

Med kall til å lede

**Hvordan forstår og utøver presten sin rolle som åndelig leder av
prestedtjenesten?**

MAVERD-599

Masteroppgave i verdibasert ledelse

ved Diakonhjemmet

VID vitenskapelige høyskole

Ragnhild E Floberg

18.mai 2020

Antall ord: 25501

Veileder: Dr. Stephen Sirris

Sammendrag

Problemstillingen er:

Hvordan forstår og utøver prostens sin rolle som åndelig leder av prestedtjenesten?

Oppgaven er skrevet i skjæringspunktet mellom fagledelse og praktisk teologi.

Jeg har valgt kvalitativ metode der jeg har gjennomført individuelle forskningsintervju og gruppeintervju av de samme informantene. Jeg har intervjuet seks proster, halvparten av prostene i et bispedømme i Den Norske Kirke (DNK).

Empirien forstås i lys av Tjenesteordning for proster (Lovdata, 2017) og ordinasjonsløftet (kirkelige handlinger, 1992) som begge er momenter som er normative for prostens tjeneste. Tidligere forskning som mitt materiale speiles mot er særlig Sirris (2018, 2019a,b) forskning om prostens rolle og profesjonsledelse (Døving mfl., 2016). Noe faglitteratur innen praktisk teologi som Malm (2019) og Nouwen (1966) er også aktuelt for mitt prosjekt.

Hovedoppgaven for prostens rolle er å se til den mest sentrale oppgaven i presters tjeneste som er å forrette gudstjenester (Tjenesteordning for proster, 2017, §5). Jeg finner at slike besøk er det litene rutine for. Når prostene er på gudstjenestebesøk ser de det som sitt hovedoppdrag å motivere og inspirere prestene. For prestene har det vært nok. De opplever «å bli sett» av sin prost. Jeg finner at prostene har en dyp respekt for sårbarheten ved å forkynne og at dette har sin bakgrunn i at prostene selv forretter gudstjenester og selv kjenner på denne sårbarheten. Vi ser en stor respekt for profesjonsutøverens autonomi, noe som er gjenkjennelig i fagledelsestradisjonen.

Jeg finner også at prostene ser at prestene trenger tid til hvile og fordypning for eget liv og tjeneste. Noen proster er skeptiske til retreat mens for andre er dette en kilde til glede og fordypning. Uavhengig av hva som er viktig for prostene ønsker de å legge til rette for at hver enkelt prest kan finne sin veg til åndelig fordypning.

Prostene sier at det er presteerfaringen som gir dem legitimitet blant prestene. De ser at det er savn av fagkompetanse hos kirkevergen. Informantene gir også uttrykk for behov for

lederkompetanse i tillegg til teologifaget. Jeg finner også at prostene ønsker å bli hørt mer på av biskopen.

Jeg finner at prosten gjennom sin ordinasjon og tjenesteordning er åndelig leder for prestene. Ut fra tjenesteordningens formuleringer forstår jeg prostens fagledelse som åndelig ledelse. Prosten utfører sin tjeneste på vegne av biskopen slik det er formulert i tjenesteordningen (Tjenesteordning for proster, 2017, §1) ved å løfte frem kirkens overordnede mål, og ved å se til forvaltningen av Ord og Sakrament.

Abstract

Issue:

How does the Dean understand and exercise his role as a spiritual leader of the priests ministry?

The thesis is written at the intersection of professional management and practical theology.

I have chosen a qualitative method where I conducted individual research interviews and group interviews of the same informants. I have interviewed six deans in a diocese in the Church of Norway.

Empiry is understood in light of «Deans order of service» («Tjenesteordning for proster» (Lovdata, 2017)) and the Ordinance Pledge (Kirkelige handlinger, 1992), both of which are normative norms for the deans service. Previous research that my material is mirrored in, is especially Sirris's (2018, 2019a, b) research on the dean as leader, and professional leadership (Døving et al., 2016). Some literature describing practical theology, such as Malm (2019) and Nouwen (1966), is also relevant for my project.

One of the main tasks of the dean, is to visit and oversee the most central parts of the priest's work, which is to conduct services (Tjenesteordning for proster, 2017, §5) I find that such visits mostly are absent, at least not routine. When the deans occasionally visit the priests Sunday services, they see it as their main task to motivate and inspire the priests. According to the priests, that's enough. They experience that they are "seen" by their dean. I find that the deans have a deep respect for the vulnerability of preaching, and that this is due to the fact that the deans themselves lead services, and know about this vulnerability first hand. We see a great respect for the professional's autonomy, which is recognizable in the professional management tradition.

I also find that the deans understand that the priests need time for rest and recess for their own lives and ministry. Some clergy are skeptical of retreat, while for others this is a source of joy and inspiration. Regardless of what is important to the deans, they want to make it easier for each priest to find their way to spiritual inspiration.

The deans say that it is the priestly experience that gives them legitimacy among the priests. The informants also express the need for leadership skills in addition to theology. I also find that the deans want to play a bigger role in the bishops leadership of the diocese.

I find that the dean, through his ordination and ministry, is the spiritual leader of the priests. From the terms of the «Deans order of service», I understand the professional leadership of the priest as spiritual. The dean performs his service on behalf of the bishop as written in the «Deans order of service» («Tjenesteordning for proster», 2017, §1) by highlighting the overall goals of the church, and by overseeing the administration of the Word and Sacrament in the congregations.

Forord

Det har gått nesten tre år siden jeg startet på studiet Verdibasert ledelse ved VID, Diakonhjemmet. Iløpet av disse årene har jeg knyttet flere vennskap; Flotte ressurssterke kvinner for det var mest kvinner og noen menn. Det i seg selv er jo interessant.

Det har vært krevende å være student ved siden av full jobb som prost. Samtidig veldig spennende. I alle oppgaver og eksamener vi har hatt underveis har det vært mulig å relatere til min arbeidshverdag. Eksamensperiodene har vært krevende, men også veldig spennende.

Det er flere jeg vil takke, først og fremst min mann, Steinar Floberg. Han har støttet meg gjennom dette og heiet på meg. Ikke minst de siste dagene der han tålmodig og grundig har hjulpet meg med korrekturlesning og fjernet mange «også», «jeg tenker» og et til tider litt for muntlig språk.

Familien min, Sondre, Elise og Roald har opplevd lite og hektisk juleforberedelser. De har også støttet og oppmuntret meg og uttrykt stolthet overfor sin mamma.

Mine kolleger har vært tålmodige når jeg har vært litt fjern, særlig de siste månedene.

Ja vil også takke min søster Åse Eikeland og min tante og onkel Kari Eikeland og Arne Langås som jeg har bodd hos når jeg har vært på studiesamlinger.

Jeg vil takke informantene som jeg gjerne skulle nevnt med navn, det får bli med psevdonymene. Tusen takk til Arne, Børre, Carl, Dina, Einar og Frida. Det var utrolig spennende å få intervjuere dere! Takk for stort engasjement og for at dere var så åpne og ærlige. Veilederen min kalte intervjumaterialet for en gullgruve! Det har vært utrolig spennende å grave i denne.

Jeg vil også takke stiftsdirektør, biskop og personalet på bispedømmekontoret der jeg var. Jeg opplevde å bli tatt veldig godt imot og ivaretatt på alle mulige måter.

Ikke minst takk til min gode veileder, dr. Stephen Sirris. Han har vært imponerende kjapt på når jeg har bedt om gjennomlesning av det jeg har skrevet og bedt om veiledningssamtale. Han har vært en enorm god støtte. Det er også fantastisk å få ha en veileder som kjenner dette feltet jeg skriver om så godt.

Jeg gleder meg til å nyte våren og sommeren!

Grimstad 18.mai 2020

Ragnhild E Floberg

Innhold

| | |
|---|----|
| Sammendrag | 1 |
| Abstract | 2 |
| Forord | 4 |
| 1 Innledning | 9 |
| 1.1 Min motivasjon for å skrive denne oppgaven; faglig og personlig | 9 |
| 1.2 Formål og problemstilling | 10 |
| 1.3 Avgrensning og presisering | 11 |
| 1.4 Oppgavens struktur | 12 |
| 1.5 Forskningsbidrag | 13 |
| 2 Kontekst | 15 |
| 2.1 Sentrale momenter for prostens ledelse | 15 |
| 2.1.1 Ledelsesstruktur i den norske kirke | 15 |
| 2.1.2 Tjenesteordning for proster | 16 |
| 2.1.3 Ordinasjonsløftet | 17 |
| 2.1.4 Prostereformen | 17 |
| 2.1.5 Oppsummering | 18 |
| 2.2 Tidligere forskning | 18 |
| 2.2.1 Profesjonsledelse | 19 |
| 2.2.2 Prosten som fagleder | 20 |
| 2.2.3 Prosten som hybridleder | 23 |
| 2.2.4 The Pastors dilemma | 24 |
| 2.2.5 Hva sier prestene selv om forholdet mellom jobb og personlig tro | 25 |
| 2.2.6 Oppsummering | 26 |
| 2.3 Hva sier faglitteraturen om oppfølging av presters åndelige liv? | 26 |
| 2.3.1 Definisjon av noen begreper | 26 |
| 2.3.2 Magnus Malm | 27 |

| | | |
|-------|---|----|
| 2.3.3 | Henri Nouwen | 28 |
| 2.3.4 | Jackson W Carroll | 28 |
| 2.3.5 | Oppsummering | 30 |
| 2.4 | Åndelig ledelse som prestens fagledelse | 30 |
| 2.5 | Oppsummering | 32 |
| 3 | Metode | 33 |
| 3.1 | Valg av metode | 33 |
| 3.2 | Datainnsamlingsmetoder | 34 |
| 3.3 | Utvalg | 34 |
| 3.3.1 | Presentasjon av informanter | 35 |
| 3.3.2 | Prøveintervju | 36 |
| 3.3.3 | praktisk gjennomføring av intervjuene | 36 |
| 3.3.4 | Spørreskjema og gjennomføring | 37 |
| 3.4 | Transkribering og koding | 38 |
| 3.5 | Metoderefleksjon | 39 |
| 3.5.1 | Reliabilitet og validitet | 40 |
| 3.5.2 | Forskningsetiske sider | 41 |
| 3.6 | Oppsummering | 42 |
| 4 | Resultat og drøfting | 43 |
| | Figur1: | 43 |
| 4.1 | Hvordan beskriver prestene åndelig ledelse | 43 |
| 4.1.1 | Åndelig ledelse ligger i bunn av alt man gjør | 44 |
| 4.1.2 | Prestemangel og store avstander en del av virkeligheten | 46 |
| 4.1.3 | Støtte den lokale soknepresten | 47 |
| 4.1.4 | Ønsker å bli hørt på av biskopen | 51 |
| 4.1.5 | Oppsummering | 52 |
| | Figur 2 | 52 |

| | |
|---|----|
| 4.2 Hvordan utøver prostene faglig ledelse av prestedtjenesten ved å se til forvaltning av Ord og Sakrament? | 53 |
| 4.2.1 Lite tradisjon for gudstjenestebesøk | 54 |
| 4.2.2 Bli sett av sin leder | 55 |
| 4.2.4 Sårbart å snakke om prekenen | 57 |
| 4.2.5 Ønsker å være troverdige samtalepartnere for prestene | 60 |
| 4.2.6 Oppsummering | 61 |
| Figur 3:..... | 62 |
| 4.3 Hvordan tilrettelegger prosten for at prestene kan ivareta sitt åndelige liv? | 63 |
| 4.3.1 Gudstjenesten og kirkeårets rytme som kilder for det åndelige livet | 63 |
| 4.3.2 Tid til hvile og fordypning | 65 |
| 4.3.3 Skepsis til retreat | 67 |
| 4.3.4 Vårt kall er til Kristus | 70 |
| 4.3.5 Oppsummering | 71 |
| Figur 4:..... | 72 |
| 4.4 Hvilken kompetanse kreves for å være leder for prester? | 72 |
| 4.4.1 Kirkevergen mangler fagkompetanse | 73 |
| 4.4.2 Presteerfaringen gir legitimitet | 74 |
| 4.4.3 Savner lederkompetanse | 75 |
| 4.4.4 Oppsummering | 77 |
| 4.5 oppsummerende drøfting | 78 |
| 4.5.1 Hvordan forstår prostene åndelig ledelse? | 79 |
| 4.5.2 Hvordan utøver prostene faglig ledelse av prestedtjenesten ved å se til forvaltning av Ord og Sakrament? | 80 |
| 4.5.3 Hvordan tilrettelegger prosten for at prestene kan ivareta sitt åndelige liv? | 81 |
| 4.5.4 Hvilken kompetanse mener prostene kreves for å være en leder for prester? | 83 |
| 5 Konklusjon | 84 |
| Litteraturliste | 86 |

| | |
|------------------------|----|
| Vedlegg 1 | 89 |
| Vedlegg 2 | 93 |
| Vedlegg 3 | 96 |

1 Innledning

1.1 Min motivasjon for å skrive denne oppgaven; faglig og personlig

Jeg har jobbet som prost i fem år og før det som prest i mange år. I årene som prest har jeg hatt ulike proster som ledere og vært i ulike bispedømmer. Da jeg selv ble prost strevde jeg med å finne ut hvordan jeg skulle utføre tjenesten. Tjenesteordningen for proster lå der og det var visse tradisjoner for hvordan dette skulle gjøres, men når jeg spurte hvordan andre proster gjorde dette fikk jeg ulike svar. Det synes også som om hver prost tolket Tjenesteordningen (Tjenesteordning for proster, 2017, Lovdata), som formelt regulerer prostestillingen, på sin måte. Som prost med lederoppgaver kjente jeg behov for å lære litt mer om ledelse og bli litt mer bevisst på min rolle som prost. Hva de administrative oppgavene bestod i var tydelig og greit. Men som prost ønsket jeg å være noe mer enn en administrator. Jeg startet derfor på Masterstudiet i Verdibasert Ledelse ved VID vitenskapelige høyskole, Diakonhjemmet.

Min motivasjon for å starte på dette studiet har fulgt meg gjennom hele studieløpet. Det var derfor helt klart for meg at jeg ønsket å skrive en Masteroppgave omkring prosterollen og utforske dette. Etter å ha lest faglitteratur om fagledelse kjente jeg at jeg nærmet meg noe. Stephen Sirris artikkel *Generalistledelse fremfor fagledelse i den norske kirke?* var det som satte meg på sporet av hva jeg ville skrive om. Sirris har intervjuet sokneprester og ledelsen på bispekontoret om deres forventninger til prostens rolle. Han poengterer i innledning til sin artikkel at dette ikke er belyst ut fra prostens perspektiv (2018, s.26). Nettopp det fikk jeg lyst til å gjøre; Å skrive om ledelse i kirken utfra et fagledelsesperspektiv. Prestens hovedoppgave er å holde gudstjenester; lede gudstjenesten og holde preken. Som prest opplevde jeg selv sjelden at prostens rolle var på gudstjenester jeg ledet, og når han var der ble jeg litt nervøs og lurte på hvorfor han var der.

Som prost er nettopp dette med gudstjenestebesøk noe som har gjort meg nysgjerrig. Hvordan gjør andre proster dette, besøker gudstjenester som en av prestene i prostiet forreter? Jeg har ikke klart å finne noen mal eller tradisjon for hvordan dette gjøres og har

inntrykk av at dette ikke er vanlig. Selv har jeg ikke klart å finne noen god måte å gjøre dette på. Det jeg opplever er at menigheten setter pris på at prosten kommer. Prestene blir stort sett glade, men av og til også litt mistenksomme.

Etter at å ha lest Sirris artikkel så jeg at gudstjenestebesøk er noe prester etterlyser (2018, s.38). Det gjorde meg nysgjerrig på å finne mer ut av dette og reflektere over det.

Et annet tema som interesserer meg er presters åndelige liv. Dette vil vel de fleste tenke er en privatsak, men for presten er dette også en del av ordinasjonsforpliktelsen (Gudstjenestebok for den norske kirke del II, (Kirkelige handlinger), 1992 s.169). Hvordan skal man som prost følge dette opp uten å trække presten på tærne?

Et annet punkt som engasjerer meg, er hvem som skal lede kirken fremover, særlig hvem som skal være prestens leder. Det er ikke fordi jeg er redd for å miste jobben, men dette er et grunnleggende og viktig tema innen fagledelse.

Da jeg ble ordinert som prest ble det sagt innledningsvis: «....kandidat i teologi Ragnhild E Floberg er kalt til tjeneste....». kallet ligger som et underliggende premiss for enhver ordinert prest, også som prost. For å få med det aspektet har jeg kalt oppgaven; *Med kall til å lede*.

1.2 Formål og problemstilling

Formålet med oppgaven er å finne ut hva proster tenker om seg selv som fagledere/åndelig ledere og hva denne ledelsen består i. Dette skal vi se er et område som er lite utforsket. Det overordnede målet med oppgaven er å bidra til refleksjon blant proster om hva fagledelsen består i og bevisstgjøring på dette.

Problemstillingen er:

Hvordan forstår og utøver prosten sin rolle som åndelig leder av prestetjenesten?

Forskningsspørsmålene er:

1. Hvordan forstår proster begrepet åndelig ledelse?

2. **Hvordan utøver prostene faglig ledelse av prestedtjenesten ved å se til forvaltning av Ord og Sakrament?**
3. **Hvordan tilrettelegger prosten for at prestene kan ivareta sitt åndelige liv?**
4. **Hvilken kompetanse mener prostene kreves for å være leder for prester?**

1.3 Avgrensning og presisering

Jeg ønsker å skrive om prostens åndelige ledelse. Prosten er ordinert prest og er prestenes leder. Jeg forstår i utgangspunktet prostens åndelige ledelse som en del av deres fagledelse. Hva dette mer presist består i, ønsker jeg å utforske i denne oppgaven. Det er skrevet en del om prostens ledelse generelt, men ikke mye om prosten som fagleder. Min oppgave vil derfor bevege seg i skjæringspunktet mellom ledelsesfaget og praktisk teologi. For å forstå litt av hva praktisk teologi består i på dette området vil vi derfor underveis ta noen dypdykk inn i dette fagområdet. Samtidig er tradisjonell profesjonsledelse aktuelt inn i denne problemstillingen, selv om vi skal se at det stort sett i den litteraturen jeg her vil bruke dreier seg om legeyrket (Døving mfl, 2016). Generelt er det skrevet lite om profesjonsledelse, siden ledelsesfaget er lite prioritert blant profesjonene (Døving mfl., 2016, s.45). Jeg forstår her profesjonsledelse eller fagledelse i motsetning til generalistledelse som antar at ledelseskompetanse er tilstrekkelig i ledelse av en organisasjon og at kontekstuell kompetanse og profesjonsbakgrunn er uvesentlig eller underordnet (s.48). Generalistledelse bygger på en antakelse om at en leder kan lede hva som helst, skriver Sirris (2018, s.28). I sin artikkel undersøker Sirris (2018) nettopp hvilken type ledelse man har i DNK. Dette kommer vi tilbake til (2.2.2)

Konteksten dette skal utforskes i er i Den norske kirke (DNK, kirken). I kirken forkynner prestene den kristne budskap med det formål at mennesker skal komme til tro (Confessio Augustana (CA) VII). Det er prostens ansvar å veilede prestene i denne tjenesten, altså åndelig ledelse. Jeg vil nedenfor gi en definisjon av hva åndelig ledelse er forstått som prostens fagledelse (2.4). Prosten er først og fremst leder for prestene. Han har også et samordningsansvar ifht. Kirkelige råd og utvalg (Tjenesteordning for proster, §3). En del av

dette er prostebesøket der oppgaver som er beskrevet i tjenesteordning for proster inngår; bla. besøk i stab, menighetsråd, medarbeidersamtale med prestene, gudstjenestebesøk. Jeg har ikke undersøkt hvordan prostebesøk gjøres i de ulike bispedømmer (§7b). Jeg velger å ikke komme noe særlig inn på dette, heller ikke det formelle ansvaret med fordeling av oppgaver og styringsrett som er gitt (§4).

Jeg vil fokusere på to områder av fagledelsen for prostene. For det første; Det som er prestens hovedoppgave, nemlig forkynnelsen av Ordet og forvaltning av sakramentene (§5). Det er først og fremst forkynnelsen i gudstjenesten og hvordan prosten følger opp dette ved såkalte gudstjenestebesøk jeg vil undersøke (4.2). Dette vil si at prosten kommer til gudstjeneste og er der som en del av menigheten. Dette er en del av det å bistå biskopen i dennes tjenesteutøvelse (§1) og en del av prostebesøket. Jeg velger ikke å komme noe særlig inn på de andre forpliktelsene i tjenesteordningen som har med å se til dåps-, Konfirmasjonsundervisning, sjelesorg osv (§7).

For det andre ser jeg det som grunnleggende viktig hvordan prosten legger til rette for prestens åndelige fordypning, som er noe han har en forpliktelse på ifølge ordinasjonsløftet (2.3). For en prost tenker jeg at nettopp den åndelige dimensjonen en del av fagledelsen. Dette skal vi utforske nærmere (4.3).

Det siste punktet jeg vil undersøke er mer overordnet og handler om hva proster tenker om ledelse i kirken fremover. Hvem bør være leder for prestene i fremtiden. Er det nødvendig at dette er en prest eller teolog (4.4)?

1.4 Oppgavens struktur

I neste kapittel (2) vil jeg presentere aktuell bakgrunn for denne problemstillingen, både gjennom den aktuelle situasjonen i DNK, tjenesteordning for proster og ordinasjonsløftet som alle prester avlegger. Jeg vil se på aktuelle reformer og hva litteraturen sier om

oppfølging av presters åndelige liv. Profesjonsledelse som er et viktig begrep her, har jeg også et avsnitt om. Jeg vil presentere hva tidligere forskning sier om dette emnet. Jeg vil også prøve å gi en definisjon av hva åndelig ledelse er (2.4). I kapittel 3 vil jeg gjøre rede for metoden som er brukt underveis i arbeidet og begrunne dette. Jeg vil bruke forskningsspørsmålene som struktur for hvordan jeg presenterer de empiriske funnene i kapittel 4: Analyse og drøfting. Jeg har valgt å slå sammen analyse og drøftingskapittelet. I et avsluttende kapittel 5, vil jeg presentere praktiske utfordringer.

1.5 Forskningsbidrag

Hva vil fagledelse si for proster og hva de tenker om dette er det også skrevet lite om. Det har jeg også opplevd i studiet jeg nå er iferd med å avslutte. Artikkene til Sirris (2018, 2019a,b) er av de få som er publisert på dette fagfeltet. Vi finner noe om dette i forskningen. Diakonhjemmets evaluering av prostereformen finner at den åndelige ledelsen er svekket ifølge flere av informantene (Stifoss-Hanssen mfl., 2013, s.55-56). Sirris har utfordret prester og proster på dette. De har vanskelig for å definere dette begrepet (2018, s.38-39). Jeg vil nedenfor (2.4) prøve å gi en definisjon av åndelig ledelse ut fra bl.a. Døving mfl. (2016), Sirris (2018) skriver og sentrale dokumenter. Jeg har spurt proster hvordan de beskriver åndelig ledelse. Det er mitt første forskningsspørsmål. Vi skal se at det gir mange spennende svar.

Men hvordan utøver så proster sin fag- eller åndelige ledelse? Om vi ser på tjenesteordning for proster finner vi at det er lite som er beskrevet. Jeg har valgt et smalt, men likevel sentralt felt ut fra min vurdering. I sin artikkel presenterer Sirris funn der prester etterlyser faglig respons på prekenen og gudstjenesten (2018, s.38). Det andre forskningsspørsmålet blir derfor; «Hvordan utøver prostene faglig ledelse av prestedtjenesten ved å se til forvaltning av Ord og Sakrament?»

Det tredje forskningsspørsmålet mitt er: «Hvordan tilrettelegger prostene for at prestene kan ivareta sitt åndelige liv?» Som nevnt ovenfor ligger fagledelse for proster i skjæringspunktet

mellom ledelse og praktisk teologi. Vi finner noe om dette innen spiritualitetslitteraturen slik som Magnus Malm (2019) og Henri Nouwen (1966), men lite om dette som fagledelse. J.W.Carroll (1991) har spennende tanker om dette. Jeg vil også prøve å bidra inn i dette feltet ved å knytte dette til ordinasjonsløftet som presten avgir.

Til sist har jeg stilt spørsmålet «Hvilken kompetanse mener prostene kreves for å være en åndelig leder for prester?» inn i debatten som nå foregår om nyorganiseringen av DNK tenker jeg dette er et veldig relevant spørsmål som det er skrevet alt for lite om. Sirris har bragt dette på banen på en faglig tung måte som er veldig spennende lesning. Han har spurt prester og bispedømmeledelsen hva de tenker om dette, men derimot ikke proster (2018, s.26). Jeg gjør i denne oppgaven et forsøk på å svar på noe av dette.

2 Kontekst

Jeg vil i dette kapittelet presentere den aktuelle situasjonen i DNK som det empiriske materialet presenteres inn i. Videre vil jeg ta for meg de rammer som settes for prestens tjeneste: Tjenesteordning for proster og Ordinasjonsløftet, begge disse er viktige dokumenter. Stephen Sirris (2018, 2019a,b) har skrevet om fagledelse utfra prosteperspektivet som er veldig interessant for min oppgave. Hans tre artikler blir mine hovedkilder. Det åndelige perspektivet er nedfelt i ordinasjonsløftet som prestene avlegger. Tone S. Kaufman (2011) har skrevet sin doktoravhandling innen dette feltet. Jeg vil også ta for meg ulike forfattere som skriver om prestens åndelige liv. Magnus Malms (2019) siste bok *Fri ti å tjene*, Henri Nouwen (1966) *the living reminder* og J.W.Carrolls (1991) bok *As one with authority* blir mine hovedkilder på dette feltet. Jeg vil gi en nærmere presentasjon av utvalget nedenfor og begrunne hvorfor jeg har valgt disse.

2.1 Sentrale momenter for prestens ledelse

Jeg vil nå presentere viktige momenter som legger grunnlaget for prestens ledelsemandat.

2.1.1 Ledelsesstruktur i den norske kirke

For å forstå konteksten denne oppgaven er skrevet inn i er det nyttig å kjenne litt til ledelsesstrukturen i den norske kirke.

Mange vil si at den norske kirke har en kompleks ledelsesstruktur med to parallelle arbeidsgiverlinjer. Den ene er den såkalte embetslinjen med biskop-prost-sokneprest-kapellan som nasjonalt er inndelt i 12 bispedømmer. Hvert bispedømme er inndelt i 8-10 prostier. Hvert prosti er delt inn i ett eller flere fellesråd som vanligvis følger kommunegrensene. Fellesrådene er selvstendige enheter med kirkeverge og kirkelig fellesråd som øverste leder. Her er kirketjenere, kontorpersonell, trosopplærere, organister, ofte diakon og av og til menighetsprest ansatt. Biskopen har tilsyn med kirkelig ansatte, men det er som regel kirkelig fellesråd som er arbeidsgiver. For proster og de fleste prester er det biskopen som er arbeidsgiver. Prosten har mange roller inn i denne strukturen; leder for

prestetjenesten i prostiet, samordningsansvar for kirkelig råd i prostiet og som en del av biskopens ledergruppe. Jeg kommer tilbake til dette nedenfor (2.2).

Vi lever i en tid med store endringer i DNK. Kirken skal i de neste årene organiseres fra to til en arbeidsgiverlinje (2.3). Hos mange i organisasjonen er det knyttet uro og spenning til dette. Hvem blir ledere og på hvilket nivå vil ledelsen ligge? Jeg vil i denne oppgaven ikke si så mye om dette.

2.1.2 Tjenesteordning for proster

Kirkeloven setter rammer for ledelsen av kirken og er dermed et viktig dokument for min oppgave. Jeg vil gi en kort presentasjon av tjenesteordning for proster i nåværende kirkelov.

Ser man på tjenesteordning for proster er det veldig mange forskjellige funksjoner som er lagt til prosterollen, både faglige og administrative. Sirris hevder at prosten er den som er tettest på prestene selv om det er biskopen som formelt står for tilsynet (2018, s.38). I tjenesteordning for proster står det: «Prosten leder prestetjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteutøvelse» (Tjenesteordning for proster §1). I tillegg er prosten forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for DNK og vedkommende bispedømme (§2).

Videre står det: «Prosten skal se til at prestene i prostiet forvalter Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene» (§5). Prosten har også et ansvar for å «bidra til godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap og gi faglig veiledning og råd til kirkelige råd og utvalg» (§3). Mellom bispevisitasene som biskopen står for, har prosten prostebesøk (§7b). Disse skal ifølge tjenesteordningen utføres etter den ordning som er fastsatt i bispedømmet.

Ut fra tjenesteordningens ordbruk oppfatter jeg prestens fagledelse som åndelig ledelse. La oss la tjenesteordningens formuleringer være en foreløpig definisjon av dette begrepet. Vi kommer tilbake til dette nedenfor (2.4)

2.1.3 Ordinasjonsløftet

Siden presten er ordinert prest og forpliktet på ordinasjonsløftet er denne en viktig forutsetning for både prestens- og prostens tjeneste, og dermed for min problemstilling

Prosten er ordinert prest, ordinasjonen skjer ved forbønn og løfteavleggelse i en gudstjeneste. Enhver ordinert prest er forpliktet på ordinasjonsløftet til å forkynne Guds ord klart og rent på grunnlag av Bibelen og kirkens bekjennelsesskrifter og forvalte sakramentene etter de ordninger som er gitt (CA V). I ordinasjonen avlegges det et løfte om; å vise omsorg for mennesker ved sjelesorg, skriftemål og forbønn, veilede og hjelpe mennesker til tro (Kirkelige handlinger, 1992, s.169). Til sist i ordinasjonsløftet avlegger presten et løfte om; «-at du også selv av hjertet legger vinn på å leve etter Guds ord, og i studium og bønn trenger dypere inn i de hellige skrifter, altså Bibelen og den kristne tros sannheter».

Ordinasjonsløftet sier i den siste delen noe om at tjenesten trenger langt utover det som er vanlig å forvente i arbeidslivet. Prestetjenesten er noe mer. Det handler om formidling av Guds ord. Samtidig ser vi av ordinasjonsløftet at det handler om den enkelte prests forhold til Gud.

2.1.4 Prostereformen

Evalueringen av den såkalte prostereformen (Stifoss-Hanssen mfl., 2013) gjør viktige funn som er relevant for min problemstilling. Det kan diskuteres om dette punktet burde stått under 2.2. Jeg har valgt å sette det under dette punktet siden det handler om en viktig reform.

Reformen som ble innført i 2004 hadde som formål å bedre arbeidsvilkårene for den enkelte prest: Tjenestedistriktet ble prostiet og prosten ble styrket som leder for prestene (Stifoss-Hanssen mfl., 2013, s.10-11). Undersøkelsen av prostereformen viser at det har skjedd en endring av prostens rolle; Fra å være åndelig leder til å bli personalleder og administrator, etter som prosten er pålagt stadig nye oppgaver (s.45). Flere prester sier at prosten er svekket som åndelig leder på bekostning av administrative ledelsesfunksjoner. Det poengteres at det er forskjellige oppfatning av hva åndelig ledelse er og at dette begrepet er litt uklart (s.55-56). Mange prester er opptatt av en prost som «ser dem», som gir oppmuntring og motivasjon (s.73). Dette er viktige funn som er interessante for min oppgave og som jeg vil komme tilbake til i drøftingen.

Prosten er blitt styrket som leder, er tettere på. De fleste synes det er bra, likevel er det den administrative delen som er mest tydelig. Noen opplever at sokneprestens rolle er blitt svekket og at den ofte blir overkjørt (s.55, 73). Det er også forskjellig oppfatning blant prostene og sokneprestene om hvor mye tid prosten faktisk bruker på de ulike oppgavene (s.72)

2.1.5 Oppsummering

Jeg har nå presentert fire momenter for prostens ledelse. De gir hver på sin måte føringer og rammer for prostens tjeneste. Disse er også med å definere hva fagledelse for proster er, særlig ordinasjonsløftet (Kirkelige handlinger, 1992) og Tjenesteordningen for proster (2017)

2.2 Tidligere forskning

Det er skrevet noe om prosten som leder. Kolbjørn Gunnarson (2009) har skrevet Masteroppgaven *Prosten-prestenes leder. En undersøkelse av to prosters lederroller overfor prester i lys av ny tjenesteordning for proster*. Han vil finne ut hvorvidt de leder i samsvar med ny tjenesteordning (s.7). Han finner ut at de bare delvis gjør det (s.75). Gunnarson tar utgangspunkt i TS Hansens masteroppgave fra 2007. Han skriver om utvikling av prosterollen

siden 1990-tallet og om denne utviklingen samsvarer med forutsetningene og intensjonene som ligger til grunn for ny tjenesteordning for proster. Han konkluderer med at prostene mer enn tidligere legger vekt på produsentrollen og mindre på entrepenørrollen. Han finner at selv om prostene legger minst vekt på administratorrollen er det denne de bruker mest tid på. (s.70-71). Morten Huse (2000) skriver i artikkelen *Myter og realiteter: om prostens lederoppgaver* hva prostene mener han bruker tid på og hvilke forventninger som stilles fra prester og biskop. Prostene vil gjerne bruke tiden på strategisk arbeid, men opplever at den spises opp av administrasjon og personalsaker (s.236-240). Dette finner vi igjen i Diakonhjemmets rapport om prostereformen (Stifoss-Hanssen mfl., 2013), se ovenfor (2.1.4)

Det er ikke skrevet så mye om prostens ledelse utfra et fagledesperspektiv. Jeg vil se litt på hva Døving mfl. (2016) skriver om *Profesjon og ledelse*. Selv om Døving mfl. skriver om legeyrket er det veldig relevant for forholdet prost-prest. Sirris (2018, 2019a,b) har trukket dette videre og har skrevet om fagledelse utfra prosteperspektivet som er interessant inn i denne konteksten. (2.2.3) Tone S.Kaufmann har skrevet sin PhD. om presters åndelige liv, noe som også er aktuelt inn i min problemstilling. Dette blir mine hovedkilder.

La meg nå presentere disse hovedkildene

2.2.1 Profesjonsledelse

Døving, Elstad, Storvik (2016) *Profesjon og ledelse* er også aktuelt for prostens ledelse.

Profesjoner er yrkesgrupper som nyter visse privilegier i samfunnet, skriver Døving mfl. De befinner seg ofte i en monopolsituasjon hvor de har enerett på å utføre visse oppgaver (s.32). «Til gjengjeld forventer staten at profesjonene bruker sin kunnskap og sin stilling til samfunnets beste. Profesjonene forventes å sette egennytte til side og i stedet fremme fellesskapets interesser» (s.33). Dette er gjenkjennelig for presteyrkets status selv om Døving mfl. ikke nevner prester med et ord. Profesjonene kjennetegnes av stor grad av autonomi slik vi også kjenner det fra presteyrket. Det kjennetegnes også av skjønn. I prestatjenesten kaller vi det ofte pastoralt skjønn der man må ta vurderinger i den enkelte situasjon. Døving

mfl. setter fokus på manglende fagkompetanse blant ledere; «En slik kompetanseforskjell betyr at lederen har liten innsikt i arbeidet som medarbeideren gjør og dette kan bety at lederen er avskåret fra å utøve en del lederoppgaver». Det har tradisjonelt vært lite fokus på ledelse blant profesjonsutøvere siden man har hatt et sterkt ønske om autonomi» (s.45). Når man som profesjonell blir leder, opplever man forventninger både som profesjonsutøver og leder. Kommer disse i konflikt kan det være krevende (s.46). Det stilles spørsmål ved om det er nødvendig om man som leder trenger kompetanse innenfor profesjonen og kjernevirksomheten (s.48). Dette er et veldig aktuelt spørsmål inn i nyorganiseringen av DNK. Døving introduserer begrepet «Hybridleder» som også er et viktig begrep hos Sirris (2.5.3) der man har to identiteter samtidig, både som profesjonell og som leder. Mange fortsetter med oppgaver fra sin profesjon, ifølge Døving mfl. (s.46-47) . Vi skal se at som prost har de fleste samtidig prestetjeneste i menighet og at dette er viktig for dem.

2.2.2 Prosten som fagleder

Dr. Stephen Sirris tar for seg hvordan prestene og bispekontoret oppfatter prosten som leder. Hans funn av at prestene etterlyser fagledelse fra prosten, var nettopp det som vekket min interesse for dette temaet.

I Sirris (2018) artikkel *Generalistledelse fremfor fagledelse i den norske kirke?* definerer Sirris prosten som fagleder ut fra tjenesteordningen for proster. Han skriver at «I fagledelsestradisjonen understrekes det at lederen selv bør være en kvalifisert profesjonsutøver og kjenne virksomheten godt». Generell lederkompetanse ses på som fordelaktig, men likevel supplerende. I sin artikkel holdes dette opp mot generalistledelse som bygger på en antakelse om at en leder kan lede hva som helst (s.28). Han referer til Døving mfl.(2016) som jeg også har presentert ovenfor (2.5.2) og skriver at «fagledelse innebærer profesjonsutdanning og -praksis som grunnlag for å gå inn i ledelse av profesjonen og relatert virksomhet».

Sirris skriver videre at særlig i Norden står faglederidealet sterkt. Han mener videre at særlig ideell sektor, som kirken tilhører, anser kontekstuell faglig kompetanse som sentralt for ledere. Videre skriver han at ifølge tjenesteordningen utøver de vigslede stillingene i DNK lederansvar på sine områder, mens de profesjonsnøytrale stillingene utøver generalistledelse. Hvorvidt fellesrådslinjen omfatter fagansvar er omdiskutert, skriver han (s.29). Dette som angår fagledelse er særlig interessant inn i mitt siste forskningsspørsmål (4.4)

Kompetansebegrepet finnes ikke i tjenesteordningen skriver han, men er likevel relevant som ledelsesforventning. Han refererer til Linda Lais definisjon av kompetanse: «De samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål». Dette handler altså om atskillig mer enn personavhengighet. Det handler om person, rolle, ledelse og oppgaver sammen, skriver Sirris (s.31). Kompetansebegrepet er interessant inn i prestens rolle.

Sirris finner at de regelmessige prestesamlingene og den årlige medarbeidersamtalen er selve navet i kontakten mellom prest og prost. Kontakten beskrives som prosaisk og praktisk orientert, teologi blir i liten grad drøftet. Han finner også at prestene ønsker at prostens rolle viser interesse og er proaktiv, men for mye kontakt ble oppfattet som kontroll og ble av informantene oppfattet som truende overfor deres autonomi (s.34). Vi skal se at dette blir veldig aktuelt inn mot mine funn (4.2,4.3). Strategisk ledelse ble verdsatt fra bispekontoret. Biskopen understreket at prostene var hans ledergruppe ute, mens ledergruppen inne var administrasjonen ved kontoret. Vi skal se at mine informanter har tanker om dette (4.1.4). Prestene satte pris på prostens rolle som en dyktig profesjonell som kan veilede, og samtidig en kvalifisert samtalepartner. Han trenger ikke være ekspert, men en sier «må ha kjent på kroppen hva vi står i». Det er altså viktig for prestene at deres leder har presterfaring (s.37-38). Det etterlyses faglig respons. En informant sier: «At lederen vår må være prest handler om identifikasjon. Vi har en leder som har viet livet sitt til dette». Disse funnene er noe av bakgrunnen for mine spørsmål i intervjuguiden (vedlegg 3, 4.4). Forventningen til en åndelig leder ble oppsummert slik av prestene: Forventet å kunne lede gudstjenester, formidle et budskap og også helst utøve tilsyn i praksis. Tilsynet er tillagt

biskopen, men i praksis oppfattet prestene at det var prosten som utførte deler av dette ved «å se til» forvaltning av Ord og sakrament. Prestene ønsket at prosten kom til kirke og gav respons på prekenen: «Den faglige responsen er bortimot helt fraværende. Det er ingen innarbeidete evalueringssystemer». Det var klare forventinger om dialog og respons: «Jeg ønsker at prosten var rundt i menighetene og møtte prester i gudstjenestene og kunne gi vettug respons. Prosten er mer opptatt med administrasjon. Vi trenger en åndelig leder» uttaler informantene (s.38, 42). Nettopp disse funnene gjorde at jeg ønsket å finne ut hva proster tenker om dette med gudstjenestebesøk (4.2).

Sirris finner at medarbeidersamtalen er en arena for åndelig ledelse. En informant sier: «Jeg snakker ikke så mye med prosten om min relasjon til Gud, men om jobben. Han spør: Hvor er du i livet og tjenesten din, hvordan utvikler du deg? Han er vår åndelig coach». Prosten ses på som en sparringspartner og kollega. Det var ingen ønsker om kontroll eller styring, men om en utfordrer og veileder (s.38). Prestene ønsket mer veiledning enn ledelse og en fra samme profesjon som leder, skriver Sirris (s.43)

Både prester og bispedømmeledelsen insisterer på kirkens egenart. Å være leder er også å være symbolfigur og identifisere seg med kirkens oppdrag. Dette funnet uttrykker en klassisk forståelse av fagledelse, skriver Sirris (s.40). Dette skal vi se at mine informanter også er opptatt av. Ingen av prestene krevde formell lederkompetanse av prosten, men de forventer erfaringskompetanse. Bispedømmeledelsen etterlyser imidlertid ledererfaring, skriver Sirris (s.42). Dette er et interessant funn i møte med mine funn (4.1.4) Embetslinjen vurderer autonomi og ekspertise svært høyt. Det forventes av ledere av prestatjenesten at de ivaretar og fremmer nettopp disse verdiene, skriver Sirris. Dette samsvarer med annen forskning på profesjonsutøvere og kunnskapsarbeidere i andre virksomheter. Sirris forklarer også funnene i lys av den norske modellen som vektlegger involvering, konsensus og samarbeid. Både prestene og bispedømmeledelsen forstår kirkelig kjernevirksomhet som det som skjer i soknet, altså en anti-hierarkisk tendens. Praktikerens behov for autonomi fremheves også. Sirris oppsummerer: Fagledelse utøves i et kollegium med vekt på likeverd, mens generalistledelse utøves i et hierarki (s.43-44).

2.2.3 Prosten som hybridleder

Denne artikkelen tar utgangspunkt i intervjuer av proster, i motsetning til den forrige som intervjuer prester og ledelsen på bispekontoret, og hva de tenker om prostens rolle. Denne artikkelen går rett inn i noe av det som er problemstillingen for min oppgave, og er nyttig litteratur å speile mitt intervjumateriale mot. Prostene ønsker å være fagledere. Mitt prosjekt blir å finne ut hva denne fagledelsen består i.

S.Sirris (2019b) har skrevet artikkelen *Coherent identities and roles? Hybrid professional manager's prioritizing of coexisting institutional logics in differing contexts*. Etter å ha intervjuet proster gir han en definisjon på hva en god prost er;

En god prost må ha en pastoral identitet i bunn. Dette betyr; Tro på Gud, praksis som prest og kjenne det som en del av identiteten. En pastoral leder er opptatt av kirkens egenart i motsetning til administrasjon. De er også opptatt av pastorale ledere som visjonsbærere i organisasjonen, forpliktet på kirkens oppdrag.

Han finner videre ut ved å intervjuer proster at prostene er opptatt av å være en oppdatert og kvalifisert samtalepartner for prestene i teologi og prestedtjeneste. De trenger derfor ikke å være den beste teologen i prostiet, sier prostene. Prostene var tydelige på prioritering på rekkefølgen av oppgaver: Først prest, så ledere. Til sist kommer administrasjon og byråkrati. Prostene var opptatt av å styrke prestene og støtte dem i deres selvstendighet som profesjonsutøvere (2019b, s.7). Vi skal senere se hvordan dette stemmer overens med mine funn (4.1, 4.2)

Prostene forteller om et vell av arbeidsoppgaver og at det ikke finnes noen oppskrift på hvordan man skal gjøre jobben. Prostene ser det som sitt hovedoppdrag å motivere og inspirere prestene, samtidig å veilede dem. Det strategiske oppdraget består i minne prester og menigheter om hva som er kirkens oppdrag. Prostene forteller også at de opplever frykt for å bli administratorer der de blir spist opp av byråkrati (s.8). Sirris skriver at prostene ikke har sin identitet som ledere, men som «en som gjør lederoppgaver». Han finner at oppgaver som gjelder administrasjon er tydeligere definerte oppgaver enn det som gjelder det pastorale. Dette henger sammen med generelle krav i arbeidslivet. Hybridledere kan ikke

unngå å måtte gjøre grunnleggende lederoppgaver selv om identiteten er i profesjonen. Han oppsummerer det med å si at ansvaret for arbeiderne vinner over profesjonen. Han finner altså at det ikke er samsvar mellom identitet og rolle hos prostene (s.9-11).

I min oppgave ønsker jeg nettopp å finne ut hva prostene tenker om den delen av ledelsen som handler om å være faglige-, åndelige- eller det pastorale ledere, som Sirris kaller det (s.9-11).

2.2.4 The Pastors dilemma

Artikkelen *The pastors dilemma*, belyser et veldig viktig bakteppe for min problemstilling.

Det er i denne konteksten som beskrives her, med andre oppgaver som hele tiden truer med å spise opp tiden, prostene skal utøve sitt åndelige lederskap.

I denne artikkelen skriver Sirris (2019a) om prostens rolle som leder. Han bygger her videre på den forrige artikkelen og går konkret inn i de administrative oppgavene prosten er satt til, spesielt det nye arbeidsverktøyet TID. Hvordan dette har påvirket prostens arbeid. (TID er et verktøy for planlegging og registrering av arbeidstid og diverse tillegg for prester som ble innført i 2016).

Sirris skriver om profesjonelles identitet som egenartet pga det lange akademiske studiet. Den karakteriseres ved autonomi, diskresjon og tillit (s.4). Ledelsen karakteriseres ved konsensus og kollegialitet blant likemenn, «primus inter pares» slik det også har vært praktisert blant prester i den katolske kirke, ved universiteter, i de nordiske lutherske kirker (Wikipedia). Dette i kontrast til New Public Management der man er opptatt av effektivitet og hierarki. Sirris mener den norske kirkes prostereformen i 2004 er preget av denne tankegangen (2018, s.27).

I sin artikkel siterer han en biskop som er kritisk til TID og sier denne kommer i konflikt med prestenes ordinasjonsløfte (s.10). En prost siteres som sier at siden vi nå har fått TID er det nødvendig å fokusere på hva prestene gjør i sin arbeidstid, fokusere på kjerneoppgavene

(s.11). Formelt er vi mellomledere, sier en prost, men i praksis har vi mer innvirkning på prestenes arbeidssituasjon enn det biskopen har (s.13). En annen prost påpeker at man er mer opptatt av å kontrollere tiden enn hva prestene faktisk sier når de er på jobb (s.14). Sirris poengterer i sin konklusjon at han synes det er merkelig at prostene ikke sier tydeligere ifra om konflikten mellom profesjonell autonomi og leders kontroll (s.21)

2.2.5 Hva sier prestene selv om forholdet mellom jobb og personlig tro

Tone S. Kaufman (2011) har skrevet doktoravhandlingen *A new old spirituality* der hun har intervjuet prester om deres spiritualitet. Jeg er spesielt interessert i å se på hva hun skriver om presters opplevelse av forholdet mellom jobb og relasjon til Gud.

«Å preke kan oppleves tappende, både profesjonelt og personlig». En av hennes informanter forteller at i perioder med personlige kriser kan det være spesielt krevende å skulle ha noe å gi på prekestolen. Hvis man også strir med teologiske problemer, perioder med tvil eller om man er veldig sliten er dette krevende. Det også å ha Gud som arbeidsgiver nevnes av en informant som krevende. Kaufman refererer til boka *Veivisere* av Magnus Malm (2007) der han er opptatt av viktigheten av å søke Gud for egen del, ikke for å ha noe å forkynne.

Kaufman nevner tre utfordringer som «profesjonelle troende» sliter med:

1. Det ventes alltid at du har noe å gi selv om eget åndelig liv kan kjennes tørt.
2. Personlige kriser påvirker prestedtjenesten mer enn for andre yrkesgrupper.
3. Forholdet til Gud kan ende opp som arbeidsgiver-arbeidstaker (s.132-135).

Som prest forholder man seg til Bibellesning, bønn, gudstjenestefellesskap hele tiden. Selv om prestene verdsetter dette sier de likevel at de kjenner et behov for åndelig fordypning for egen del. Kaufman finner at prestedtjenesten er noe som angår hele livet. Personlig integritet er avgjørende. I tider der man går gjennom en eller annen personlige krise er det særlig krevende å preke på en overbevisende måte. Hun referer også til boka «the wounded healer» der denne dimensjonen berøres, (H. Nouwen, 1996b, s.136).

Vi skal senere se på disse funnene opp mot mine funn både for prester og proster (2.3)

2.2.6 Oppsummering

Det Døving mfl. (2016) skriver om profesjonsledelse er veldig aktuelt for ledelse i kirken og for min problemstilling. Sirris (2018, 2019a,b) beskrivelse av fagledelse i møte med prostetjenesten, blir viktig når jeg nedenfor (2.4) skal definere åndelig ledelse. Hans funn av hva prester og ledelsen på bispekontoret etterlyser hos prosten dannet grunnlaget for utarbeidelsen av min intervjuguide (vedlegg 3) og inn i arbeidet med analysen av intervjumaterialet. Kaufman (2011) gjør også funn som er interessante for min oppgave om hvordan prester sliter med å leve sitt åndelige liv i skjæringspunktet mellom jobb og privatliv.

2.3 Hva sier faglitteraturen om oppfølging av presters åndelige liv?

Åndelig fordypning er noe vi har sett ovenfor at prester er pålagt å ivareta i følge ordinasjonsløftet (2.1.3). For å forstå litt av hva dette handler om vil jeg gå litt dypere inn i dette ved å presentere noen forfattere som har vært toneangivende for åndelig fordypning i de siste tiårene. Mange prester i DNK har også latt seg inspirere av dette mens andre er skeptiske til denne typen åndelighet slik vi skal se (4.3). Magnus Malm blir min hovedkilde inn i dette landskapet.

2.3.1 Definisjon av noen begreper

Retreat betyr å trekke seg tilbake. Over hele verden, også i Norge finnes det retreatsteder hvor man kan trekke seg tilbake for å søke Gud i stillhet og bønn. Det er regelmessige tidebønner og tilbud om samtale (Store norske leksikon (snl.no), retreat.no).

Åndelig veiledning er samtale omkring hvordan Gud møter den enkelte i bønnen, stillheten og livet slik f.eks. jesuittene praktiserer dette (snl.no, retreat.no).

Sjelesorg er samtaler omkring utfordringer i livet og i møte med Gud (snl.no, vid.no).

2.3.2 Magnus Malm

Malm tar for seg dilemmaet å leve ut sin tro i skjæringspunktet mellom jobb og privatliv. Dette er noe som er aktuelt i presters liv og som også er en utfordring for en prost å følge opp, siden dette er noe som ligger til ordinasjonsløftet. Dette er aktuelt i forskningsspørsmålet som handler om hvordan prostene tilrettelegger for at prestene kan ivareta sitt åndelige liv.

Magnus Malm har vært retreatleder, åndelig veileder og forfatter siden 1990-tallet, og hatt en viktig stemme inn i nordisk kirkeliv og betydd mye for mange prester og pastorer de siste tiårene. Han skriver i sin siste bok fra 2019 *Fri til å tjene* om kallsbegrepet: Mange prester og pastorer opplever at kallet handler mer om jobben enn forholdet til Gud (s.47). For en prest tenker jeg det er veldig aktuelt. Forholdet til Gud står nettopp i skjæringspunktet mellom jobb og privatliv. Malm skriver om en kjærlighet i tre retninger; til Gud, til meg selv og til medmennesker med utgangspunkt i Mark.12.28-32: «Det første budet er dette: 'Hør, Israel! Herren vår Gud, Herren er én. Du skal elske Herren din Gud av hele ditt hjerte og av hele din sjel og av hele ditt sinn og av all din kraft.' Det andre er dette: 'Du skal elske din neste som deg selv'. «Ofte har vi en tendens til å droppe kjærligheten til oss selv», skriver Malm. «I den tro at vi kan hengi oss til de to andre. Men et menneske som har vanskelig for å elske seg selv, har også vanskelig for å elske andre» (s.51).

Malm skriver at det handler først og fremst om et kall til Jesus, ikke til tjeneste (s.58). Han er opptatt av at den som er kalt, er kalt til å følge Ham, til troskap. Derfor er det heller ikke den som er kalt som er ansvarlig for resultatene. I det ligger vår store frihet, skriver Malm. Det er også dette som er tittelen på boka; *Fri til å tjene!* (s.74). Malm holder fram Jesus som forbilde når det gjelder hovedkilden for en kristen leder, nemlig bønnen. Jesus gikk ofte til et ensomt sted for å be (s.247, Mark.1.35-39, Joh.12.23-26, Joh.15.1-2 m.fl.) Malm skriver at for en åndelig leder er sjelesorg eller åndelig veiledning et ubetinget behov. Malm er opptatt av Den årlige retreaten: «Den er et udiskuterbart krav for at jeg skal kunne verne mitt indre liv så det ikke drukner i det offentlige» (s.116). Det handler også om å få øvelse, hjelp til å lese

Bibelen for egen del. Ikke for å finne prekenpoenger. Fokus er ikke hva dette betyr, men hva som berører meg, skriver Malm (s.168)

2.3.3 Henri Nouwen

Nouwen (1966) sier noe om den åndelige fordyppingen som en del av presters tjeneste, noe som er aktuelt inn i min studie.

Nouwen er katolsk prest og har skrevet en rekke bøker innen kristen spiritualitet som har vært til inspirasjon for kristne ledere og lekfolk over hele verden i flere tiår. Han skriver i sin bok *The living reminder*, en liten bok fra 1966 som har blitt en klassiker, at vi har falt for fristelsen til å skille prestatjenesten fra spiritualiteten og tjeneste fra bønn. «Bønn er en luksusgreie vi gjør på fritiden eller når vi drar bort på retreat» (s.12). Han skriver videre om betydning av å ta tid til bønn: «Det er i nærheten til Gud vi utvikler en større nærhet til mennesker og det er i stillheten og i den ensomme bønningen at vi virkelig får berøring med hjertet av den menneskelige lidelse som vi ønsker å tjene» (s.51).

Han skriver også om betydningen av å ta tid til å la Guds ord få bevege seg fra hodet til hjertet for at det skal bli en del av oss. Dette krever tid i grubling og meditasjon eller drøvtygging slik det står i salmenes bok, skriver han (s.68). Dette er viktige tanker inn mot spørsmålet som angår prestenes åndelige liv (4.3)

2.3.4 Jackson W Carroll

Carroll refererer til ledelseslitteratur, Weber og Selznick, når han beskriver prestens ledelse. Han skriver også om profesjonsledelse. Her handler det om presten som leder i menigheten, men det er også aktuelt for presten som leder.

As one with authority heter boka til J.W. Carroll (1991), professor i religion og samfunn og leder for J.M.Ormond senter for forskning, planlegging og utvikling ved Duke Divinity School. Han er opptatt av hvor presten får sin autoritet fra. Han bruker et eksempel fra den tyske

poeten Heine som står foran katedralen Amiens i Frankrike. Vennen spør: «Hvorfor kan man ikke bygge slike katedraler i dag?» Heine svarer at på den tiden hadde folk overbevisning. «I dag har folk bare meninger. Det trengs mer enn meninger for å bygge en katedral», sier Heine (1991, s.34).

Carroll siterer Philip Selznick (1957) som har skrevet et viktig verk om lederskap. Han er opptatt av å definere organisasjonens oppgave og rolle:

I kirken kan vi si at Kirkens grunnleggende oppgave er å være Kristi kropp i verden (1.Kor.12.27) (Mening). Det andre punktet er å inkorporere dette i organisasjonens liv, altså bygge felleskap (Tilhørighet). Til sist Utrustning: Å hjelpe Kirken og dens medlemmer til å leve som Kristi kropp i verden (99). Prestens oppgave er å våge å forkynne evangeliet inn i den kontekst menighetene er i (s.102-104).

Det trengs visjoner for å lede en menighet samtidig trengs det dømmekraft, skriver han videre. Han mener det er viktig å øve opp begge disse egenskapene. Hvis man ikke har visjoner er det umulig å lede menigheten videre enn til status quo. Men hvis man ikke har dømmekraft og ikke er villig til å se konteksten man jobber i vil det føre galt av sted. Dette er kjerneelementene i (Reflective Leadership),

Reflekterende ledelse» som er et begrep Carroll bruker (s.125). Det handler om å lære av egen og andres erfaring ved å reflektere midt oppi situasjonen, bringe visjon og dømmekraft sammen, men ikke som en oppskrift man følger fra punkt til punkt (s.147).

Dette er begreper som er relevante inn i min problemstilling. Så går han videre for å forklare mer om hva reflekterende ledelse er: Profesjonelle kan bruke sin ekspertise til å gjøre vurderinger ved å bruke sine profesjonelle briller, skriver Carroll.. Det handler om refleksjon i handling (s.150). Vi skal også vurdere situasjonen i dialog med Skriften. Dette kan være krevende, det er sjelden klare svar, skriver han. Hver menighet har også sin historie og har sitt preg (s.166). Dette er det også aktuelt i møte med virkeligheten i de ulike menighetene slik vi skal se (4.1). Vi har blitt opplært til at idealmenigheten finnes, skriver Carroll, men vi må innse at den menigheten vi kjenner også er Kristi kropp (s.167). Han skriver at det reflekterende lederskapet ikke er en monolog, men en dialog hvor teorier, teknikker kommer i dialog med andres erfaringer og den kristne historie. På den måten får vi hjelp til å

se sammenhenger og utvikle oss (s.173). Midt oppi vår refleksjon og uoversiktelige situasjon er den Hellige Ånd der for å veilede oss (s.180). I profesjonsledelse er nettopp disse elementene aktuelle, slik vi skal se der man må gjøre vurderinger i hver enkelt situasjon (4.1). I slutten av sin bok trekker Carroll inn historien om Moses og Aaron i 1.Mosebok som eksempler på hvordan profesjonalitet er det instrumentelle i refleksivt lederskap og det sakramentale nærværet, det utøvende. Moses er eksempel på nærværet til Guds mysterier mens Aaron mangler dette, men kan tale til folket slik Moses ikke kan. Når de to ble holdt sammen gikk det bra (s.185). J. Fletcher (1975) finner i en studie at for menigheten handler autenticitet for en prest om «å leve evangeliet», «ha både hode og hjerte», «være mann av både Gud og verden». Dette minner også om det Nouwen (1966) skriver i sin bok. Vi kommer tilbake til dette (4.3).

Carroll knytter her sammen teori fra ledelsesfaget inn mot det å være åndelig eller faglig leder. Dette er interessant mot min problemstilling.

2.3.5 Oppsummering

For å få en forståelse av hva åndelig består i, har jeg nå presentert hva ulike forfattere sier om dette. For en prest vil det åndelige livet leves i skjæringspunktet mellom jobb og privatliv.

2.4 Åndelig ledelse som prostens fagledelse

Åndelig ledelse er et begrep som trenger presisering. Åndelig ledelse kan bety forskjellige ting, søker man i Store norske leksikon (snl.no) finner man 290 forskjellige treff på dette begrepet. Jeg vil nå prøve å lage en definisjon av dette begrepet som fagledelse for proster ut fra litteraturen presentert ovenfor. I intervjuguiden brukte jeg pastoral- eller åndelig ledelse. Ut fra tidligere forskning har vi sett at åndelig ledelse oppfattes som et litt uklart begrep (Stifoss-Hanssen mfl., 2013, s.55-56). Både åndelig og pastoral ledelse er begreper som brukes i tjenesteordning for menighetsprester; «I forvaltningen av Ord og sakrament

utøver alle menighetsprester et pastoralt lederansvar og bidrar til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten» (2017. §10).

Sirris definerer prosten som fagleder ut fra Tjenesteordningen for proster (2018, s.28). Vi har sett (2.1.2) at i Tjenesteordningen for proster (2017) gis det i detalj oppgaver i ledelse av profesjonen. Det overordnede oppdraget er: «Prosten skal se til at prestene i prostiet forvalter Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene» (§5). For å bli prost kreves profesjonsutdanning og vigsling til prestedtjeneste. I fagledelsestradisjonen understrekes det nettopp at lederen selv bør være en kvalifisert profesjonsutøver og kjenne virksomheten godt. Sirris (2018) referer til Døving mfl. (2016) som skriver; «fagledelse innebærer profesjonsutdanning og -praksis som grunnlag for å gå inn i ledelse av profesjonen og relatert virksomhet» (s.28-29). Vi har også ovenfor sett (2.2) at prosters tjenesteordning er regulert ved lov (Tjenesteordning for proster, 2017). Prester får autoritet gjennom sin ekspertise som fagpersoner slik også Weber hevder (Carroll, 1991, s.49). Sirris refererer til Linda Lais definisjon av kompetanse: «De samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål» (2018, s.31). Ovenfor har vi sett at prosten i sin profesjonsutdanning og praksis oppfyller dette. Embetslinjen vurderer også autonomi og ekspertise svært høyt. Det forventes av ledere av prestedtjenesten at de ivaretar og fremmer nettopp disse verdiene, skriver Sirris (2018, s.43-44). Å være leder er også å være symbolfigur og identifisere seg med kirkens oppdrag. Dette funnet uttrykker en klassisk forståelse av fagledelse, skriver Sirris (s.40).

Pastoral leder er man per definisjon når man er ordinert prest. Prest kommer nettopp av pastor som betyr hyrde på latin. I ordinasjonshandlingen leses det fra 1.Pet.5 der det står: «Vær hyrder for den Guds hjord dere har hos dere».

Ut fra Tjenesteordning for menighetsprester og proster (2017), det Sirris (2018) skriver, Carroll (1991) og Linda Lais definisjon av kompetanse (Sirris 2018, s.31) finner jeg her at prosten er en åndelig leder gjennom den rollen han har som ordinert prest, helst med presteerfaring. Vi kan dermed si at åndelig ledelse og faglig ledelse kan defineres som det

samme i prestens ledelse og at det pastorale er bakt inn i dette. La oss ta denne definisjonen av åndelig ledelse med oss videre og se hvordan dette stemmer med intervjumaterialet.

2.5 Oppsummering

Jeg har nå beskrevet den konteksten min problemstilling står i, hvilke rammer som finnes for prosterollen. Jeg har presentert tidligere forskning, litt om profesjonsledelse, litt om presters åndelige liv og nyere forskning av Sirris (2018, 2019a,b) om presten som hybridleder som strever med å finne tid til fagledelse. Jeg har også presentert litteratur som sier noe om prestens åndelige liv og utfordringen som ligger i å leve sitt åndelige liv i skjæringspunktet mellom jobb og privatliv. Til slutt har jeg presentert Carrolls bok (1991) som knytter det å være prest til ledelseslitteraturen og ledelsesfilosofi. Til slutt har jeg prøvd å gi en definisjon av hva åndelig ledelse er, forstått som prosters fagledelse. Jeg vil nedenfor holde denne teoridelen opp mot empirien (4)

3 Metode

I dette kapittelet vil jeg beskrive og begrunne hvilke metoder jeg har brukt og valg jeg har gjort underveis når jeg har skrevet denne oppgaven.

3.1 Valg av metode

Min problemstilling er: Hvordan forstår og utøver prosten sin rolle som åndelig leder? Jeg ønsker å finne begrunnelsen for hvorfor proster gjør det de gjør. Jeg ønsker altså å gå i dybden. Tidligere er det gjort kvantitative undersøkelser som viser hvor mye proster gjør av det ene og det andre (Gunnarson, 2009, Hansen, 2007, Huse, 2000, Stifoss-Hansen mfl., 2013). Jeg ønsker å finne ut hva som ligger bak disse tallene. Hva proster tenker. Jeg ønsker å vite hvorfor. Da trenger jeg mer utfyllende svar enn det et spørreskjema vil gi. Ved kvalitativ metode, altså dybdeintervju, vil jeg også ha mulighet til å stille oppfølgings spørsmål. Ved en fenomenologisk tilnærming vil jeg kunne undersøke prosters egne tanker og fortolkninger av begrepet åndelig ledelse. Jeg ønsker å finne ut hva de legger i dette og hvordan de praktiserer det i sin arbeidshverdag og hvilke erfaringer de gjør (Johannesen, Tuft, Christoffersen s.78).

Jeg ønsker å ta et induktivt utgangspunkt til empirien, altså utgangspunkt i det jeg finner i intervjumaterialet. Ved å bruke induktiv metode fullt ut vil man lage teorier ut fra empirien. Det er ikke mulig i mitt tilfelle siden man som prost har lover og retningslinjer å forholde seg til; Tjenesteordning for proster (2017) og Ordinasjonsløftet (1992), selvfølgelig også arbeidsmiljøloven uten at jeg kommer inn på den her. Deduktiv metode vil si at man tar utgangspunkt i teorien og tester det på empiriske data. Jeg vil altså bruke en induktiv/deduktiv tilnærming til min problemstilling. (Johannesen mfl., s.47). Jeg ønsker å la empirien få styre mine funn samtidig må jeg hele tiden holde det opp mot de retningslinjene som er gitt.

3.2 Datainnsamlingsmetoder

Jeg valgte dybdeintervju av et begrenset antall proster. Jeg ønsket også å bruke gruppe- eller fokusgruppeintervju av en gruppe proster. I den dynamikken som en gruppesamtale er, tenkte jeg at det ville komme frem flere nyanser i svarene. Johannesen mfl. skriver at det er en fordel at det ikke er for mange i en slik samtale (2017, s.115). I mitt utvalg var ikke dette noen utfordring.

3.3 Utvalg

Jeg har intervjuet proster og gjort et strategisk/tilfeldig utvalg og vil nå beskrive dette. Jeg valgte å ta alle intervjuene i ett bispedømme. Dette hadde sine praktiske grunner. Samtidig ville det gjøre det mulig å få til et gruppeintervju med de samme jeg hadde hatt dybdeintervju med. Jeg kontaktet stiftsdirektøren i et annet bispedømme enn mitt eget og presenterte mitt forskningsprosjekt, først på telefon og avtalte så å sende mer informasjon på e-post. Jeg fortalte at jeg ønsket å intervju 5-6 proster, altså litt over halvparten av prostene i bispedømmet. Han var veldig positiv, og ville legge dette frem på neste prostemøte. Etter litt tid fikk jeg svar at jeg var hjertelig velkommen, og at de synes mitt prosjekt var veldig interessant, og alle prostene var positive.

Kirken er en liten arbeidsplass. I Norge er det bare litt over 100 proster. Det var stor sjanse for at jeg kjente noen av de jeg skulle intervju selv om jeg valgte et annet bispedømme. Siden det ikke er veldig følsomme temaer jeg skulle ta opp, vurderte jeg at dette ikke var noe problem (Thagaard, 2007, s.227, Kvale, Brinkmann, 2018, s.203). Jeg ønsket å intervju både kvinner og menn representativt mot kjønnsbalansen i kollegiet, alder var også en variabel. Samtidig så jeg på variablene; Hvor lenge de hadde vært i stillingen, om de var i et lite eller stort prosti, om det var i by eller på landsbygda. Sirris skriver i sin artikkel at han velger prostier der det er lav vakanse (2018, s.31). Dette vil også ha noe å si for hvordan man kan vektlegge tjenesten. Jeg valgte bevisst ikke å ta et slikt forbehold, siden dette mange steder er normalsituasjonen. Jeg slo opp på bispedømmets hjemmeside, og fant siden med kontaktinformasjon til prostene i prostiet. Siden det var store avstander innad i bispedømmet, var det et poeng for meg å treffe prostene mens de var samlet til prostemøte,

noe stiftsdirektøren ønsket å legge til rette for. Derfor var det mulig å spørre alle. Jeg valgte de jeg spurte, ut fra kriteriene nevnt ovenfor. Utover det var det ganske tilfeldig.

Jeg spurte 6 proster via mail der jeg sendte informasjonsskriv (se vedlegg 1) siden jeg tenkte at det var stor mulighet for at en eller flere falt fra av ulike grunner. Alle 6 svarte ja og alle møtte, jeg fikk dermed 6 intervjuer. Når jeg planla gruppeintervjuet ønsket jeg å ha med de samme som jeg hadde dybdeintervju med. Proster møtes jevnlig, og jeg regnet med de var trygge på hverandre og vant med gruppesamtale. I gruppesamtalen håpet jeg det kunne komme fram litt andre ting enn i de individuelle intervjuene. Ved at det er en gruppe der deltakerne er ganske trygge på hverandre fra før og ikke en tilfeldig utvalgt gruppe tenkte jeg at samtalen ville komme lettere i gang. og man ville trolig lettere kunne gå dypere inn i temaene enn ved en ny gruppekonstellasjon. Alle ville også være kjent med problematikken utfra dybdeintervjuet. I en slik gruppe håpte jeg at jeg ville kunne observere meningsutveksling, diskusjoner og enighet/uenighet (Johannessen mfl. s.179).

3.3.1 Presentasjon av informanter

Arne er prost på landet med store avstander. Prostetet har flere prester og en stor stab. Han har vært i jobben et par år. Han er ganske ny som prost, men har annen ledererfaring.

Børre er i et engasjement siden det var vanskelig å få tilsatt prost. Han bor langt unna prostiet, og pendler. Prostiet er stort med lange avstander og utfordringer med vakanser. Han er ordinert, men har liten erfaring som prest. Han har en annen yrkesbakgrunn.

Carl har lang erfaring som prest og prost. Han har tidligere vært i et mer landlig prosti, men er nå i byen. Flere prostier er slått sammen, og har nå blitt et prosti med ansvar for mange prester. Etter omorganiseringen har han fått forholdsvis store sekretærressurser som tar seg av oppfølging av arbeidsplaner. Oppsett av turnus for gravferd er også delegert bort. Carl forteller at i 2019 hadde han 15 begravelser og en god del gudstjenester

Dina har lang presteerfaring og har vært prost i flere år. Prostiet er lite geografisk, og hun har ansvar for få prester. Dina forteller at hun har ca 25% prestedtjeneste, for det meste gudstjenester.

Einar har lang presteerfaring og har vært prost i flere år. Han er prost i grisgrendte strøk med lange avstander. Han har ca 25 % prestedtjeneste, og ved behov stiller han opp som vikar.

Frida har også lang presteerfaring. Etter å ha vært sokneprest i mange år i byen, ble hun prost på landsbygda. Det er et område med store avstander og problemer med rekruttering. Frida stiller også opp som vikar når det er nødvendig. Hun har ca 30 % prestedtjeneste.

Utvalget har varierer når det gjelder kjønn, hvor lenge man har vært i jobben, by/landsbygd, stort/lite prosti, få/mange vakanser. Det er også variasjon i alder selv om det ikke står så mye om dette i presentasjonen, alder er mellom 50-65. Grunnen til at ikke alle er beskrevet med hvor stor del av stillingen som er prestedtjeneste er at jeg ikke tenkte på å spørre om dette i de første intervjuene.

3.3.2 Prøveintervju

Da spørreskjemaet var nesten ferdig, spurte jeg en prostekollega om å ta et prøveintervju. Etter prøveintervjuet så jeg at det var behov for et par «oppvarmingsspørsmål», og jeg så hvilke spørsmål som trengte presisering. Jeg så også at det var behov for å få med et spørsmål om prostenes egen tenkning om egne kilder til åndelig fordypning. Dette viste seg å bli veldig spennende og verdifullt materiale.

3.3.3 praktisk gjennomføring av intervjuene

Jeg planla først å ha dybdeintervju med alle prostene og deretter et fellesintervju. Avtaler om gjennomføring av intervju gjorde jeg ca en måned på forhånd via mail. Jeg satte opp forslag til dato og tidspunkt der de kunne sette inn sitt navn og svare til alle. Det tok litt tid før alle var på plass. Det var også et poeng at gruppeintervjuet skulle være i etterkant av dybdeintervjuene. Dette fikk jeg delvis til. Det viste seg umulig å samle alle seks, men fire hadde mulighet til gruppeintervju. Jeg valgte derfor å stille spørsmålene fra gruppeintervjuet til de to som ikke var med, i det individuelle intervjuet.

Jeg ble veldig godt mottatt på bispekontoret og de var veldig positive og imøtekomende. Intervjuene ble tatt opp på et kontor jeg fikk låne der. Der fikk jeg jobbe uforstyrret. Jeg brukte godkjent diktafon med minnebrikke som jeg fikk låne ved Universitetet i Agder. Alle informantene møtte presis og var motiverte. Gruppeintervjuet var i samme uke som dybdeintervjuene, og fungerte akkurat slik jeg har tenkt. Det ble en god samtale der de var trygge på hverandre og utfordret hverandre.

3.3.4 Spørreskjema og gjennomføring

Som beskrevet over ble de første spørsmålene endret i prosessen fra prøveintervju til intervju. Det kom inn et par «oppvarmingsspørsmål» og jeg fikk inn spørsmålet: «Hva er dine kilder til åndelig fordypning?» Dette viste seg å bli veldig spennende materiale. Dette gjorde kanskje at jeg fikk et mye dypere og bredere materiale enn jeg tror jeg ellers ville fått. Det viste seg også at det kom frem flere nyanser på dette temaet utover i de individuelle intervjuene, men også gruppeintervjuet.

Spørsmål 4-7 handler om prostebesøk og prostens samordningsansvar ift. råd og utvalg (Tjenesteordning for proster, 2017, §3). Dette velge jeg ikke å ta med inn i analysen. Det neste avsnittet derimot, spørsmål 8-13, som handler om å se til forvaltningen av Ord og sakrament (§5), viser seg å bli en gullgruve. Det neste avsnittet, spørsmål 14-17 handler om prostens møte med prestene, og hvordan disse møtene legges opp. Jeg stiller også spørsmålet: «Hva tenker du er din hovedoppgave i ledelse av prestene?». Det viser seg også å bli interessant. Det neste avsnittet, spørsmål 18-20 som omhandler prostenes forkynnelse, skal også vise seg å gi gode svar. De to neste avsnittene, spørsmål 21-28, omhandler prostens oppfølging av ordinasjonsløftets pålegg om; «-at du også selv av hjertet legger vinn på å leve etter Guds ord, og i studium og bønn trenger dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter». Jeg velger også å komme med et sitat fra boka *Fri til å tjene* av Magnus Malm (2019). Det skal vise seg at dette også skal gi funn som blir veldig interessante. Til sist stilte jeg et spørsmål som gir mulighet for å si det en måtte men mangler i spørreskjemaet. Spørsmålene i enkeltintervjuene var forholdsvis åpne og det gav mulighet for individuell utdypning.

På gruppeintervjuet hadde jeg kun to spørsmål og brukte dermed semistrukturert eller fleksibel metode. Spørsmålene var; «Er det viktig at den som er leder for prestene har presteerfaring eller er teolog?», og «Hva er åndelig eller pastoral ledelse?». Jeg ba dem også begrunne disse svarene. Det viste seg at dette var spørsmål som engasjerte og det ble en spennende samtale som ga mye godt materiale. Prostene var trygge på hverandre og vant med å snakke sammen. Det at jeg også selv er prost gjorde at jeg kjente problematikken godt. Prostene var trygge på meg og jeg på dem og jeg kunne lett stille oppfølgingsspørsmål underveis (Johannesen mfl., 2017 s.148)

3.4 Transkribering og koding

Transkriberingen gjorde jeg ved å spille av fra diktafonen og skrive inn alt som ble sagt. Alle «hm» og latter er ikke med, men noe. Litt «utenom snakk» er heller ikke med. Under transkriberingen og gjennomlesningen ble jeg godt kjent med materialet. Jeg så nye spennende ting jeg ikke la merke til under intervjuet. Jeg så at det i materialet var temaer og tanker som det ikke er skrevet så mye om. Jeg ønsket derfor å la materialet selv få tale og valgte en kombinasjon av induktiv og deduktiv metode (se 3.1). Jeg gikk gjennom hele intervjumaterialet, og markerte med farge de delene av teksten jeg så var interessante. Deretter kodet jeg, brukte *in vivo*-koder, koder som ligger så nær det som sies som mulig (Johannessen, 2017, s.188). Deretter kategoriserte jeg, eller skrev tolkende kode, dvs. at jeg skrev med mine egne ord hva dette handlet om. Dette gjorde jeg i hele materialet. For å identifisere mønstre tok jeg så alle disse tolkende kodene eller kategoriene som jeg har kalt dem, og satte inn i et skjema for å prøve å identifisere temaer og mønstre i datamaterialet. Jeg delte inn dette skjemaet etter spørsmålene jeg stilte i intervjuet og hver enkelt informant (Johannessen mfl.,2017, s.164-166). Etter å ha gått igjennom kategoriseringen ser jeg hvilke deler av materialet som ikke er interessant. og hvilke deler som peker seg ut (S.Kvale og S.Brinkmann 2018, s.226-228, A.Johannesen, P.A.Tufte, L.Christoffersen 2016 s.173-176). Deretter klipper og limer jeg inn i analysekapittelet alt jeg synes er viktig fra hele materialet. Dette blir ganske omfattende. For at materialet selv skal få tale, leser jeg igjen gjennom dette «nye» materialet. For å få litt oversikt lager jeg overskrifter med essensen i delene av

materialet. Det danner seg nå et mønster, og jeg er klar for å revidere forskningsspørsmålene etter det materialet viser. Jeg har valgt å endre litt på rekkefølgen på forskningsspørsmålene i møte med spørreskjemaet. Det viste seg naturlig å starte med hva prostene tenker omkring hva åndelig ledelse, siden dette er ganske grunnleggende for de neste spørsmålene (1.2). Dette blir også overskriftene på delkapitlene i analysen. Jeg velger fortsatt å beholde det meste av sitatene siden jeg synes de fleste er gode og presise. Likevel ser jeg at det er nødvendig å omskrive de lengste sitatene og kondensere teksten (Johannessen mfl., s.176).

I arbeidet med analysen finner jeg mange interessante mønstre i materialet, og deler dem inn i underkategorier. Etter å ha skrevet ferdig analysekapittelet og jeg var klar til å begynne på drøftingskapittelet så jeg at det ble naturlig å slå disse kapitlene sammen. Jeg ønsket fortsatt å la intervjumaterialet være det som styrte tematikken. Jeg brukte derfor en tematisk innholdsanalyse der jeg lot temaene jeg hadde funnet styre drøftingen og jeg brukte disse som overskrift for delkapitlene. Jeg laget også figurer over funnene for at disse skulle komme tydelig frem. Ut fra empiri og analyse så etter hvert at ikke all litteraturen i teorikapittelet lenger var like aktuell. Jeg valgte derfor noen hovedkilder som jeg så var de mest aktuelle for min problemstilling (2.1, 2.2 og 2.3). Figurene jeg laget over mine funn var veldig nyttig for min egen del i slutfasen for å samle alle tråder og prøve å gjøre dette til en lesbar oppgave for andre.

3.5 Metoderefleksjon

Jeg valgte dybdeintervju kombinert med fokusgruppeintervju. Jeg tenkte at jeg gjennom denne formen kunne få tak i det jeg ønsket å utforske. Jeg tenkte også at de to metodene kunne være med å speile hverandre; I en gruppesamtale vil det komme fram andre nyanser enn i dybdeintervjuene. Dette viste seg å stemme. I gruppeintervjuet kom det frem nye tanker enn det jeg fant i dybdeintervjuene. Det at jeg også intervjuet kolleger gjorde som nevnt ovenfor at jeg opplevde å få tillit. Dette ble en god kombinasjon som gav mye godt materiale. Jeg visste at dette var en veldig vid og omfangsrik metode som krevde mye arbeid

og systematisering av data, men jeg ser nå at det var verdt det. Det ble et veldig spennende intervjumateriale som vi skal se nedenfor (4). Jeg vurderte også om observasjon kunne være nyttig, altså se prosten i aksjon som leder, f.eks. på et møte for sine prester. Dette ville vært veldig interessant for å se om det de sa i intervjuet stemte overens med praksis, men jeg vurderte at det ville bli for tidkrevende og for mange forskjellige metoder å forholde seg til. Jeg bestemte meg derfor for å velge dette bort (Johannessen mfl., 132).

3.5.1 Reliabilitet og validitet

Jeg ønsker å finne ut hva proster tenker om sin rolle og hvorfor de gjør som de gjør. (Kvale, Brinkmann, 2015, s.140). Jeg er selv prost og kjenner den hverdagen jeg vil vite noe mer om fra mitt perspektiv. Jeg kjenner kirken innenfra bl.a ved at jeg har jobbet i tre forskjellige bispedømmer. Det gjør at jeg kjenner det temaet jeg skal behandle. Jeg tenkte derfor at jeg ville kunne få tillit fra de jeg skal intervjuer og ha mulighet til å stille tilleggsspørsmål underveis (s.195). Samtidig var jeg oppmerksom på at det var viktig at jeg var bevisst på min rolle (s.203). Kirken er en liten arbeidsplass som nevnt ovenfor. Reliabilitet eller pålitelighet i forskningen er viktig å ta hensyn til. Det var viktig å gi god informasjon slik at de som hadde sagt ja til å være med visste hva de skulle være med på, og at jeg gjorde det jeg hadde sagt. Samtidig at jeg verner om anonymiteten så langt som mulig. Thagaard nevner f.eks. at man er forsiktig med å gi benevnelser som alder, yrke, bosted. I min studie er alle proster og tilhører samme bispedømme. Det vil være mulig å identifisere informantene. Likevel er jeg veldig bevisst på tilsløre informantenes identitet så langt som mulig, for å ivareta retten til beskyttelse av deres privatliv. Samtidig er det viktig for min studie at ikke dette får konsekvenser for meningsinnholdet (Thagaard, 2013, s.226). Jeg har likevel valgt å tilkjennegi hvem som er kvinner og menn ved navnene de har fått. Selv om jeg ikke gjør det til et tema i oppgaven, synes jeg det er interessant å se forskjellen på det kvinner og menn svarer. Jeg er oppmerksom på at dataene jeg får tilgang til behandles konfidensielt, også at innholdet ikke forandres. Jeg er også bevisst på at jeg er det filteret dataene siles gjennom. Det er derfor viktig at jeg er bevisst på mine forutinntatte meninger (Johannessen mfl., 2017,s.35, Thagaard, 2013, s.230-31).

Jeg informerte informantene om at det er mulig å trekke seg når som helst. Det at jeg også bruker tidligere forskning å prøve mitt materiale på, gir god validitet eller gyldighet og at jeg bruker et selektivt og tilfeldig utvalg av informanter (Johannessen 243).

3.5.2 Forskningsetiske sider

Jeg skal intervju kollegaer og skrive om et tema jeg er engasjert i. Dette gjør at jeg kan skrive med en forståelse en utenforstående ikke kan. I møte med dette er jeg opptatt av å opptre med kollegial respekt. Dette kan være krevende siden man i kvalitative intervjuer blir veldig involvert både i saken og de personene man intervjuer. Hvordan skal jeg da forholde meg; kritisk eller som de intervjuedes advokat? Dette trenger jeg å være bevisst på både for oppgavens del og for å ivareta informantene på en god måte (T.Thagaard,2013 s.230).

For at dette skal bli en oppgave som er interessant å lese er det også viktig å ha den friheten man trenger som forsker til å publisere de funnene man gjør. Det skal være etterprøvbart og man skal ivareta informantene (s.225). For at dette skal være en forskningsmessig etterprøvable oppgave har jeg fulgt de forskningsetiske retningslinjer som er gitt. Mitt prosjekt er godkjent av SND. Skjema (vedlegg 1) er sendt til alle informantene. Der har de fått vite hva det vil innebære å delta, at dette er helt frivillig og at de kan trekke seg når som helst, og at alle opplysninger om informanten vil bli anonymisert. Jeg opplyser også om at opplysningene om informantene bare vil bli brukt til formålene som er oppgitt i skrevet. Opplysningene vil behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Den som er intervjuet vil nok kunne kjenne seg igjen i noen av sine utsagn i publikasjonen, men for andre vil det være vanskelig siden alle utsagn blir anonymisert i henhold til strenge forskningsetiske krav. Jeg opplyser også om at båndopptakene og alle personlige opplysninger slettes når prosjektet avsluttes. Informantens rettigheter blir gjort kjent for dem og de gjøres kjent med at dette er et godkjent prosjekt på oppdrag fra VID vitenskapelige høyskole. NSD – Norsk senter for forskningsdata AS har vurdert at behandlingen av personopplysninger er i samsvar med personvernregelverket.

3.6 Oppsummering

Jeg har nå gjort rede for hvilke metoder jeg har valgt for min forskning og begrunnet dette. jeg har også presentert utvalget av mine informanter og beskrevet gjennomføringen av intervjuene og transkriberingen og bearbeidelsen av intervjumaterialet. Jeg har også reflektert over pålitelighet og gyldighet i min forskning. Til sist har jeg gjort rede for at de forskningsetiske retningslinjene er overholdt i mitt prosjekt.

4 Resultat og drøfting

Jeg vil i dette kapittelet se på empirien i lys av teorien, altså ta for meg intervjumaterialet og holde det opp mot teorien jeg har presentert ovenfor (kap.2) og se hva det vil vise oss. Jeg vil presentere dette med utgangspunkt i forskningsspørsmålene. Jeg har valgt å bruke mye direkte sitater, siden jeg synes mange av dem er veldig presise og får frem det de vil si. Jeg bruker også en del forholdsvis lange sitater av samme grunn.

Figur1:

Figuren viser hovedfunnene i spørsmålet som handler om hva åndelig ledelse er



4.1 Hvordan beskriver prostene åndelig ledelse

Jeg velger å starte med hva prostene sier om hva åndelig ledelse er, siden det er ganske grunnleggende for det som sies videre. Bakgrunnen for å stille dette spørsmålet er det jeg fant i Diakonhjemmets undersøkelsen av prostereformen fra 2013 (2.4). Denne viser at flere prester mener at det har skjedd en endring av prostens rolle fra å være åndelig leder til å bli administrator. Det poengteres også at begrepet åndelig ledelse er litt uklart (s.55-56). Tidligere (2.4) har jeg prøvd å gi en definisjon av begrepet «åndelig ledelse» ut fra tidligere

forskning og definisjoner. Det blir spennende å se om mitt materiale stemmer med dette. Hele drøftingsdelen vil derfor være med å prøve å svare på denne utfordringen. Selv om dette var et av de siste spørsmålene som ble stilt i intervjuet kommer det først. Jeg har delt svarene i dette kapitlet opp i fire underpunkter. De tre første punktene handler om prestens ledelse av prestene, mens det siste punktet (4.1.4) handler om prostenes forhold til biskopen. Dette spørsmålet var også en del av gruppeintervjuet.

Fire av prostene var med på dette mens to av prostene ikke kunne være med og fikk det samme spørsmålet i det individuelle intervjuet. De som er med i gruppeintervjuet er: Carl, Dina, Børre og Einar. Prostene kjenner hverandre godt og samtalen kommer lett i gang og det blir etter hvert stort engasjement. Frida og Arne er ikke med gruppeintervjuet. Spørsmålet jeg stiller er: «Hva er åndelig eller pastoral ledelse?»

4.1.1 Åndelig ledelse ligger i bunn av alt man gjør

La oss se hvordan prostene definerer dette begrepet. Carl definerer begrepet åndelig ledelse ganske vidt, og sier at det handler om mye mer enn den direkte kontakten med Vår Herre hver dag. Det handler om inkarnasjonen, dette at Gud ble menneske, det er noe dypt menneskelig. «Gud er mye mindre åndelig enn vi tror», sier han: «Det tenker jeg er en altomfattende greie som involverer både kropp og sjel og ånd og alt som i meg er..» Han forteller videre om sin oppvekst der det åndelige og verdslige ble sterkt adskilt:

Åndeligheten var en sektor av livet som skjedde på bedehuset. Den andre delen skjedde på utsiden. Da gjorde vi stort sett som vi ville, innenfor rimelighetens grenser, men det hadde ingenting med det åndelige å gjøre. Jeg tenker at det er ikke sånn det er.

For ham er det åndelige er altså ikke avgrenset til en egen sfære slik han opplevde i oppveksten. Det er veldig interessant å se hvordan bakgrunnen hans gjør at dette er noe han har en veldig bevisst holdning til. Han trekker også inn inkarnasjonen, et dypt teologisk tema som sier noe om at Jesus ble sant menneske, han var kropp samtidig som han var Gud. Han trekker ut fra dette at det åndelige for oss heller ikke er avgrenset til en egen sfære.

Dina holder frem at den ledelsesutøvelsen prosten gjør er forankret i posisjonen hun har, og at det omhandler nesten alt: «Hvis det hadde vært biskopen, hadde man kalt det tilsynet», sier hun. La oss se litt grundigere på det Dina og Carl sier om åndelig ledelse. Det handler om å gjøre en ordentlig lederjobb sier Carl med alt det innebærer, behandle folk ordentlig: «lytte til deres behov; konfrontere, oppmuntre, utfordre». Han sier at åndelig ledelse handler om nesten alt, og begrunner det ved også å trekke inn teologien slik vi ser ovenfor; Jesus var sant Gud og sant menneske. Dina trekker inn tilsynet på vegne av biskopen. Biskopens tilsyn handler om å se til forvaltning av Ord og sakrament slik vi har sett ovenfor, men det handler om mye mer enn det, om å oppmuntre og støtte menighetene. Samtidig står det klart i Tjenesteordningen at Tilsynet er tillagt biskopen (Tjenesteordning for biskoper, 2017, §1) og at prosten gjør sin tjeneste på vegne av biskopen (Tjenesteordning for proster, 2017, §1). Sirris finner at prosten er den som er tettest på prestene, selv om det er biskopen som formelt står for tilsynet (Sirris, 2019a, s.13). Ut fra formuleringene som er brukt i tjenesteordningen for proster og biskop, kan man også oppfatte det slik Dina uttrykker det. Det hun sier bekrefter altså Sirris funn. Dette er et stort tema man gjerne kunne gått dypere inn i. Ut fra dette kan vi foreløpig slutte at åndelig ledelse handler om nesten alt.

Einar holder frem det han lærte på Pastoral Klinisk Utdanning om å reflektere over praksis. I dag er dette en mye større del av utdanningen enn det var for 40 år siden sier han. Han forteller om sin lærer i sjelesorg, Tor Johan Grevbo, og siterer det han sier om sjelesorg: Det er å gå et lite stykke av Guds veg med et helt og konkret medmenneske, for å hjelpe til å fremme tro, håp og kjærlighet.

Disse idealene ønsker jeg å ta inn i mitt pastorale lederskap både som prest og prost med respekt for den vegen et menneske eller en menighet, en prest eller en gruppe, har gått og de erfaringene de har gjort med Gud.

Einar uttrykker her en dyp respekt for menneskers erfaring med Gud og tar det også inn i sin ledelse av prestene. Dette er en viktig brikke i bildet av hva åndelig ledelse er. Malm (2019, s.58) skriver at det handler først og fremst om et kall til Jesus, ikke til tjeneste. Forholdet til Gud står nettopp i skjæringspunktet mellom jobb og privatliv. Vi kommer nærmere tilbake til dette i 4.3 der vi skal se på hvordan prosten legger tilrette for at prestene kan ivareta sitt

åndelige liv. Det er denne åndeligheten jeg oppfatter Einar setter ord på her og ønsker å vise respekt for og følge opp.

En kort oppsummering: Åndelig ledelse er et vidt begrep. Hadde det vært biskopen hadde man kalt det tilsynet, sier Dina. Formelt ligger tilsynet hos biskop, men ifølge informantene er det prostene som utøver dette i praksis i det daglige. Prostene er også opptatt av at liksom Jesus var både sann Gud og sant menneske kan heller ikke den åndelige ledelsen kun være opptatt av et avgrenset område. Åndelig ledelse er noe som gjennomsyrrer alt man gjør.

4.1.2 Prestemangel og store avstander en del av virkeligheten

La oss se på hva prostene sier om tidsbruk og hva det signaliserer om hva som er viktig. Vi skal se at arbeidssituasjonen til prostene innvirker på hvilke valg de har mulighet til å ta.

Dina poengterer at hva vi bruker tida vår på sier noe om hva som er viktig: «Hvis vi bare blir administratorer som skaffer vikarer, blir kanskje synet på oss mindre, at det er det vi gjør». Bruker vi derimot tida på å utøve den åndelige ledelsen vil prestene også ha mer av dette, sier hun. Hun uttrykker altså her det å være åndelig leder og administrator som motsetninger. Carl utdyper dette videre: Han kommer med et eksempel og sier at om han bruker all sin tid på å flikke på gravferdsturnusen på kontoret sier han noe om hva som er viktigst å holde på med.

Både det Dina og Carl sier bekrefter Sirris funn av at prostene opplever frykt for å bli administratorer der de blir spist opp av byråkrati (2019b s.8). I eksempelet under skal vi se at det ikke er så enkelt. Det er ikke alltid man har mulighet til å gjøre disse valgene:

Børre lever i en helt annen virkelighet med mye vakanser, store avstander, liten sekretærhjelp og store administrative utfordringer. Jeg synes det er veldig viktig å ha med denne dimensjonen siden dette er ganske representativt for hvordan kirkevirkeligheten er mange steder i Norge: «Det der fungerer bare i en ideell verden», sier Børre om det Carl og Dina sier. Han jobber i veldig gråskendte strøk med store avstander og mye vakanser og kommer med innvendinger mot dette. Han forteller om en prest som dekker et stort

område: «Han bor i x. Han dekker x, y, z, æ. Det er jo helt koko! Han fyker rundt. Jeg får noen reiseregninger og snakker med ham en gang iblant».

Børre gir her med sterke ordelag uttrykk for at han ikke har noen mulighet til å følge opp det denne presten holder på med. «For det ligger en sånn manglende fromhet i bunn av min virksomhet. Vi må få gjort disse tingene og løst det». For Børre er det det administrative som tar all tiden. Dette er sitatet ovenfor et sterkt uttrykk for. Han må i tillegg forholde seg til strategier, sier han. Det er også en del av prostens oppgave ifht. Tjenesteordningen for proster (§2, se 2.2). Børre sier: «Denne fromheten eller drivkraften av en sånn åndelig base er det sjelden jeg har kontakt med. Om enn noen gang». For ham blir dette med det åndelige noe som han sjelden har tid til å kjenne på, sier han.

Vi ser at prostene er i veldig forskjellige omgivelser og at det også påvirker hvordan de jobber. Noen steder ser vi at det er mulig å velge bort administrasjon slik Carl og Dina sier og som Sirris også hevder i sin artikkel (2019b s.8). I eksempelet ovenfor ser vi at Børre er i en helt annen virkelighet der han hevder at administrasjon tar all tid.

4.1.3 Støtte den lokale soknepresten

Et tema prostene trekker frem er strategisk ledelse. Vi skal se at dette også er et tema prostene tenker forskjellig om, utfra den konteksten de er satt til å jobbe i.

Carl mener at man som prost skal kunne stake ut en kurs for sitt prosti. Dina sier at det er viktig å identifisere landskapet man er i: «Ta pulsen på det som skjer der og ikke forkynne foreningskristendom liksom». Hun sier at det er viktig å se på: «Hva er landskapet her, hva er spiritualiteten, hva er tradisjonene?». Det blir stort engasjement rundt dette. Carl mener det er en lederoppgave å identifisere hva som er utfordringene på det stedet man er: «Hvordan kommer vi oss videre? Hva er det som blir viktig å forkynne i vårt område».

Einar og Børre holder til i mer grisgrendte strøk. Einar holder frem at det også er mange forskjellige åndelige tradisjoner:

Jeg tenker at det er viktig å respektere den lokale soknepresten, som er den som primært skal stå i dialog med den lokale tradisjonen. Jeg tenker at han har behov for støtte fra en prost i dette. Prosten må ha en varhet for at det er forskjellige menigheter i prostiet.

Det er interessant å se at alle blir stille og lytter til det Einar sier. Han setter ord på soknepresten som leder, den som kjenner den lokale åndelige tradisjonen best. Han sier at det er prostens oppgave å støtte ham. Jeg oppfatter det han sier som at han tenker at det ikke først og fremst er prostens oppgave å legge strategier, men å støtte den lokale soknepresten. Dette bekrefter også formuleringen i Tjenesteordning for menighetsprester (2017, §10) ;

Soknepresten leder prestatjenesten i det eller de sokn denne har som sitt særskilte arbeidsområde og sørger for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet. I forvaltningen av Ord og sakrament utøver alle menighetsprester et pastoralt lederansvar og bidrar til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten.

Sirris finner at embetslinjen vurderer autonomi og ekspertise svært høyt. Det forventes av ledere av prestatjenesten at de ivaretar og fremmer nettopp disse verdiene slik Einar hevder her, ved at prosten støtter den lokale soknepresten. Dette samsvarer også med annen forskning på profesjonsutøvere og kunnskapsarbeidere i andre virksomheter, skriver Sirris (2018, s.43-44). Han finner nettopp at prostene var opptatt av å styrke prestene og støtte dem i deres selvstendighet som profesjonsutøvere (2019b, s.7). Samtidig finner han at strategisk ledelse nettopp er noe som ble verdsatt fra bispekontoret. (2018, s.37-38).

Strategisk ledelse i tråd med føringer som er gitt fra bispedømme, kirken sentralt, er også nedfelt i tjenesteordning for prosten slik vi så ovenfor (§2). Sirris finner i sin studie at prostene er opptatt av å være pastorale ledere som visjonsbærere i organisasjonen forpliktet på kirkens oppdrag (2019b, s.7). Her ser vi at det er ulikt syn på hvem det er som skal legge strategien for prostiet. Vi kan spørre; Er det biskopen, prosten eller den lokale soknepresten

som skal legge strategien? Jeg tror det er noe vi glemmer her, nemlig lokalmenigheten! Einar er inne på dette, og jeg tror han har et viktig poeng selv om han ikke nevner menighetsrådet direkte, men sier noe om at; «..det er viktig å respektere den lokale soknepresten som er den som primært skal stå i dialog med den lokale tradisjonen». Soknepresten sitter i menighetsrådet. Ut fra tjenesteordningen for menighetsprester (2017. §10) ser vi hvilket ansvar soknepresten har, «..pastoralt lederansvar og bidrar til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten». Einar nevner nettopp at prostene må ha en varhet for at det er forskjellige menigheter i prostiet og støtte den lokale soknepresten i møte med den.

Sirris trekker dette momentet inn i sin artikkel der han skriver at både prester og bispedømmeledelsen ser kjernevirksomheten i kirken som det som skjer i soknet (2018, s 43). Lokalmenigheten er nettopp grunnenheten i kirken, uten kirken og lokalmenigheten er det heller ikke en prestatjeneste. Disse er uadskillelig knyttet sammen (CA V, VII)

En av prostene trekker inn Sevat Lappegard som var prost i Sør-Østerdal prosti, 1992-2018. Han var en prost som var grunnleggende opptatt av folkekirketanken og våget å gi retning for det de skulle jobbe med i prostiet. Det var også i en tid der de var mange nye prester samtidig.

Det gav en retning for det vi skulle drive med i lokalsamfunnet. Det var viktig. En ting var at vi var unge og vi var formbare og sånn, men det gav jo mening. Det gav jo sånn gjengklang og respons i lokalmiljøet der man var, og det gav en overbygning over alt vi gjorde, både det å være fagteolog og være presten i bygda.

«Inntrykket mitt var at det også gav identitet og stolthet», kommenterer Børre. Nettopp denne folkekirketanken passer godt inn i Døving mfl.s beskrivelse av profesjonene: «Til gjengjeld forventer staten at profesjonene bruker sin kunnskap og sin stilling til samfunnets beste. Profesjonene forventes å sette egennytte til side og i stedet fremme fellesskapets interesser» (2016, s.33).

Men så fortsetter Børre; Han er bekymret for prestene sine som har for mye å gjøre. Han ønsker at de skal få frigjort litt tid til å tenke og studere og finne ut hva de har lyst til:

Vi har hatt enormt mye vakanser i x prosti. Det er vanskelig å være åndelig leder når ressursene er knappe. Åndelig eller pastoralt lederskap slik de f.eks fikk til i Sør-Østerdal er et sånt overskuddsfenomen der man har tid til å gå inn og utvikle ting. Realiteten i x slik det sikkert også er mange andre stede er at det nesten kan virke litt provoserende at lederen står der og insisterer at de skal ha tid til å gjøre og utvikle ting når de opplever at all tid er brukt opp når de har gjort det de er pålagt å gjøre.

Børre spinner videre på dette med strategisk tenkning som å slutte med noe for å finne noe annet istedenfor. Dette er noe han har snakket med prestene om. «Det er jo ikke akkurat åndelig ledelse, men kanskje det er det allikevel», sier han.

Arne er ikke med på gruppeintervjuet, men han får mulighet til å svare på dette spørsmålet. Åndelig lederskap handler om «å fortolke mot evangeliet, kirkas budskap inn i vår tid», sier han. Han utdyper dette enda mer ved å si;

«Det handler om forkynnelsen, det handler om relasjon, det handler om alt vi gjør. Det handler om at enhver leder må fortolke det man driver med i vår tid».

Jeg oppfatter dette som strategisk ledelse, men fra en litt annen vinkel. Åndelig lederskap, jeg tolker det her som åndelig ledelse, er altså ifølge Arne noe som gjennomsyrrer alt man gjør. Han tar dette opp på et overordnet nivå; Det handler om kirkens overordnede oppdrag om å forkynne kirkas budskap, evangeliet inn i vår tid slik vi også ser er hovedoppgaven til kirken ifølge bekjennelsesskriftene (CA VII). Dette samsvarer også med det som er hovedoppgaven for menighetsrådet slik vi så ovenfor: «...å vekke og nære det kristelige liv i soknet...» (Kirkeloven §9). Vi skal se at dette er noe vi kommet tilbake til videre nedover. Einar var også inne på dette ovenfor (4.1.1)

Det trengs visjoner for å lede en menighet, samtidig trengs det dømmekraft, skriver Carroll. Han mener det er viktig å øve opp begge disse egenskapene. Hvis man ikke har visjoner er det umulig å lede menigheten videre enn til status quo. Men hvis man ikke har dømmekraft og ikke er villig til å se konteksten man jobber i, vil det føre galt av sted, skriver Carroll. Dette er kjerneelementene i «Reflekterende ledelse» som er et begrep Carroll bruker (1991, s.125).

Børre tar nettopp tak i den konteksten prestene jobber i ved å stille spørsmålet om å gjøre nye prioriteringer ift. de oppgavene man skal gjøre: Å slutte med noe for å begynne med noe annet istedenfor. Det handler nettopp om reflekterende lederskap. Det samme kan vi si om refleksjonene Dina og Carl gjør omkring det å ta pulsen på den tradisjonen man er i: «Ta pulsen på det som skjer der og ikke forkynne foreningskristendom liksom». Hun sier at det er viktig å se på: «Hva er landskapet her, hva er spiritualiteten, hva er tradisjonene?». Arne løfter dette opp til det som er kirkens overordnede oppgave: Forkynne evangeliet inn i vår tid. Det handler om å lære av egen og andres erfaring ved å reflektere midt oppi situasjonen, skriver Carroll videre; bringe visjon og dømmekraft sammen (s.147). Dette ser vi tydelig i eksempelet over der Børre forteller om en totalt forskjellig kirkevirkelighet fra det Carl og Dina snakker om.

Carroll hevder også at for en kristen leder skal man vurdere situasjonen i dialog med Skriften. Dette kan være krevende, det er sjelden klare svar. Carroll siterer 1.Kor.13.12 der det står; «Nå ser vi i et speil i en gåte» (s.153). Vi ser at alle prostene er opptatt av å reflektere inn i den konteksten de er satt i. Einar trekker også inn viktigheten av å støtte den lokale soknepresten som er den som primært skal stå i dialog med den lokale tradisjonen. Og så sier han videre: «Men jeg tenker jo at han har behov for støtte fra en prost i dette. Og prosten må ha en varhet for at det er forskjellige menigheter i prostiet».

Vi ser her at prostene er opptatt av å ta pulsen på den tradisjonen de står i og at det er viktig å lytte til og støtte den lokale soknepresten. Samtidig se på hva som er vårt overordnede ansvar som kirke.

4.1.4 Ønsker å bli hørt på av biskopen

Prostene tar også opp dette med å være en del av biskopens ledergruppe. De forteller at de får høre av biskopen at de er det. Likevel synes de dette er utydelig. Det er mer en talemåte enn en realitet, sier de. Det er stor enighet om at de er lojale mot biskopen og at de utøver sin ledelse på vegne av denne. Einar sier til slutt: «Det tror jeg biskopen opplever også. Men grunnen til at jeg av og til blir litt frustrert over at vi er biskopens ledergruppe, er kanskje at jeg ville forvente å bli hørt litt mer på».

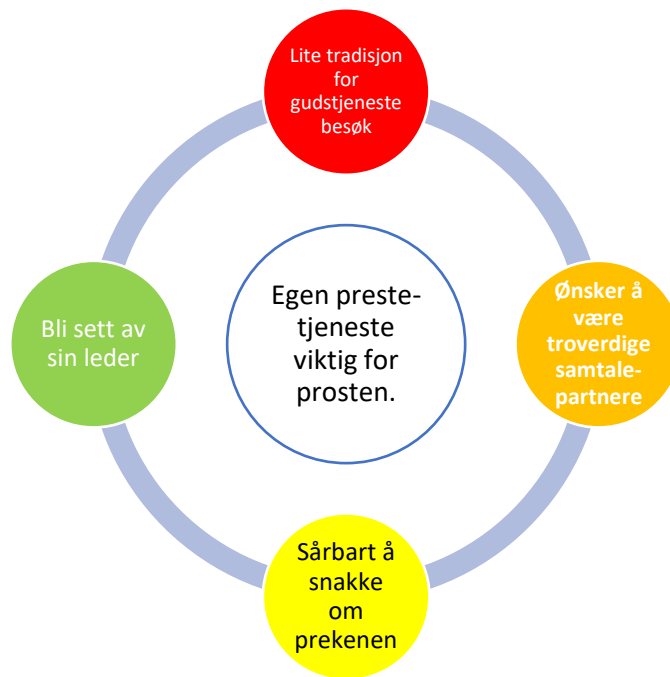
I sin studie finner Sirris at biskopen understreket at prostene var hans ledergruppe ute, mens ledergruppen inne var administrasjonen ved kontoret. (2018, s.37-38). Prostene gir uttrykk for at de ønsker å bli hørt litt mere på av biskopen, men det er en positiv vinkling og de gir uttrykk for sterk lojalitet.

4.1.5 Oppsummering

I 2.4 har jeg prøvd å lage en definisjon av begrepet åndelig ledelse utfra teorien som er presentert; Vi kan oppsummere dette med å si at prosten gjennom å være ordinert prest og ved å bistå biskopen i hans tjenesteutøvelse, er åndelig leder. La oss oppsummere de funnene jeg nå har gjort opp mot denne definisjonen. Den overordnede oppgaven for enhver prest og for en åndelig leder og prost vil være å fortolke evangeliet, kirkas budskap inn i vår tid slik vi har sett en av informantene har formulert det. Det åndelige er ikke avgrenset til en egen sfære slik Carl opplevde i sin oppvekst. Slik jeg oppfatter disse prostene er åndelig ledelse noe man hele tiden har i bunn. Som prost er man i tjenesteordningen tillagt mange forskjellige oppgaver som også har med administrativt ansvar å gjøre. Men dette administrative ansvaret vil hele tiden veves sammen med det som har med det åndelige å gjøre. Dette stemmer med funnene jeg her har gjort. Viktigheten av å støtte den lokale soknepresten som kjenner den lokale konteksten understrekes også. Dette vil jeg si samsvarer med det tilsynet prostene er tillagt på vegne av biskopen. Informantene sier samtidig at det man bruker tida på signaliserer man hva som er viktig. I grisgrendte strøk, med store vakanser, kan det handle om hvilke oppgaver man skal prioritere som prest når man blir tvunget til det. Jeg tenker at det er prostens oppgave å støtte og veilede de lokale prestene og menighetsrådene inn i den situasjonen de står i. Prostene sier også noe om at de savner å bli hørt på som biskopens ledergruppe. Dette er et viktig funn jeg vil ta med videre i drøftingen.

La oss videre se hvordan prostene utøver sin ledelse

Figur 2: Figuren viser oversikt over viktige funn som angår prostens gudstjenestebesøk, se under.



4.2 Hvordan utøver prostene faglig ledelse av prestedtjenesten ved å se til forvaltning av Ord og Sakrament?

Jeg vil i det følgende se på prestens fagledelse. Jeg har valgt det mest sentrale området av prestens tjeneste som er gudstjenesten. Jeg ønsker å se hvordan prostene følger opp dette. Jeg vil først se på rutine for dette, hvor ofte det skjer (4.2.2). Så vil jeg se på hvordan det gis respons (4.2.3). Deretter vil jeg se på hva innholdet i responsen er (5.2,4) og til sist vil jeg se på prestens egen prestedtjeneste (4.2.5).

Ser vi på ordinasjonsloftet for prestene ser vi at hovedoppgaven for prester er å forrette gudstjenester; Forkynne Guds ord klart og rent på grunnlag av Bibelen og kirkens bekjennesskrifter og forvalte sakramentene etter de ordninger som er gitt (CA V). Vi har ovenfor, i Sirris (2018) funn sett at prestene etterlyser at prostene kommer på gudstjenestebesøk, og gir faglig respons (s.38, 42). Ifølge tjenesteordning for proster kan vi tolke det slik, at dette nettopp er en av prestens kjerneoppgaver, som en del av det å bistå biskopen i dennes tjenesteutøvelse (Tjenesteordning for proster, 2017, §1) og ved å se til forvaltningen av Ord og sakrament (§5).

For å kunne se til forvaltningen av Ordet som vil si forkynnelsen, særlig i gudstjenesten og forvaltning av sakramentene, dvs. dåp og nattverd, må prosten se prestene i ledelsen av gudstjenesten, altså foreta gudstjenestebesøk. Her er vi tilbake på individuelle intervju.

La oss se litt nærmere på dette

4.2.1 Lite tradisjon for gudstjenestebesøk

Mange steder er det lite tradisjon for at prosten har kommet på gudstjenestebesøk; altså at prosten besøker en gudstjeneste som en del av menigheten (tilhørerne) for å se presten i aksjon. Arne forteller at han ved et gudstjenestebesøk hører presten si at det var første gangen det skjedde på de ti årene han hadde vært der. For Einar er dette med gudstjenestebesøk en ganske fremmed tanke. Han synes ikke dette er naturlig å gjøre:

«Det hadde vært å reise mange mil og det ville oppleves som om jeg kom for å inspisere».

Mange steder har det ikke vært tradisjon for at prosten har kommet på gudstjenestebesøk uten at han har en rolle i gudstjenesten. Prosten har i sin rolle mange anledninger der han er med i gudstjenesten; ved kirkejubileer, innsettelse og avskjeder av prester. I tillegg har alle proster prestetjeneste som en del av sin tjeneste (Tjenesteordning for prostene, 2017, §7). Noen må også stille opp som vikar ved vakanser eller sykdom. Andre faktorer er geografiske avstander og antall prester man er leder for. Det er da ikke så mange søndager til overs for å ta slike gudstjenestebesøk. Det synes som om dette kommer nederst på prioriteringslista for mange.

Noen proster har ansvar for spesiell oppfølging av enkelte som er under veiledning for å få godkjenning som prest, eller av utenlandske prester. Børre forteller at han har flere prester han følger opp: «Der går jeg på gudstjeneste for å teste litt hvordan de gjør ting som en del av vegen fram til evalueringsnemda». Frida forteller også at hun har utenlandske prester hun følger opp.

Både Børre og Frida er proster i store prostier på landet med lange avstander og mye vakanser. Begge forteller at de får altfor liten tid til gudstjenestebesøk og at det blir tilfeldig. Frida sier: «Jeg opplever at jeg får med meg alt for lite av gudstjenestene der jeg bare dukker opp. Man skal jo ikke dukke opp som kontroll. Så jeg sier ofte ifra».

Vi ser at dette med gudstjenestebesøk kommer nederst på prioriteringslista for de fleste prostene. Det er interessant å se at oppfølging av de utenlandske prestene får de tid til. Det er sannsynligvis fordi det er lagt opp rutiner for dette. Her pekes det på et potensiale det er mulig å gjøre noe med. Jeg spør meg ut fra dette om dette er noe det burde vært lagt opp rutiner for. Jeg kommer tilbake til dette i kapittel 5.

4.2.2 Bli sett av sin leder

Dina ser gudstjenestebesøket som en naturlig del av sin tjeneste ved å følge opp prestene. Om formålet for besøket nevner hun det å støtte og veilede. Hun sier: «Gi tilbakemelding på det som er den viktigste delen av prestejobben». Arne sier at formålet med dette er å bidra til refleksjon over praksis: «Hva har vi gjort her, hvordan var det?»

Prostenes gudstjenestebesøk består i at de er der som en del av menigheten. Ved andre anledninger som vi har sett ovenfor har de en rolle i gudstjenesten. Prostene er også vikar rundtom i prostiet. Einar ser det å være vikar som en mulighet til å bli kjent med de forholdene som prestene lever under. Prostene skiller også på når de er på offisielt gudstjenestebesøk og når de er vanlig deltaker. Frida sier: «Der jeg bor går jeg til gudstjeneste som privatmenneske». Noe av det samme sier Einar.

I Sirris (2018) funn etterlyser prestene faglig respons (s.38,42). La oss se på hvordan den faglige responsen er etter gudstjenestebesøkene. Arne som opplevde at prestene var helt uvant med dette, forteller at bare det at han har vært der har vært nok; Det at prestene har blitt sett, at de har blitt bekreftet! At det skal være et element av evaluering har nok vært

ganske fjernt for dem, sier han. Derfor har han begrenset kommentarene etterpå til å si noe om det han synes har vært fint. Dette går også igjen hos de andre. Noen sier at hvis det er ting de virkelig må ta opp, venter de med dette til senere. Frida sier: «Hvis det er noe alvorlig tar jeg det aldri rett etter gudstjenesten. Det er ikke tiden og stedet. Men det er ikke ofte jeg har gjort det altså». Børre sier:

Jeg kan være på en gudstjeneste som jeg ikke liker noe særlig, valgene som blir tatt og måten det blir snakket på, valg av salmer. Det er så langt fra hvordan jeg ideelt sett synes det burde vært gjort. Men det er ikke tvil om at han som har gjort det er veldig fornøyd, og han har gjort akkurat sånn som han ønsker. Da tenker jeg at det ikke er noen tvil om at prestens rolle er å støtte og oppmuntre og si at; Dette her er veldig bra!

Arne sier at det blir lite kvalitetsvurdering i det han sier. Han er veldig forsiktig i det han sier, særlig om prekenen: «Noen ganger har jeg sagt at det eller det gjorde inntrykk på meg. Eller det eller det kjente jeg godt igjen». Dina sier: «Det er både en støtte og bekreftelse av presten, bli sett av sin leder, mange gruer seg litt til det, men ønsker det også. Alle prestene forteller at de responderer på en eller annen måte etterpå. Noen kommer innom prestesakristiet (rom i kirka der presten forbereder seg), andre sender en oppmuntrende tekstmelding.

Vi ser at det først og fremst dreier seg om å oppmuntre og inspirere. Dette svarer også til det som etterlyses i Diakonhjemmets evaluering av prostereformen der mange prester sier de er opptatt av prestens personalledelse. De er opptatt av en prost som «ser dem», som gir oppmuntring og motivasjon (Stifoss-Hansen mfl., 2013, s.73). Det samme finner Sirris: I sin studie finner han at prostene ser det som sitt hovedoppdrag å motivere og inspirere prestene. Samtidig å veilede dem (2019b, s.8). Det skal vi se mer på i neste avsnitt. Vi ser hos alle prostene at de ser sitt hovedoppdrag som å motivere og inspirere prestene. Det å se presten i den viktigste delen av hans tjeneste og gi oppmuntring på dette. Det etterlyses faglig respons, men vi ser her at responsen rett etter gudstjenesten har begrenset

seg til oppmuntring og støtte. For prestene har det vært nok. De har opplevd «å bli sett» av sin prost. Noe som i seg selv var viktig for dem.

Men hva da med den faglige oppfølgingen?

4.2.4 Sårbart å snakke om prekenen

Arne gir uttrykk for at bare det at han har vært der har vært nok. Børre er også veldig forsiktig med det han sier, selv om han nok har mye han kunne ha sagt.

Når det gjelder oppfølging av de utenlandske prestene uttrykker Frida at også det først og fremst dreier seg om å gi anerkjennelse. Børre gir uttrykk for at han synes det er vanskelig å veilede, han sier: «Dette er i veldig liten grad et objektivt fag der det er riktige måter å gjøre ting på». Dina er den eneste som har satt oppfølgingen av gudstjenestebesøket i system, Arne har gjort det til en viss grad. Dina knytter dette til medarbeidersamtalen. Hun avtaler et gudstjenestebesøk enten i forkant eller etterkant av medarbeidersamtalen. Da er det enten rollen som liturg eller helst som predikant som er tema. I etterkant av gudstjenestebesøket har hun gjerne en prat med presten: «Kanskje ikke en veldig formell samtale, men en slags type tilbakemeldingssamtale».

Dette svarer også til Sirris funn om de tradisjonelle kontaktpunktene mellom prost og prest: Han finner at de regelmessige prestesamlingene og den årlige medarbeidersamtalen er selve navet i kontakten mellom prest og prost. Han finner at prosten ses på som en sparringspartner og kollega. Det var ingen ønsker om kontroll eller styring, men om en utfordrer og veileder. (2018, s.34, 38). Jeg finner da at denne prosten har evnet nettopp dette, å bruke den innarbeidede medarbeidersamtalen til tilbakemelding etter gudstjenestebesøket. Ut fra det hun sier ser vi at dette skjer etter avtale mellom prest og prost. Da er det rollen som liturg eller helst predikant som er tema sier hun, ikke veldig formelt, men en tilbakemeldingssamtale, sier hun

I sin studie finner Sirris at prostene forteller om et vell av arbeidsoppgaver og at det ikke finnes noen oppskrift på hvordan man skal gjøre jobben. Prostene ser det som sitt hovedoppdrag å motivere og inspirere prestene. Samtidig å veilede dem, skriver Sirris. (2019b, s.8). Det er akkurat dette jeg oppfatter at Dina gjør her ved å veilede sine prester. Hun finner sin egen måte å gjøre dette på.

Arne er opptatt av evaluering som en del av rutinen i området der han er, trosopplæringstiltak, gudstjenester. Han sier:

Det er jo lett å snakke om; ble gudstjenesten for lang eller skulle vi gjort ditt eller skulle vi gjort datt, men det er jo ikke lett å begynne å snakke om prekenen f.eks. Det er ganske touchy opplever jeg altså.

Jeg spør: Hvorfor er det det? Arne svarer: «Fordi prestenes identitet ,eller min egen identitet, er jo veldig knyttet til hva jeg formidler. Opplevelsen av å få det til eller ikke handler mye om respons på forkynnelsen vår. Så det snakker vi ikke mye om».

Arne inkluderer også seg selv i dette. Han forretter selv gudstjenester og vet hva han snakker om. Jeg tenker at her er vi ved kjernen av hva dette handler om. En dyp respekt for de utfordringene presten møter som liturg og predikant, altså i ledelsen av gudstjenesten.

Sirris finner også at prestene ønsker at prostene viser interesse og er proaktiv, men for mye kontakt ble oppfattet som kontroll og ble av informantene oppfattet som truende ifht. deres autonomi (2018, s.34). Døving mfl. finner at nettopp ønsket om autonomi er noe som kjennetegner profesjonene (s.45). Dette kjenner jeg igjen i mitt materiale. Jeg tenker det også kan være noe av grunnen til at prostene er tilbakeholdne med hvordan de følger opp prestene etter gudstjenestebesøk, og at de ikke prioriterer dette slik Einar uttalte: «Det hadde vært å reise mange mil og det ville oppleves som om jeg kom for å inspisere». Arne forteller også at det er liten tradisjon for å samtale om det som går utover det rent praktiske: På prostilagsmøtene prøver han å innføre en runde med «Hvor er vi nå?» Han sier det er påfallende hvor vanskelig det er å snakke om personlige ting. Han beskriver hvordan han opplever det:

Siden sist har vi hatt x antall gudstjenester og bla bla bla... men å snakke om hvordan vi har det er jo nesten helt umulig. Det er det ingen tradisjon på. Hva vi lykkes med, ikke lykkes med, hvordan vi opplever ting.

Men så forteller han om forrige prostilagsmøte der en av prestene forteller om noe han er personlig berørt av. «Da var vi i nærheten av noe av det jeg ønsker med den runden», sier han. Dette bekrefter Sirris funn av at prostene var opptatt av å styrke prestene og støtte dem i deres selvstendighet som profesjonsutøvere (2019b, s.7) Ovenfor ser vi at både Børre og Arne har noen tanker om dette. Børre opplever i veiledning av utenlandske prester at han strever med å finne formen på dette. Jeg tolker det som at dette også er en utfordring i møte med presteskapet ellers og deres gudstjenester. Arne gir også uttrykk for at det er vanskelig å få til en samtale som går dypere enn det rent prosaiske.

Vi ser at prostene strever med å finne den riktige formen på dette. Det er vel kanskje også noe av grunnen til at det er lite rutiner på dette. Sirris finner at oppgaver som gjelder administrasjon er tydeligere definerte oppgaver enn det som gjelder det pastorale (2019b, s.9-11). Da vil det gjerne være de administrative oppgavene som blir prioritert i hverdagen. Døving mfl. skriver at det er vanskelig å utvikle standarder og retningslinjer for hvordan hvert enkelt tilfelle som profesjonsutøver skal behandles. Det er nettopp dette som karakteriserer profesjonsledelse skriver de. I prestatjenesten vil vi kalle det pastoralt skjønn der man må ta vurderinger i den enkelte situasjon (2016, s.36). De praktiske utfordringene i møte med dette kommer jeg tilbake til i kap.5

Prostene har en dyp respekt for de utfordringene presten møter som liturg og predikant, altså i ledelsen av gudstjenesten. Her tenker jeg vi er ved kjernen av hva dette handler om og det leder oss over i hva prostene tenker om sin egen profesjonsutøvelse eller prestatjeneste.

4.2.5 Ønsker å være troverdige samtalepartnere for prestene

De fleste prostene forteller at for dem er det å ha prestedtjeneste viktig. De må ha en del prestedtjeneste pga vikarbehov, men det er mer enn det. Einar holder slik vi har sett ovenfor frem det å bli kjent med prestenes arbeidsforhold, som en begrunnelse for sin prestedtjeneste i prostiet, i tillegg til at han dekker behov for vikar.

Det er også interessant å se hva Carl sier som har veldig mange prester i prostiet, og har måttet gjøre harde prioriteringer i hva han bruker tida til. Likevel har han ganske mange begravelser og en god del gudstjenester. Han sier: «Og jeg holder hardt tak i prestedelen av tjenesten». Dette bekrefter Døving mfl.s funn som introduserer begrepet «Hybridleder» som også er et viktig begrep hos Sirris (2.5.3) der man har to identiteter samtidig, både som profesjonell og som leder. Mange ledere fortsetter med oppgaver fra sin profesjon (s.46-47)

Vi har sett at forkynnelsen er noe prostene synes er krevende å snakke med prestene om. Hva tenker prostene selv om sin forkynnelse? Når det gjelder prostenes forkynnelse forteller de om forskjellig motivasjon for dette. Børre forteller at det er han som leder gudstjenesten på prestesamlingene. Han ønsker ved sin forkynnelse å utfordre forkynnerbegrepet og komme i dialog med prestenes måte å forkynne på. Han forteller også at det er han som leder gudstjenesten på prestesamlingene som de har ca en gang i måneden. Prestene sier at de ønsker å høre hans forkynnelse. «Men jeg synes at de skal være i dialog med den og høre den og at det kan vise at det er flere måter å forkynne på, utforske forkynnesrommet».

Arne sier han gjerne skulle prekt oftere for prestene. For ham er det mer enkeltsamtaler med prestene. Han forteller at prestene regelmessig kommer innom, ringer eller tar kontakt på andre måter for en prat.

Carl forteller at når de har prostigudstjeneste er det alltid ham som preker. Han har også en stor del av gudstjenestene på prestesamlingene med prestene. Carl holder frem sin egen erfaring med å høre sjefen forkynne og på den måten få høre hva som er viktig for lederen.

«Min måte å drive åndelig ledelse på er å selv være en forkynner og likeens de temaene jeg løfter opp. Der ligger det også et element av åndelig lederskap. På den måten prøver jeg å gjøre synlig hva jeg tenker er viktig». Det Carl her sier om å vise åndelig lederskap ved å gjøre synlig hva han tenker er viktig, bekrefter Sirris funn av hva en god prost er, som visjonsbærere i organisasjonen forpliktet på kirkens oppdrag (2019b, s.7). Carl gir et eksempel fra en felles pinsedagsgudstjeneste der han forteller noe ganske personlig fra sin familie, om en bestefar som tar seg av onkelen som er rusmisbruker. «At presten også skal våge å by på seg selv, være personlig i sin forkynnelse. Det var en refleksjon jeg gjorde i den forbindelsen. Carl tenker at han med sin forkynnelse blir et eksempel på hvordan ting kan gjøres».

Både Børre og Carl bruker altså her sine egne prekenes for å komme i dialog med, og som eksempel på, prestens måte å preke på. Det vitner om en dyp respekt for prestenes egen måte å løse prekenoppdraget på slik som Carl sier til slutt i sitatet over: «For det går ikke an å komme til en prest og si, sånn skal du gjøre tingene». Prostene representerer et stort spekter av hvilke tema de er opptatt av i sin forkynnelse, som prestskapet ellers.

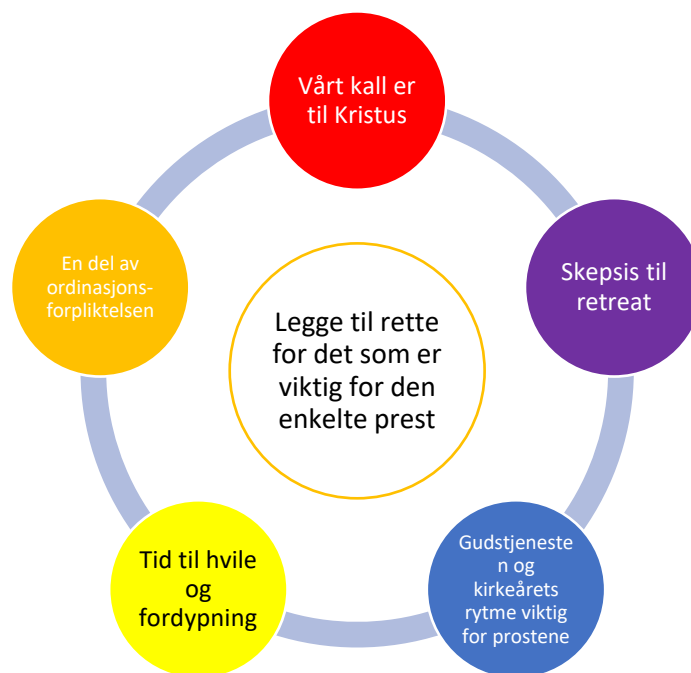
Ved at prostene selv har prestetjeneste vil de være en oppdatert og kvalifisert samtalepartner for prestene i teologi og prestetjeneste, slik Sirris skriver (2018, s.37-38). Ved at prostene preker ved ulike samlinger, våger de også å vise sårbarhet ved det å være predikant, og blir dermed troverdige samtalepartnere for prestene. Carls utsagn bekrefter også dette; en dyp respekt for prestens selvstendighet i sin profesjonsutøvelse. «For det går ikke an å komme til en prest og si, sånn skal du gjøre tingene».

4.2.6 Oppsummering

Vi ser at gudstjenestebesøk kommer nederst på prioriteringslista for de fleste prostene. Når de har vært på slike besøk, ser vi at responsen rett etter gudstjenesten har begrenset seg til oppmuntring og støtte. For prestene har det vært nok. De har opplevd «å bli sett» av sin prost. Noe som i seg selv var viktig for dem. Prostene viser en dyp respekt for de

utfordringene presten møter som liturg og predikant, altså i ledelsen av gudstjenesten. Ved at prostene selv også preker ved ulike samlinger, våger de også å vise sårbarhet ved det å være predikant og blir dermed troverdige samtalepartnere for prestene. Sirris (2018) finner at prester etterlyser at prosten kommer til kirke for å gi respons på prekenen (s.38) for å se til forvaltningen av Ordet og sakramentene, slik prosten er pålagt i sin tjenesteordning (§5). Ut fra funnene presentert ovenfor ser vi at prostene delvis svarer på denne utfordringen.

Figur 3: Figuren illustrerer mine funn av hvordan prosten legger til rette for at prestene kan ivareta sitt åndelige liv



4.3 Hvordan tilrettelegger prosten for at prestene kan ivareta sitt åndelige liv?

Presten skal ifølge ordinasjonsløftet også ivareta sitt åndelige liv. Jeg ønsker å finne ut hvordan prosten legger til rette for at prestene kan gjøre det. For å gå enda dypere inn i dette begynte jeg med å spørre prostene hvordan de ivaretar sitt eget åndelige liv (4.3.1). I de to neste punktene (4.3.2 og 4.3.3) spør jeg hvordan de tilrettelegger dette for prestene.

4.3.1 Gudstjenesten og kirkeårets rytme som kilder for det åndelige livet

Til sist i ordinasjonsløftet avlegger presten et løfte om; «-at du også selv av hjertet legger vinn på å leve etter Guds ord, og i studium og bønn trenger dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter» (Kirkelige handlinger, 1992, s.169). Ordinasjonsløftet sier her noe om at tjenesten trenger langt utover det som er vanlig å forvente i arbeidslivet.

Prestetjenesten er noe mer. Det handler også om den enkelte prests forhold til Gud.

For å få en dypere forståelse av hva prostene tenker om dette spurte jeg dem hva som er deres egne kilder til åndelig fordypning. Jeg fikk veldig forskjellige svar. For to av prostene var retreat (se 2.3.1) noe de så som et behov. Flere uttrykte også skepsis til dette. Det skal vi komme tilbake til nedenfor. Arne forteller derimot om retreat som en viktig kilde til åndelig fordypning i sitt liv: «Jeg må ha en årlig retreat, også fordi ettervirkningene er ganske store. Da kommer jeg inn i en sånn bønnerytme som varer ganske lenge og så 'fader' det på en måte ut». Børre er skeptisk til å skulle møte Gud i stillheten. For ham er det møtet mellom det åndelige og det sekulære i litteraturen som gir åndelig påfyll. Dina forteller at for henne er gudstjenestelivet og tidebønnene viktig:

Det er nok det å være utøvende i gudstjenesten: Det å synge, det å be i gudstjenestene er kanskje de viktigste kildene til å kjenne at her får jeg noe. For meg er det større hvile å være i sangen eller bønnen i kirkerommet.

Frida forteller om salmer som en viktig del av spiritualiteten. Carl holder frem kirkeårets rytme og arbeid med tekstene i pastoralforeningen på det ukentlige tekstverkstedet: «Det hjelper meg å holde tak i kirkeårets rytme. Selv om jeg ikke har noe prekenoppdrag så er jeg der så sant det er overhodet mulig. Det er en veldig viktig kilde, tenker jeg, en sånn kontinuerlig greie.». Einar sier noe av det samme. Samtidig nevner han

bibelgruppefelleskapet han og kona er med i der de deler livet med hverandre og ber for hverandre.

Prekenarbeid og kirkeårets rytme er noe som går igjen hos de fleste. Ut fra materialet ser vi at de fleste prostenes spiritualitet er nært knyttet til gudstjenesten, prekenarbeidet og kirkeåret. Dette er veldig interessant bakteppe for hvordan prostene møter prestene på dette punktet. Samtidig er det veldig interessant å se hvor prostene finner sine kilder til åndelig påfyll og hvor forskjellige de er.

Dette er andre funn enn det Kaufman (2011) gjør i sin forskning. Riktignok har jeg intervjuet proster og hun har intervjuet prester, men jeg synes likevel dette er interessant. Hun finner at «Å preke kan oppleves tappende, både profesjonelt og personlig». Det også å ha Gud som arbeidsgiver nevnes av en informant som krevende. Kaufman refererer til boka *Veivisere* av Malm (2007) der han er opptatt av viktigheten av å søke Gud for egen del, ikke for å ha noe å forkynne. I boka *Fri til å tjene* skriver han noe av det samme. I tillegg sier han: «Fokus er ikke hva dette betyr, men hva som berører meg» (2019, s.168). Videre skriver Kaufmann at som prest forholder man seg til Bibellesning, bønn og gudstjenestefelleskap hele tiden. Selv om prestene verdsetter dette sier de likevel at de kjenner et behov for åndelig fordypning for egen del (2011, s.136). I funnene jeg har presentert ovenfor ser vi det motsatte. Vi ser at det er nettopp i kirkeårets rytme, ved det ukentlige tekstverkstedet, som utøvende i gudstjenestefeiringen og i prekenarbeidet at de fleste prostene har sine viktigste kilder til åndelig fordypning. Arne som er den som gjerne drar på retreat finner også stor glede i prekenarbeidet. Dette er det kontinuerlige. Retreat er noe som skjer en gang i året. Han sier:

Det mest oppbyggelige er mine egne prekener. Det er ikke nødvendigvis fordi de er så veldig gode. Det er prosessen med å jobbe med en tekst, la den rive og slite i meg, Og så; Hva skal formidles av dette da? Det synes jeg er kjempespennende.

Vi må nok også ta med i bildet her at det er forskjell på prest og prost. For prosten er det å preke, det å ha gudstjenester en mindre del av jobben. For dem kan nok dette være en avveksling fra lederjobben. Dette bekrefter funnene til Døving mfl. (2016) fom å ha to identiteter samtidig, både som profesjonell og som leder. Mange fortsetter med oppgaver

fra sin profesjon (s.46-47, se også 4.2.5). Ut fra dette kan man kanskje slutte at man som prost finner hvile nettopp i profesjonsutøvelsen slik bl.a. Dina sier ovenfor. Det trenger ikke bety at man ikke lykkes som leder eller mistrives i denne rollen, men at det tross alt er i forkynnelsen, ved å være utøvende prest, man har sin identitet og profesjonstilknytning slik vi ser av Sirris funn ovenfor: «Først prest, så ledere». (2019b, s.7). Som en del av bildet her kan det også være interessant å se på hvor man er i livet. I Kaufmans utvalg skriver hun at hun har en variert alderssammensetning (s.96). I min studie vil jeg anta at gjennomsnittsalderen er høyere siden proster vanligvis er i den midterste og øvre delen av aldersspennet for prester slik tilfellet er i min studie (3.3.1). Dette blir antagelser, men jeg vil anta at prester som har vært lenge i tjeneste og er erfarne, slik de fleste proster er, finner en annen hvile i å være i teksten og liturgien enn det yngre gjør. Men dette er antagelser og tilhører en annen studie. Jeg tror likevel at det at prostene har sin identitet og uttrykker en slik kjærlighet til prestedtjenesten har noe å si for hvordan de møter prestene på dette. Det har vi også sett ovenfor. Det kommer også frem av modellen over.

Vi har nå sett at det er i kirkeårets rytme, det ukentlige tekstverkstedet, som utøvende i gudstjenestefeiringen og i prekenarbeidet, at de fleste prostene har sine viktigste kilder til åndelig fordypning.

La oss videre se på hvordan prostene møter prestene i å ivareta ordinasjonsløftets forpliktelse om åndelig fordypning.

4.3.2 Tid til hvile og fordypning

Flere ser oppmuntring til hvile som viktig. Børre forteller at han er opptatt av at prestene skal sette av tid til selvstudium når de setter opp arbeidsplanene sine. Han sier: «Det handler om at de skal få tid til å hvile huet litt». Dina sier: «Man må inspirere til å sette av noen dager sånn at det blir noe man har med seg gjennom arbeidsåret». Nettopp dette med fordypning og ro er noe prostene ser at prestene trenger:

Arne forteller at han får melding fra prestene om at de får altfor liten tid til forberedelse. Dette er en bekymring han vil melde inn i sin årsrapport, sier han. Prekenarbeidet er ikke noe man bare gjør sånn ved siden av alt annet. Det krever fordypning, sier han. Einar er opptatt av den allmenne forberedelsen. Flere knytter det mot tjenesten. De ser behov for denne fordypningen i forberedelsen til det å forkynne. Det ser vi både i det Arne og Einar sier. Dette svarer til det Nouwen skriver i sin lille bok: *The living reminder* fra 1966. Han skriver at vi har falt for fristelsen til å skille preketjenesten fra spiritualiteten og tjeneste fra bønn: «Bønn er en luksusgreie vi gjør på fritiden eller når vi drar bort på retreat» (s.12). Vi ser at prestene er opptatt av at fordypningen skal bli noe prestene tar tid til i det daglige. Einar sier «Den allmenne forberedelse; at man har en åndelig refleksjon enten man vasker opp eller trimmer også. Uten at det er arbeidstid...Det kan fremelskes. Snakkes om». Alle lytter til det Einar sier. Børre innvender at dette ikke er noe som kan pålegges. Einar bruker uttrykket; Det kan fremelskes.

Nouwen skriver også om betydningen av å ta tid til å la Guds ord få bevege seg fra hodet til hjertet for at det skal bli en del av oss. Dette krever tid i grubling og meditasjon eller drøvtygging slik det står i Salmenes bok, skriver han (s.68). Vi ser at prestene er opptatt av denne dimensjonen ved tjenesten og ønsker å legge til rette for det.

Einar sier:

Så er det jo den tiden man setter seg ned for å jobbe konsentrert. Det som kommer da er jo avhengig av om man har levd med dette gjennom uka, reflektere ikke bare over skriften, men over livet også. I lys av skriften.

Arne utdyper dette videre: Han forteller om en opplevelse fra studietiden der de besøkte Karsten Isachsen;

Prekenene blir til i spenningen mellom teksten, eget liv og det samfunnet vi er en del av. Så snakket han om; Finn dynamikken! Hvor er spenningen her? Enten med teksten eller teksten og mitt liv eller teksten og samfunnet rundt. Og det å kunne gjøre det krever tid altså, til fordypning: Det er det daglige.

Begge snakker om dette å leve i dynamikken mellom skriften, samfunnet rundt og eget liv over tid, altså drøvtygge på teksten slik Nouwen snakker om. Dette er noe de ønsker å formidle til prestene.

Prostene er opptatt av at prestene skal finne tid til hvile og fordypning, for egen del, men også for prekenarbeidet. Nouwen skriver om betydningen av å ta tid til å la Guds ord få bevege seg fra hodet til hjertet for at det skal bli en del av oss.

4.3.3 Skepsis til retreat

Magnus Malm (2019) holder fram Jesus som forbilde når det gjelder hovedkilden for en kristen leder, nemlig bønnen. Jesus gikk ofte til et ensomt sted for å be (2019, s.247, Mark.1.35-39, Joh.12.23-26, Joh.15.1-2 mfl.) Han hevder også at for en åndelig leder er sjelesorg eller åndelig veiledning et ubetinget behov. Malm er også opptatt av Den årlige retreaten (se 2.3.1): «Den er et udiskuterbart krav for at jeg skal kunne verne mitt indre liv så det ikke drukner i det offentlige» (s.116), sier han. Denne tradisjonen har sine røtter helt tilbake til ørkenfedrene skriver den anglikanske presten kenneth Leech (2001, s.136). Jeg utfordrer prostene nettopp på disse tankene til Malm (se 2.6.2).

Frida forteller at hun er opptatt av å støtte sine prester på det de får noe utav i sitt eget åndelige liv. Alle hennes prester går i arbeidsveiledning, mens andre går i sjelesorg eller åndelig veiledning, om det er det de har behov for (se 2.3.1). Carl oppmuntrer til arbeid med bibeltekster som vi ovenfor har sett er det som gir ham åndelig påfyll (4.3.1), men han er også opptatt av å finne det som treffer hver enkelt: «Hvor er kildene dine, hvor er det du får påfyll?» sier han til sine prester. Einar sier: «Jeg prøver å gjøre dette på en forsiktig, respektfull måte. Jeg spør dem hva som er viktig for dem for å ta vare på sitt åndelige liv». Dina sier mye av det samme. Hun stiller spørsmålet:

Hvor har du ditt sted og hvordan kan jeg legge til rette for at du får utvikle deg og holde ved like ordinasjonsløftet? Jeg ville like det sjøl tror jeg hvis min prost nærmet seg meg på det individuelle og ikke kollektivt.

Hun tar utgangspunkt i det hun selv ville trenge og egne erfaringer. Dina nevner som et skrekkeeksempel en opplevelse fra x bispedømme der alle prestene i bispedømmet ble sendt samtidig på stille retreat: «Det var helt skrekkelig! Jeg har tenkt at sånn skal det aldri bli; Dra på retreat i tre dager uten å kunne snakke sammen og gå rundt og smile».

Her ble det ikke tatt hensyn til det individuelle behov. Flere proster har negative assosiasjoner ved dette med retreat. Noen blir nesten aggressive i det de sier, Carl bruker ordet «retreatvelde». Dette sier noe om at han har opplevd informasjon om retreat som massiv. Jeg skulle gjerne fått utdypet hva som egentlig lå i dette utsagnet. Videre assosierer han til sin oppvekst i et lavkirkelig miljø der det åndelige livet opplevdes som en tvangstrøye. Han er opptatt å møte sine prester individuelt, ikke tvinge på dem noe:

For noen passer ikke det retreatveldet! Bønneliv synes jeg er kjempekomplisert. Jeg har vokst opp i en lavkirkelig sammenheng sjøl. Jeg har vokst opp med det som en tvangstrøye. At det er en jobb som skal gjøres. Jeg er veldig forsiktig med å formane til personlig andaktsliv, til bestemte måter å gjøre tingene på. Jeg prøver å finne ut; Hva er dine kilder? Hva er det du får noe utav. Så avslutter han med å si: Dette her skal være en hvile! Ikke noe du skal få til.

Dette med retreat kan kanskje oppleves som en elitistisk greie slik han antyder her; «Noe du skal få til». Dette kunne det også vært interessant å spørre mere om. Han avslutter med å si at «Dette skal være en hvile.»

Noen av prostene sier at de oppmuntret til retreat selv om de ikke har sansen for det selv. Børre sier at han ser at det er veldig mange som har stor glede av retreat, stillhet og åndelig veiledning. Han trekker her inn et nytt moment som jeg ikke har spurt om eller lagt vekt på, med bruk av retreat som avkobling for slitne eller utbrente prester. Når prester har det litt tøft spør han dem om de har vurdert å dra på retreat eller gå til åndelig veiledning. «Det er det jeg har hørt at man skal gjøre», sier han. Han sier at han egentlig ikke har noen tro på dette og innrømmer at han kommer her i konflikt med sin egen overbevisning i det han sier. Om han selv skulle gi en anbefaling utfra sin overbevisning om hvordan de skulle få det bedre, få åndelig påfyll, sier han: «Jeg ville anbefale samtaler, kanskje pubtur med noen

andre prester og kanskje sitte og prate om interessante åndelige spørsmål eller andre ting. Jeg tenker at det er i dialogen og relasjonen at de interessante tingene oppstår».

Dette vitner om en enorm lojalitet selv om man egentlig ikke har trua på dette. Det er interessant. Det vitner også om en dyp respekt for at vi er forskjellige, at vi har forskjellig veg inn i dette. Børre sier:

Majoriteten av prester har tydeligvis veldig sansen for dette, også bispemøtet. Jeg er veldig lojal mot det, men jeg har ingen indre overbevisning om at det funker. I min verden er det sånn; Det er fint å dra på retreat, men i enerom finner du kun deg sjøl. For meg framstår det som noe helt absurd.

Selv om Carl også er skeptisk til retreat legger han til rette for at hver prest skal finne sin veg. I medarbeidersamtalen spør Carl: «Hva er dine kilder til fornyelse... Jeg sier ikke; Hvordan står det til med bønnelivet ditt?», ler han.

Uten at det blir sagt direkte her antydes det stor respekt for at man har forskjellige behov. Vi ser ovenfor (4.3.1) at prostene har en helt annen opplevelse av det å skulle forkynne og forberede seg til en gudstjeneste enn det Kaufman finner hos prester. Som jeg skrev ovenfor tror jeg at dette har noe å gjøre med at forkynnelsen og det å stadig skulle formidle noe er en mindre del av prostenes tjeneste, enn det er for prestene som hele tiden har en ny pretekst og en ny gudstjeneste å forberede. Jeg vil tro at prostene har dette i bakhodet når de formidler til prestene at de må finne hva som er deres kilder til fornyelse slik bl.a Carl sier. Prostene opptre derfor også lojalt mot det som blir gitt av tilbud, bl.a om retreat. Kaufman finner at prestedtjenesten er noe som angår hele livet. Personlig integritet er avgjørende, finner hun. I tider der man går gjennom en eller annen personlige krise er det særlig krevende å preke på en overbevisende måte. (s.136) Nettopp da kan tilbud om retreat være på sin plass slik Børre og også noen av de andre antyder. Tilbud om retreat har nok ofte vært brukt nettopp på denne måten, men det kommer jeg ikke mer inn på her.

Jeg spør også prostene om hvordan det er å snakke om slike tema. Einar sier at det ofte er enklere å ta tak i de ytre rammene: «Man skal være forsiktig med å blande rollen som arbeidsgiver og sjelesørger, men likevel tenker jeg at medarbeidersamtalen er en del av den allmenne sjelesorg, omsorg for hele mennesket». Arne sier at det er veldig ulikt i hvilken

grad prestene er vant med å snakke om åndelige ting. Han tror det handler om møte mellom ulike tradisjoner: Folkekirketradisjonen og den indrekirkelige tradisjonen. Han kommer også inn på dette med oppfatningen av at åndelighet er noe man skal få til.

Prostene setter også ord på at det å snakke om det åndelige er noe man må regne med som prest. Det er en del av jobbforpliktelsen. Det er likevel et tema man møter med varsomhet. Einar er opptatt av at man som arbeidsgiver kan kreve at man oppfyller de gitte avtaler og forpliktelser. Han sier at Ordinasjonsforpliktelsen tilhører en annen kategori.

Frida sier: «Ellers tenker jeg at det må legges til rette for at alle ordinerte prester får ha et åndelig liv. Og det er ikke bare et privat ansvar. Det er også arbeidsgivers ansvar».

Arne: «Jeg tenker jo at det er et jobbkrav. Av hjertet legger vinn på, det er jo litt voldsomt da. Men du gjør ikke jobben din hvis du ikke legger vinn på».

Einar legger vekt på at man må vise respekt for at det er forskjellige måter man kan ivareta dette på. Det åndelige livet handler om mer enn om vårt private åndelige liv. Det er en del av ordinasjonsløftet og jobbforpliktelsen vår.

Prostene er veldig tydelige på at de ønsker å legge til rette for det som passer for hver enkelt prest. Mange har ikke sansen for retreat, men de oppmuntrer likevel til dette og ønsker å legge til rette for det.

4.3.4 Vårt kall er til Kristus

Arne forteller om boka, *Lammets tänkn* av Magnus Malm som gjorde inntrykk på ham da han leste den. Malm skriver om forskjellen på kallelsen og sendelsen. «Han snakker om at kallet vårt er til Kristus. Sendelsen det kan være så mye rart, en prest eller en kristen kan være en Jesu disippel i veldig mange sammenhenger», sier han.

Malms siste bok *Fri til å tjene* tar opp mye av de samme tankene som Arne her nevner. Malm sier at det handler først og fremst om et kall til Jesus, ikke til tjeneste (2019, s.58). Han er

opptatt av at den som er kalt, er kalt til å følge ham, til troskap. Derfor er det heller ikke den som er kalt som er ansvarlig for resultatene. I det ligger vår store frihet, skriver Malm (s.74).

Arne forteller om da han var studentprest; «Jeg traff mange med en sånn vestlandsk kristendomsforståelse der; vil Gud at jeg skal studere historie eller engelsk. «Gud har ein plan med ditt liv, ein plass berre du kan fylla» Utrolig dårlig teologi spør du meg! For det er mange plasser vi kan fylle. Men det er kallelsen vi ikke kan gå på akkord med».

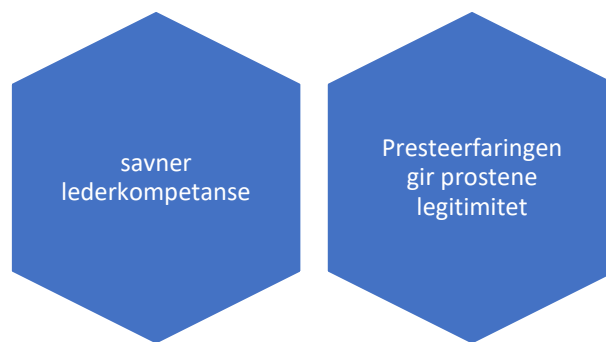
Kall er et stort tema som handler om noe mer enn en jobbforpliktelse. Det handler om hele livet. Men som vi har sett ovenfor så gjør også prestedtjenesten det. Den står i skjæringspunktet mellom jobb og privatliv. Carroll siterer i sin bok J. Fletcher som finner i en studie at for menigheten handler autenticitet for en prest om «å leve evangeliet», «ha både hode og hjerte», «være mann av både Gud og verden» (s.189). Dette er noe av de samme tankene vi ovenfor har presentert av Nouwen (1966) Han skriver også om betydningen av å ta tid til å la Guds ord få bevege seg fra hodet til hjertet for at det skal bli en del av oss (s.68).

Arne mener at for prester er vårt forhold til Gud det grunnleggende for vår tjeneste og for kirkens fremtid. Han sier «Slaget står ikke primært om hva du skal du gjøre som prest, men om vi får til den egne fordypningen i troen og i livet. Det er der slaget står om kirkens veg fremover».

4.3.5 Oppsummering

Vi har nå sett at det er i kirkeårets rytme, det ukentlige tekstverkstedet, som utøvende i gudstjenestefeiringen og i prekenarbeidet at de fleste prestene har sine viktigste kilder til åndelig fordypning. Prestene er opptatt av at prestene skal finne tid til hvile og fordypning, for egen del, men også for prekenarbeidet. Nouwen skriver om betydningen av å ta tid til å la Guds ord få bevege seg fra hodet til hjertet for at det skal bli en del av oss. Arne mener at for prester er vårt forhold til Gud det grunnleggende for vår tjeneste og for kirkens fremtid. Prestene er veldig tydelige på at de ønsker å legge til rette for det som passer for hver enkelt prest. Mange har ikke sansen for retreat, men de oppmuntrer likevel til dette og ønsker å legge til rette for det. De innrømmer også at dette er noe det ikke er så enkelt å snakke om, men som de likevel ser er et arbeidsgiveransvar.

Figur 4: Figuren viser funn utfra spørsmålet om hvilken kompetanse som kreves for å være leder for prestene



4.4 Hvilken kompetanse kreves for å være leder for prester?

Dette var et av temaene som ble tatt opp i gruppeintervjuet og et tema som engasjerte de fire prestene som var med på dette. Jeg har ovenfor (2.4) prøvd å gi en definisjon av hva åndelig ledelse er utfra sentrale dokumenter for prestens ledelse, tidligere forskning og faglitteratur. Jeg fant da at presten er åndelig leder gjennom den rollen han har som ordinert prest, helst med presteerfaring. Videre spurte jeg prestene hvordan de definerer åndelig ledelse. Kort oppsummert sier de at dette er noe som ligger i bunn av alt presten gjør (4.1). Med bakgrunn i dette skal vi nå se på hvilken kompetanse proster mener kreves for å være leder for prestene.

Vi lever i en tid der kirkeordning og fremtidig ledelsesstruktur diskuteres. Prestene snakket om dette ut fra sine erfaringer. Børre er den som hele tiden kommer med små brannfakler inn i debatten. Siden prestene er så forskjellige og har så forskjellig virkelighet der de jobber, fra en stor by til landsbygd blir også dette en debatt som blir ganske representativ for norsk kirkevirkelighet tror jeg. Samtalen handler om hva fagledelse er (4.4.1), at det er viktig å ha

kjent på kroppen hva prestejobben består i (4.4.2) og at dette også gir legitimitet (4.4.3). Savnet av lederkompetanse blir trukket inn (4.4.4) og evnen til å prioritere oppgaver (4.4.5)

4.4.1 Kirkevergen mangler fagkompetanse

Prostene hiver seg engasjerte inn i dette temaet. Carl starter med å nevne et eksempel fra sykehuset der han kjenner den administrerende direktøren. Han hadde ikke selv helsefaglig utdanning, men kom likevel med et innspill angående dette: «Han ble møtt med veldig stor skepsis og hadde veldig liten troverdighet på det han leverte, selv om det han leverte var greit nok». Dette bekrefter Døving mfl.s funn av at lederens kompetanse og profesjonsbakgrunn har betydning for hvilken respekt lederen får som person innad i organisasjonen, men også trolig utad skriver de (2016, s.48). Denne lederen som ikke hadde helsefaglig utdanning ble altså møtt med skepsis.

Børre innvender: «Må det være en teolog, må man ha presteerfaring? En diakon eller en kateket eller for den saks skyld en kantor». Dette er et betimelig spørsmål inn i denne settingen. I eksempelet ble det nevnt helsefaglig utdanning. Børre spør om det ikke er nok at man har erfaring og kompetanse innen virksomheten. Når han får tenkt seg litt om ser han at det kan være viktig å være teolog ifht. de spørsmålene man står oppi. Carl har en annen vei til presteyrket enn teologien og sier at det er mange måter å være teologisk fagperson på.

Sirris referer videre til Døving mfl. som skriver at «fagledelse innebærer profesjons-utdanning og -praksis som grunnlag for å gå inn i ledelse av profesjonen og relatert virksomhet». Han skriver videre at særlig i Norden står faglederidealet sterkt. I kunnskapsorganisasjoner har fagledelse fått en renessanse, skriver han. Dette sikrer lederen legitimitet blant medarbeidere med høy ekspertise. Han mener videre at særlig ideell sektor, som kirken tilhører, anser kontekstuelle faglig kompetanse som sentralt for ledere (2018, s.28-29). Med dette som bakteppe er det interessant å se hva Carl nevner som savn av faglig ledelse i den andre arbeidsgiverlinja (se 2.1) Dette oppleves også som et savn hos kirkevergen, sier han. Han sier ikke hvilken utdanning kirkevergen har, men sier:

Jeg synes at både erfaringen og faget er viktig. Begge disse momentene opplever jeg er veldig savnet hos en kirkeverge i møte med diakonen. Kirkevergen sitter hverken med erfaring om deres arbeidshverdag eller er i stand til å gi dem faglig påfyll.

Frida kommer med et konkret eksempel fra sitt prosti:

Jeg har hatt masse gruppeveiledning og fagsamlinger med trosopplærere og diakonimedarbeidere. Og har faktisk skriftlig avtale med alle kirkevergene på at jeg kan hente dem ut på fagsamlinger i deres arbeidstid. Og det synes kirkevergene er veldig bra, for det trengs.

Hun nevner at dette er særlig utfordrende på bygda der man ofte ikke har faglærte diakoner og trosopplærere. Da er det viktig å ha noen man kan komme til og noen man kan samtale med kontinuerlig, sier hun. Her ser vi at prosten tar dette fagansvaret i overensstemmelse med kirkevergene. Man kan også spørre seg om det ikke var naturlig at den lokale soknepresten tok dette ansvaret.

Vi ser at det er et ønske om faglig ledelse for fellesrådsansatte i kirken. Ved samarbeid mellom kirkeverge og prost eller sokneprest er dette mulig.

4.4.2 Presteerfaringen gir legitimitet

Frida nevner et praktisk eksempel fra sin arbeidshverdag for å illustrere nødvendigheten av å kjenne presteyrket: «Jeg har noen danske prester som aldri har gått med dødsbud. Hvis jeg ikke visste hva det var av erfaring, hvordan skulle jeg da kunne klare å lære dem opp og sikre at det arbeidet ble godt?»

Her har vi et eksempel på kompetansebegrepet som Sirris skriver om. Det finnes ikke i tjenesteordningen skriver han, men er likevel relevant som ledelsesforventning. Han refererer til Linda Lais definisjon av kompetanse: «De samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål». Det er nettopp dette Frida setter ord på i eksempelet ovenfor. Nettopp gjennom sin lange presteerfaring har hun tilegnet seg kunnskap og erfaring om hva det vil si å gå med dødsbud og hvordan dette bør gjøres. Dette handler altså om atskillig mer enn

personavhengighet. Det handler om person, rolle, ledelse og oppgaver sammen konkluderer Sirris i teorikapittelet i sin artikkel (2018, s.31). Profesjonelle kan bruke sin ekspertise til å gjøre vurderinger ved å bruke sine profesjonelle briller, skriver Carroll.. Det handler om refleksjon i handling (1991, s.150) slik vi ser i eksempelet ovenfor. Han skriver at det reflekterende lederskapet ikke er en monolog, men en dialog hvor teorier og teknikker kommer i dialog med andres erfaringer og den kristne historie. På den måten får vi hjelp til å se sammenhenger og utvikle oss (s.173). Slik kan også prestens erfaringer som profesjonsutøvere med presteerfaring komme i dialog med prestenes erfaringer. Dina sier nettopp at hun opplever at det er presteerfaringen som gir henne legitimitet overfor prestene: «At jeg vet noe om hvordan de har det. Og hva de står i. Det tror jeg er genuint knyttet til presteerfaringen og ikke så mye virksomheten som sådan». Einar sier noe om hvordan han som kjenner deres prestehverdag kan være faglig leder for prestene; «For prestene handler det om å være med og gi dem håp og mot og styrke og alt det de trenger for å stå i en krevende jobb». Disse funnene bekrefter Sirris funn som finner at prestene satte pris på presten som en dyktig profesjonell som kan veilede og samtidig en kvalifisert samtalepartner. Han trenger ikke være ekspert, men en sier «må ha kjent på kroppen hva vi står i» (2018, s.37-38). Det er altså viktig for prestene at deres leder har presteerfaring

Vi ser altså her at presteerfaringen gir legitimitet som leder for prestene.

4.4.3 Savner lederkompetanse

Dina trekker inn et annet moment i dette med presteerfaringen som vi bruker som et argument:

Men tror du ikke at noe av grunnen til at vi lener oss på vår presteerfaring er at den er viktig i vår prosteutøvelse, er fordi det er det eneste vi har. **Fordi det** er ikke etterspurt noe annen kompetanse eksplisitt for å kunne bli prost.

Carl trekker dette litt videre og sier: «Jeg tenker at faget ledelse er ganske neglisjert i prosteutøvelsen. Det er ganske vilkårlig hva slags påfyll man får etter hvert. Det er en stor svakhet». Disse to prostene som begge har lang erfaring, er proster i byen med stort ansvar

og har fortsatt har mange år igjen av yrkeslivet. De tør å sette spørsmålstegn ved hvilken kompetanse proster bør ha. Det er interessant. De mener proster bør være prester, men de ser også behovet for lederkompetanse.

Ingen av prestene krevde formell lederkompetanse av prosten, men de forventer erfaringskompetanse, finner Sirris. Han finner også at bispedømmeledelsen etterlyser ledererfaring (2018, s.42), men hva med lederkompetanse? Han finner videre at prostene ikke har sin identitet som ledere, men som «en som gjør lederoppgaver» og at det ikke er samsvar mellom identitet og rolle hos prostene (2019:b, s.9-11).

Jeg stiller meg spørsmålet om denne manglende identiteten som leder har med manglende lederkompetanse slik Carl etterlyser: «Hvis det ikke fungerer i det daglige. Det er da prestene virkelig mistrives.».

Carl etterlyser mer kompetanse på ledelse for proster. I det prostiet han er nå har det vært flere sammenslåinger. Dette gjør også at han har fått mye større sekretærhjelp. Det betyr at han har måttet gi fra seg ansvar, prioritere:

Jeg var livredd for å miste kontrollen ved å overgi alt til sekretærene. De synes det var kjempeskummelt til å begynne med. Noe skjærer seg, men veldig mye går bra. Hvis man våger å ta spranget, kanskje fordi man er nødt slik det var i mitt tilfelle, så ligger jo vegen åpent for noe annet.

Ved at han gav fra seg administrative oppgaver, det meste som har med TID (se 2.5.4) å gjøre, reiseregninger og gravferdsturnus, fikk han mulighet til å gå inn i andre oppgaver. Sirris hevder at hybridledere ikke kan unngå å måtte gjøre grunnleggende lederoppgaver, selv om identiteten er i profesjonen (2019b, s.9-11). Carl har altså gjort harde prioriteringer ved å gi fra seg administrative oppgaver, men han sier at det ikke alltid har vært sånn. Carl har tidligere vært prost på landet: «Jeg opplevde meg mye mer som administrator tidligere. Nå opplever jeg at jeg er mye mer personalleder og faglig leder enn det jeg var». Carl har tatt grep for å bli mer fagleder. Han knytter også personalledelse til dette. For ham henger henger fagledelse og personalledelse sammen og er ikke motsetninger slik Sirris hevder: «Ansvaret for arbeiderne vinner over profesjonen». Etter å ha intervjuet proster gir Sirris i sin studie en definisjon på hva en god prost er, slik jeg også har nevnt tidligere. Han finner at en pastoral leder er opptatt av kirkens egenart i motsetning til administrasjon. De er også

opptatt av pastorale ledere som visjonsbærere i organisasjonen, forpliktet på kirkens oppdrag (2019b, s.7).

Nettopp det å være visjonsbærer i organisasjonen poengterer Arne:

Hvis dette med åndelig lederskap handler om å fortolke den kristne tro inn i vår tid så er det jo helt åpenbart at det må være en teolog, eller en med tung kirkefaglig bakgrunn, som må lede prestedtjenesten. Det er jeg ikke lenger et sekund i tvil om»

Vi er tilbake der vi startet, hva kirkens oppgave er: Å fortolke den kristne tro inn i vår tid som kirkens grunnleggende oppgave. For å være en troverdig leder for prester er det nødvendig at det er en teolog, eller en med tung kirkefaglig utdanning. Det etterlyses også lederutdanning for proster.

4.4.4 Oppsummering

Vi ser at prostene uttrykker et ønske om faglig ledelse i hele kirken. Ved samarbeid mellom kirkeverge og prost er dette mulig. Disse funnene bekrefter Sirris' funn som viser at prestene setter pris på prosten som en dyktig profesjonell med erfaring, som kan veilede, og samtidig være en kvalifisert samtalepartner (s.37-38). Siden dette er åndelig ledelse må det være en teolog som leder prestedtjenesten.

| Definisjon av Åndelig ledelse | Faglig ledelse; se til forvaltning av Ord og sakrament | Ivaretagelse av prestenes åndelige liv | Kompetanse krav |
|---|--|--|-------------------------------------|
| Ligger i bunn av alt man gjør | | Legge til rette for det som er viktig for den enkelte prest | Presteerfaringen gir legitimitet |
| "Hadde det vært biskopen hadde man kalt det tilsynet" | Egen preste-tjeneste viktig for prostene. | Gudstjenesten og kirkeårets rytme som kilder for prostenes åndelige liv | Savnes leder-kompetanse, |
| Prestemangel og store avstander en del av virkeligheten | Lite tradisjon for gudstjenestebesøk | Tid til hvile og fordypning for prestene | |
| Støtte den lokale soknepresten | Bli sett av sin leder! | Skepsis til retreat | |
| Ønsker å bli hørt av biskopen | Stor respekt for sårbarheten som forkynner | En del av ordinasjons- forpliktelsen | |
| Fortolke kirkas budskap inn i vår tid | Ønsker å være troverdig samtalepartner | Vårt kall er til Kristus | |

Figur 5: totaloversikt over funn basert på figur 1-4

4.5 oppsummerende drøfting

Formålet med oppgaven var å finne ut hva proster tenker om seg selv som fagledere/åndelig ledere og hva denne ledelsen består i. Målet med oppgaven var å bidra til refleksjon blant proster om hva fagledelsen består i, og bevisstgjøring på dette. Problemstillingen er:

Hvordan forstår og utøver prostene sin rolle som åndelig leder av prestedtjenesten?

Forskningsspørsmålene er:

1. **Hvordan forstår proster begrepet åndelig ledelse?**
2. **Hvordan utøver prostene faglig ledelse av prestedtjenesten ved å se til forvaltning av Ord og Sakrament?**
3. **Hvordan tilrettelegger prostene for at prestene kan ivareta sitt åndelige liv?**
4. **Hvilken kompetanse mener prostene kreves for å være leder for proster?**

Jeg vil nå gi en oppsummerende drøfting av mine funn ved å ta for meg forskningsspørsmålene og vise til funnene i tabellen ovenfor.

4.5.1 Hvordan forstår prostene åndelig ledelse?

Ligger i bunn av alt man gjør

Informantene sier at åndelig ledelse handler om nesten alt og ligger i bunn av alt man gjør, og begrunner det ved å trekke inn teologien; Jesus var sann Gud og sant menneske. Dette har jeg illustrert i figur 1 ved å sette dette premisset i midten.

Hadde det vært biskopen hadde man kalt det tilsynet

Prostene ser sin ledelse nært knyttet til biskopens ledelse. En informant sier: «Hadde det vært biskopen hadde man kalt det tilsynet». Sirris finner at prosten er den som er tettest på prestene, selv om det er biskopen som formelt står for tilsynet (2018, s.38). Mine funn bekrefter Sirris funn. Dette er et stort tema man gjerne kunne gått dypere inn i.

Prestemangel og store avstander

I mitt materiale har jeg også valgt å ta med proster som er i områder med mange vakanser siden dette er en viktig del av kirkevirkeligheten i dag. Spesielt en prost opplever det som en hån når det snakkes om prioritering av oppgaver, når prestene opplever at all tid er brukt opp når de har gjort det de er pålagt å gjøre. Likevel finner jeg at det handler om åndelig lederskap å hjelpe prestene til å se hva som skal kuttes ut til fordel for noe annet.

Støtte den lokale soknepresten

Jeg finner at prosten som åndelig leder er leder på vegne av biskopen ved å løfte frem kirkens overordnede mål. Samtidig tar prosten den konteksten man er satt i på alvor ved å lytte til og veilede den lokale soknepresten som kjenner lokalmenigheten. Lokalmenigheten

er nettopp grunnenheten i kirken, uten den er det heller ikke en prestedtjeneste. Disse er uadskillelig knyttet sammen (CA V, VII)

Fortolke kirkas budskap inn i vår tid

Det handler om kirkens overordnede oppdrag om å forkynne kirkens budskap, evangeliet inn i vår tid slik vi også ser er hovedoppgaven til kirken ifølge bekjennelsesskriftene (CA VII). Det handler om å lære av egen og andres erfaring ved å reflektere midt oppi situasjonen, skriver Carroll; bringe visjon og dømmekraft sammen (1991, s.147). Informantene snakker nettopp om å ta pulsen på den tradisjonen man er i. For mine informanter er denne virkeligheten ganske forskjellig. Det har jeg ovenfor redegjort ganske grundig for (4.1.3)

Ønsker å bli hørt av biskopen

Det er stor enighet blant prostene om at de er lojale mot biskopen og at de utøver sin ledelse på vegne av denne. I sin studie finner Sirris at biskopen understreker at prostene er hans ledergruppe ute, mens ledergruppen inne er administrasjonen ved kontoret. (2018, s.37-38). Prostene gir i gruppeintervjuet uttrykk for at de ønsker å bli hørt litt mere på av biskopen, men det er en positiv forventning og de gir uttrykk for sterk lojalitet.

4.5.2 Hvordan utøver prostene faglig ledelse av prestedtjenesten ved å se til forvaltning av Ord og Sakrament?

Lite tradisjon for gudstjenestebesøk

Min oppgave ble delvis til for å prøve å svare på Sirris (2018) funn av at prestene etterlyser at prosten kommer på gudstjenestebesøk og gir faglig respons (s.38, 42). Ifølge tjenesteordning for proster ser vi at å se til forvaltningen av Ord og sakrament (§5) er en av prostens kjerneoppgaver. På denne måten bistår prosten biskopen i dennes tjenesteutøvelse (Tjenesteordning for proster §1). Dette er det liten tradisjon for blant mine informanter.

Bli sett av sin leder

Når prostene er på gudstjenestebesøk ser de det som sitt hovedoppdrag å motivere og inspirere prestene. For prestene har det vært nok. De opplever «å bli sett» av sin prost. Dette svarer til funn i Diakonhjemmets evaluering av prostereformen som finner at det etterlyses en prost som «ser dem», som gir oppmuntring og motivasjon (Stifoss-Hansen mfl., 2013, s.73).

Ønsker å være troverdig samtalepartner

Jeg finner også at prostene strever med å finne formen på gudstjenestebesøkene og hvordan tilbakemeldingen og samtalen skal være i etterkant. Dette henger nok også sammen med tradisjon for autonomi blant prestene, at det ikke har vært tradisjon for gudstjenestebesøk og at for mye kontakt av noen ble oppfattet som kontroll. Dette stemmer også med Sirris og Døving mfl.s funn (Sirris 2018, s.34, Døving mfl. s.45).

Egen prestetjeneste gjør at man har stor respekt for sårbarheten som forkynner

Prostene forretter selv gudstjenester og preker, en tjeneste de har dyp respekt for, og som betyr mye for dem. Særlig sårbarheten ved å preke poengteres. Derfor har de også dyp respekt for å snakke med prestene om prekenen. Dette er et viktig funn som sier noe om prosten som fagleder med dyp forståelse for den tjenesten han skal veilede prestene i.

4.5.3 Hvordan tilrettelegger prosten for at prestene kan ivareta sitt åndelige liv?

En del av ordinasjonsforpliktelsen

Til sist i ordinasjonsløftet er ordlyden; «-at du også selv av hjertet legger vinn på å leve etter Guds ord, og i studium og bønn trenger dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter» (Kirkelige handlinger, 1992, s.169).

Gudstjenesten og kirkeårets rytme som kilder for prostenes åndelige liv

Jeg spør først prostene om deres egne kilder til åndelig påfyll. Det skal vise seg at dette er veldig forskjellig. Det som går igjen er at det er kirkeårets rytme, det ukentlige

tekstverkstedet, som utøvende i gudstjenestefeiringen og i prekenarbeidet, at de fleste prostene har sine kilder til åndelig fordypning.

Tid til hvile og fordypning for prestene

Fordypning og hvile er noe prostene ser at prestene trenger. De er også opptatt av at prestene får for liten tid til forberedelser: Prekenarbeidet er ikke noe man bare gjør sånn ved siden av alt annet; Det krever fordypning, sier de.

Legge til rette for det som er viktig for den enkelte prest

Prostene er opptatt av denne dimensjonen ved tjenesten, og ønsker å legge til rette for det. De er opptatt av å legge til rette for at prestene kan finne sin veg til fordypning. Dette svarer til det Henri Nouwen skriver om betydningen av å ta tid til å la Guds ord få bevege seg fra hodet til hjertet for at det skal bli en del av oss (1966, s.68).

Skepsis til retreat

Jeg presenterte for informanten Malms (2019) tanker fra boken *Fri til å tjene* der han anbefaler en årlig retreat: «Den er et udiskuterbart krav for at jeg skal kunne verne mitt indre liv så det ikke drukner i det offentlige» (s.116). Flere av prostene har en negativ innstilling til retreat, mens andre opplever dette veldig verdifullt. Alle anbefaler likevel dette siden det er en kjent oppfatning at mange har glede og nytte av retreat.

Vårt kall er til Kristus

En av informantene mener at for prester er vårt forhold til Gud det grunnleggende for vår tjeneste og for kirkens fremtid. Han sier «Slaget står ikke primært om hva skal du gjøre som prest, men om vi får til den egne fordypningen i troen og i livet. Det er der slaget står om kirkens veg fremover». Malm sier at det handler først og fremst om et kall til Jesus, ikke til tjeneste (2019, s.58).

4.5.4 Hvilken kompetanse mener prostene kreves for å være en leder for prester?

Jeg spør prostene i gruppeintervjuet om det er nødvendig at man som leder for prestene er teolog eller har presteerfaring. Det ble stort engasjement rundt dette spørsmålet.

Det er stor enighet om at den som skal være leder for prestene bør være prest eller ha tung kirkefaglig bakgrunn. Dette bekrefter Døving mfl. funn av at lederens kompetanse og profesjonsbakgrunn har betydning for hvilken respekt lederen får som person (2016, s.48).

Kirkevergen mangler fagkompetanse

Fagkompetanse nevnes som et savn hos kirkevergen i oppfølging av eksempelvis trosopplærere og diakon. Jeg finner at i samarbeid mellom kirkeverge og prost eller sokneprest er dette mulig.

Presteerfaringen gir legitimitet

Prostene sier at det er presteerfaringen som gir dem legitimitet blant prestene. «At jeg vet noe om hvordan de har det. Og hva de står i. Det tror jeg er genuint knyttet til presteerfaringen, og ikke så mye virksomheten som sådan» sier en av prostene og kommer med eksempler på dette. Dette bekrefter også Sirris funn (2018, s.37-38).

Savnes lederkompetanse

Et siste moment som trekkes frem av to av informantene, er savnet av lederkompetanse. De tør å sette spørsmålstegn ved hvilken kompetanse proster bør ha. De mener proster bør være prester, men de ser også behovet for lederkompetanse.

5 Konklusjon

La oss til slutt se på forskningsspørsmålet og se om jeg har klart å svar på dette:

Hvordan forstår og utøver prosten sin rolle som åndelig leder av prestedtjenesten?

Jeg finner at prosten gjennom sin ordinasjon og tjenesteordning er åndelig leder for prestene i prostiet. Ut fra tjenesteordningens formuleringer forstår jeg prostens fagledelse som åndelig ledelse. Prosten utfører sin tjeneste på vegne av biskopen slik det er formulert i tjenesteordningen (Tjenesteordning for proster, 2017, §1) ved å løfte frem kirkens overordnede mål, og ved å se til forvaltningen av Ord og Sakrament.

Derfor kan vi si at prosten er åndelig leder av prestedtjenesten, gjennom sin ordinasjon er han kalt til å lede.

Ut fra mine funn ser jeg at det er det behov for å jobbe med gudstjenestebesøk. Kanskje en gruppe av proster kunne sette seg ned og lage en mal for hvordan man kan følge opp dette. Det er også noe man gjerne også kunne snakke om på de lokale prestesamlingene; Hvordan ønsker prestene at prostens oppfølging skal gjøres? På prostemøter og Arbeidsveiledning for proster kunne dette også med fordel vært tema. Som vi ser i intervjumaterialet er dette et følsomt tema, der prosten kommer presten nær på et veldig sårbart område. Samtidig er dette et av de mest sentrale områdene i prestens tjeneste. Av materialet ser vi at det er gjort vellykkede forsøk med å knytte gudstjenestebesøket til medarbeidersamtalen. Jeg tenker at dette handler om kjernen av det en prost skal drive med og at det bør prioriteres høyt.

«Hadde det vært biskopen hadde man kalt det tilsynet», sier en av informantene om prostens ledelse. Dette med tilsynet er et tema det gjerne kunne vært forsket på. Forholdet mellom biskopens og prostens ansvar inn i dette.

For at man som prest skal ha et budskap å formidle trenger man å la seg berøre. Presten må gies tid og anledning til la budskapet få bevege seg fra hodet til hjerte som Nouwen sier

(1966, s.68, Carroll (1991, s.189). Jeg tenker at dette er noe vi aldri må glemme som kirke, hva vårt budskap er, hva våre kilder er. Det er nødvendig å fortsette å stille prestene spørsmålet; «Hvor har du dine kilder, hva gir deg åndelig påfyll?» Dette er ikke en privatsak, men en del av ordinasjonsløftet og en del av det å være prest. Prostene skal fortsette å legge til rette for tekstverksteder i det daglige, retreat, pilegrimsvandring, sjelesorg og åndelig veiledning, slik at prestene får: «... tid til å la Guds ord få bevege seg fra hodet til hjertet for at det skal bli en del av oss» (Nouwen, 1966, s.68).

Vi har sett at retreat er noe flere av prostene er skeptiske til. Noen blir nærmest aggressive når vi snakker om det. Hvorfor denne aggresjonen mot noe som for andre er en kilde til fordykning og glede. Dette er et tema man gjerne kunne forske på videre på.

Hvem som skal være ledere i DNK er et aktuelt tema uten at man egentlig snakker så mye om det. I mitt materiale kommer det tydelig frem at vi trenger visjonsbærere som kan løfte frem det som er kirkens overordnede oppdrag. Min oppgave handler om hvem som skal være prestenes leder, men jeg tenker at vi trenger visjonsbærere for kirkens oppdrag i hele kirkens organisasjon.

I min studie etterlyses lederutdanning for proster. Dette er et viktig signal å sende videre: vi trenger å satse på lederutdanning som er tilpasset kirken. Vi trenger visjonsbærere. Prester har langt på veg den kompetansen som trengs for å være ledere. Får man lederutdanning i tillegg mener jeg de vil være de best kvalifisert lederne i kirken i fremtiden.

For å oppfylle oppdraget trenger vi å stå sammen i, ikke for å konkurrere mot hverandre, men for å utfylle hverandre. Vi er alle sammen lemmer på det samme legemet slik det står i 1.kor.12;

«Slik kroppen er én selv om den har mange lemmer, og alle lemmene utgjør én kropp enda de er mange, slik er det også med Kristus».

Litteraturliste

Bibelen, www.bibel.no

Carroll, C.W. (1991) *As one with authority. Reflective leadership in Ministry*. Louisville, Kentucky, USA: Westminster/ John Knocks Press.

Gudstjenestebok for Den Norske Kirke. Del II. Kirkelige handlinger. (1992) Verbum

Gunnarson, K.L. (2009) *Prosten-prestenes leder*. Masteroppgaver i verdibasert ledelse. VID, Oslo

Hansen, T.S. (2007): *Prosten som leder. Undersøkelser om endringer i prosterollen som følge av ny tjenesteordning*. Master i verdibasert ledelse. VID, Oslo

Huse, M. (2000) *Myter og realiteter: Om prestens lederoppgaver*. Prest og ledelse. Oslo: Verbum

Johannessen, A., Tufte, P. A & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (6.utg.) Oslo: Abstrakt forlag

Kaufman, T. Stangeland (2011) *A new old Spirituality? A qualitative study of clergy spirituality in the church of Norway. Dissertation of the degree PhD*. Oslo: Det Teologiske Menighetsfakultet

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Malm, M. (2019) *Fri til å tjene. Lederskap i Jesu fotspor*. Oslo: Verbum

Mæland, J.O(2000) *Konkordieboken. Den evangelisk-lutherske kirkes bekjennesskrifter*. Oslo: Lunde forlag

Nouwen, H.J.M. (1966) *The living reminder. Service and prayer in memory og Jesus Christ*. San Fransisco: Harper

Store norske leksikon: www.snl.no

www.retreater.no

Sirris, S. (2018) Coherent identities and roles? Hybrid professional managers' prioritizing of coexisting institutional logics in differing contexts. *Scandinavian Journal of Management*, Årgang 35 (2019), s.1-12. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2019.101063>

Sirris, S. (2018) Generalistledelse fremfor fagledelse i Den norske kirke? Forventninger til prosters kompetanse o ledelsen av prestedtjenesten. *Teologisk Tidsskrift*, Årgang 7 (nr.1), s.25-45. www.idunn.no

Sirris, S. (2019) "The pastors dilemma" revisited. Religious leaders connecting the spiritual and organizational realms through conceptual work. *Journal of Management, spirituality and religion*, <https://doi.org/10.1080/14766086.2019.1574599>

Stifoss-Hanssen, H., Angell, O.H, Askeland, H., Schmidt, U., Urstad, S., Kinserdal, F. (2013) *Ny organisering av prestedtjenesten («prostereformen») -evaluering*. Diakonhjemmet høgskole.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Tjenesteordning for proster (2016) [Lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2016-04-111815](http://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2016-04-111815)

VID vitenskapelige høyskole, www.vid.no

Vedlegg 1

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Hvordan forstår presten seg selv som åndelig eller pastoral leder?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hva presten tenker om sin rolle som åndelig eller pastoral leder. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Jeg er prost i Agder og Telemark bispedømme og i tillegg til full jobb er jeg student i faget Verdibasert ledelse ved VID vitenskapelig høyskole, Diakonhjemmet. I år skriver jeg min masteroppgave.

Jeg er interessert i å finne ut hva presten tenker om sin rolle. Det stilles krav til at presten skal være presteviet og helst ha presteerfaring. Samtidig kommer det stadig nye krav til administrative oppgaver. Man kan spørre seg om TID har vært med å endre prestens rolle som leder. Mange proster opplever at de har blitt for mye administratorer. Dette kommer frem i KIFO rapport fra 2014.

S.Sirris kaller i sin doktoravhandling presten for hybridledere der man samtidig er profesjonsledere og administratorer. Han skriver i doktoravhandlingen at presten er veldig bevisst sin pastorale identitet og har et ønske om å følge opp presten og menighetene: Være en samtalepartner og minne om hva som er kirkens kall. Likevel sier proster som har vært intervjuet at tiden ikke strekker til og at man ender som opp administrator.

Prosten er den som er tettest på prestene selv om det er biskopen som formelt står for tilsynet.. I tjenesteordning for proster står det.

§ 1. Prosten leder prestedtjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteutøvelse.

Jeg ønsker å finne ut hva prosten tenker om seg selv som åndelig eller pastoral leder: Hvordan gjøres dette i praksis. Hvordan følger prosten opp prestenes ordinasjonsløfte? Jeg ønsker bl.a. å undersøke hvordan prostestebesøk utføres og hva som gjøres.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

VID vitenskapelige høyskole er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker å intervju proster. Da vil jeg gjøre et strategisk utvalg. Jeg tenker meg å gjøre intervjuene i et annet bispedømme enn mitt eget og at jeg vil intervju 5-6 proster. Jeg ønsker å intervju både kvinner og menn representativt ifht. Kjønnsbalansen i kollegiet. Alder er også en variabel. Samtidig vil jeg se på hvor lenge de har vært i stillingen, få en variasjon på dette. Det vil også ha noe å si om man er i et lite eller stort prosti, by/land.

Jeg har vært i kontakt med stiftsdirektør i ditt bispedømme og fått tillatelse til å gjennomføre dette prosjektet og fått din kontaktinformasjon

Hva innebærer det for deg å delta?

Jeg ønsker å invitere deg til å være med på dybdeintervju. Det vil ta 60-70 min. Jeg vil bruke båndopptaker og transkribere intervjuet i etterkant.

Etter at jeg har gjennomført dybdeintervjuene ønsker jeg å samle dere som har vært med på dybdeintervjuene til et gruppeintervju på ca. en time, f.eks i forbindelse med et prostemøte

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke

samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Jeg vil bruke båndopptaker i intervjuene og transkribere dem etterpå. Jeg vil anonymisere svarene og lagre dem på en godkjent pc. Det er bare meg og min veileder Stephen Sirris som har tilgang til dataene.

Den som er intervjuet vil nok kunne kjenne igjen noen av sine utsagn i publikasjonen, men for andre vil det være vanskelig siden alle utsagn blir anonymisert i henhold til strenge forskningsetiske krav.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 4.mai. Båndopptakene og alle personlige opplysninger slettes når prosjektet avsluttes.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra VID vitenskapelige høyskole har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Prost I Aust-Nednes/student: Ragnhild E Floberg, tlf: 90065245, mail: ragnhild.e.floberg@gmail.com
- prosjektansvarlig ved VID vitenskapelige høyskole dr.Stephen Sirris, veileder tlf: 22451816, mail: stephen.sirris@vid.no
- Vårt personvernombud: <https://www.diakonhjemmet.no/kontakt-oss/ansatte/nancy-yue-liu/>
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Dr. Stephen Sirris
Prosjektansvarlig/veileder

Ragnhild E Floberg
prost i Aust-Nedenes/student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet **«Hvordan forstår prosten seg selv som åndelig eller pastoral leder?»** og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i dybdeintervju på 60-70 min.
- å delta i gruppeintervju på ca 60 min
-

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 4.mai 2020

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2

Mail til stiftsdirektør

Hei

Takk for hyggelig prat.

Jeg lurer på om 4, helst 5 proster i x kan tenke seg å være med på mitt forskningsprosjekt.

Det handler om å være med på dybdeintervju på ca en times varighet og deretter være med på et gruppeintervju på ca en time.

Tema er **«Hvordan forstår prosten seg selv som åndelig eller pastoral leder?»**

Jeg sender med et informasjonsskriv som kan deles ut.

Jeg ser for meg å ta intervjuene ifbm. Prostemøte i januar, 15.-17.januar.

Er det noen som lurer på noe er det bare å ta kontakt.

Med vennlig hilsen

Ragnhild E Floberg

Prost i Aust-Nedenes

Tlf; 900 65 245/ 371 99 526

Mail til utvalgte proster i X

Kjære prostekolleger i x!

Jeg forstod på x at dere har fått presentert prosjektet mitt på prostemøte og var positive til det.

Det er jeg veldig glad for!

Jeg tror jo selv at dette er en viktig og aktuell problemstilling.

Jeg har laget en liten presentasjon av prosjektet og din samtykke som jeg sender vedlagt.

Fint hvis dere får til å svare iløpet av uka, helst innen 9.des., om dere blir med og om tidspunktene passer.

Skriv dere gjerne på og trykk «send til alle».

Jeg ser for meg å bruke 13.-15.januar til intervjuer. Passer ikke disse tidene er det også mulig å finne andre tider. Jeg får låne et kontor på bispedømmekontoret så vi tar intervjuene der. De varer 60-70 min.

13.januar kl.10:

Kl.13:

Kl.15

14.januar kl.8.30:

Kl.10.30

Kl.13

Kl.15

15.januar kl.10*

Fellesintervju

*eller en annen tid vi blir enige om ut fra når møtet dere skal ha med bispedømmerådet er.

Ser fram til å høre fra dere!

Med vennlig hilsen

Ragnhild E Floberg

Prost i Aust-Nedenes

Tlf; 900 65 245/ 371 99 526

Vedlegg 3

Spørreskjema:

Spørsmål til hver enkelt:

1. Hva gjorde at du ble du prost? 10 min
2. Hva tenker du er dine hovedoppgaver som prost
3. Hva er dine kilder til åndelig fordypning?

§ 3. Prosten skal i samvirke med kirkelige råd og utvalg bidra til et godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet og bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte.

4. Hva tenker du om prostebesøket. Hva er formålet? 10 min
5. Si litt kort om hvordan du utfører prostebesøk?
6. Hva er din rolle ved besøk i menighetsråd og stab?
7. Handler dette om åndelig eller pastoral ledelse?

§5. Prosten skal se til at prestene i prostiet forvalter Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene.

8. Hvor ofte er du på gudstjenestebesøk? 10 min
9. Deltar du med liturgiske oppgaver eller er du en del av menigheten?
10. Hva er formålet?
11. Har du en samtale med presten i etterkant? Når?
12. Hva tas opp i samtalen?
13. Hvordan følges det opp videre?

Møte med prestene

14. Hvor ofte kaller du inn til møte for prestene? 8 min
15. Hvilke typer samlinger kaller du inn til?
16. Hva er din rolle som prost på disse samlingene?
17. Hva tenker du er din hovedoppgave i ledelse av prestene?

Forkynnelsen

18. Hvilke sammenhenger forkynner du som prost?

5 min

19. Er dette pastoral eller åndelig ledelse?

20. I tilfelle, hvordan?

I ordinasjonsløftet avlegger presten et løfte om *«at du også selv av hjertet legger vinn på å leve etter Guds ord, og i studium og bønn trenger dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter»*.

21. Hvordan kan du som prost legge til rette/ oppmuntre til at presten finner tid til åndelig fordypning?

22. Gjør du det?

5 min

23. Hva sier du?

Magnus Malm skriver i sin siste bok «Fri til å tjene» at for en prest står forholdet til Gud i skjæringspunktet mel. Jobb og privatliv. Han er opptatt av at presten finner tid til sitt eget bønneliv. Han ser det også som et ubetinget behov at presten går enten til sjelesorg eller åndelig veiledning og er med på en årlig retreat. (s.115-116)

24. Hva tenker du om dette?

5 min

25. Hvordan opplever du det å snakke om slike tema?

26. Medarbeidersamtalen spørres det etter personlig utvikling: Er det åndelige livet en del av denne samtalen?

27. Hva sier du?

28. Hvordan oppleves det?

29. Er det noe du har lyst til å si til slutt som jeg ikke har spurt om? 3 min

Gruppeintervju:

1. Er det viktig at den som er leder for prestene har preste-erfaring, er teolog?

2. Hvorfor?

3. Hva er åndelig eller pastoral ledelse?

4. Hvordan utøves dette?

