillingene man har søkt på. En av informantene var i denne situasjonen samtidig som vedkommende også hadde en annen utdanning. Og når det blir lagt til rette for en 100 % fast jobb tilknyttet den andre utdannelsen, velges dette, uten at det er et bevisst brudd med prestatetjenesten som sådan. En annen forteller om et ønske om faglig utvikling i form av et mastergradsstudium, men der det ikke gis permisjon og økonomisk støtte til det fra bispedømmet.

– Da ble jeg ganske sur, så da gikk jeg inn på «kirkejobb» og da lå denne stillingen ute, og så syntes jeg det virket interessant, og så søkte jeg...».

Nye utfordringer – et variert yrkesløp

En av informantene tilkjenner at det å arbeide som menighetsprest hele livet aldri har vært en scenario vedkommende har sett for seg.

Veksling mellom ulike jobber og forskjellige typer utfordringer er det yrkeslivet som vedkommende ønsker seg. Og det å arbeide i litt ulike typer stillinger, oppfattes ikke som et brudd med prestatjenesten

- ... jeg har fått med meg en veldig sånn presteidentitet selv om jeg ikke jobber som prest nå ... jeg har ikke sluttet som prest, jeg har begynt i noe annet, ... jeg ser for meg at jeg kommer til å veksle også i fremtiden.

5.3. En vei tilbake?

Veien ut er svært ulik for informantene. For noen av informantene innebar oppbruddet fra menighetsprest-tjeneste et bevisst valg i enden av en langt prosess, mens den for andre var litt mer tilfeldig, eller at man kom over noe annet spennende som man hadde lyst til å prøve seg på.

Alle informantene ble spurt om de så for seg en vei tilbake til prestatjeneste:

- Tror du at du vil komme tilbake til en ordinær prestatjeneste i kirken noen gang?

Svarene de gav hadde naturlig nok en klar sammenheng med hva som hadde ført dem ut av prestatjenesten.

For noen er oppbruddet klart forbundet med smerte. Både å arbeide som prest og å gå ut av prestatjeneste var en vanskelig prosess, og man ønsker ikke å komme i en tilsvarende situasjon en gang til.

- ... det er en egen sorg at kirken har blitt en sånn trigger, .. et symbol på noe som ikke gikk sånn som jeg hadde tenkt. Albaen henger i skapet. Den minner meg om en tjeneste som jeg likte å ha, som jeg fant mening i, og så lurer jeg litt på hvorfor den ble gitt meg når jeg ikke fikk det til, på et vis...

Noen er også spørrende til om det er rom for dem i kirken med den ballasten de har med seg.

- Har kirken bruk for en prest som har vært langt ute i ørkenen?

Og noen lurer også på om de selv vil tåle det å være tilbake i prestatjeneste:

- Det er et spørsmål hvis, når jeg går inn i det igjen, hvordan kan jeg gå inn i det uten å repetere de samme, gamle problemene? ... hvordan en kan forholde seg til den kristne troen, gudsspørsmålet, uten å bli forkrøplet, angstfylt?

Avslutningen sees også som et mer definitivt brudd med prestatjeneste i Den norske kirke, og dette gjenspeiles i svaret:

- Nei, det tror jeg ikke. Da måtte det ha skjedd mye.

Andre av informantene er imidlertid entydige i sin overbevisning om at det er en vei tilbake:

- Jeg er fortsatt på jakt etter en prestejobb

- Jeg har jo også en tanke nå om at min neste jobb blir menighetsprest.

6. Oppsummering: funn, kunnskapsbehov og utfordringer

6.1. Hva avdekker kartleggingen?

a) Få slutter innen fem år

Et svært gledelig funn er at en høy andel av de ordinerte fortsatt er i prestatjeneste fem år etter ordinasjon. Dette gjelder for 124 av 146 (85 %). Kartleggingen viser også at de som slutter gjør det av ulike årsaker og går til ulike stillinger. Noen sluttårsaker er naturlige: 3 prester har ikke-norsk bakgrunn og flytter ut av landet. 7 prester blir pensjonister. Av de 146 som ble ordinert i denne perioden, er det 6 som går over i det som har blitt kalt «kirkenær» stilling og 6 som slutter av andre årsaker. Dette var et overraskende lavt tall, men det kan likevel synes i tråd med det som også ble registrert i undersøkelsen som ble gjort på starten av 2000- tallet, referert i kap 2 i denne rapporten (Hansen og Huse, 2001:86).

Behov for kunnskapsinnhenting

I og med at kartleggingen kun strekker seg til de fem første årene etter ordinasjon, fanger den ikke opp om det finnes et «slutt-tidspunkt» som kommer på et seinere tidspunkt i yrkeskarrieren.

Nordeide, Skogstad og Einarsen sin undersøkelse om arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester viser at det finnes risikofaktorer i presteyrket for utbrenthet (Nordeide, Skogstad og Einarsen 2008:5). Det samme gjenfinnes i Arbeidsforskningsinstituttets undersøkelse i 2012, der man i den aktuelle undersøkelsen finner at 20,6 prosent av prestene har en score som indikerer utbrenthet (Lau 2012:33).

I KIFO rapport 6/2009 vises det at prester gjør sine sluttevalueringer blant annet når de kjenner på belastningene i prestatjenesten enten det er slitenhet eller utfordringer i arbeidsmiljø. De finner at blant dem som mistrives er det mer enn dobbelt så vanlig å søke stillinger utenfor kirken, som det er blant de som trives (Høeg og Gresaker 2006:64f.). Både slitasje, utbrenthet og mistrivsel kan være forhold som trer sterkere inn på et seinere tidspunkt av yrkeskarrieren enn i løpet av de fem første årene.

Det er derfor relevant å utvide kartleggingen til ikke å bare gjelde de første fem år etter ordinasjon, men også se status ved 10 og 15 år for å se hvordan bildet da ser ut. En slik kartlegging vil vise om det er noen tidsperioder i yrkeskarrieren der prester slutter hyppigere enn andre og hvilke faktorer som framkommer som årsak til at man slutter.

b) Alder ved ordinasjon

Kartleggingen viser at 47 av 146 av de ordinerte er 40 år eller eldre ved ordinasjon.

Dette var et overraskende funn. Det samme gjelder at to tredjedeler av denne gruppen (32) kommer via cand.theol-studium, og kun en tredjedel via Evalueringsnemda (15). Denne fordelingen kan være et uttrykk for at profesjonsstudium og prestatjeneste velges som second career, selv om det selvfølgelig kan være personer med cand.theol som førsteutdannelse som ordineres i voksen alder.

Funnet viser at det er viktig å fokusere på denne gruppen også når rekrutteringsstrategier utformes.

Man kan anta at den arbeids- og livserfaring man har med seg som voksen inn i prestatjenesten, gjør at man er mer robust i forhold til noen av prestatjenestens utfordringer. Trosutfordringer framkommer i intervjuanalysen som en av årsakene til at man slutter i prestestillingen. Det kan tenkes at når man søker seg til teologistudium og prestatjeneste i voksen alder er man mer avklart i forhold til dette enn om man starter på studiet som tjueåring.

Behov for kunnskapsinnhenting

Så langt Presteforeningen vet er det ikke gjort noen systematiske undersøkelser for å se når de ordinerte i gruppen 40 + avla teologisk embetseksamen, om de er second-career-prester og i så fall hvilken annen utdannings- og yrkesbakgrunn de har. Det er heller ikke gjort et systematisk arbeid i forhold til dem som kommer via nemd. I perioden 2000–2018 ble totalt 142 personer godkjent av nemda, men det finnes ikke en samlet oversikt som viser hvor mange av disse som faktisk har fullført praktikum og blitt ordinert, eller hva som har vært motiverende faktorer for å søke seg til prestatjeneste denne veien.

Det vil derfor være nyttig å innhente mer kunnskap om second-career-prestenes motivasjon for å bli prest, hvordan de erfarer å komme inn i prestatjeneste «midt i livet» og hvordan tidligere arbeidserfaring spiller inn i utføringen av prestatjenesten. En slik kunnskapsinnhenting vil gi et viktig bidrag til å målrette rekrutteringsutfordringen til de som av ulike årsaker måtte ønske en ny eller litt annen yrkesvei videre.

6.2. Hva avdekker intervju-analysen

Som allerede skrevet framkommer det ikke én tydelig sluttårsak. Bildet er sammensatt og hver av informantene har sin/sine årsaker som fører til at man går ut av prestatjeneste.

Analysen peker likevel på noen årsaker som går igjen i flere av informantenes fortelling.

a) Trosutfordringer

Alle informantene nevner tro/tvil og trosutfordringer som et element i det å være prest. Presteyrket er i sin egenart ulikt mange andre yrker ved at det også bygger på religiøs overbevisning. Som allerede nevnt er utfordringer i forhold til egen tro en årsak til at prester slutter i prestatjeneste. Det samme gjelder opplevelsen av å være på «kollisjonskurs» med kirkens lære og praksis i både «liberal» og «konservativ» retning. Begge disse sluttårsaker oppgis i intervjuundersøkelsen som medvirkende grunn til at man slutter. Å erfare troens sårbarhet og noen ganger vaklende ståsted i forhold til yrkesutøvelse er utvilsomt en faktor som påvirker rekrutteringssituasjonen. Å ruste teologiske studenter og prester til å møte egne trosutfordringer, enten det dreier seg om intellektuelle, læremessige, åndelige eller andre utfordringer, vil være en forpliktelse som både påligger profesjonsutdanningene og kirken som arbeidsgiver. For kirkens del er det vesentlig å fortsette den samtalen man lenge har hatt om hvor stort trosmangfold og teologisk bredde den kan romme. Som arbeidsgiver må kirken være en trygg arbeidsplass også når prestens tro og relasjon til kirken utfordres.

I et stadig mer sekulært samfunn framstår presteyrket som et yrke «utenfor allfarvei», og SPOR-prosjektet viser at det ikke er innenfor horisonten når kirke-aktive ungdom gjør sine yrkesvalg. (Saxegaard 2019:15). Yrkets annerledeshet er utvilsomt et moment i relasjon til rekruttering.

b) Arbeidsmiljø og organisering

Alle studiene tilknyttet prester arbeidsmiljø som er anvendt i denne undersøkelsen²⁰ rapportere at det å arbeide som prest og ha kirken som arbeidsplass også er forbundet med belastninger. Disse kan være knyttet til mengden jobbkrav og arbeidets organisering, men også til forhold innad i stab. I AFI-undersøkelsen rapporterer 62 % at det forekommer personalkonflikter mellom ansatte på deres arbeidsplass, og 66,9 % rapportere at det forekommer faglige konflikter mellom ansatte på deres arbeidsplass (Lau 2012:31). Disse forhold gjenspeiles også i vår intervjuanalyse.

Belastninger man har kjent på i det kirkelige arbeidsmiljøet gjør at man «tenker seg om to ganger før man går inn i det igjen», slik en av respondentene uttrykte det.

Første tiltak som skisseres i rapporten *Rekruttering til prestatjeneste – en tiltaksplan* handler om omdømmebygging for Den norske kirke som arbeidsplass. Det kan se ut som om dette er en av de store utfordringene som kirken som helhet står overfor, og som man må ta fatt i på ulike hold

²⁰ Kirkerådet: Bemanning i Den norske kirke (2001), Nordeide, Einarsen, Skogstad (2008): *Jeg er jo ikke Jesus heller. Arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester*, KIFO Notat nr 6/2009, Lau, B. (2012)

framover. Dersom kirken ikke oppleves som en meningsfull og trygg arbeidsplass, vil den miste sine ansatte.

c) Forventninger – andres og egne

I intervjuene snakkes det om de første presteerfaringene. For flere av informantene ble den første tiden svært krevende. Tre av fem informanter melder om en svært bratt læringskurve. Flere av disse får gode råd fra kollegaer, og noen har også fått tilbud om mentor og benytter seg av det.

Mange og ulike arbeidskrav kombinert med forventninger fra andre, høye krav til seg selv og forpliktelser utenom arbeid går på helsa løs for flere av informantene, og for noen blir det kortere eller lengre sykemelding.

Innføringsprogrammet for nye prester kom blant annet som et tiltak for å ivareta prester ved overgang fra studie til jobb, og denne undersøkelsen støtter behovet for en tydeligere oppfølging av nyutdannede. Pr dags dato er arbeidsveiledning organisert ulikt i bispedømmene i forhold til nyutdannede. Hva slags ordning som er mest hensiktsmessig for dem som er i sin første prestejobb er noe som det må arbeides videre med. En av informantene uttalte:

– Jeg savnet en mentor som er så nært på at jeg ikke hadde fått lov å gjemme meg med de tingene som jeg syntes var vanskelig.

En ordinær arbeidsveiledningsgruppe vil antakeligvis ikke imøtekomme et slikt behov.

Fra 1. januar 2016 fikk prestene en avtale som regulerer arbeidstid, og ikke bare fritid, noe som tydeligere setter rammer rundt prestatjenesten. Hvordan dette slår ut for de som er i sin første prestejobb sier ikke denne undersøkelsen noe om, men det er grunn til å tro at arbeidstid er et vern mot grenseløse forventninger. Å ivareta nyutdannede ved oppstarten av arbeidslivet og sikre dem forsvarlige rammer rundt tjenesten er en viktig oppgave for personallederne i kirken.

d) Tilfeldigheter og ønske om forandring

Allerede i KIFO-rapport Nr. 13 (Hansen & Huse 2001) påpekes det at «presten som arbeidstaker har blitt mer fleksibel og ser muligheter til meningsfull utfoldelse også andre steder innen kirkestrukturen». Der man tidligere så for seg et livslangt kall, er det å skifte arbeid i tråd med dagens arbeidsliv forøvrig.

I intervjumaterialet kommer dette blant annet til uttrykk på følgende måte:

- jeg har ikke sluttet som prest, jeg har begynt med noe annet.

Funnet i denne kartleggingen er etter all sannsynlighet et frampek mot det som for mange blir en naturlig måte å organisere sitt yrkesaktive presteliv på, i en veksling mellom prestedtjeneste og annen jobb, enten den er «kirkenær» eller noe helt annet. Vesentlig i dette blir at kirken holder kontakt med sine ordinerte. Hvordan dette faktisk fungerer i dag, varierer, men fra flere hold er det tatt til orde for at kirken må ha et system for kontakt med dem som er ordinert til prester i Den norske kirke (jfr *tiltaksplanen* fra 2010 og *Vårt Land* 16.11.2019). Det er utvilsomt viktig for kirkens bemanningssituasjon at de teologer og ordinerte prester som er aktuelle for det, oppmuntres å gå inn i fulltids prestedtjeneste igjen på et senere tidspunkt i yrkeskarrieren.

Vedlegg 1: Intervjuguide Rekrutteringsprosjektet

Bakgrunnsopplysninger:

Hvor kommer du fra?

Hvor studerte du?

Alder nå:

Alder ved ordinasjon:

Sivil status – ved ordinasjon og nå

Veien fram til ordinasjon og de første presteerfaringene

Hva slags stilling ble du ordinert til?

Fortell kort om din vei fram til ordinasjon.

Var det viktig for deg å bli ordinert?

Hva slags ord vil du bruke på din egen motivasjon til ordinasjon og prestatjeneste?

Hvordan opplevde du oppstarten?

Hva husker du fra ditt første år som prest?

Var du prest innenfor en kjent/ukjent sammenheng?

Hvordan var arbeidet organisert – stab/kollegaer/arbeidsbelastning

Hva gjorde at du sluttet?

Hvor lenge arbeidet du som prest? I samme eller ulike stillinger?

Hva gjorde at du sluttet i den pretestillingen du var?

Kun et vikariat – noe som vokste fram over tid – eller bare at det åpnet seg en mulighet til at du kunne gjøre noe annet du også hadde lyst til?

Hvis det bare åpnet seg en mulighet – var dette noe som slo ned som et lyn – eller et alternativ du tidligere også hadde vurdert?

Hvis det vokste fram over tid – hva var det ved prestejobben som fikk deg til å tenke at du ville slutte/gjøre noe annet?

Hva var utslagsgivende for din del i forhold til å slutte i prestatjeneste?

Opplevde du det problematisk i forhold til ordinasjonen og ordinasjonsforpliktelsen at du gikk ut av prestatjenesten?

Hva kunne fått deg til å bli?

Hvordan ser du nå på årene som prest? Hvis du skulle oppsummere prestatjenesten slik du opplevde den med ett/to ord – hva kunne de være?

Målet med denne undersøkelsen er både å kartlegge hvor mange som går ut av prestatjeneste innen fem år etter ordinasjon og hva som kan være årsaker til det – men også å se om det er noe som kunne vært gjort annerledes for å beholde flere i prestejobben.

Ville det vært mulig i ditt tilfelle å ha beholdt deg i prestatjeneste dersom noe var blitt gjort annerledes?

Hvilke forhold skulle vært annerledes – og hvem/hvordan kunne det vært endret?

Opplevde du i din situasjon at arbeidsgiver/andre har sviktet i sine oppgaver?

Hvordan ser du i dag på at du er ordinert?

Tenker du noen gang på å gå inn igjen i heltids prestatjeneste?

Hva ville i så fall være viktige faktorer for deg for å ha det bra som prest?

Noe du har tenkt på som jeg ikke har spurt om?

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Til aktuelle informanter

Informasjonsskriv angående Presteforeningens rekrutteringsprosjekt.

Presteforeningen fikk midler gjennom Kirkerådets rekrutteringssatsing til å gjennomføre undersøkelsen: Hva gjorde at du sluttet og hva kunne fått deg til å bli?

Informasjon om prosjektet

Prosjektet består av to deler:

a) Kartlegging.

Gjennom prosjektet vi fikk støtte til vil vi kartlegge hvor mange som 5 år etter ordinasjon er i prestedtjeneste, og hvor mange som ikke arbeider innenfor kirke- eller organisasjon. Vi vil ta utgangspunkt i ordinerte i perioden 2011-2013 i alle bispedømme, målt opp mot ansettelsesforhold 2016-2018. Kartleggingen blir foretatt av Rådgiver i Presteforeningens fagavdeling.

b) Kvalitative individuelle intervju

På bakgrunn av kartleggingen blir personer som har sluttet i kirkelig stillingen spurt om å delta i et kvalitativt intervju med særlig fokus på to spørsmål: Hva gjorde at du sluttet – Hva kunne fått deg til å fortsette? Her er målet å få informanter av begge kjønn og geografisk spredning. Intervjuene vil bli gjort av rådgiver i Presteforeningens fagavdeling.

Intervjuet vil følge en såkalt semi-strukturert mal, med samme hovedspørsmål til alle informantene, men der det kan stilles ulike utdypende spørsmål i det enkelte intervju.

Intervjuet blir tatt opp på bånd, transkribert og både lydfil og utskrift vil bli oppbevart i tråd med forskrifter for oppbevaring av personopplysninger.

I etterkant av allerede utført kartlegging ser vi nytten av å utvide prosjektet både i forkant og etterkant av angitte tidsperiode for å få et større tilfang av informasjon. Intervjuene vil bli oppbevart så lenge prosjektet pågår, for så å bli slettet.

Hensikten med prosjektet er å få fram ny og systematisert kunnskap om prosjektets to grunnspørsmål: Hva gjorde at du sluttet og hva kunne fått deg til å bli.

Hva innebærer deltakelse i prosjektet?

Deltakelse i prosjektet er knyttet til å delta på et individuelt intervju med tidsramme ca 1,5 t. Det er frivillig å være med, og dere har mulighet til å trekke dere når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom dere trekker dere vil alle innsamlede data bli slettet.

Arbeid skal munne ut i en rapport som blir sendt til Rekrutteringsprosjektet i Kirkerådet. Men det som framkommer vil også bli formidlet i relevante sammenhenger i Presteforeningen og i andre sammenhenger.

Forskningsetikk og personvern

På grunn av et lite datamateriale i utgangspunktet (ca 150 personer ble ordinert i tidsrommet 2011-13) vil det være utfordringer knyttet til å rapportere fra prosjektet og samtidig beholde informantenes fullstendige anonymitet, men anonymiteten vil bli etterstrebet på alle punkt i prosjektet, og alt personsensitivt materiale blir oppbevart i tråd med forskrifter for personvern.

Kontaktperson:

Rådgiver Anne Beate Tjentland, Presteforeningen, tlf.48 06 79 55, mail: tjentland@prest.no

Vedlegg 3: Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om Presteforeningens Rekrutteringsprosjekt:
Hva gjorde at du sluttet og hva kunne fått deg til å bli, og ønsker å delta på intervju.

Signatur

Telefonnummer:

Litteratur

- Bispemøtet (2004): *Sak 29/04 Samlet regelverk for «Veien til Prestetjeneste»*
- Gresaker, A. K. (2009): *Prestemangel? Rekruttering til menighetspreststillinger i Den norske kirke*
KIFO Notat nr. 4/2009)
Online: <http://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/rekrutteringsrapport1.pdf>
- FAD (2010): *Rekruttering til prestetjeneste – en tiltaksplan*
- Finholt-Pedersen, S. M.: *Hva er det å bli prest? Teologistudenter og subjektivitet. En kvalitativ analyse*. Roskilde Universitet 2017
- Hansen, Cathrine og Huse, Morten 2001: *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste*. KIFO Rapport nr. 13. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag
- Høeg, I. M. og A. K. Gresaker (2009): *I gode og onde dager... Trivsel, belastninger og sluttevalueringer blant menighetsprester i Den norske kirke* (KIFO Notat nr 6/2009)
Online: <http://www.kifo.no/wp-content/uploads/2016/09/Rekruttering-notat-6-09.pdf>
- Jordheim, K. (2019): “Vis at det er kult både å være og arbeid i kirken”, *Tidsskrift for praktisk teologi* 1/2019
- Kirkerådet (2001): *Bemanning i Den norske kirke. Opptrappingsplan for kirkelig bemanning*.
Utarbeidet av Kirkerådet på oppdrag fra Kirke- utdannings og forskningsdepartementet.
- Kirkerådet (2002): *Sak KR 22/02 Rekruttering til kirkelige stillinger i Nord-Norge*
- Kirkerådet (2017): *Sak KR 19/17 Bruk av kirkens landsfond til rekruttering av kirkelige medarbeidere*
- Kvale, S. og S. Brinkmann (2015): *Det kvalitative forskningsintervju*, Oslo: Gyldendal
- Lau, B. (2012): *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke* (AFI-rapport 17/2012)
Online: http://www.hioa.no/var/ezflow_site/storage/afi/files/r2012-17.pdf
- Nordeide, I. H., S. Einarsen og A. Skogstad (2008): *Jeg er jo ikke Jesus heller. Arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester*, Bergen: Fagbokforlaget
- Saxegaard, F. (2019): “Den fantastiske jobben som ikke frister”, *Tidsskrift for praktisk teologi* 1/2019
Vårt Land 16.11.2019
- Årsrapport for Den norske kirke 2018*