

Rekruttering – prestens ansvar?

Refleksjoner om samhandling med ungdom i prestedtjenesten



TERESE BUE KESSEL
STUDIELEDER TEOLOGI
VID STAVANGER

terese.bue.kessel@vid.no

Sammendrag/Abstract:

Recruitment for employment in the Church of Norway is a matter of concern at the highest level of church leadership. This article looks at pastors' reflection on their interaction with youth regarding recruitment to theological training and service in the church. Three parish pastors and one youth pastor was interviewed. Schatzkis *timespace activity* approach has been applied to understand what constitutes pastors' interaction with youth with recruitment in mind. Spaces that have the potential to open for conversations about a pursuit of career in church are homes and camps where there is more relaxing spare time. However, parish pastors barely interact with youth besides confirmation classes. Therefore, they are prevented from establishing the relationships necessary for talking about a future in the church. The pastors in this study are not particularly engaged in recruitment issues in their everyday work in the local church.

Nøkkelord:

Rekruttering, prest, ungdom, tid-/romaktiviteter.

Bemanningsspørsmål og rekruttering til kirkelig tjeneste har i lengre tid stått på sakskartet til Kirkerådet (KR) i Den norske kirke (DnK) (Morvik, 2002). Færre søker prestestillinger enn for få år siden, og samme stilling kan bli utlyst flere ganger (Gresaker, 2009, s 42–43). Situasjonen beskrives som en rekrutteringskrise. Entydige svar på hvordan dette skal løses, finnes ikke. Det er gjort undersøkelser på bemanningsspørsmål og rekrutteringsbehov (Huse og Hansen, 2002 & Gresaker, 2009), men det mangler kunnskap om hvordan prester i aktiv tjeneste engasjerer seg i rekrutteringsutfordringen. Det er bakgrunnen for denne artikkelen som stiller spørsmålet: Hvordan reflekterer prester over sin samhand-

ling med unge i forhold til rekruttering til kirkelig utdanning og tjeneste?

Kirkerådet har satt i gang flere prosesser for å øke oppmerksomheten omkring rekruttering, som forskningsprosjektet SPOR – studium, profesjon, rekruttering – der denne artikkelen inngår. SPOR er et samarbeid mellom MF Vitenskapelige høyskole (MF) og VID Vitenskapelige høyskole (VID) og undersøker rekrutteringsfeltet fra ulike perspektiv (Jordheim, 2019, Sandmark, 2019 og Saxegaard, 2019).

Jeg vil bruke begrepet rekruttering slik det anvendes i den offentlige diskurs og i Den norske kirkes organer, for å betegne prosessen med å øke tilgangen på personalressurser (Iversen,

2015). Prester står i en historisk lang tradisjon av mennesker som ad ulike veier har valgt kirken som arbeidssted, der kall og utrustning til tjeneste har stått sentralt (Nordiska ekumeniska rådet, 1996, Prichard, 2007, Stott 1961/2016). Når færre utdanner seg til å bli prester, er det interessant å undersøke hvordan de som nå er yrkesaktive, reflekterer over situasjonen. Angår dette deres prestehverdag? Er rekruttering tema blant kolleger? "Prester" viser til prester i aktiv tjeneste i Den norske kirke (PF 2000). "Kirkelig utdanning" sikter til ervervelse av teologisk kompetanse for å kunne bli ansatt i kirken, altså gjøre "tjeneste" i kirken, hovedsakelig som prest (Finholt-Pedersen, 2017).

Bakgrunn og forskning på rekruttering

Rekrutteringskrisen i Den norske kirke gir grunn til bekymring. Det er langt flere prester som går av med pensjon, enn nyutdannede som går inn i tjeneste. "Utfyllende notat om rekruttering til orientering", et vedlegg til Kirkerådet (KR) sak 07/2017,¹ viser at i 2012 fratrådte 64 prester uten at de gikk til en annen prestestilling. Samme året ble 44 ordinert. I 2013 fratrådte 91 prester mens 45 ble ordinert, – en halvering av ressurstilgangen. I 2014 var tilsvarende tall 76 fratredelser og 41 ordinerte. Den norske kirkes årsrapport for 2017 meldte at 30 % av presteskaperet var over 60 år.² Flere steder i landet betjenes menigheter av pensjonerte prester for at begravelser, visler og gudstjenester skal bli gjennomført.

Kirkerådet gjennomførte i 2015–2016 et prosjekt for å identifisere rekrutteringsutfordringer knyttet til profesjonene diakon, kantor, kateket og prest; se Kirkemøtets visjonsdokument for 2015–2018, KM sak 7/14: *Flere får lyst til å arbeide i kirken*.³ I Visjonsdokumentet for perioden 2019–2021 er rekruttering opprettholdt som satsingsområde. Siden 2000-tallet har Kirkerådet arrangert konferanser om rekruttering for utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere, arbeidstakerorganisasjoner og bispedømmeråd for å fremme tiltak som kan bremse krisen.⁴ Den norske kirke har en målsetning om at flere skal søke kirkelig profesjonsstudier og tjeneste; se årsrapport for 2017:

[...] det er et utvilsomt behov for en større og mer samordnet satsing på rekruttering til stillinger i Den norske kirke. Etter mange år med sviktende rekruttering til kirkelige utdanningsinstitusjoner og langt færre nyutdannede enn avgangen til pensjon og andre stillinger, ble det i 2017 vedtatt et større rekrutteringsprosjekt.⁵

Stiftelsen Kirkeforskning (KIFO), opprettet i 1993, har de siste par tiår bidratt med forskning på rekruttering og bemannings situasjonen i Den norske kirke (Huse & Hansen, 2002). Kirkeforskning og presteforskning er empiriske og tverrvitenskapelig baserte undersøkelser og ser på kirke, religion og livssyn i en norsk kontekst. Presteforskning har til hensikt å undersøke ulike sider ved presterollen i prestehverdagen (Huse, 2002). Morvik har analysert spørsmål om stilingsutvikling og prestebehov, arbeidstid og arbeidsoppgaver ut fra kirken og samfunnets behov for preste-tjeneste (2002). Sandberg og Torkildsen har undersøkt hvorfor menighetsprester slutter i jobben og hva de går til (2002). En undersøkelse av teologistudenter viser at flere er usikre på presterollen de utdanner seg til (Finholt-Pedersen, 2017). Rekrutteringsmekanismene er komplekse, og antall teologistudenter betyr ikke tilsvarende antall nye prester. Det er nødvendig å rekruttere både blant teologistudenter og ferdigutdannede teologer (Morvik, 2002, s 117). I 2009 utga KIFO rapporten, *Prestemangel? Rekruttering til menighetsprestestillinger i Den norske kirke*. Her presenteres bemanningsdekning og rekrutteringsbehov (Gresaker, 2009). Det er viktig med analyser av stillingsbehov og bemanningsspørsmål fra et overordnet perspektiv, men skal kirken oppnå visjonen om en samordnet satsning på rekruttering, må rekruttering også belyses nedenfra. SPOR-artiklene bidrar med dette nedenfra-perspektivet. Min undersøkelse er empirisk basert og tar utgangspunkt i presters refleksjoner over et avgrenset område av deres yrkesutøvelse med sikte på bidra inn i samtalen om rekruttering.

I norsk sammenheng finnes det en rekke undersøkelser fra ulike faglige perspektiv om menighetsbygging, trosopplæring og konfirmantarbeid, presters arbeidsdag, ledelse av frivillige osv. (Birkedal, Hegstad & Lannem, 2012, Høeg & Krupka, 2015, Sirris, 2015, Sirris, 2016, Aust-

naberg, 2017, Johnsen, 2017) Denne brede kunnskapen om menighetenes lokale arbeid er betydningsfull. Men når rekruttering til kirkelige stillinger svikter, og menigheter mangler ansatte til å utføre oppgavene, er det viktig med kunnskap om hvordan prester i aktiv tjeneste tenker og handler i forhold til rekruttering. Er prestene selv opptatt av rekruttering? Jeg ønsker å bidra til å bringe samtalen om rekruttering fra nasjonalt nivå til lokalt nivå. Det er i lokalmenighetene vi finner potensielle kandidater.

Metode og teori

Datamaterialet er hentet fra kvalitative intervju med tre sokneprester og en ungdomsprest i fire sokn i fire prosti på Sør-Vestlandet. Utvelgelse av informanter er gjort ut fra følgende kriterier: Det finnes ungdomsarbeid i menigheten; det er naturlig ut fra stillingen at presten har noe kontakt med ungdomsarbeidet, og presten har vært i aktiv tjeneste i noen år, i denne eller andre menigheter. Når en ungdomsprest inngår i prosjektet er det for å gi et bredere erfaringsgrunnlag.

Det var ikke vanskelig å få tilgang til informanter. De ble orientert om prosjektets målsetting om å utvikle ny kunnskap om rekruttering i Den norske kirke, om prosjektets innhold og rammer og om forskningsetiske problemstillinger. Sandsmark har i SPOR-prosjektet undersøkt kateketers refleksjon over deres rolle i rekruttering (Sandsmark, 2019). Vi utarbeidet en felles intervjuguide med semistrukturerte spørsmål til bruk i intervjuene med kateketer og prester. Et intervju har til hensikt å samle mest mulig autentisk forståelse av menneskers erfaringer. Dette oppnås best gjennom spørsmål som inviterer informanten til refleksjon (Silverman 2011, s 44, s 161–206). Jeg har gjort ett individuelt intervju med hver av prestene, to kvinner og to menn i alderen 30–50 år. Intervjuene ble gjennomført i 2017 med omlag en times varighet og fant sted i ulike kontorlokaler. Intervjuene ble transkribert og klargjort for kategorisering og analyse. De fire som er intervjuet, er gitt fiktive navn: Varg (ungdomspresten), Lerke, Erle og Falk.

Teoretisk henter artikkelen impulser fra perspektivet *timespace activity* av Theodore R. Schatzki (2010). Han definerer tid, rom og akti-

vitet som kjerneelement i alt sosialt liv. Mennesker er knyttet sammen gjennom aktiviteter, gjennom *doings and sayings*. Ord og handlinger konstituerer aktiviteten. Mennesket handler kroppslig, – embodied (Schatzki 2001a, s 11, 2001b, s 56, Caldwell, 2012). Aktivitet som del av tid og rom er konstituerende for all menneskelig samhandling.

Med tid og rom forstår Schatzki en ”objektiv” størrelse som vedvarer uavhengig av menneskelig oppfatning og handling. Landskap og bygninger er eksempler på objektive rom. Tiden forstås som objektiv tid, som for eksempel den tiden jorda bruker rundt sola. Menneskets kroppslige handlinger skjer innenfor ”objektene” rom og tid (Schatzki, 2010, s 3).

Menneskelig sameksistens finner sted i tid og rom og er innvevd i samfunnet og i historien. Schatzki definerer dette som *human coexistence*, som ”*belonging-together and with-one-another of human beings*” (2010, s 65). Tilhørighet og avhengighet er grunnleggende i alle sosiale aktiviteter, og sosial aktivitet omfatter mellommenneskelige relasjoner. Et samfunn uten samhandlende mennesker, er ikke et samfunn. Schatzki bruker begrepet *hanging-together* eller det tyske *Zusammenhang* for å understreke hvordan menneskers liv er sammenvevd (2010, s 66).

Schatzki argumenterer for at all menneskelig handling er teleologisk, at menneskelig aktivitet utføres med en hensikt. Det er handlinger med et mål om å bevirke noe. Det betyr ikke at alle handlinger er rasjonelle. Irrasjonelle teleologiske handlinger finner også sted. Følelser er implisitt i menneskelig aktivitet. Dette viser seg for eksempel i seremonier, i ritualer og i den ”primitive” religiøse forståelsen av verden som noe sakralt. Dette er fenomen som viser at menneskenaturen er fundamentalt teleologiske og handler deretter (Schatzki, 2010, s 111–113). Schatzki inkluderer materialitet og artefakter i sitt tid-/rombegrep. Gjennom dette blir menneskets *mind* et medium som organiserer praksiser (Schatzki, 2010, s 66). Praksiser er ord og handlinger som organiseres i lys av forståelse og kunnskap, regler og teleologisk forståelse av tilværelsens hensikt og mening (Schatzki, 2001b, 61).

Små og store rom

Når kirken opplever prestemangel, er det grunn til å tro at yrkesaktive prester vil la seg engasjere og heie fram nye prestegenerasjoner. Ingen kjenner presteyrket bedre enn dem. De kan også gi førstehånds informasjon om hvordan kirken oppleves som arbeidsplass (Danbolt & Lien, 2012). Men skal de engasjere seg, må de også ha med ungdom å gjøre. Da jeg lette etter informanter, var det et kriterium at de gjennom stillingen hadde noe kontakt med menighetens ungdomsarbeid. For å kunne svare på forskningsspørsmålet er det derfor viktig å undersøke hvilke tid-/romaktiviteter som konstituerer kontakt med ungdom. Hvilke rom finnes for samhandling?

Ikke uventet har ungdomspresten i denne undersøkelsen bred kontaktflate med ungdom og er involvert i ungdomsarbeidet på mange plan:

Sånn spesifikt i arbeidet er det først og fremst i konfirmantarbeidet, og en relativt høy prosentandel av ungdommene er konfirmanter. [...] og noen blir jo døpt i forkant av konfirmasjon, så jeg har relativt bred kontaktflate med ungdom. [...] så har vi jo KRIK⁶, ungdomsforeninger og ungdomsklubber [...] og så har jeg hovedansvar for ungdomsklubben vår. (Varg)

I intervjuet nevner han også andre samlinger og grupper han er med i, ungdomsgudstjenester, samtaleprogram og ledertrening for ulike aldersgrupper. Disse aktivitetene ligger klart definert i hans stillingsinstruks.

Sokneprest Falk har ikke samme tilgang til samhandlingsrom med ungdom som ungdomspresten, men det finnes noen treffpunkt utover konfirmantene:

Jeg er ikke fast med på de stedene [ungdomsforening og KRIK] så det blir mer sånn innom, og det har gått litt i perioder hvordan det har gått å få tak i ledere til det. [...] Akkurat nå for tiden er jeg med fordi jeg har andakt, men da er jeg også med sånn ellers i arrangementet, så jeg er ikke innom og bare har en andakt for så å gå igjen. Så dermed så får jeg kontakt og får snakket litt med ungdommene. Andre perioder, det er jo alltid sårbart med frivillige, så har jeg vært med aktivt og hatt ungdomsforeninger og hatt ansvar for det, og også KRIK. (Falk)

Mangel på frivillige i menigheten fører til at Falk tar ansvar for at ungdomsarbeidet går sin gang. Ser han på ungdomsforeningen og KRIK som en del av jobben?:

Ja, som en del av jobben, i vid forstand. Haha-haa. [...] Og etter ny arbeidstidsavtale er det såpass begrenset hva vi får inn [...] og får ikke tatt igjen de timene som jeg mener tilhører tjenesten, men det blir så mange timer at jeg får ikke det igjen [...] Ja, men for å liksom forholde meg til systemet så skriver jeg timer på det, men jeg får det ikke igjen, fordi jeg går over grensen og får ikke avspasering eller tatt det ut. (Falk)

Mens konfirmantarbeidet er Falks ansvar, befinner resten av ungdomsarbeidet seg i grenseland mellom arbeid og fritid. Men mangelfullt frivillig engasjement i kombinasjon med at Falk går inn i disse rollene, bidrar til at han får mer kontakt med ungdom ut over konfirmantarbeidet.

Den norske kirkes ungdomsarbeid kan deles inn i to hovedkategorier: Det overordnede arbeidet som ulike klubber, KRIK, ledertrening og ungdomsgudstjenester, og konfirmantarbeidet. Mens det overordnede er et kontinuerlig tilbud til unge i tenårene, favner konfirmantarbeidet de 9.-klassingene i et sokn, som har svart positivt på invitasjon om å delta i konfirmantundervisningen i om lag 10 måneder med en avsluttende konfirmasjonsgudstjeneste (Melangen, 2016). Ifølge Tjenesteordning for menighetsprester (sokneprest, prostiprest og kapellan) har menighetsprester helt konkret ansvar for konfirmantarbeidet og skal "utføre dåps- og konfirmasjonsopplæring".⁷ Annet ungdomsarbeid ledes som regel av en kateket, menighetspedagog eller trosopplærer (Fretheim, 2014, s 41–55). Falk opplever at ungdomsarbeidet "tilhører tjenesten". Det er i tråd med Tjenesteordningen om at presten skal "utføre forkynnerarbeid og i samarbeid med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid". Men for Falk er det rom for hverken KRIK eller ungdomsforeningen i arbeidsdagen. Dette forklarer han med henvisning til ny Arbeidstidsavtalen for prester i Den norske kirke (DnK) fra 1.1.2016, som setter tydelige rammer for presters tidsbruk (Sirris, 2016). Det er hans personlige engasjement som konstituerer

et utvidet rom for samhandling med ungdommene.

Da Lerke som nytilsatt ønsket å besøke menighetens barne- og ungdomsklubb og være med på ungdomsgudstjenester, fikk hun en noe uventet reaksjon:

Men da fikk jeg beskjed om at da blir jeg i så fall den første presten som hadde gjort det, [...] det var ikke forventa at presten skulle gjøre det [...] Da jeg stilte spørsmål ved det i starten, og det var litt usikkerhet rundt det, har jeg ikke fulgt opp, så jeg har faktisk ikke vært der, ligger fremdeles i bakhodet at der burde jeg jo ha vært. (Lerke)

Det er flere ungdomsledere i Lerkes menighet, men hun kjenner dem ikke: "Jeg har ingen møtepunkter med ungdomslederne i min jobb, egentlig." Hun kan ikke være med fast på ungdomssamlinger, men mer kontakt ville ført til at "folk veit hvem jeg er". Når ungdomsledere er med på konfirmantleirer, får Lerke mulighet til å bli kjent med dem: "Når jeg har møtt dem ellers i kirka, har jeg nesten ikke visst at de var ungdomsledere engang. De har nok en rolle, men hvem er de?" Konfirmantleirene konstituerer punktuelle og avgrensede samhandlingsrom mellom soknepresten og ungdomslederne.

Erles fortelling er annerledes enn de andre sokneprestenes erfaringer. Da Erle ble ansatt, ønsket menighetsrådet at hun skulle være med å utvikle ungdomsarbeidet: "Jeg har jobbet med ungdommer i mange år og brenner veldig for det, så det følte seg veldig sånn naturlig å være med i det." Men på flere av ungdomssamlingene og ledermøter er hun med som frivillig: "Da ruller jeg på samme måte som de andre lederne." Engasjementet baserer seg på at "hvis vi skal ha et stort barnearbeid, må vi ha et tilbud for dem videre, og vi ønsker jo å beholde dem. [...] Jeg trives med det, og jeg føler at for å trives i en menighet i det hele tatt, så må det være et ungdomsarbeid altså; det må det bare være; det er kjempeviktig." Erle mener at en menighet uten et tilbud til ungdom mangler noe vesentlig. Derfor går hun ut over arbeidstida for å bidra. Igjen ser vi at sokneprestens følelser og personlige engasjement konstituerer et større samhandlingsrom med ungdommene.

Gudstjenesteaktivitet

En av SPOR-undersøkelsene viser at unge som er i et kirkelig utdanningsløp, sier at gode erfaringer med kirkens trospraksiser og kirkens ansatte har påvirket deres utdanningsvalg (Jordheim, 2019). Hvordan inkluderer informantene i min studie ungdom i sin yrkesutøvelse, og hvordan reflekterer de over hvorvidt disse aktivitetene kan være rekrutterende?

Informantene involverer barn og unge på ulike måter i gudstjenesten som medliturger og tekstlesere. Slik får de se på "innsiden hvordan en gudstjeneste fungerer, og bli utfordra på en konkret oppgave" (Erle). De er med i forkynnelsen gjennom drama, intervju og vitnesbyrd: "Det var et stort skritt [for henne] å våge å stå der framme og fortelle litt med egne ord om sin tro [...], men, det er på en måte med å bekrefte for henne da, at [...] jo, dette er jo noe jeg kan gjøre" (Erle). Noen menigheter arbeider systematisk med konfirmantinvolvering i gudstjenestene så flest mulig får "se gudstjenesten fra innsida" (Lerke).

En studie bekrefter at konfirmanter liker å delta aktivt i gudstjenester i konfirmanttida (Johnsen, 2017). I 2002 konkluderte et kirkerådsprosjekt om rekruttering til kirkelig tjeneste i Nord-Norge at "se, bruk og verdsett: Det å bli sett, få oppgaver og bli vist tillit var avgjørende for fremtidig engasjement i kirke og menighet". Jordheims artikkel bekrefter dette (2019). Mine informanter peker også på at de tror involvering kan være rekrutterende: "Å gi de nye utfordringer der de selv kan vokse, både som kristne og som ledere, det å få lov til å prøve seg litt, altså, ha en andakt for første gang, gjøre litt sånne ting, kan være med å gi litt sånn smakebiter på om det å jobbe i kirken er noe de kan tenke seg" (Erle). Samtidig er det nokså tydelig at det ikke er rekruttering som er prestenes primære hensikt med gudstjenesteinvolvering:

Så tenker jeg nok at en viktig funksjon og oppgave for meg er at de får praktisert, og da gjennom ulike oppgaver i gudstjenesten for eksempel. Og det å utfordre ungdommer til å synge, være teknikere, ta del i forbønn, vitnesbyrd. Og på den måten i hvert fall er det et mål at de skal se at dette her er et gudstjenestefelleskap som de ikke bare er passive tilhørere til, men at de er aktivt deltagende. (Falk)

[...] at en har fått ansvar, [...], enten om det er musikk, eller om det er konfirmandledelsesansvar, det å på en måte ha vitnesbyrd, ha andakter. Ja. Jeg tror nok det har en rekrutterende effekt. Ja. [...] det å få en tjeneste gjør jo at du finner ut av, er dette noe jeg trives med. Ja. [...] Jeg har ikke sånn fokus på at dette gjør jeg fordi det er rekrutterende; jeg gjør det fordi at det å ha en oppgave gjør at du har en tilhørighet, og du opplever at det er meningsfylt å være en del av noe, få eierskap. Men jeg tror nok at det har en rekrutterende effekt, men det er ikke derfor jeg gjør det. Ja. Hvis jeg skal være ærlig. ... det er jo det min jobb går ut på da, på mange måter. (Varg)

Så jeg tror nok at det kanskje er den viktigste arenaen for meg i forhold til å trekke ungdom inn for at de skal få gjøre egne erfaringer i gudstjeneste og menighetsfellesskap, også med tanke på veien videre i tjeneste, lønnet eller ulønnet, frivillig, tilsatt i en menighet og organisasjonsliv. (Falk)

Barn og unge deltar som kirkeverter, deler ut gudstjenesteprogram og salmebøker, styrer lyd. "De går med korset i prosisjon, bærer inn Bibel, nattverdelementer, blomster, dekker alteret før gudstjenesten begynner" (Lerke). Gudstjenestens rom med ritualer, artefakter og røtter i kirkenes historie er konstituerende for handlinger som viser vei til tro og kristent fellesskap (Hegstad, 2013). Prestenes primære hensikt med gudstjenesteinvolvering er akkurat det. I oldkirken og i middelalderen skjedde opplæringen av prester ved alteret, gjennom observasjon og gjentakelse av prestens handlinger (Skjevesland, 1999, s 18–24). Konfirmanter og unge som deltar i gudstjenestep praksis, speiler en kjede av praksiser, *chains of actions*, som er flere hundre år gamle. Gudstjenesteaktiviteter konstituerer sameksistens og kan forstås som "*belonging-together and with-one-another of human beings*" (Schatzki, 2010, s 65). Men informantene har i liten grad rekruttering i tankene når barn og unge deltar i gudstjenesten. Det er underordnet.

"Du skal ikke bli prest, du?"

Hva skal til for at informantene skal snakke med ungdom om utdanningsvalg? Erle og Falk identifiserer flere rom som de opplever kan åpne for denne type samtale:

Ja, så merker jeg at weekendleir, hvis de er med på weekendleir, det er når man har bedre tid og kan komme inn i litt gode samtaler. [...]. Jeg tror de opplever det litt nærmere; vi investerer litt mer i dem. (Erle)

Og når jeg spør konfirmandene hva de synes var det beste med konfirmandtiden, kommer det alltid frem [...] 4–5 ungdommer sammen med noen voksne i deres hjem, kristne beviste mennesker som deler av sitt liv, og som lytter til det de har å si, og spør og svarer på det de har å si. Det at de opplever at voksne bruker tid på dem. Det setter spor. (Falk)

Jeg tenker at disse ledersamlingene hjemme hos meg, altså, på slutten når vi egentlig er ferdige og sitter og prater, så kan de komme litt inn på det. [...] Jeg tror de opplever det litt nærmere; vi investerer litt mer i dem, gir litt mer av oss selv, så har jeg nesten aldri opplevd at noen ikke kommer; når det er hjemme hos meg, da kommer de. (Erle)

[...] Men jeg tror det er at da åpner en opp hjemmet sitt, en inviterer dem litt nærmere, og det oppleves nok kanskje som litt større eller viktigere, eh, ... da kommer de hvert fall, så det har vært veldig positivt. [...] Da kan vi bli sittende og prate litt, og da snakker vi gjerne om sånn, hva skal de gjøre videre, hva har de tenkt å studere, sånne ting; det er jo det de er opptatt av, uhm, så da har jeg sagt det, at du har ikke tenkt på teologi, eller, ja, og de er jo sånn, nei, det høres skummelt ut, eller det hadde jeg ikke klart, eller, men det gir hvert fall en mulighet til å spørre og si at det faktisk er en vei å gå da. [...] Så sitter du i sofaen, og du kan liksom prate litt mer [...] der du har litt mer tid, mm, men det er klart en må jo kjenne dem for å kunne ha de samtale der, det må du. (Erle)

I sitatene over er det flere eksempler på hvordan rom spiller en konstituerende rolle i relasjonen og samtale mellom voksenledere/presten og ungdommer. Det handler om mye tid, åpne hjem, voksne som lytter, voksne som deler sitt liv, bruker tid på ungdom og investerer i deres liv, og det er praten i sofaen. Rommene konstituerer en mulighet for prester til å bli kjent med de unge, og tidsaspektet har en viktig konstituerende rolle både for å bli kjent og for de gode samtale: "Ja, det er når du har tid til å ha de gode samtale der du ikke har det så travelt, og ikke bare ett møte der du har en agenda og skal planlegge noe" (Erle). Møter med agenda har ikke samme konstituerende rolle for å bli kjent

med hverandre, som lek på leir: "Da har vi vært i hallen og lekt, eller om vi bare har spilt minigolf, eller om vi har hatt masse leker på underholdningskvelder [...] Jeg tror, jeg opplever at de blir bedre kjent med meg og gjennom det." (Erle). Her vises det til flere rom, private hjem og weekendlere, og til voksne som ser unge. Til sammen konstituerer dette relasjoner som gir grobunn for de gode samtalene med mulighet til å spørre: "Du har ikke tenkt på teologi?"

De fleste informantene har i tankene noen ungdommer de kunne ha utfordret til å velge kirkelig utdanning, men de har mange grunner til ikke å gjøre det:

Å tenke kanskje teologistudier, det blir litt langt fram, tror jeg; så det handler kanskje mer om skal du gå et år på bibelskole ... eller skal du gå et år på Hald internasjonale senter. (Erle)

Hvis jeg tenker på de siste tre årene, hvem jeg har oppmuntret til, du skal ikke bli prest, du? Så tror jeg faktisk det er lettere for meg å oppmuntre damer til å bli prest ... altså jenteungdommer ... de ønsker å ha andakt, tør å stå fram med vitnesbyrd, jobber seriøst med trosspørsmål, ... da er vi litt inne på ... jenter gjør det bedre enn gutter. Prestetjeneste er ofte knytta til, synes jeg da, sjelesorg, ..., men vektleggingen med det er ofte å vise omsorg, være god mot folk i sjelesorg og i preken og, ... altså kjønnsrollemønster har faktisk noe å si da, det kan være en ting. (Varg)

Det er lettere å anbefale bibelskole, kristen folkehøgskole eller Hald Internasjonale Senter i Mandal enn teologistudier på grunn av alder. Ungdomspresten har primært utfordret jenter til å bli prest fordi de mer enn gutter engasjerer seg i trosspørsmål. I tillegg framstår prestedtjenesten som et omsorgsyrke som gjør at han ikke så lett anbefaler yrket til unge menn. Alder, kjønn og presteutøvelsens omsorgsdimensjon er konstituerende for hvem prester har lyst til å utfordre til å studere teologi. Det er sjelden de har den type samtale:

Vi snakker om det, men det er ikke sånn at det tematiseres; det blir mer sånn at jeg kommer inn på det i møte med enkelte ungdommer, og at vi snakker litt om det sånn uformelt. [...] det er sånne små drypp ehmm; ja, ehmm, det har foregått noen få ganger at jeg har utfordret noen spesifikt ... hva med

prestedtjeneste? Jeg bruker ikke akkurat de ordene direkte, men det er ikke så mange av dem [samtaler]; det kunne vært flere, men det er sammensatte årsaker til at jeg synes det er litt utfordrende. (Falk)

Avslutningsvis spør jeg om de kan anbefale kirken som arbeidsted. Det kan de, men flere har reservasjoner mot å gjøre det:

At kirken nå på en måte beveger seg i en retning som jeg synes er vanskelig, gjør jo at spørsmålet; vil jeg anbefale folk å gå inn i en kirke som jeg selv strever med å være en del av i perioder? [...] jeg vet hvordan jeg kan håndtere ting, men jeg vet jo ikke hvordan ungdommene mine på en måte [...] det ligger jo en omsorg for dem; jeg vil jo at de skal ha det godt hvis de velger det yrket. [...] Så det har kanskje gjort at jeg ikke snakker så mye som jeg fort kunne ha gjort om det å velge en utdanning i kirken. [...] Så lenge jeg får lov til å stå der som den teologen jeg er; altså det kommer kanskje en dag der de kaster meg ut fordi jeg er konservativ i det spørsmålet da [likekjønnet vigsell]; det kan jo skje; det vet vi ingenting om. (Varg)

I det konstituerende rommet finnes det også personlige følelser omkring kirkens fremtid som arbeidsplass på både egne og andres vegne. Vi ser her hvordan teologien virker inn på det teleologiske rommet: Varg er bekymret for hvorvidt det vil være plass for hans teologi i fremtidens kirke, og det gjør ham nølende til å anbefale kirken som arbeidsplass. Den teologiske utviklingen i kirken begrenser hans engasjement for rekruttering.

Jeg spør Lerne om hun i årene som prest helt konkret kan huske å ha utfordret en ungdom til å gå inn i kirkelig tjeneste: "Nei, det tror jeg faktisk ikke jeg har, bare det at, – anledningen til å stille det spørsmålet, har jo faktisk vært veldig bevisstgjørende for min del; dette har jeg jo visst om veldig lenge at er viktig, men den helt konkrete 'har du tenkt på ...'" (Lerne). Lerne er, som vi har sett tidligere, den av prestene som har minst kontakt med unge i menigheten ved siden av konfirmantene. Hun er også den som tydeligst sier at hun ikke har utfordret noen til å tenke på om jobb i kirka er en mulighet. Dette understøtter det vi tidligere så, at kjennskap og relasjoner har en konstituerende rolle for samtaler om rekruttering:

Så ser jeg jo at å utfordre noen til kirkelig tjeneste etter hvert, er jo ikke en ting som gjøres "sånn", har du forresten tenkt på å bli prest. Det handler jo om en relasjonsbygging. [...], men den liksom ordentlige praten om rekruttering tenker jeg at der kreves det mer, et bedre forhold for at det skal kunne gå an å snakke om, med mindre de kommer og spør: Jeg har lurt litt på, men det er det vel de færreste som gjør. (Lerke)

Den norske kirke har på nasjonalt plan i lang tid hatt fokus på rekruttering. På lokalt plan derimot svarer informantene både nei og nølende på om rekruttering er samtaletema i staben: "Det har jo vært kommunisert, men det har ikke vært kommunisert på en sånn måte at det gjør en praktisk forskjell i min arbeidshverdag" (Lerke). Det samme gjelder for prostinivå: "Nei, det er ikke et tema i forhold til rekruttering" (Lerke). "Det er ille å si det, men det er det vel ikke nei. [...] Jeg tror ikke vi har hatt det oppe i prostilags-sammenheng så lenge jeg har vært prest. [...] og i staben så har vi heller ikke hatt det oppe som et tema sånn at vi har arbeidet med det, nei" (Falk). Jeg spør Erle om hun er opptatt av rekruttering i sin prestehverdag:

Tenker nok litt over det, men ikke mye, det gjør jeg ikke; uhm, jeg tror, som sagt, vi har ikke snakket om det med de andre prestene; det er ikke noe vi har snakka så veldig mye om i staben, ehm, så derfor er det liksom ikke noe forum der en, altså der det blir stimulert eller det å tenke i de baner. Men klart, i samtaler med ungdommene og der en snakker om hva de skal gjøre videre og sånn, blir en litt mer bevisst på det. At, at jeg som prest har en oppgave i å peke på at det er en mulig vei å gå da. Mm [...] har ikke vært med på det, tror jeg at vi har snakka om det blant prestene [...] nei, i prostimøter og sånt, [...] nei, men i staben har vi nok snakka litt om det [...] ehh, det har vært litt at vi er klar over at det er et stort problem for kirka, og at jeg og trosopplæreren har snakka om hvem vi kan utfordre. Jeg vet at trosopplæreren har gitt altså konkrete utfordringer til ungdommer om å gå den veien, så vi har snakka litt om det, og vi har liksom tenkt kanskje vi burde snakket med henne eller ham eller kanskje det kunne vært aktuelt for henne, altså. [...] Det har liksom vært veldig fokus på dåp, og det har liksom vært andre ting som det har vært veldig fokus på (Erle).

Mangel på stimuli – *sayings and doings* – om rekruttering på lokal- og prostinivå, og også på bis-

pedømmenivå (Lerke) er et konstituerende element for rekruttering. Saken blir glemt, og det gir lite engasjement i kirkens rekrutteringsutfordring.

"Du leker bare, det er jo bare masse gøy"

Presters sentrale yrkesutøvelse er forkynnelse av Ordet og forvaltning av skramentene. En prest som forretter ved gudstjeneste, vigsel og begravelse, handler i det offentlige rom. I en prestestilling inngår også mange tid-/romaktiviteter som ungdom ikke får kjennskap til. Kasualsamtalen, som dåps- vigsels- og sørgesamtalen, foregår i lukkede rom med få tilstede (Isaksen, 2014). Forberedelse av prekener skjer også tilbaketrasket. Det er ikke opplagt at unge har et reelt bilde av menighetsansattes yrkesutøvelse:

[...] så sier de til meg at, du, du leker jo bare, du, du bare, det er jo bare masse gøy, altså, [...] det var en som trengte arbeidspraksis hos oss [...]: "Trenger ikke arbeidspraksis hos dere for dere leker jo bare uansett." Og så har jeg da ett inntrykk av at den kreative delen av jobben vår, som går på det å planlegge arrangement, gjøre ting som er kjekt for ungdommene, det oppleves litt som lek; og så ser de nok ikke alltid de timene som brukes på å lese bok, tilegne seg kunnskap, [...] for eksempel sier jeg til ungdommen at min jobb som prest, det er å lese for dere og prøve å fortelle hva jeg har lest, [...] altså min jobb er å lære mest mulig om Gud og fortelle det videre til dere. (Varg)

Flere av ungdommene "til" Varg oppfatter ikke kirken som sted for yrkesutøvelse. Lokalmenigheten blir diskvalifisert som plass for arbeidspraksis fordi de ansatte der "leker". Underforstått gjør de ikke et skikkelig arbeid. Varg forklarer ungdommene at han bruker mye tid på forberedelser for å kunne fortelle dem om Gud. De ser ikke tiden presten bruker på kontoret, og kanskje verdsetter de heller ikke prestens fortellinger om Gud: "Jeg tror jo egentlig at det er mange trospraksiser knytta til gudstjenestene, som er viktige for oss, som handler om nattverd, lystenning, mulighet for forbønn, formidling på ulike måter, [...] selv om jeg ser at konfirman- tene ikke kommer tilbake igjen." (Lerke)

Avhengig av hvem som tolker preste-tjenesten, får presteaktiviteten ulik konstituerende karakter, som lek eller jobb. Ungdom kjenner ikke

bredden av prestetjenesten som prestens møter med mennesker i krise gjennom kirkenes ritualer (Danbolt og Stifoss-Hanssen, 2014, s 203–216). Selv om begravelser finner sted i det offentlige rom, er ungdom sjelden i kontakt med denne delen av presteyrket (Høeg og Stifoss-Hanssen, 2014). Ungdommene denne informanten er i kontakt med, tenker at menighetsansatte og presten ikke har et "ordentlig" yrke. Dersom unge vurderer presteaktiviteter som lek, kan det indikere at presteyrket i liten grad kommer med i totalvurderingen når de skal velge utdanning.

Konsekvenser og utfordringer

Denne undersøkelsen omfatter fire informanter. Det gir et begrenset empirisk grunnlag til å trekke generelle slutninger. Likevel viser undersøkelsen tendenser som det er verdt å merke seg. Først og fremst ser vi at prester i liten grad engasjerer seg i rekruttering. Selv om Kirkerådet i lang tid har hatt flere prosesser på gang og gode intensjoner for å fremme rekruttering, er dette engasjementet nærmest fraværende blant de prester som er intervjuet i dette materialet.

Flere faktorer bidrar til dette. Den største utfordringen er at sokneprester i liten grad deltar i tid-/romaktiviteter sammen med ungdom. Basert på to undersøkelser om presters arbeidsforhold og tidsbruk i perioden 1980–1998 (NAV 1981, Huse, 1998) brukte prestene mer tid på "skal-oppgaver"⁹ og mindre på menighetsbyggende arbeid (Morvik, 2002, s 99–104). Etter Tjenesteordningen¹⁰ kan menighetsprester også "utføre forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid". Presteundersøkelsene peker på at de fleste menighetsprester ikke har tid til slike oppgaver i arbeidstida (Morvik, 2002, s 99–104). Mine funn bekrefter dette inntrykket. Det er grunn til å tro at dette er rekrutteringshemmende.

Rom som har potensial til å være rekrutteringsfremmende, er først og fremst hjem og leirsteder. Der er det tid, lek og et mindre stramt program. Slike rom åpner for å bli bedre kjent med unge, noe som er en forutsetning for samtale om kirkelig utdanning og tjeneste. Et annet rom som har potensial, er kirka. Prestene inkluderer barn og unge i gudstjenesteoppgaver for å

skape tilhørighet til tro og fellesskap. De gjør ikke det primært med tanke på rekruttering, men ser at gode opplevelser i kirkerommet kan virke motiverende (Jordheim, 2019).

Schatzki viser til flere prinsipper for gjensidig samhandling som konstituerer aktivitet, gjennom *intentional directedness towards others* og *the interpersonal structuring of what determines action* (2010, 66). Hvordan et arbeid organiseres, og med hvilken hensikt, bestemmer tid-/romaktivitetene. I dette materialet konstituerer tid-/romaktiviteter som arbeidstid, arbeidsfordeling og rolleforventning rekrutteringshemmende rom. Som vi så tidligere i artikkelen, bruker noen av informantene fritiden sin i ungdomsarbeidet. Falk bidrar i KRIK, ut over arbeidstida, for å holde hjulene i gang. Slik får han et utvidet rom for samhandling med unge i tillegg til konfirmantarbeidet. Erle går også over i de frivilliges rekke ut fra et bevisst engasjement om at det er nødvendig å ha et ungdomsarbeid. Lerne blir ikke involvert i ungdomsarbeidet fordi andre i staben ikke synes det er nødvendig, og hun lar det bli med det. Dermed blir hennes rom lite. Sokneprestenes følelser og engasjement, deres *embodied words and doings*, konstituerer enten rekrutteringsfremmende eller rekrutteringshemmende rom. Med øket bevissthet omkring tidsbruk blant prester (Sirris, 2016) blir det mest sannsynlig mindre rom for slike som Erle og Falk. Menighetsprester generelt opplever at konfirmasjons- og ungdomsarbeid er viktig (Gresaker, 2009, s 19f). Det betyr ikke nødvendigvis at de har anledning til å delta i det.

Selv om bare fire prester er med i studien, er det nok til å peke på at Den norske kirke har betydelige utfordringer i å mobilisere ansatte på lokalplan. Nord-Norge-prosjektet for Rekruttering til kirkelige stillinger (Se sluttrapport 2002)¹¹ var lokalt forankret. Et av problemene som ble identifisert var dette: "Hvordan skal menigheten og trosfellesskapet kalle og utfordre mennesker fra landsdelen til å arbeide i kirken?" Det samsvarer med problemet denne studien identifiserer.

Det er behov for mer forskning på rekruttering i relasjonen prest/ungdom fra prestens ståsted. Informantene i denne undersøkelsen har i liten grad anbefalt noen å studere teologi. En

slik tendens bør undersøkes bredere. Hvis ikke prester vil eller kan oppmuntre unge å studere til å bli prest, hvem kan da med frimodighet gjøre det?

Kirkerådet har en klar intensjon om økt rekruttering, men prestene i dette materialet forholder seg lite bevisst til dette i sin prestehverdag i samhandling med unge. Dersom det forventes at prester skal ta del i rekrutteringsarbeidet, bør det vurderes om presteaktivitetene må endres. Behovet for rekruttering må formidles med større tyngde til lokalplanet. Samtidig må det legges til rette for at prester kan bruke mer av sin tid i samhandling med unge og i de sammenhenger der rekruttering kan skje.

Litteratur

- Austnaberg, H. (2017). Alle støtter trusopplæringa. Tverrfagleg samarbeid mellom prester og undervisningstilsette i utvikling av trusopplæringa. *Prismet* 68(3), 211–29.
- Birkedal, E., Hegstad, H. og Lannem, T.S. (2012). *Menighetsutvikling i folkekirken. Erfaringer og muligheter*. Oslo: IKO-forlaget.
- Caldwell, R. (2012). Reclaiming Agency, Recovering Change? An Exploration of the Practice Theory of Theodore Schatzki. *Journal for the theory of social behaviour*, 42(3), 283–303.
- Danbolt, L.J. & Lien, L. (2012). Kirken – et bra sted å jobbe: En kvalitativ studie av hva som oppleves positivt med å arbeide i Den norske kirke. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 29, 4–17.
- Danbolt, L.J. & Stifoss-Hanssen, H. (2014). Ritualisering: å skape mening gjennom symbolske handlinger. I L.J. Danbolt. (Red.). *Religionspsykologi*. Oslo: Gyldendal Akademisk, s 203–216
- Den norske kirkes presteforening. (2000). *Prester i Den norske kirke og andre teologiske kandidater*. Oslo: Verbum
- Finholt-Pedersen, M. (2017). *Hva er det å bli prest? Teologistudentene og Subjektivitet. En kvalitativ analyse*. Institutt for Mennesker og Roskilde Universitet, Ph.d.-avhandling.
- Fretheim, K. (2014). *Ansatte og frivillige*. I K. Fretheim. (Red.), *Ansatte og frivillige. Endringer i Den norske kirke*. Oslo: IKO-Forlaget AS, 41–56.
- Gresaker, A.K. (2009). *Prestemangel? Rekruttering til menighetsprestestillinger i Den norske kirke*. Oslo: KIFO notat nr. 4, 1–94.
- Hegstad, H. (2013). *The real church: An ecclesiology of the visible*. Eugene, Or: Pickwick Publications.
- Huse, M. (1988). *Prosten. Ansvar, arbeidssituasjon og ledelse*. KIFO rapport nr. 10. Trondheim: Tapir.
- Huse, M. (2002). *Møteplass for presteforskning*. I M. Huse & C. Hansen (Red.) (2002). *Møteplass for presteforskning: presten i norsk kirke- og samfunnsliv*. Trondheim: Tapir.
- Huse, M. & Hansen, C. (Red.) (2002). *Møteplass for presteforskning: presten i norsk kirke- og samfunnsliv*. Trondheim: Tapir.
- Høeg, I.M. og Stifoss-Hanssen, H. (2014). Nå er du hos Gud: Jeg vet ikke hvilken Gud du er hos, men du har det sikkert veldig bra. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 98(4), 271–284.
- Høeg, I.M. & Krupka, B. (2015). Youth and Church Services. In S. Friedrich, K. Niemelä, T. Schlag, H. Simojoki. (Red.). *Youth, Religion and Confirmation Work in Europe. The second study*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus 170–181.
- Isaksen, S. (2014). Sårbarhet og Ivaretakelse: Kasualsamta- len som folkekirken grunnleggende samtalepraksis. *Tidsskrift for sjelesorg*, 2, 36–47.
- Iversen, O.I. (2015). *Rekrutterings- og intervjueteknikk: Om bruk av effektive rekrutteringsmetoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johnsen, E. T. (Red.). (2017). *Gudstjeneste med konfirmanter: en praktisk-teologisk dybdestudie med teoretisk bredde*. Oslo: IKO-forlag
- Jordheim, K. (2009) "Vis at det er kult både å være og å arbeide i kirken", *TPT* 1/2019, 17–28.
- Melangen, K. (2016). *Kunsten å være klar: en fagbok om undervisning i kirken*. Stavanger: Eide.
- Morvik, E. (2002). "...men arbeiderne er få." I Huse, M. & Hansen, C. (Red.) (2002). *Møteplass for presteforskning: presten i norsk kirke- og samfunnsliv*. Trondheim: Tapir.
- NAVF. (1981). *Prestenes arbeidsforhold. Utredning om forskning og høyere utdanning*. Oslo: Norges Allmennvitenskapelige Forskningsråd.
- Nordiska ekumeniska rådet. (1996). *Präst och pastor: ämbete, kallelse, tjänst*. Uppsala: Nordiska ekumeniska rådet.
- Prichard, J. (2007). *The Life and Work of a Priest*. London: Ashford Colour Press.
- Sandberg, M. & Torkildsen, P. (2002). *Prester på rømmen? I M. Huse & C. Hansen (Red.), Møteplass for presteforskning: presten i norsk kirke- og samfunnsliv*. Trondheim: Tapir.
- Sandsmark, A. (2019) "går litt for meg selv og rekrutterer ...", *TPT* 1/2019, 40–50.
- Saxegaard, F. (2019) *Den fantastiske jobben som ikke frister*, *TPT* 1/2019, 4–16.
- Schatzki, T.R. (2001a). Introduction: Practice theory. I T. R. Schatzki, K. Knorr-Cetina & E. von Savigny (Red.), *The Practice Turn in Contemporary Theory*, London: Routledge, 10–23.
- Schatzki, T.R. (2001b). Practice mind-ed orders. I T. R. Schatzki, K. Knorr-Cetina & E. von Savigny (Red.), *The Practice Turn in Contemporary Theory*, London: Routledge, 50–63.
- Schatzki, T.R. (2010). *The timespace of human activity: on performance, society, and history as indeterminate teleological events*. Lanham, MD: Lexington Books.
- Skjevesland, O. (1999). *Invitasjon til praktisk teologi: En faginnføring*. Oslo: Luther Forlag.
- Silverman, D. (2011). *Interpreting Qualitative Data: a Guide to the Principles of Qualitative Research*. Los Angeles: Sage.
- Sirris, S. (2015). Hvordan lede frivillige i kirken? En verdibasert og praksisorientert modell for kirkelig frivillighetsledelse. *Scandinavian journal for Leadership & Theology*. 2–22.
- Sirris, S. (2016). Arbeidsdager mellom profesjon, ledelse og organisasjon – Soknepresters tidsbruk og aktivitetsmønstre. *Teologisk tidsskrift*, (4). 60–94.
- Stott, J. (1961/2016). *The Preacher's Portrait*. Grand Rapids, Michigan: William B. Eerdmans Publishing Company.
- https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2017/mars/kr_07_1_17_kirkens_landsfond_notat.pdf.
- https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2018/mars/aarsrapport_for_den_norske_kirke_2017.pdf.
- <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2016-04-11-1814>.
- <https://kyrkja.no/globalassets/kirken.no/migrering/vedtak459.pdf>.
- <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/plandokumenter/plan-for-trosopplaring/>.

Noter

- 1 https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2017/mars/kr_07_1_17_kirkens_landsfond_notat.pdf, side 1, (hentet 21.01.2019).
- 2 https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2018/mars/aarsrapport_for_den_norske_kirke_2017.pdf, side 43, (hentet 21.01.2019).
- 3 https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2017/mars/kr_07_1_17_kirkens_landsfond_notat.pdf, side 1, (hentet 21.01.2019).
- 4 https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2017/juni/kr_19_0_17_bruk_av_kirkens_landsfond_til_rekruttering.pdf, side 3 (hentet 21.03.2019).
- 5 https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2018/mars/aarsrapport_for_den_norske_kirke_2017.pdf, side 32, (hentet 21.01.2019).
- 6 KRIK: Kristen idrettskontakt.
- 7 <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2016-04-11-1814> (hentet 18.2.2018).
- 8 KR 22/02 Rekruttering til kirkelige stillinger i Nord-Norge <https://kyrkja.no/globalassets/kirken.no/migrering/vedtak459.pdf> (hentet 18.2.2018).
- 9 Ifølge Tjenesteordning for menighetsprester er "skaloppgaver" gudstjenester og kirkelige handlinger som dåp, konfirmasjon, vigsel og begravelse, i tillegg også sjelesorg, soknebud, rådsarbeid og tid til forberedelser, studier og personlig fornyelse (Morvik, 2002, s 99–104).
- 10 <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2016-04-11-1814> (hentet 18.2.2018).
- 11 KR 22/02 Rekruttering til kirkelige stillinger i Nord-Norge <https://kyrkja.no/globalassets/kirken.no/migrering/vedtak459.pdf> (hentet 21.1.2019).