

Hans Stifoss-Hanssen, Olav Helge Angell, Harald Askeland, Ulla Schmidt, Sivert Urstad og Frode Kinserdal



DIAKONHJEMMET HØGSKOLE | RAPPORT 2013/2

Ny organisering av prestedtjenesten («Prostereformen»)

- evaluering

Hans Stifoss-Hanssen, Olav Helge Angell, Harald Askeland, Ulla Schmidt, Sivert Urstad
og Frode Kinserdal

Ny organisering av prestetjenesten («Prostereformen») - evaluering



Diakonhjemmet Høgskole



KIFO
Stiftelsen Kirkeforskning

Denne rapporten er utgitt av

Diakonhjemmet Høgskole
Postboks 184, Vinderen
N-0319 Oslo
<http://www.diaconhjemmet.no/DHS>

Rapport 2013/2
ISBN: 978-82-8048-126-9
ISSN: 1891-2753
Elektronisk distribusjon:
Diakonhjemmet Høgskole

Omslag

Aud Gloppen, Blæst Design

Opphavsrettigheter

Forfatteren har opphavsrettighetene til rapporten.
Nedlasting for privat bruk er tillatt.
Mangfoldiggjøring, videresalg av deler eller hele rapporten
er ikke tillatt uten avtale med forfatterne eller Kopinor.

Forord

Den reformen som her evalueres, "Ny organisering av prestedtjenesten" ("Prostereformen"), står i en sammenheng der det har skjedd og skjer en rekke endringer og reformer i Den norske kirke. Noen av disse reformene og endringene har vært rettet mot kirkens organisering, de ansattes vilkår og relasjoner seg imellom, og de ulike lederrollene. Prostenes rolle og oppgaver har også tidligere vært bearbeidet i prosjekter og undersøkelser. Denne rapporten bør leses i sammenheng med de rapportene og dokumentene som ble produsert i disse sammenhengene.

Samtidig står Den norske kirke foran flere strategiske valg og mulige endringer i sin organisasjonsmodell ("kirkeordnings spørsmålet"), og denne rapporten kan leses som et skritt på veien mot disse valgene og endringene.

Og ikke minst må det understrekes at kirkesamfunnet Den norske kirke inngår i et samfunn, det norske, som endrer seg på en rekke måter som er av stor betydning for kirken. Dette er blitt åpenbart gjennom de politiske endringene i Den norske kirkes forhold til staten, grunnlovsendringene, og de forholdene som beskrives i utredningen om statens livssynspolitikk ("Livssynsutvalget"). Men andre forhold i samfunnet som også er viktige for kirken er urbanisering og sentralisering, og høyt utdannede menneskers forventninger og behov i yrkeslivet, sett i forhold til Den norske kirkes geografiske struktur. Disse forholdene vil i noen grad bli berørt i rapporten, men det ligger i oppdragets rammer at en helhetlig analyse av disse komplekse forholdene i hovedsak ligger utenfor mandatet.

I utgangspunktet er det imidlertid grunn til å understreke kompleksiteten i den sammenhengene evalueringens objektet ("prostereformen") inngår i. Det gode ønsket om å "kartlegge *virkningene av reformen* med utgangspunkt i reformens målsetting om å gi bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest" kan ikke oppfylles på en entydig eller endelig måte, men rapporten bringer etter vår oppfatning et materiale som kan bringe kirkeledelsen et godt stykke videre i vurderingen av presteskapets arbeidsvilkår, og et godt bilde av hvordan aktørene selv oppfatter virkningen av reformen.

Tilbudet som førte fram til denne evalueringen ble levert inn til Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet den 25.01.12. Tilbudet ble utarbeidet av Harald Askeland, Olav Helge Angell og Hans Stifoss-Hansen fra Diakonhjemmet Høgskole og Ulla Schmidt fra Stiftelsen Kirkeforskning. Disse har medvirket under gjennomføringen av prosjektet, i tillegg har Sivert Urstad (KIFO) og Frode Kinserdal (freelance) medvirket med datainnsamling og analyse. Alle har bidratt til rapporten. I tillegg arbeidet Anne Marie Sverdrup med utformingen og organiseringen av prosjektet i de innledende fasene. Undertegnede har ledet planleggingen og gjennomføringen av prosjektet.

Diakonhjemmet høgskole,

Hans Stifoss-Hansen

Innhold

Oppsummering.....	8
Innledning.....	10
Om oppdraget og anbudet.....	10
Generelt for evalueringen	11
Materiale, metode og gjennomføring.....	12
Det kvantitative materialet - beskrivelse	13
Hvem er det som har svart?	14
Det kvalitative materialet – beskrivelse	16
Andre studier.....	16
Bakgrunn for reformen	17
Initiativ, innretning og tilrettelegging	18
Resultater 1: Bedre arbeidsvilkår for prestene?	21
Kvantitative analyser	21
Arbeidsvilkårindeksen	21
Betydningen av prostiprestressursen.	25
Arbeidsmengde	30
Utbrenthet.....	32
Kompetanseutvikling og bruk av spesialkompetanse	34
Kvalitative analyser	35
Prostene	38
Bispedømmenes toppledelse	40
Kort oppsummering	41
Resultater 2: Prostens rolle som leder	42
Kvantitative analyser	42
Prostens lederkompetanse	43
Kvalitative analyser	44
I hvilken grad er prostens lederrolle styrket?	44
Hvordan blir lederrollen avgrenset i intervjuene?	45
Hvilke aspekt eller dimensjoner knytter intervjupersonene til prostens lederrolle og hvordan er disse endret som følge av reformen?.....	45
Hvilke konsekvenser hadde reformen for rekruttering til prostestillinger?	47
Hvilke behov for opplæring/lederutvikling medførte reformen og i hvilken grad er disse behovene blitt dekket i bispedømmet/på sentralt hold?	47
Hvilke oppfatninger kommer til uttrykk når det gjelder prostens «lederidentitet» eller identitet som leder i teori og praksis?	48
Ulike lederfunksjoner, spørreskjema # 35 – 38 og åpne spørsmål.....	49
Samarbeid og samordning med kirkeverge og rådsstruktur.....	52
Prostene om utviklingen i egen lederrolle etter at prostereformen trådte i kraft – åpne spørsmål	54
Hva tenker proster om pastoral ledelse?.....	56
Kort oppsummering	57
Resultater 3: Prostiet som tjenestedistrikt	58
Arbeidsorganisering og geografisk inndeling, samarbeidsområder, omfang av tjeneste på tvers av soknegrenser	58
Reform, demografi og geografi	64
Kort oppsummering	64

Prostereformen: er målsettingene nådd? Sammenfattende drøfting og konklusjon	65
Bakgrunn	65
Evalueringen.....	65
Prostereformen og prestenes arbeidsvilkår.....	66
Opplevelse av arbeidssituasjon.....	66
Generell vurdering av arbeidsvilkår og reformtiltak	67
Bruk av prostiprest og vikarressurser	68
Prestenes opplevelse av prostens arbeidsledelse	68
Utviklingstiltak: kompetanseheving og tiltak for nytilsatte/-utdannede.....	68
Samarbeid, konfliktforebygging og -løsning	69
Mulige sammenhenger og forklaringer av ulike funn.....	70
Prostens lederrolle	71
Tidsbruk.....	71
Styrking av ledelseskompetanse og kvalifikasjoner	72
Styrking av ledelsesfunksjoner, lederrolle og lederidentitet	72
Prosten som leder, kirkevergene og de kirkelige rådene	74
Prostiet som tjenstedistrikt.....	74
Hensiktsmessig tjenstedistrikt?.....	75
Fleksibilitet og samarbeid på tvers av soknegrenser	75
Samarbeidsområder	76
Rekruttering	76
Avsluttende oppsummering.....	77
Referanser	78
Tabeller.....	80

Oppsummering

I hvilken utstrekning er prostereformens målsettinger nådd, og hvilke faktorer har hatt betydning for realisering eller uteblitt realisering av disse målsettingene?

- Prestene har ganske gode arbeidsvilkår, men det oppleves å være relativt uavhengig av reformen og dens tiltak.
- Reformtiltakene ser ut til å ha ulik virkning:
 - Avhengig av hvilket nivå i den kirkelige strukturen en undersøker: på bispedømmenivå og prostnivå er man langt mer positiv enn blant prestene.
 - Avhengig av geografi og demografi: Reformtiltakene fungerer bedre i tettbygde og sentrale områder og de større byene enn på mindre steder og i mer spredtbygde områder. Samtidig var prester i byene mest tilfreds med sin arbeidssituasjon i utgangspunktet; reformen treffer ikke nødvendigvis best der behovet er størst.
- Reformen har virket bedre med ordninger rettet inn mot individuell oppfølging og utvikling, enn strukturelle og organisatoriske ordninger som skulle gi mer fleksibel arbeidsorganisering, styrke samarbeid, utjevne arbeidsfordeling og -ressurser. For eksempel har reformen gitt gode muligheter til kompetanseutvikling, men denne er styrt av prestenes ønske snarere enn prostiets og bispedømmets behov, og den økte kompetansen er i liten grad etterspurt av arbeidsgiver.
- Det er en opplevelse især på lokalplan av at reformen har sammenfalt med en ressursinnstramning i kirken som det ikke er kompensert for.
- Det er en tydelig forskjell på hvordan prostene opplever sin ledelsessituasjon innen reformen, og hvordan prestene opplever prostenes ledelse i reformen, for eksempel når det gjelder
 - tidsbruk: prostenes opplevelse av hva de bruker mest tid på (personalledelse og arbeidsfordeling) er ikke det prestene opplever at prostene bruker mest tid på (nemlig samarbeid med kirkeverge/råd og økonomisk-administrative oppgaver).
 - kompetanseheving: prostene vurderer sin egen kompetanseheving gjennom reformen mer positivt enn prestene vurderer den.
- Hvorvidt reformen har styrket prostens lederrolle avhenger av
 - hvem en spør: bispedømmeledelsen sier ja, og synes dette er positivt; prostene svarer nærmest både – og; prestene svarer ja, men er uenige om hvorvidt dette positivt.
 - hvordan en forstår «prostens lederrolle» og spenningen mellom pastoral ledelse, personalledelse, og administrativ ledelse: Det er en utbredt oppfatning at det er som administrativ ledelse mer enn som personalledelse at prostens lederrolle er styrket, og at dimensjonen av pastoral ledelse er svekket.

- Prestens relasjon til de kirkelige rådene og kirkevergene gis moderat til høy viktighet av respondentene, men det er ikke noe i materialet som tyder på at denne dimensjonen er sentral.
- Prostiet som tjenestedistrikt har muliggjort tjeneste på tvers av soknegrenser, men dette har likevel bare forekommet i begrenset grad. Faktorer kan være
 - Forestillingen om at båndene mellom «et sokn og dets prest» ikke bør brytes
 - Geografiske forhold
- Prestene opplever ikke at prostiet som tjenestedistrikt har hatt positiv innvirkning på rekrutteringssituasjon.
- Flertallet mener at prostiet er tjenlig som tjenestedistrikt. Derimot er det ikke noe klart votum verken for eller mot en fremtidig nøkkelrolle for prostiet som ledende organ i kirken.

Innledning

Om oppdraget og anbudet

Ved utlysningen av oppdraget var det stilt følgende krav og forventninger:

Evalueringsens hovedformål er å framskaffe et grunnlag for videre oppfølging av ny organisering av prestedtjenesten, som ble innført fra 1. juli 2004. Reformens primære målsetting var å gi bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest. Grunnleggende forutsetninger for å oppnå dette var at man etablerte større tjenstedistrikter enn prestegjeldet, og at man utviklet en mer aktiv ledelse av prestene. Prostiet ble valgt som tjenstedistrikt, og prosten ble tillagt oppgaven å lede prestedtjenesten i prostiet. Reformen har derfor fått betegnelsen *Prostereformen*.

1. Bedre arbeidsvilkår for prestene

Hensikten med den nye organiseringen av prestedtjenesten var å skape mulighet for: å kunne utjevne ulikheter i arbeidsbelastningen; å utvikle et kollegafelleskap (motvirke ensomhet i tjenesten); å kunne arbeide i team; å kunne tilpasse tjenesten til den enkelte prest sin livsfase; å kunne løse konflikter uten å måtte ty til avskjed eller forflytning; å kunne mobilisere økte ressurser i særlig krevende situasjoner; mer bruk av spesialkompetanse; mer målrettet kompetanseutvikling; bedre oppfølging, tilbakemelding, omsorg etc.

En viktig målsetting har vært å bidra til en bedre sammenheng mellom prestedtjenesten og rådernes virksomhet.

Det var også nødvendig å gjøre noe med størrelsen på tjenstedistriktet for å kunne gi presten fri to dager i uken (særavtale innført i 2001). Alminnelige forutsetninger for reformen var at alle menigheter fortsatt skulle ha sin sokneprest, og at alle sokneprester skulle ha sin(e)menighet(er).

Evalueringen skulle bidra til å belyse:

- hvilke variasjoner som eksisterer med hensyn til fordeling av arbeidsbyrde
- på hvilken måte den daglige arbeidsledelsen og -fordelingen ivaretas, herunder utarbeidelse av arbeidsplaner o.l.
- om det i prostiene er lagt til rette for (tverr)faglig samarbeid og kompetanseutveksling på tvers av soknegrensene
- i hvor stor grad prestene gjør tjeneste i andre menigheter i prostiet enn det som er definert som tjenestested
- i hvilken grad reformen har påvirket mulighetene til å gjennomføre livsfasetiltak eller personalrettede tiltak for bedre å tilpasse arbeidet ut fra den enkelte prests funksjonsevne og/eller livssituasjon
- i hvilken grad reformen har bidratt til å forebygge og/eller løse konflikter
- i hvilket omfang det er tilsatt prostiprester, og om reformen har medført endringer i bruken av prostiprester
- om og i hvilken grad reformen har lagt til rette for økt bruk av spesialkompetanse

- om kompetanseutvikling har blitt mer styrt ut fra prostiets eller bispedømmets behov
- hvordan nyutdannede prester blir ivaretatt på prostinivå
- hvordan den nye prosterollen har påvirket sokneprestens lederrolle (der det er flere prester i samme sokn)

2. Prostens rolle som leder av prestedtjenesten i prostiet

Et viktig moment i reformen har vært å styrke prostens rolle som leder. Tjenesteordningen for proster fra 2004 legger vekt på at prostene skal benytte en større del av arbeidstiden til å ivareta lederoppgaver i prostiet. Det er gjennomført tiltak for å styrke prostenes lederkompetanse.

Evalueringen skulle bidra til å belyse:

- om prostenes lederrolle reelt er styrket som følge av reformen, og i tilfellet på hvilke områder styrkingen har skjedd
- hvilke lederfunksjoner som faktisk utføres av prostene
- prostenes arbeidstid og arbeidshverdag, herunder organiseringen av prostenes menighetspresttjeneste
- økonomiske og administrative forhold av betydning for prostens ledelse
- prostens relasjon til de kirkelige rådene og kirkevergene
- i hvilken grad prostene er tilført adekvat kompetanse i form av kurs/veiledning som en følge av det økte lederansvaret

3. Prostiet som tjenstedistrikt

Det er et hovedmål for de statlige bevilgningene til prestedtjenesten at alle menigheter skal ha tilgang på fast prestedtjeneste. Den norske kirke består i dag av nær 1 300 sokn. Det er store variasjoner i soknenes størrelse, målt i medlems- og befolkningstall. Rundt en tredjedel av soknene har færre enn 1 000 medlemmer. Det er også store variasjoner mellom prostiene, med hensyn til blant annet folketetthet og geografi. En hovedutfordring i gjennomføringen av prostereformen har derfor vært å finne fram til lokale løsninger og tilpasninger som er hensiktsmessige ut fra prostienes demografi og geografi.

Evalueringen skulle bidra til å belyse:

- hvordan gjennomføringen av reformen har vært tilpasset forskjeller i og mellom bispedømmene, herunder i hvilket omfang, og eventuelt på hvilken måte, det er etablert egne "samarbeidsområder" innenfor prostiet, og hvordan slike tilpasninger har påvirket prestenes arbeidssituasjon
- om det på bakgrunn av reformen har vært foretatt endringer i prostiinndelingen
- om reformen har hatt innvirkning på rekrutteringen til prestestillinger i de ulike delene av landet

Generelt for evalueringen

Kravene forbundet med evalueringen ble oppsummert slik:

- Evalueringen skal gi en kartlegging av virkningene av reformen med utgangspunkt i reformens målsetting om å gi bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest ved å stimulere til økt samarbeid mellom prestene, legge til rette for bedre arbeidsdeling, større spesialisering og gi rom for lokale tilpasninger.

- Reformen la vekt på å styrke prosten som leder. Evalueringen skal først og fremst omfatte prostens relasjon til prestene i prostiet og til biskopen/ bispedømmerådet, men kan også omfatte relasjonen til kirkelige råd og kirkeverge.

På bakgrunn av analysen skal oppdragstaker trekke fram sammenhenger/forhold som er med på å virkeliggjøre intensjonene med reformen og sammenhenger/forhold som eventuelt har en negativ innvirkning på realisering av reformens målsettinger.

Materiale, metode og gjennomføring

Det metodiske opplegget for evalueringen ble utformet på følgende måte:

1. Spørreskjema til prester og proster i Den norske kirke. Det ble tatt i bruk et internettbasert verktøy. Skjemaet inneholdt 42 spørsmål hvorav flere hadde underspørsmål, og det ble lagt vekt på å utvikle indikatorer som bidro til å besvare spørsmålene som er stilt i forbindelse med evalueringen. Skjemaet inneholdt noen spørsmål som var utformet med tanke på å finne endring i forhold til tidligere undersøkelser. Det ble også spurt om demografisk informasjon og annen bakgrunnsinformasjon.
2. Spørreskjemaet ble gitt en utforming med noen åpne spørsmål; disse var orientert mot evalueringens hovedspørsmål – om respondentene opplever endring/forbedring i de undersøkte forholdene, om de oppfatter en sammenheng mellom reformen og endringene, hvilke forhold de legger vekt på av positiv og evt negativ karakter.
3. Gruppeintervjuer ("fokusgruppe") med proster i tre strategisk utvalgte bispedømmer (Møre, Sør-Hålogaland, Oslo)
4. Gruppeintervjuer ("fokusgruppe") med menighetsprester i tre prostier, i samme tre bispedømmer som ovenfor
5. Intervjuer med biskoper og personalansvarlig på bispedømmenivå i de samme tre bispedømmer som ovenfor
6. Gruppeintervjuer ("fokusgruppe") med 5 - 8 utvalgte fellesrådsansatte i hvert av de tre prostiene som er omtalt i punkt 3¹

De tre bispedømmene og prostiene er utvalgt strategisk. Det innebærer i praksis at det er tatt hensyn til faktorer som er anerkjent som betydningsfulle for kirkelige forhold: Geografi, de sentrale aktørenes kjønn, og kirkelig profil (Møre bispedømme skårer over gjennomsnittet på tradisjonelle kristne verdier, se Botvar og Schmidt 2010). Utvalget er gjort ut fra mulighetene til å få en akseptabel kombinasjon av disse faktorene.

¹ En utprøving av metoden følgeobservasjon var opprinnelig del av designet for studien. Forskergruppen valgte å ikke gjennomføre denne både av tidshensyn og fordi materialet fikk et tilfredsstillende omfang med de andre metodene.

	Møre	Sør-Hålogaland	Oslo
Intervju	Biskop/personalansvarlig	Biskop/personalansvarlig	Biskop/personalansvarlig
Fokusgruppe 1	Alle prestene i bispedømmet	Alle prestene i bispedømmet	Alle prestene i bispedømmet
Fokusgruppe 2	Prestene i Nordre Sunnmøre prosti	Prestene i Indre Salten prosti	Prestene i Østre Aker prosti
Fokusgruppe 3	Utvalgte fellesrådsansatte fra samme område	Utvalgte fellesrådsansatte fra samme område	Utvalgte fellesrådsansatte fra samme område

Det kvantitative materialet - beskrivelse

Det kvantitative materialet i rapporten bygger på en nettbasert spørreundersøkelse utført i forbindelse med evalueringsarbeidet. Utvalget består av prester og proster i Den norske kirke. Spørreundersøkelsen ble laget og gjennomført i det nettbaserte survey-verktøyet, "Questback", hvor invitasjoner ble sendt elektronisk til respondentenes e-postadresser. E-postadressene ble gjort tilgjengelig fra de ulike bispedømmekontorene, og bestod til sammen av 1292 e-postadresser. I tillegg til e-postinvitasjonene, ble det åpnet for muligheten til å kunne være med på undersøkelsen ved å gå inn på en tilsendt lenke. Dette ble gjort i noen tilfeller der enkelte ikke hadde mottatt e-postinvitasjonen, ønsket og delta og var i målgruppen. Dette ble benyttet av 4 respondenter. Undersøkelsen ble publisert 11. oktober 2012, med to påfølgende påminnelser. Da undersøkelsen ble avsluttet hadde det kommet inn 514 svar som tilsvarer 40 prosent. Svarprosenten er muligens noe høyere, da enkelte av e-postadressene ikke var tilgjengelige.

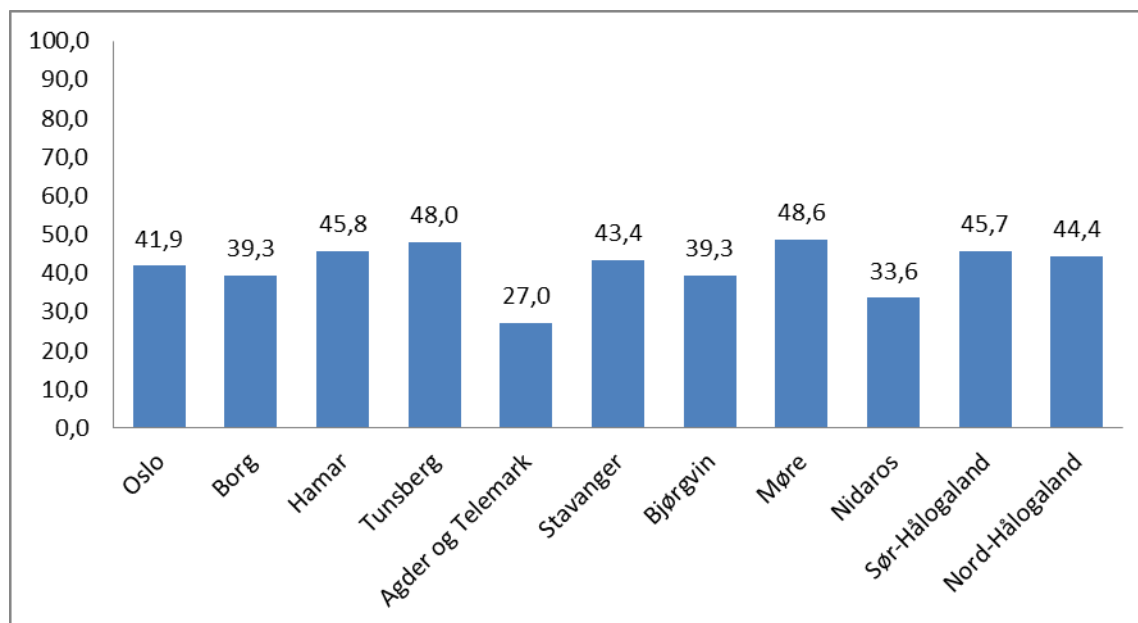
Innsamlingen av dataene til vår studie var planlagt å finne sted i samme tidsrom som det viste seg å være igangsatt en annen undersøkelse av arbeidsmiljøet for ansatte i Den norske kirke (Arbeidsforskningsinstituttet rapport 17/2012, se nedenfor), med FAD og KA som oppdragsgivere. Innsamlingen av data til vår studie ble utsatt for å unngå direkte kollisjon med denne studien, og videre for å unngå å overbelaste mottakerne. Det hadde vært ønskelig å vente lengre med å sende ut vår undersøkelse med tanke på oppslutning, men ulike tidshensyn gjorde at vår undersøkelse ble startet 11. Oktober. Det er ikke usannsynlig at dette forholdet hadde en negativ virkning på svarprosenten. Om lag 60% av de forespurte prestene besvarte AFI-undersøkelsen, mens vår studie hadde en svarprosent på 40.

Nedenfor er funn i det kvantitative materialet presentert både i tabeller, figurer og i teksten. For de aller fleste figurene finnes tilsvarende tabeller med noe mer informasjon i et

appendix. Dersom man er interessert i det fullstendige tallmaterialet kan man henvende seg til Diakonhjemmet Høgskole v/prosjektleder eller til KIFO.

Hvem er det som har svart?

Figur 1 Svarprosent fordelt på bispedømme. Prosent



Den laveste svarprosenten finner vi i Agder og Telemark, etterfulgt av Nidaros; mens Møre har høyest andel svar. Antallet i de ulike bispedømmene er relativt lave, og de varierer ganske mye; dette gjør at det blir større usikkerhet rundt de statistiske målene. Det blir vanskeligere å si noe rimelig sikkert om forskjellene er betydningsfulle (evt statistisk signifikante). Dette gjelder særlig når tallene blir delt inn i mindre grupper, som f eks bispedømmer.

Tabell 1 Fordeling av svar på kjønn. Prosent og antall

Kjønn	Prosent	Antall	prosent 2012, etatsstatistikken
Mann	75,1	384	72,8
Kvinne	24,9	127	27,2
Totalt	100	511	100

Ser vi på kjønnsfordelingen i undersøkelsen og i etatsstatistikken for 2012, ser vi at utvalget vårt treffer godt med det reelle bildet.

Tabell 2 Fordeling av svar på aldersgrupper. Prosent og antall

Aldersgrupper	Prosent	Antall	Prosent 2012, etatsstatistikken
Opp til 39 år	17	88	17

40 - 49 år	22,8	118	22
50 - 59 år	36,8	190	33
60 år eller eldre	23,4	121	27
Totalt	100	517	100

Også når vi ser på alder, finner vi at dataene våre korresponderer i stor grad med den reelle populasjonen. Både kjønn og alder virker å være mål med en relativt god reliabilitet.

Tabell 3 Fordeling av svar på arbeidssted. Prosent og antall

Arbeider i	Prosent	Antall
Mindre sted	22,6	116
Tettsted	28,3	145
Mindre by	24,4	125
Større by	24,8	127
Totalt	100	513

Når det er snakk om fordelingen på arbeidssted, har vi ikke tall fra etatsstatistikken til sammenligning. Men KIFO 2009 (se nedenfor, en studie av presters arbeidsforhold der materialet ble samlet inn i 2007) viser en temmelig lik fordeling, med unntak av at «større by» kategorien var større der (29 %).

På den andre siden viser den generelle befolkningsstatistikken at befolkningen bor atskillig mer urbant enn prestene, og tendensen til å bo i byer og tettsteder øker (www.SSB/befolkning). Dessuten viser data om befolkningen at høyt utdannede bor enda mer urbant enn den generelle befolkningen. Dette er av relevans for å forstå prestenes situasjon i de rurale delene av landet, jfr f eks kartleggingen av psykologenes bosettingsmønster (<http://www.vl.no/samfunn/psykologer-vil-ikke-til-norske-utkanter/>). Se også KIFO-studien fra 2009 om rekruttering av prester (nedenfor), som identifiserte rekrutteringsproblematikken i stor grad som en geografisk problematikk («utkantproblematikk»).

Tabell 4 Stillingskategorier i undersøkelsen

Stillingskategorier	Prosent	Antall
1 Prost	12,8	66
2 Sokneprest	65,3	337
3 Kapellan	12,2	63
4 Prostiprest	4,3	22
5 Seniorprest	0,8	4
6 Institusjonsprest/spesialprest	2,5	13
7 Annen prestepstilling	2,1	11
Total	100	516

Når det gjelder stillingskategorier, er respondentgruppen vår også i hovedsak representativt sammensatt, det vil si at fordelingen er svært lik både Etatsstatistikk 2012 og KIFO 2009. Tallene viser at kapellangruppen er 5 prosentpoeng mindre nå enn i 2007. Gruppen proster er noe overrepresentert (størrelsesorden 4 prosentpoeng), men de utgjør fremdeles bare 12,8% av respondentene.

Det kvalitative materialet – beskrivelse

Det kvalitative materialet i denne studien ble samlet inn i form av intervjuer, som ble foretatt av flere av forskerne. Disse ble tatt opp med digital lydopptaker, og innholdet ble transkribert av forskningsassistent Frode Kinserdal, som også bearbeidet intervjuetekstene i etterhånd og deltok i analysen. I analysen har vi lagt vekt på å gjengi helhetsinntrykkene og kompleksiteten i intervjuene, og dokumentere dette med sitater.

Svarene på de åpne spørsmålene utgjør også en form for kvalitativt materiale, men dette er allikevel forskjellig fra intervjuetekstene. Vi har korte uttalelser fra et stort antall respondenter på 7 spørsmål, og det er gjennomsnittlig 350 svar på hvert spørsmål. Disse ligger også til rette for en viss tallmessig behandling som grunnlag for helhetsinntrykk, og materialet er dermed noe imellom intervjuetekst og svar på spørreskjema.

Samtidig vil vi i denne rapporten tilstrebe å gjøre tolkninger som bygger på en samlet forståelse av alle materialtypene i studien.

Andre studier

En større undersøkelse av arbeidsforholdene til prestene i Den norske kirke ble presentert i rapporten *“Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold”* (Høeg og Gresaker KIFO Notat nr 5/2009, det ble også publisert bispedømmevise rapporter til denne studien). Denne baserte seg på data samlet inn fra menighetsprestene og prostene i 2007. Disse dataene ble samlet inn fem år før dataene fra denne evalueringen, og man kan dermed se etter stabilitet og endring i tidsrommet mellom disse undersøkelsene. Det er i noen grad lagt til rette for slike sammenligninger gjennom bruk av like eller tilsvarende spørsmål til respondentene. Studien fra 2007 – 9 hadde vesentlig bedre svarprosent (74%). Resultatene fra denne studien (KIFO 2009) pekte på at en opplevd avstand mellom ambisjoner i arbeidet og tilgjengelige ressurser var respondentenes største utfordring, fulgt av et behov for forbedret ledelse og organisering. Det ble påvist utbrenthet og konflikter blant respondentene, men dette framsto som relativt marginale fenomener.

Delvis parallelt med denne studien utførte KIFO en studie av rekrutteringsproblematikken blant prester i Den norske kirke og spørsmålet om prestemangel (Gresaker *I gode og onde dager... Trivsel, belastninger og sluttevalueringer blant menighetsprester i Den norske kirke* KIFO Notat nr 6/2009. Gresaker *Prestemangel? Rekruttering til menighetspreststillinger i Den norske kirke*. KIFO Notat nr 5/2009). Poenget med denne var å undersøke nærmere bakgrunnen for og holdbarheten i de mange rapportene om prestemangel og dårlig søkergrunnlag til prestestillingene. Resultatene fra studien var ikke entydige, men en viktig

dimensjon ved materialet handlet om rekrutteringsproblemer i visse landsdeler, altså en geografisk variabel. I tilknytning til dette var det også funn som handlet om yngre arbeidstakere, hvorav mange kvinner, og deres preferanse for samarbeidende arbeidsformer og faglig fordypning. Begge disse forholdene kan tenkes å trekke i samme retning (mot sentrale strøk), og materialet i evalueringen av prostereformen vise at dette danner en relevant bakgrunn for vår evaluering.

Kirkeforskningen har også tidligere gitt bidrag til forståelse av Den norske kirkes organisasjon og ledelse, og hvordan denne kan utvikles (Hansen og Huse *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste*. KIFO Rapport nr. 13. 2001; Huse (red.) *Prest og ledelse*. Verbum forlag Oslo. 2000; Huse *Prosten. Ansvar, arbeidssituasjon og ledelse*. KIFO Rapport nr. 10. 1999; Askeland *Ledere og lederroller. Om ledelse og lederfunksjoner i den lokale kirke*. KIFO Rapport nr. 7. 1998). Disse arbeidene utgjør en viktig bakgrunn for arbeidet med prostereformen, og vil i noen utstrekning bli trukket inn i framstillingen i denne rapporten.

Arbeidsforskningsinstituttet utga i oktober 2012 rapporten *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke* (Lau 2012), med datainnsamling over sommeren 2012. Undersøkelsen skulle i utgangspunktet foreta en empirisk uttesting av Johannes Siegrists innsats-belønningsmodell på kirkelig tilsatte. Rapporten beskriver en del forhold ved arbeidet i kirken som er henholdvis belastende og belønnende for de ansatte, og konkluderer med at de utviklede instrumentene gir nyttige resultater. Som del av undersøkelsen har studien undersøkt de ansattes nivå av utbrenthet, og når det gjelder prester, kommer de fram til at disse (sammen med kirkemusikere) har urovekkende høy forekomst av utbrenthet. Målt med Copenhagen Burnout Inventory finner de at 20,6% av prestene lider av utbrenthet. Rapporten gjør ikke rede for innholdet i det instrumentet de har brukt, eller hvilke kriterier som er brukt for å skille utbrente fra ikke-utbrente i materialet. Sammenligningene som er gitt i rapporten er også upresise og gjelder delvis usammenlignbare forhold, slik at det er vanskelig å vite om selve utbrenthetsnivået er så høyt som det er hevdet (se eget avsnitt om utbrenthet i denne studien, nedenfor). Det er derimot ingen grunn til å tvile på at sammenhengen mellom utbrenthet og arbeidsforhold kan forstås slik det er beskrevet i rapporten, hvis man ser bort fra nivået.

Bakgrunn for reformen

Reformen, som er omtalt som *Prostereformen*, har sin bakgrunn i tidligere endringer og forsøk. For det første hadde det allerede over tid vært en utvikling i prostens lederrolle, noe som var lagt til rette for tidligere gjennom en revisjon av tjenesteordning for proster. For det andre hadde det også tidligere skjedd forsøk der ulike måter å organisere prestedtjenesten på ble prøvd ut, inkludert forsøk med prostiet som tjenestedistrikt.

Endringene i tjenesteordning for proster er tidligere evaluert gjennom en bred kvantitativ undersøkelse i regi av KIFO. Prosteundersøkelsen skulle ut fra departementets bestilling den gang, fokusere på tre hovedtemaer: Vurdering av tjenesteordning for proster, kartlegging av prostens arbeidssituasjon og prostens som leder. Rapporten formulerer oppdraget i noen overordnede spørsmål: Hva skal prostens gjøre? Hva skal til for at prostens skal gjøre det? Hva slags proster trenger vi for å gjøre dette (Huse 1998:47)?

For å besvare spørsmålene ble det utformet omfattende spørreskjemaer til både biskoper, proster, sokneprester og kapellaner, der det samlet inngikk inntil 220 spørsmål (til prostene). Nær 530 svarskjemaer inngikk i undersøkelsens materiale. Rapporten var omfattende og gav et omfattende materiale, og de videre kommentarer må konsentrere seg om hovedtemaer og hovedlinjer i materialet. I det følgende vil vi kort presentere Huses egen rapportering av hovedfunn og konklusjoner.

Tjenesteordningen ble i hovedsak vurdert som tjenlig og med liten grunn til å foreta drastiske endringer. Den synes i stor grad å være kjent og ble i høy grad etterlevd. Prosten framstod i realiteten som biskopens medhjelper og innehadde, ut fra dette, funksjoner som tok en stor del av deres arbeidstid (ca 40 %). Arbeidssituasjonen gav prostene lange uker, klart lengre enn sokneprester og kapellaner. Ledelseskulturen i kirken ble omtalt med nøkkelord som personalomsorg og nærhet, samtidig som mange prester gav uttrykk for at de savnet nettopp personalomsorg. Prostene gav generelt uttrykk for at de trivdes i stillingen, til tross for rollekonflikter, begrensede ressurser og lange arbeidsdager. Som ledere fant Huse at prostene profilerte sin rolle forskjellig, men at de også ble vurdert ulikt av biskoper og av sokneprester. Mens biskopene vektla rollen som medhjelper og det å ha tilsyn, vektla sokneprestene prostens administrative oppgaver og prostene selv vektla rollen som strateg.

Forsøkene med nyorganisering av prestatjenesten ble initiert av kirke departementet (KUF), men gjennomført i regi av biskopene. Innholdet i prosjektet ble fra departementets side særlig knyttet til:

Det vil i denne sammenhengen særlig være viktig å innhente erfaringer med ulike alternativer når det gjelder avgrensning av prestenes tjenstedistrikt. Prostene vil være nøkkelpersoner ved oppsett og gjennomføring av slike forsøk. (...) Forsøkene må sees i forhold til kirkens styringsstruktur som endres. En sterk regelstyring avløses av sterkere styring gjennom linjen med det formål at en etter hvert skal bevege seg mot den mer kompetansebaserte og selvstendige yrkesutøvelse (sitert i Huse & Hansen 2003:16).

Forskerne formulerer et av de sentrale spørsmål i retning av om det var mulig å lede prester. Evalueringen er gjennomført ved å følge ti forsøk fordelt på de fleste av landets bispedømmer. I evalueringen inngikk ikke forsøk i Hamar, Stavanger og Møre bispedømmer. Materiale for rapporten er samlet inn dels gjennom kirkestatistikk, gjennom flere besøk i forsøksområdene og ved lokale evalueringer (der mal ble utformet av KIFO og evalueringene inngår i den endelige rapporten). Gjennom forsøkene har forskerne fra KIFO "ikke bare hatt en passiv rolle, men vi har også bidratt til å påvirke gjennomføringen" (Huse & Hansen 2003:29), de opplevde "at KIFO som sentralt evaluerende instans også fungerte som informasjonskanal. Det var en stor etterspørsel etter kommentarer og utdyping av formål og retningslinjer for forsøkene" (Huse & Hansen 2003:33). Forskerne synes dermed å ha hatt et ikke ubetydelig bidrag til fortolkning, systematisering og dels retning på de enkelte prosjektene.

Initiativ, innretning og tilrettelegging

Med hensyn til innretning, omtales målet om gode arbeidsvilkår for prestene særlig i sammenheng med behov for spesialisering, hensyn til livsfasetilpasning, gjennomføring av fritidsreglementet og utvikling av samordning og samarbeid. Denne målsettingen blir

introdusert i tildelingsbrevet til bispedømmerådene og biskopene allerede i 2000, som et av tre delmål for Den norske kirke:

Kirkens tilsatte skal ha tilfredsstillende arbeidsvilkår, og det skal være et godt samvirke mellom de tilsatte, kirkens rådsorganer, frivillige medarbeidere og frivillige kristelige organisasjoner (KUF 2000).

I tildelingsbrevet for 2000, blir dette målet i første omgang knyttet til alle tilsatte i kirken og også i særlig grad knyttet opp mot kompetanseutviklingstiltak. Tildelingsbrevet angir også en opptakt til nyorganisering av prestetjenesten:

Departementet vil også i samtalen for 2000 framheve utfordringene omkring organisering og ledelse av prestetjenesten, (...), avklaring av oppgavefordelingen mellom menighetsråd og fellesråd, herunder også prestens rolle i forhold til disse organer.

Det blir pekt på at reformer i kirken (bla kirkeloven av 1996) har betydning for prestetjenesten. Sammen med endrede samfunnsforhold har dette ført til behov for å tenke nytt omkring de organisatoriske rammer for ledelse av tjenesten. Prestetjenesten skal på den ene side samhandle og samarbeide med de valgte råd med sikte på å realisere de mål som gjelder for kirken. Samtidig utgjør den en egen organisert virksomhet i menighetene. Departementet vurderte det slik at en viktig videreutvikling måtte fokusere på prestetjenesten og en mer målrettet ledelse av denne tjeneste. Biskopene blir derfor bedt om, i samarbeid med bispedømmerådene, å sette i gang prosjekter for å:

Prøve ut alternative former for organisering og ledelse av prestetjenesten. Det vil i denne sammenheng særlig være viktig å innhente erfaringer med ulike alternativer når det gjelder avgrensning av prestenes tjenestedistrikt. Prostene vil være nøkkelpersoner ved oppsett og gjennomføring av slike forsøk. Prosjektene bør sikte mot etablering av presteteam i størrelsesorden 5 – 10 prester, samtidig som den grunnleggende forutsetning at ethvert sokn skal ha sin prest ivaretas. Blant prosjektmålene bør også inngå å legge til rette for mer ordnede forhold når det gjelder arbeidstid, og en bedre organisering av ulike former for permisjoner og ferieavvikling. Forsøkene bør også utprøve hvordan ulike spesialkompetanse kan utnyttes på tvers av soknegrensene, og sikte mot en bedre samhandling mellom menighetsprester og eventuelle spesialprester som er i virksomhet innenfor teamets ansvarsområde (KUF 2000:9).

Allerede i tildelingsbrevet for 2001 følges dette opp resultatkrav for Organisering og ledelse av prestetjenesten. Innen den brede målsetting for nyorganiseringen, ber departementet om at opprettelse av nye stilling og integrering av vikarressurser ivaretas innenfor sammenhengen. Det vises til igangsatte forsøk med ny organisering og ledelse av prestetjenesten (KUF 2001). Prosjektet videreutvikles gjennom tildelingsbrev de kommende år, og i 2003 og 2004 var det i særlig grad fokus på muligheten for ordnet fritid for prester samt mulighet for kompetanse og livsfasetilpasning. En viktig begrunnelse for tiltakene blir knyttet til motivasjon for å stå lengre i tjenesten (blant annet gjennom fokus på seniorennes tjenestesituasjon).

I 2004 revideres tjenesteordning for prost og menighetsprester, noe som også reflekteres i tildelingsbrev fra departementet. For det første blir det i 2004 satt av 3 millioner kroner til tiltak rette mot prostetjenesten og innarbeidingen av ny tjenesteordning for proster. Denne summen økes ytterligere med 1 million i 2005 og nye 6 millioner i 2006. Det skjer ytterligere utvikling av mål og retning for nyorganiseringen gjennom tildelingsbrevet for 2004: For det mål som er knyttet til prestetjenestens verdiforankring, kompetanse og tjenestemessige kvalitet, skjer en konkretisering i ulike delmål. Det vektlegges at ledelse av prestetjenesten skal være basert på ansvarsdelingen mellom embets- og rådsstrukturen i kirken og på et samvirke mellom prestene og andre kirkelig tilsatte. Et slikt fokus stiller særlige krav til

ledelse og departementet ønsker derfor å framheve utviklingen av prostens rolle for prestene som et prioritert område for å realisere tjenesteordningen:

Blant annet er nødvendigheten av samvirke, samarbeid og samordning med menighetsråd og fellesråd understreket i tjenesteordningen. Revisjon av tjenesteordningene, både for prostene og for menighetsprestene, antas i tiden framover å ha stor betydning for de organisatoriske og strukturelle forhold som prestatjenesten er omfattet av. Departementet vil i denne sammenheng peke på at de tradisjonelle prestegjeldene vil være under endring.(...) Samtidig vil det være naturlig å gjennomgå prestatjenestens organisering i det enkelte prosti. Viktige referanser i det forestående endrings- og utviklingsarbeidet, er de mål og strategier som gjelder for kirken og i det enkelte bispedømme, som er forpliktende for prestatjenesten og ledelsen av tjenesten (KUF 22.10.2003).

Fokuset på endring av den geografiske inndelingen for prestatjenesten, forsterkes i tildelingsbrevet for 2005. Bispedømmene forutsettes å foreta en gjennomgang av prestegjeldsinndelingen med sikte på tilpasning i forhold til ny tjenesteordning. Dette året omtales og klargjøres det også i tildelingsbrevet at det dreier seg om en omorganisering:

Prestatjenesten er nå under omorganisering. Slik omorganisering har sin bakgrunn i behovet for å styrke ledelsesfunksjonene, og for å åpne for bedre arbeidsdeling, økt samarbeid, kollegafellesskap og spesialisering. Omorganiseringen åpner for større individuell og stedlig tilpasning av tjenesten, og for å utviklet en livsfaseorientert personalpolitikk blant prestene. Endringene antas bla å ha rekrutteringsfremmende effekt, ikke minst overfor kvinner (KKD 21.10.2004).

Som denne framstillingen viser, har ny organisering av prestatjenesten en lang forhistorie, både i form av strategisk arbeid og ulike undersøkelser. Elementene og målsettingene i dette arbeidet har i stor grad vært stabile, og kan gjenfinnes i denne evalueringen. Resultatene av evalueringen vil bli presentert i det følgende, disponert etter de samme tre punktene som var gitt som forventninger til evalueringen: 1. Bedre arbeidsvilkår for prestene?, 2. Prostens rolle som leder av prestatjenesten i prostiet, og 3. Prostiet som tjenstedistrikt.

Resultater 1: Bedre arbeidsvilkår for prestene?

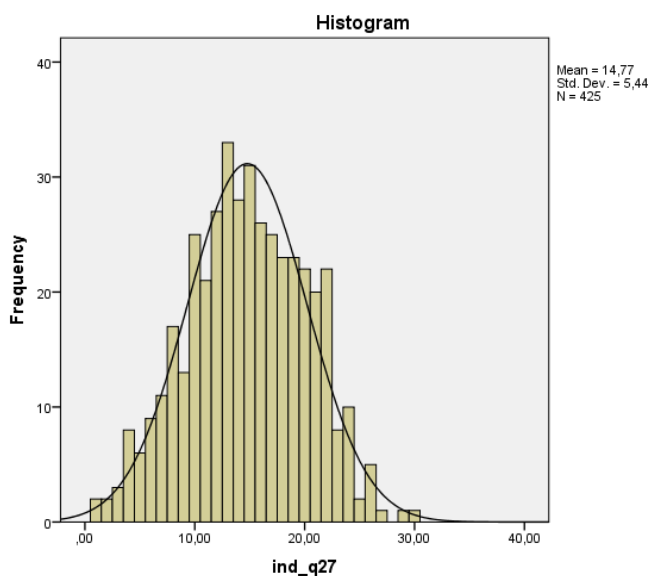
Kvantitative analyser

Arbeidsvilkårindeksen

I dette avsnittet har vi slått sammen flere variabler som tar for seg arbeidsvilkår, til en additiv indeks. I alt inngår åtte variabler i indeksen (se nedenfor). Grunnen til å lage en indeks er at vi ønsker å si noe om det helheten av spørsmålene kan svare på, altså arbeidsvilkår. Spørsmålene er rangert fra 1 til 5, der 1 er «stemmer ikke», mens 5 er «stemmer helt». Spørsmålene er stilt slik at høy verdi indikerer gode arbeidsvilkår, mens lav verdi indikerer dårlige.

i) Det er lagt godt til rette for teamarbeid og faglig samarbeid på tvers av soknegrensene, ii) Teamarbeid og faglig samarbeid er en ønskelig arbeidsform, iii) Prestene i prostiet utfører tjenester i andre menigheter enn sin egen (grader omfang), iv) Det er gode muligheter til å tilpasse arbeidet til den enkelte prests livssituasjon, v) Det er gode muligheter for livsfasetilpasning for prester under 40 år, vi) Det er gode muligheter for livsfasetilpasning for prester over 60 år, vii) Det er gode muligheter til å forebygge konflikter på arbeidsplassen og viii) Det er gode muligheter til å løse konflikter på arbeidsplassen (uten forflytning, avskjed).

Fig 2 Arbeidsvilkårindeksen



Den additive indeksen viser at den nye variabelen er relativt normalfordelt. Den går fra 1 – 30, der lave skåre er personer som mener det er dårlige arbeidsvilkår, mens høy skåre viser personer som mener arbeidsvilkårene er gode.

Det interne validitetsmålet (Cronbach's Alpha) for indeksen er 0,745, som kan sies å være et tilfredsstillende mål for en additiv indeks.

Videre deles skalaen inn i tre, slik at det blir mer oversiktlig i krysstabeller (bivariate analyser). Det skåres etter i hvilken grad respondentene mener arbeidsvilkårene er gode.

Tabell 5 Arbeidsvilkår, tre verdier. Prosent og antall

	Prosent	Antall
Dårlige arbeidsvilkår	27,5	117
Middels arbeidsvilkår	50,8	216
Gode arbeidsforhold	21,6	92
Totalt	100	425

Etter å ha delt indeksen i tre, blir dette resultatet. Det er flest som kommer i kategorien «middels arbeidsvilkår», mens gode og dårlige arbeidsforhold er nogen lunde like.

Det er ikke er noen særlige forskjeller på synet på arbeidsforhold, mellom kvinner og menn. De forskjellene som synes er små, og heller ikke statistisk signifikante. Alder gir heller ikke noen utslag når det kommer til synet på arbeidsvilkår.

Tabell 6 Arbeidsvilkår på arbeidssted

	Mindre sted	Tettsted	Mindre by	Større by	Alle
Dårlige arbeidsvilkår	39,4	24,8	26,9	19,6	27,3
Middels arbeidsvilkår	46,8	59,0	41,7	54,9	50,8
Gode arbeidsvilkår	13,8	16,2	31,5	25,5	21,9
Totalt	100	100	100	100	100
N	94	117	108	102	421

Når vi undersøker arbeidsvilkår og arbeidssted, finner vi klare sammenhenger. Vi ser klart at de fleste, uansett arbeidssted rapporterer middels arbeidsvilkår. Men, det er også noen interessante forskjeller. Det er tydelig at mindre steder rapporterer hyppigere dårligere arbeidsvilkår enn større byer. Samtidig ser vi at det er i større og mindre byer hvor det er flest som rapporterer gode arbeidsvilkår. Forskjellene er tydelige og statistisk signifikante. .

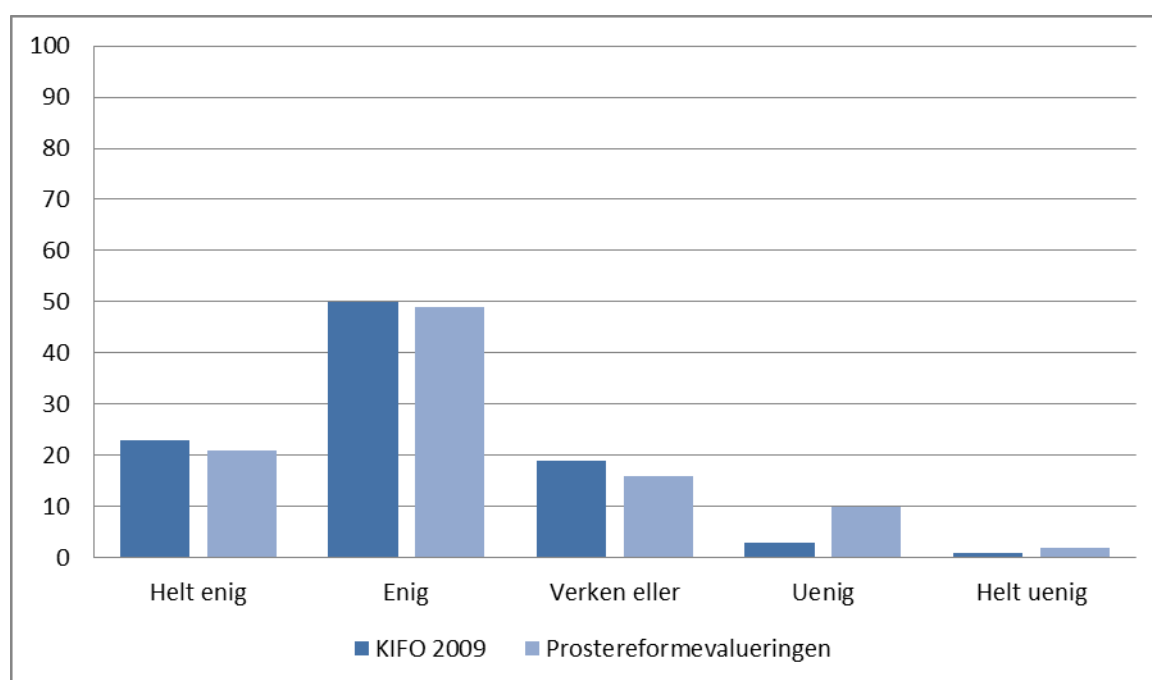
Tabell 7 Arbeidsvilkår på bispedømme

	Oslo	Borg	Ham ar	Tun- berg	Agder og Tele mark	Stavan- ger	Bjør- gvin	Mør- e	Nida- ros	Sør- Hålog- aland	Nord- Hålog- aland	Alle
Dårlige a. vilkår	14,6	23,3	18,6	28,0	38,7	32,4	34,5	50,0	12,5	30,0	23,3	27,6
Middels a. vilkår	65,9	48,8	55,8	44,0	38,7	45,9	54,5	37,5	46,9	56,7	60,0	50,7
Gode a. vilkår	19,5	27,9	25,6	28,0	22,6	21,6	10,9	12,5	40,6	13,3	16,7	21,7
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	41	43	43	50	31	37	55	32	32	30	30,0	424

Som vi så på arbeidssted, finner vi også variasjoner i opplevde arbeidsvilkår mellom bispedømmene. Selv om det er signifikante forskjeller, er det noen usikkerheter rundt disse, siden antallet (N) er så lavt i hver kolonne.

På det generelle spørsmålet om hvordan respondentene trives i arbeidssituasjonen, gir svarene inntrykk av høy trivsel i arbeidssituasjonen (70%). Svarene i vår studie er fordelt slik i forhold til 2007 (KIFO 2009):

Figur 3 Jeg trives godt i min nåværende arbeidssituasjon



Det framgår altså høy trivsel av begge disse studiene. Forskjellene mellom dem er ikke store, men det er en viss økning på den negative siden (9% flere velger et "uenig"-alternativ).

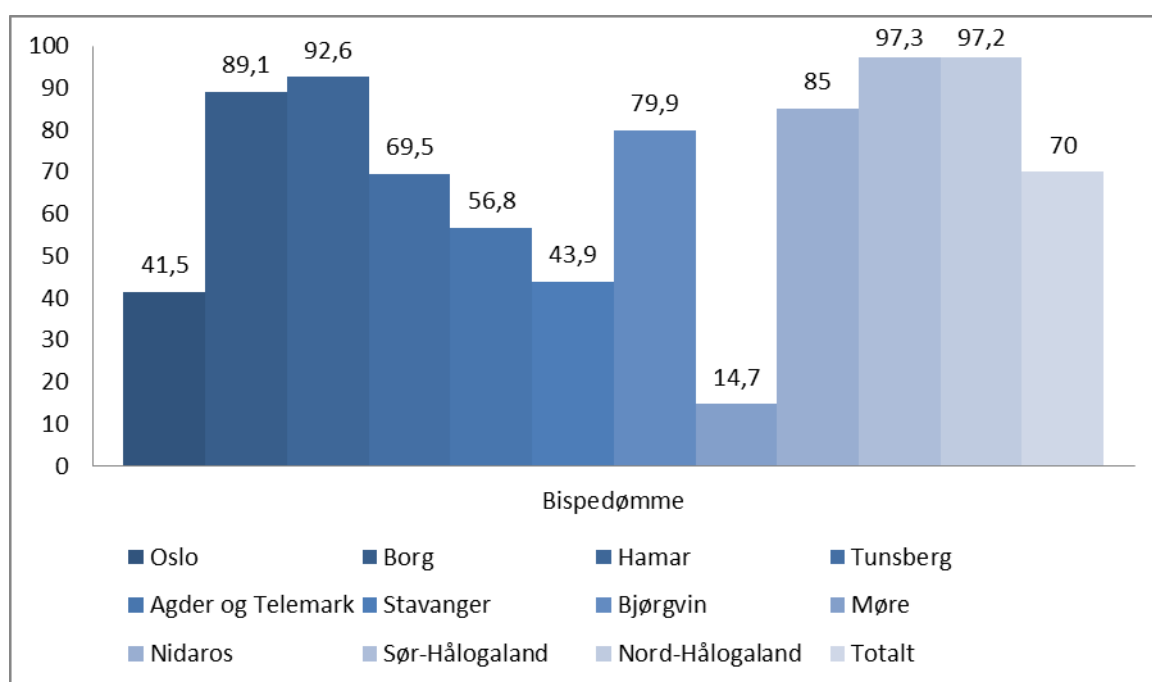
Betydningen av prostiprestressursen.

Tabell 8 Er det ansatt prostiprest i prostiet ditt?

	Prosent	Antall
Ja	70	357
Nei	30	153
Totalt	100	510

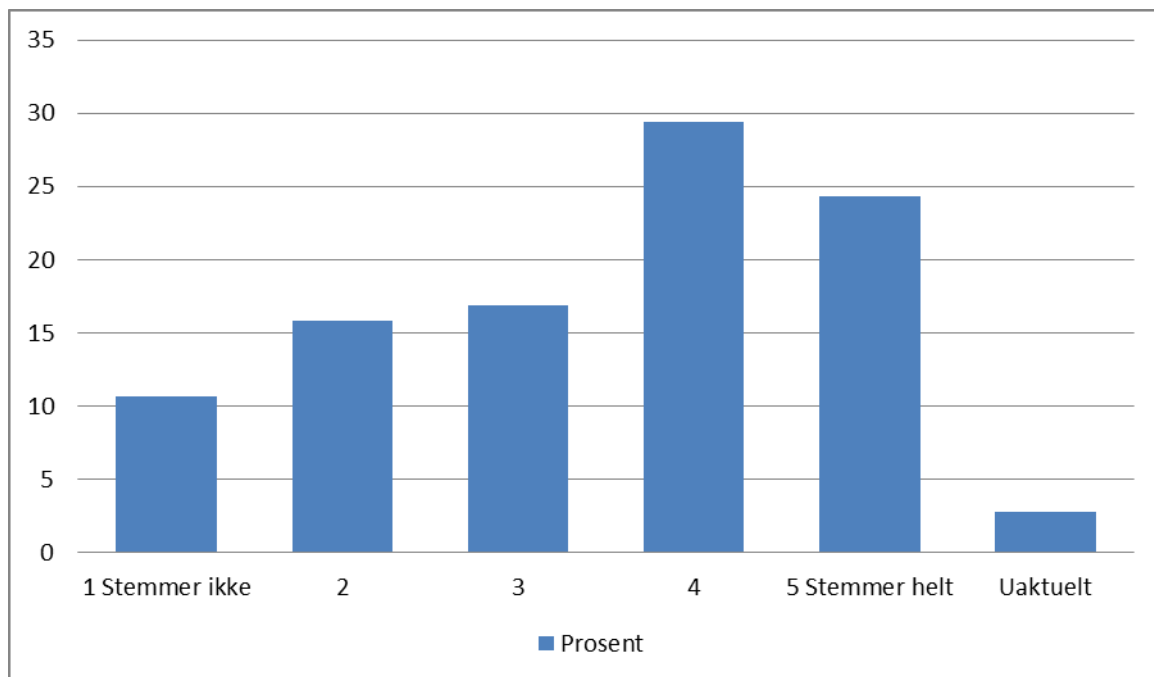
Det store flertallet av respondentene oppgir at de har prostiprest i sitt prosti. Fordelingen av prostiprestene er imidlertid, ifølge respondentene, svært ujevn:

Figur 4 Andel som har oppgitt at de har prostiprest på bispedømme. Prosent



Nesten alle respondentene fra de to nordligste bispedømmene oppgir at det er prostiprest i prostiet sitt, det tilsvarende tallet for Møre bispedømme er 14,7%. Disse tallene er forenlige med etatsstatistikkens oversikt over prostiprester i bispedømmene. Etatsstatistikken opererer med prostiprester i en snever og en utvidet betydning.

Figur 5 Bruken av prostiprest har gitt bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest. Prosent

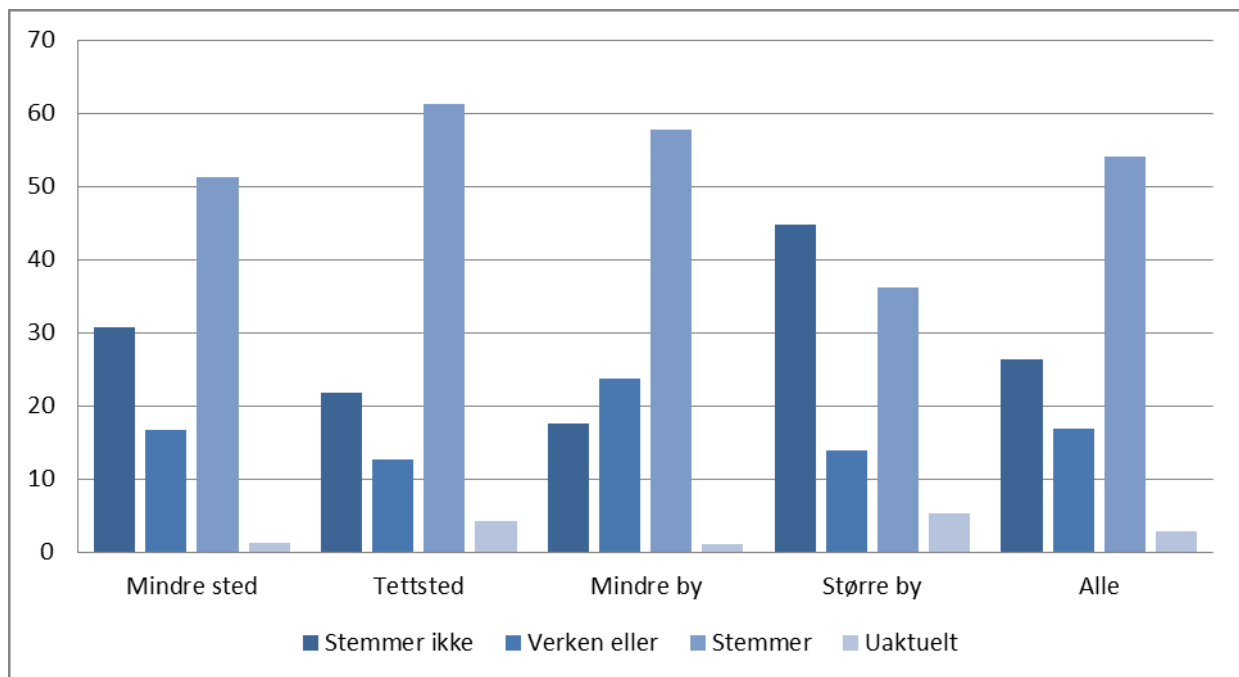


I denne tabellen presenteres det kun dem som oppgir at de har prostiprest. Det er 54% som svarer at bruken av prostipresten har gitt bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest. Det er omtrent en fjerdedel som hevder at dette ikke stemmer – da summen av verdi 1 og 2. Vi ser også at summen av verdi 3 og uaktuelt blir omtrentlig 20 prosent.

I krysstabellene (bivariate analyser) er verdiene 1&2, samt 3&4 slått sammen. Dette forenkler analysene slik at vi bedre vil se tendensene. Midtkategorien (3), har vi for enkelhets skyld valgt å kalle «verken eller». Utvalget er dem som oppgir at de har en prostiprest i sitt prosti.

Denne fordelingen viser at når man ser på kvinner og menn, så er det ikke noen signifikante forskjeller. Det samme gjelder for alder.

Figur 6 Bruken av prostiprest har gitt bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest og arbeidssted. Prosent



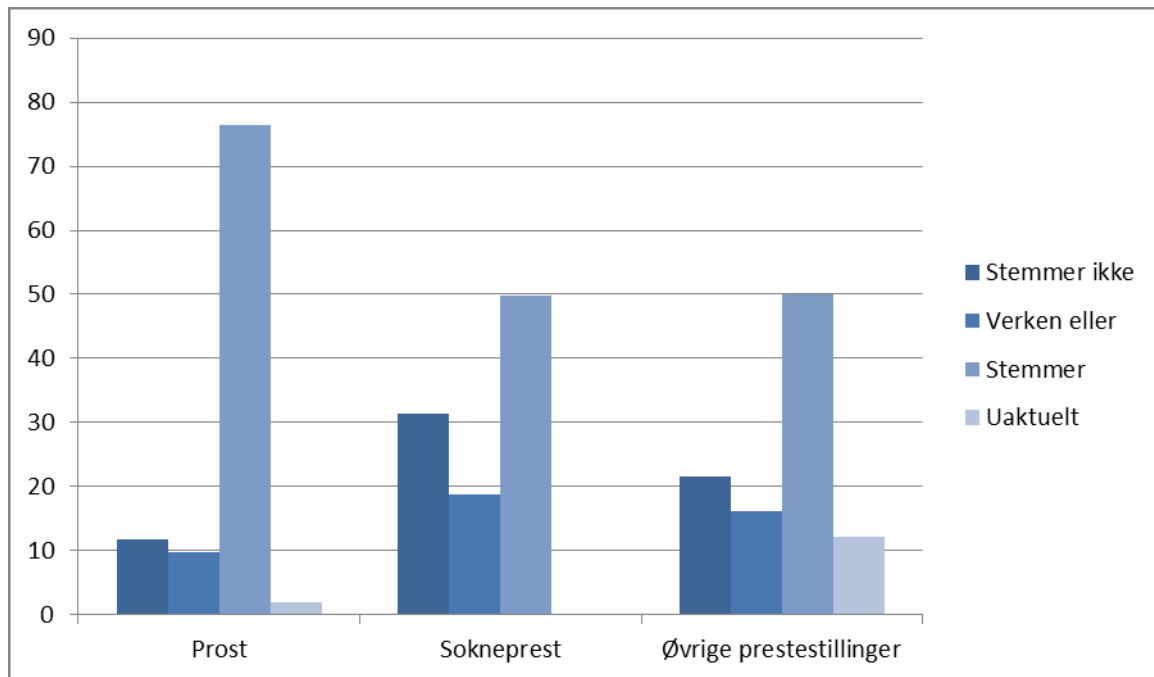
Når vi ser på oppgitt arbeidssted og syn på bruken av prostipresten, finner vi at det er signifikante forskjeller. Sammenhengen ser ut til å bestå i at prester i byer (særlig større byer) opplever mindre nytte av prostiprestene.

Tabell 9 Bruken av prostipresten har gitt bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest på bispedømme. Prosent.

	Oslo	Bor g	Ham ar	Tun- sberg	Agder, Telem ark	Stava nger	Bjør gvin	Møre	Nida ros	Sør- Hålog aland	Nord- Hålog aland	Alle
Stemm er ikke	47,6	26, 5	28,0	19,5	47,6	50,0	28,3	20,0	20,6	8,8	17,1	26,6
Verken eller	14,3	14, 3	20,0	22,0	14,3	5,6	13,0	0,0	20,6	26,5	14,3	16,9
Stemm er	33,3	53, 1	52,0	56,1	33,3	38,9	56,5	80,0	58,8	61,8	65,7	53,7
Uaktuel t	4,8	6,1	0,0	2,4	4,8	5,6	2,2	0,0	0,0	2,9	2,9	2,8
Totalt	100	10 0	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	21	49	50	41	21	18	46	5	34	34	35	354

Når vi ser på oppfatningene av dette spørsmålet i bispedømme ser vi ingen signifikante (statistisk sikre) forskjeller. Antallet i hver celle er så lavt at man ikke vil kunne gi noen sikre tolkninger av denne. Verdien av informasjonen i denne tabellen består i om den supplerer observerte tendenser ellers i materialet. I Møre bispedømme er det svært få av respondentene som oppgir at det er prostiprest i prostiet.

Figur 7 Bruken av prostiprest har gitt bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest og stillingskategori. Prosent



Den bivariate analysen av stillingskategori og synet på bruken av prostipresten, gir helt klare signifikante forskjeller. Vi ser at prostene, i større grad enn de øvrige, sier seg enig i utsagnet. Prostene er mer positive til at bruken av prostipresten har gitt bedre arbeidsvilkår til den enkelte prest.

Arbeidssted og stillingskategori er de to variablene som viser sammenhenger med hvorvidt bruken av prostiprest har gitt bedre arbeidsvilkår til den enkelte prest.

Det kan være av interesse å stille sammen dette bildet av prostiprestressursen med et mer generelt bilde av bemanningssituasjonen når det gjelder prester i Den norske kirke. Dersom man bare ser på antall medlemmer i kirken pr prest, kan man dele bispedømmene i tre kategorier: Nord-Hålogaland, Agder og Telemark og Sør-Hålogaland har høyest bemanning med ca 2500 medlemmer pr prest (Hamar 2700); Borg, Stavanger og Oslo har lavest bemanning med ca 3500 medlemmer pr prest; de øvrige inkludert Møre ligger imellom dette med ca 3000 medlemmer pr prest. Svenska Kyrkan har til sammenligning 1670 medlemmer pr prest.

Utfordringene som kommer av store avstander (den geografiske faktoren) er vanskeligere å finne et tallmessig uttrykk for. Når det gjelder de tre bispedømmene vi har valgt å se nærmere på, er det allikevel mulig og rimelig å ta utgangspunkt i at de fordeler seg langs en akse når det gjelder både medlemmer pr prest og geografiske avstander: Oslo har lavest avstander og lavest bemanning; Sør-Hålogaland har størst avstander og høyest bemanning, og Møre ligger imellom på begge variabler.

Arbeidsmengde

Tabell 10 «Hvordan vil du vurdere arbeidsmengden i din nåværende stilling?» Prosent og antall

	Prosent	Antall
For mye	51,6	265
Passe	47,9	246
For lite	0,6	3
Totalt	100	516

Omtrent halvparten av respondentene mener de har for mye arbeid, mens den andre halvparten mener arbeidsmengden er passe. Det er omtrent ingen som mener de har for lite å gjøre. Sammenlignet med KIFO 2009 er det liten endring, men det er noen flere som vurderer at de har for mye å gjøre (2009 for mye 43,4, passe 53,4%).

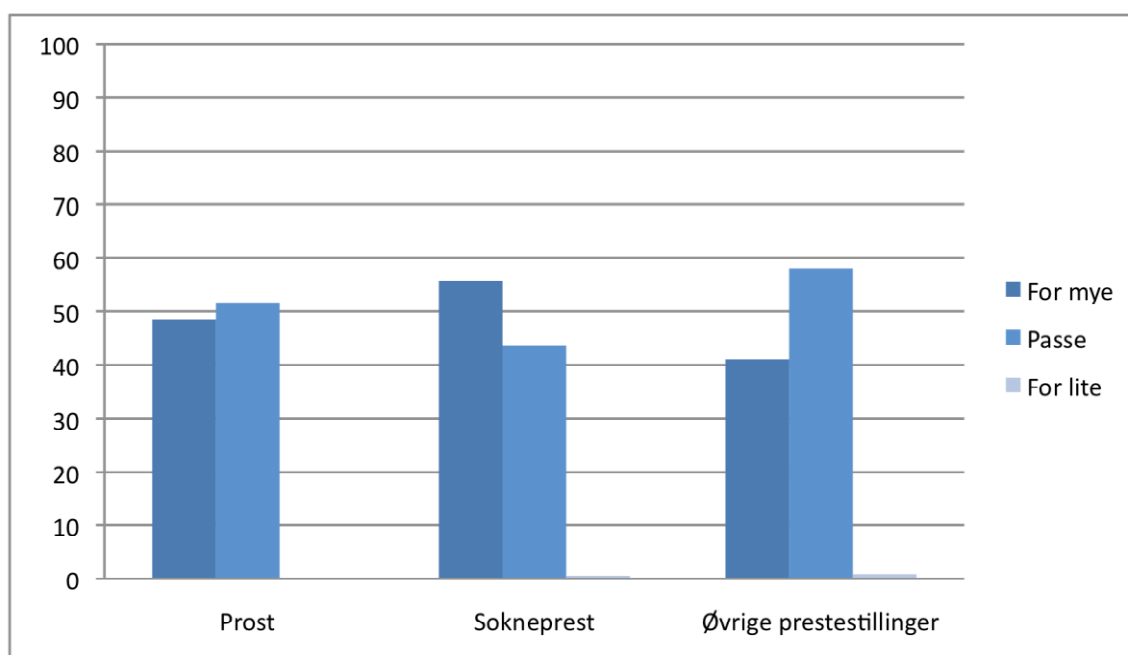
På dette spørsmålet er det ikke forskjeller når det gjelder kjønn og alder på respondentene.

Tabell 11 Arbeidsmengde og arbeidssted. Prosent

	Mindre sted	Tettsted	Mindre by	Større by	Alle
For mye	55,2	51,0	51,6	47,2	51,2
Passe	44,0	49,0	48,4	51,2	48,2
For lite	0,9	0,0	0,0	1,6	0,6
Totalt	100	100	100	100	100
N	116	145	124	125	510

Det kan se ut som om arbeidsmengden oppleves mindre byrdefull i sentrale strøk; dette bekreftes av visse tidligere studier (eks Nordeide m fl 2008). Forskjellene faller så vidt utenfor statistisk signifikans.

Figur 8 Arbeidsmengde og stillingskategori. Prosent



Disse forskjellene er heller ikke statistisk signifikante, men de innebærer at det er sogneprestene som i størst grad opplever at de har for stor arbeidsmengde.

Når det gjelder arbeidstimetallet så er jo dette ikke målt på noen eksakt måte, men respondentene ble både i vår studie og i KIFO 2009 bedt om å estimere sin vanlige ukentlige arbeidstid. Gjennomsnittet ligger i begge tilfeller på 42 timer pr uke i full stilling (tilsvarende undersøkelse i 1999 viste 45 timer). Det er ingen holdepunkter for å si at arbeidstimetallet har gått ytterligere ned siden 2007-8.

Det er interessant å observere at prostene oppgir at de har to timer lengre arbeidsuke, men i noe mindre grad opplever arbeidsmengden som byrdefull.

Tabell 12 Gjennomsnitt antall timer arbeid pr. uke. for heltidsansatte

	Proster	Prester	Alle
Gjennomsnitt	44	42	42
Antall	63	426	483

Prestene ble både i 2007 (KIFO 2009) og i denne studien bedt om å vurdere om avlønningen var rimelig i forhold til arbeidet. På dette spørsmålet er det skjedd en fordobling av misfornøyd-svar, fra 41 til 81 %. Dette er et funn det er vanskelig å tolke i sammenheng med de øvrige funnene i denne studien. Vi har ikke undersøkt den faktiske relative lønnsutviklingen for prestene, eller sett på andre tilsvarende yrkesgruppers oppfatning av lønnsnivået sitt.

Utbrenthet

Tabell 13 «I hvilken grad stemmer dette utsagnet for deg: Jeg føler meg utbrent». Prosent og antall

	Prosent	Antall
Stemmer ikke	69,6	359
Stemmer delvis	27,5	142
Stemmer godt	2,9	15
Totalt	100	516

I tabellen som tar for seg utbrenthet, ser vi at omtrent 70 % av respondentene mener at utsagnet om utbrenthet ikke stemmer for dem. Omtrent en av fire sier at utsagnet stemmer delvis, mens cirka tre prosent mener dette stemmer godt. Sammenlignet med KIFO 2009 kan det se ut til at resultatet er ganske likt, men at det muligens er noe lavere antall som oppgir entydig å være utbrent (2,9 % - KIFO 2009 har 0,9 + 3,4%). Men svaralternativene er ikke identiske, derfor er sammenlikningen ikke nøyaktig.

Derimot gjorde AFI-studien 2012 ganske høye funn av utbrenthet hos kirkelig ansatte, inkludert prester, omkring 20%. Det synes viktig å gjøre en nærmere analyse av bakgrunnen for at funn kan være såpass ulike. En rimelig vurdering kan allikevel være at AFI-studien opererer med en svært vid forståelse av utbrenthet; forskningen på prester og sammenlignbare yrkesgrupper ser ut til å vise en kvalifisert utbrenthet på ca 4% (eks Melbye Langballe 2008).

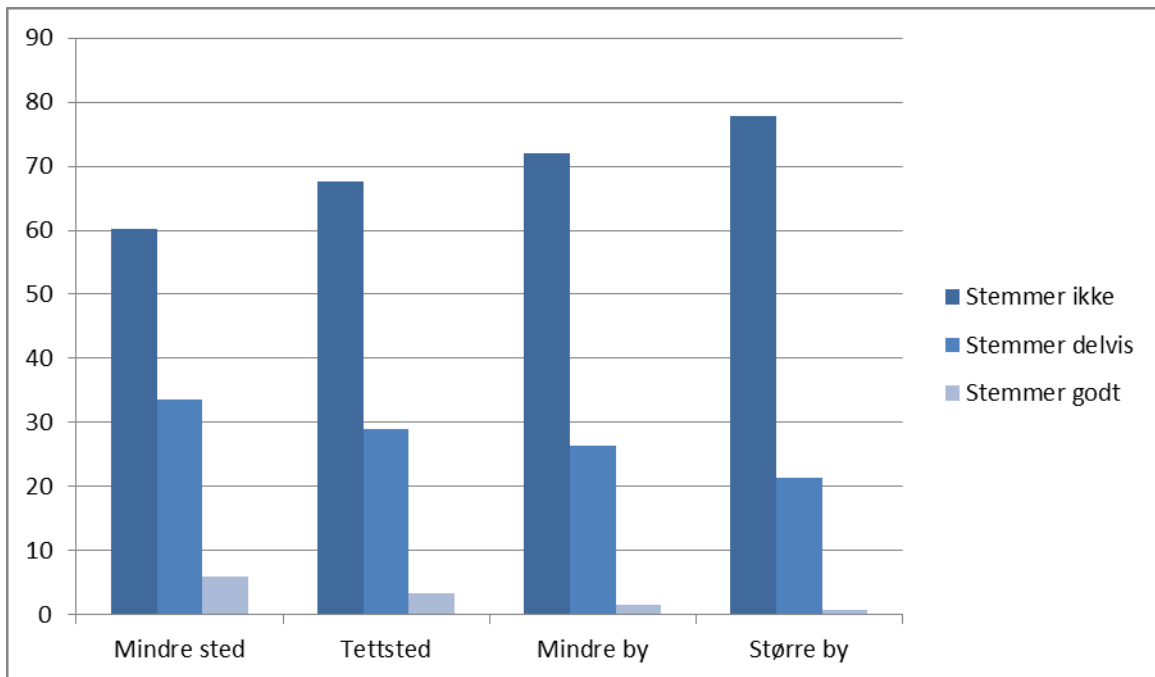
Det var litt høyere utbrenthet blant kvinner enn blant menn i KIFO 2009, denne forskjellen er enda mindre nå.

Tabell 14 Utbrenthet og aldersgrupper. Prosent

	Opp til 39 år	40 - 49 år	50 - 59 år	60 år eller eldre	Alle
Stemmer ikke	62,5	62,7	72,1	77,3	69,5
Stemmer delvis	31,8	32,2	26,3	21,8	27,6
Stemmer godt	5,7	5,1	1,6	0,8	2,9
Totalt	100	100	100	100	100
N	88	118	190	119	515

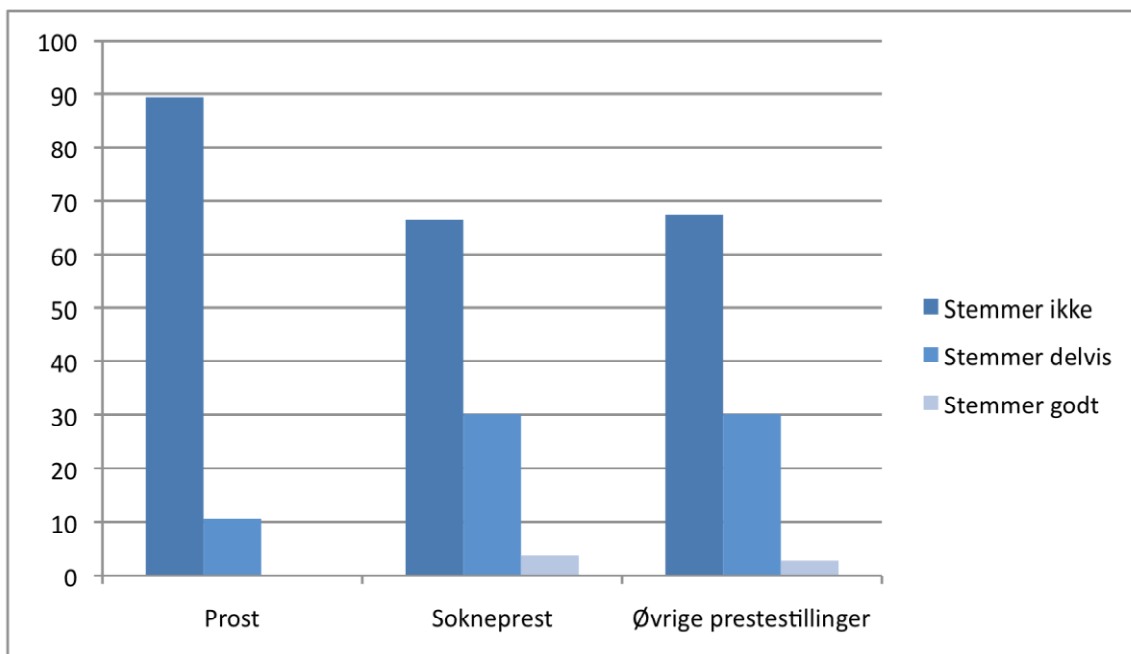
Derimot finner vi at alder har en betydning. De eldste er dem som i størst grad svarer «stemmer ikke», på spørsmålet om de føler seg utbrent. Det er også flest blant de yngste som sier at det stemmer, men både antallet og andelen er lav. Disse sammenhengene mellom utbrenthet, kjønn og alder var de samme i KIFO 2009.

Figur 9 Utbredhet og arbeidssted. Prosent



Forekomsten av utbredhet er altså lav, men den er tydelig mer utbredt på mindre steder enn i byene (se også Nordeide m fl 2008, som legger stor vekt på dette).

Figur 10 Utbredhet og stillingskategorier. Prosent

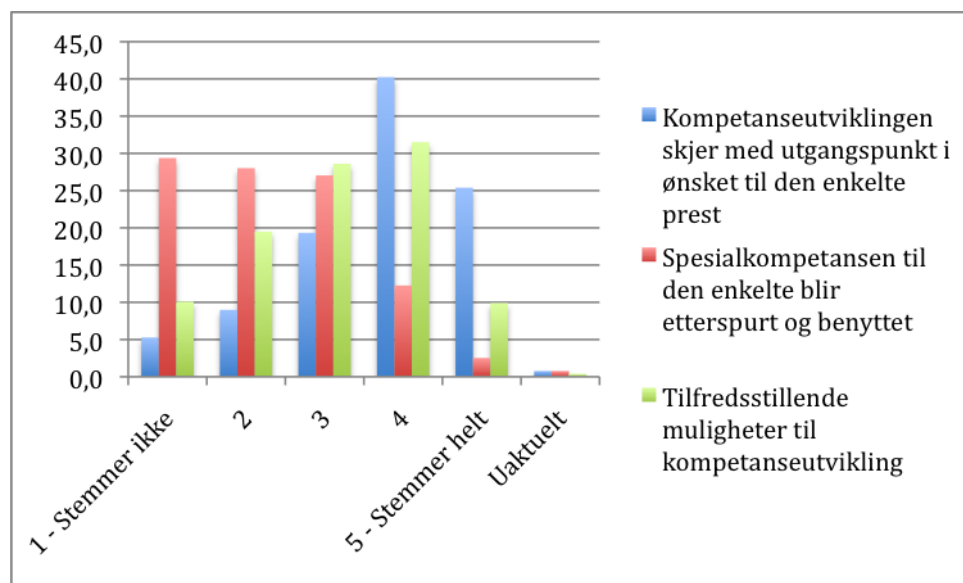


Proster oppgir klart lavere utbrenthet enn de andre prestene. Dette kan ses i sammenheng med flere av de andre resultatene, der det synes som om prostene har en noe mer positiv oppfatning av arbeidsvilkårene sine.

I forlengelsen av data om arbeidsmengde og utbrenthet kan det nevnes at respondentene er spurt om forekomsten av (person-) konflikt på arbeidsplassen. Dette har gått noe ned siden KIFO 2009 (11% - 7%). De gir også uttrykk for at forholdene for å forebygge og løse konflikter er ganske gode.

Kompetanseutvikling og bruk av spesialkompetanse

Figur 11 Oversiktsfigur over kompetanseutvikling, tre spørsmål



Mulighetene til kompetanseutvikling blir vurdert svært positivt av respondentene. Etterspørsel etter å bruke denne spesialkompetansen viser et omvendt bilde (røde søyler i diagrammet over), det vil si at de som svarer erfarer at den ervervede kompetansen bare i liten grad blir tatt i bruk.

En sammenligning med KIFO 2009 (ikke vist i figuren over) viser at denne opplevelsen er forsterket i 2012. Andelen som oppgir at utsagnet ikke stemmer er økt med 15%, og tallene i den andre enden av skalaen er også endret i samme retning. Dersom dette avspeiler realiteter i gruppen, kan det være et sentralt og kritisk funn. For nyorganiseringen var utvikling og bruk av spesialkompetanse oppfattet som en indikator på gode arbeidsforhold og forbedret ledelse.

Samtidig viser dataene våre at et stort flertall mener at spesialkompetansen bygges opp med utgangspunkt i interessene til den enkelte prest (figuren over), og ikke i behovene til prostiet og bispedømmet.

Respondentene er relativt entydige på at nyutdannede og nyansatte blir godt mottatt i prostiet (bare 13 – 15% svarer negativt). Dette er en tydelig forbedring i forhold til et tilsvarende spørsmål i KIFO 2009.

I KIFO 2009 var opplevelsen av livsfasetilpasning ganske kritisk, mest for de ansatte under 40 år. Dette har bedret seg noe, særlig for dem under 40 år. Men det er stadig slik at livsfasetilpasning for dem over 60 blir vurdert noe mer positivt (eller mindre kritisk).

Fra KIFO 2009 til denne studien har det vært en økning på 4 prosentpoeng (63,1 til 67,1) av dem som i svært stor/nokså stor grad opplever at de i prestetjenesten har en lederrolle, og en svak nedgang blant dem som er uenige i dette. Respondentgruppene her består i all hovedsak av sokneprester, derfor er dette resultatet forenlig med at sokneprestene har opprettholdt eller muligens styrket sin lederrolle.

Kvalitative analyser

Det kvalitative materialet består av 12 intervjuer. En eventuell positiv utvikling av prestenes arbeidsvilkår hadde stor oppmerksomhet i alle intervjuene, og vi mener at respondentene fikk god anledning til å presentere sine erfaringer og synspunkter. En hovedutfordring ved tolkningen av dette materialet vil være at reformen ikke opptre i et tomt rom, men i en sammensatt kontekst, og denne konteksten varierer. Dette er eksplisitt sagt ved en del anledninger i intervjuene.

Intervjuer: Men det er kanskje to separate ting, altså prostereformen på den ene siden og utviklingen i den økonomiske situasjonen?

Informant 1: Nei.

Intervjuer: Henger de sammen?

Informant 1: De henger fullstendig sammen.

Intervjuer: Få høre!

Informant 1: Før hadde en prest tjeneste i prestegjeldet sitt, og ikke utenfor prestegjeldet. Nå har de i prinsippet tjeneste i et helt prosti. Men vi har ikke gått inn på prosti her i (...) bispedømme, det skjedde før jeg kom, for det var helt umulig. Vi har noe som kalles samarbeidsområder ut fra hva som kan være geografisk mest hensiktsmessig og mulig. Og dermed blir de da satt til å gjøre tjeneste i hele prostiet, det ble de ikke før. Før gjorde de tjeneste i et prestegjeld. Så i hvert fall et sted kunne man si at her får vi gjort mer enn å gravlegge, her får vi faktisk også vært på sykehjemmet, her får vi gått på husbesøk, her får vi drevet sjelesorg. Dette parallelt med at dagsregisteret er borte, at du ikke lenger registrerer sjelesorgsamtaler, jeg tror at sjelesorgen har dalt formidabelt. For det har blitt usynliggjort. Før så du hva presten gjorde i løpet av uken. Det ser man ikke lenger. Med mindre du teller sjelesorgsamtaler over en kaffekopp på fergen da. Men ikke sant, det har påvirket prestetjenesten sånn at rommet for andre ting enn kasualia, og rommet for andre ting enn forordnede gudstjenester, er blitt mye, mye mindre.

Dette perspektivet er til stede i hele undersøkelsen som en grunn til å ta forbehold. Endringer som har skjedd i den aktuelle perioden kan skyldes reformen, det kan hende at

forverring i perioden hadde vært verre uten reformen, men det kan også hende at det er liten eller ingen sammenheng. Respondentenes egen forståelse av sammenhenger trenger heller ikke være presis eller korrekt. Dette er ikke et større problem ved denne evalueringen enn ved evalueringer av andre forhold i komplekse sosiale situasjoner, men det er viktig å huske.

Noen prester oppfattet at reformen hadde gjort hverdagen deres verre, ved å løse forbindelsen til prestegjeldene samtidig som ressurstilgangen til grunnplanet i kirken var blitt svekket:

.... vi følte at vi ble presset til at det skulle skjæres inn og nedskjæres og kanskje slås sammen sokn. Det endte opp med å ikke bli så veldig mye ut av det. Men den mest konkrete erfaringen vi merket der i NN menighet, det var jo det at vi mistet vikaren om somrene, vi måtte vikariere for hverandre.(.....) Når det gjelder selve reformen og dette med styrking av prosterollen, så er jeg veldig skeptisk til det. Fordi at gjennom det reformarbeidet som har vært, og det er ikke bare fra 2004, det gjelder fra 1994 vel, da det kom ny kirkelov med fellesråd og så videre, så har sokneprestrollen helt klart blitt svekket. Og det virker på meg som bevisst, og at kirken har blitt stadig mer sentralstyrt. Som jeg mener har ført til et stort byråkrati, som til dels går på bekostning av betjening av lokalmenighetene. Så jeg synes det foregår en veldig sløsing av ressurser i kirken, og misbruk av ressurser.

Det er rimelig å tro at man tenkte på prostenes reduserte menighetsprestinnsetning i kombinasjon med fritidsordningen, og at opprettelsen av prostipreststillinger ikke kompenserte nok for dette. Det eksisterte altså muligens et bilde av at ressurser hadde blitt overført til ledelse og til økt fritid, på bekostning av arbeidsvilkårene for prester, og på bekostning av menighetene.

Det må tilføyes at respondentgruppen prester i stor grad oppfattet at den økonomiske virkeligheten var blitt stadig dårligere.

Du nevnte så vidt livsfasepolitikk, her er det jo mest seniorpolitikken som det er snakk om, på grunn av alderssammensetningen. Det har vært en utfordring, og det går jo ikke først og fremst på prostene, men på de pengene som er tilgjengelig for seniorpolitikk, og det har vært null kroner. Det har betydd at de prestene som for eksempel velger å gå av med AFP, for eksempel ned i 80 prosent, så har det da ikke blitt satt inn noe ressurser for dem. 80 prosent, det betyr at de som ønsker det, da må kollegaer eller andre ta de 20 prosentene som det går ned i stor grad. Og det er klart, det inspirerer jo ikke den som vil gå ned. For han vet at går jeg ned til 80 prosent, så påfører jeg da mine kollegaer tilsvarende merarbeid. Det er jo ikke så veldig spennende å gjøre overfor sine kollegaer. Det har vært, i hvert fall når det gjelder seniorpolitikken, ikke særlig ålreit.

Nei, jeg synes det er veldig vanskelig å vurdere prostereformen uavhengig av alle nedskjæringer og kutt. For det henger så intenst og nært sammen. Hvis du tar alle typer stillinger i kirken, så har vi mistet tjue årsverk på fem år.

Det kan være av verdi å notere seg dette som en observasjon, uavhengig av hvor godt dette er begrunnet i realiteter. Vi har ikke oppfattet det som vår oppgave å ta stilling til dette.

Prestene var helt klart den gruppen av respondenter som uttrykte seg mest kritisk om reformens eventuelle virkninger. Dette stemmer godt overens med funnene i det kvantitative materialet.

Det betyr ikke at prestene er ensidig negative, de uttrykker konkret og nyansert vurdering, også positivt. Det kan samtidig være rimelig å oppfatte intervjusituasjonen som en invitasjon til en kritisk gjennomgang.

Intervjuene gir mange uttrykk for gode veiledningsordninger, og fungerende mottak av nyansatte.

Det blir videre gitt uttrykk for erfaringer med god ledelse fra proster, og proster som har høy kompetanse, og lojalitet til prestegruppen:

Jeg opplever at vår prost har lederkompetanse. Det opplever jeg veldig sterkt. Jeg har opplevd veldig mange proster som ikke har hatt det. Så jeg kan på en måte sammenligne. Både evne og vilje, og noe som også er ganske sjeldent, hun har sin lojalitet hos prestene. Altså nedover, ikke oppover. Det er sjeldent i det offentlige, så hun har jo vært i en undersøkelse ganske nylig. Men hun har ikke fått mer myndighet. Altså, ikke så mye som hun hadde trengt. Det har jo kanskje blitt litt bedre med tanke på tilsetting av vikarer og bruk av vikarer, men jeg har vel opplevd i mange år at hun har vært mer eller mindre bundet på hender og føtter.

Prosten har ikke akkurat hatt mye penger til disposisjon, for å si det sånn.

Prestene har utviklet mer samarbeidende arbeidsformer, mindre individualisme:

.... man har en følelse av at denne virkeligheten møter vi sammen.

Ja, sånn indre solidaritet i prostiet, ikke sant.

Intervjuer: Men er det noe som har kommet med denne reformen? Eller eksisterte det før, like sterkt eller har det vært forsterket gjennom reformen?

Proessen har vel blitt forsterket gjennom reformen. For tjue år siden, så satt alle sokneprestene på hver sin haug. Og var veldig avstengt innenfor sitt område. I dag er det vel mye mer fellesskapstenkning innenfor prostiet, det vil jeg si. Sokneprestene slåss ikke for sitt gjerde, på samme måte som før.

Og de uttrykker ønske om ledelse av reformens type (oppfølgende, teamorientert...) med tanke på å rekruttere og beholde unge, nyutdannede.

Men mange uttrykker at spesialkompetanse ikke tas i bruk, og er skuffet over dette.

Da jeg søkte stilling i (...) bispedømme, så stod det veldig tydelig dette her at det er ønskelig at prestene har lyst til å videreutvikle seg faglig, og jeg tror til og med at det stod at (...) bispedømme for eksempel trenger flere arbeidsveiledere. Det er det ene, og det andre er at jeg etter å ha gått i arbeidsveiledning, så ble jeg oppfordret til å vurdere å ta en veilederutdanning. Og det vurderer jeg fortsatt. Men jeg lurer veldig på hvordan det kan realiseres, uten at jeg tar livet av meg, eller uten at (...) tar livet av seg.

Altså, fra da jeg begynte med PKU og arbeidslederutdanningen, så var biskopen interessert i å ha arbeidsveiledere, men bare på det leddet er det jo mangel på penger, sånn at mange nytilsatte har jo fått tilbud om å få arbeidsveiledning etter tiltredelse, men biskopen må utsette og utsette, og jeg har opplevd som arbeidsveileder at en prest har sluttet i bispedømmet fordi det løftet ikke ble innfridd. Og jeg opplevde det som meningsfylt å være veileder, men føler også at lite erfaring eller lite øvelse gjør at man blir litt stiv i knærne da, på en måte.

Flere gir også uttrykk for at prostene forvalter et byråkratisk preget kontrollregime som oppleves som unødvendig:

Noe av problemet som dere peker på, det tror jeg skyldes en ting som rir hele kirken, som er i ferd med å ødelegge oss, og det er denne byråkratiseringstendensen som vi ser. Hele veien. Du møter det i trosopplæringsformen, med sånn voldsomme kontrollfunksjoner, hvor disse trosopplæringsmedarbeiderne strever med å fylle ut alle skjemaer som skal inn om det flotte arbeidet de skal utføre. Vi møter det nå i gudstjenestereformen med alt som skal kontrolleres og sjekkes og testes ut, det er liksom sånne petimetermål på de tingene man eksperimenterer med. Og når det gjelder dette med prostereformen, så vil jeg anta det at, hva har prostene fått høre om sin prostereform, om hva de skal prioritere tiden sin på? De har sikkert fått som ellers i kirken, masse flotte floskler som bare svever et sted der oppe, og så blir det fylt opp med kontrolleringsmekanismer og møter,

Prostene

Som respondentgruppe har prostene en markert mer positiv oppfatning av reformen, og de legger mindre vekt på problematiske sider ved prestenes arbeidsvilkår. De befinner seg midt inne i implementeringen og praktiseringen av ordningen, og har naturlig nok en langt høyere bevissthet om reformens enkelte komponenter og virkemidler.

Ja, jeg har vært prest i 26 år i det prostiet som jeg nå har blitt prost i. I indre strøk av et bokstavelig talt tungrodd område, og nå har jeg da flyttet lenger ut i fjorden. Så jeg er i et av de områdene i bispedømmet som er ganske tunge å administrere og å få kommunikasjonene til å løpe lett da. Det er i sakens natur. Når det gjelder det som du etterspør her, bedre arbeidsvilkår, så førte jo prostereformen med seg at det kom noen ressurser. Det var jo sekretærfunksjonen på prostekontoret som ble utvidet, og

så kom det også inn presteressurser i prostiet, som gjorde at prosten da ble frikjøpt fra sin prestatjeneste i en viss grad, og ikke lenger var sogneprest. I den perioden der, når det skjedde, så merket vi jo da som menighetsprester at prosten ble mer synlig for oss. For nå har han tid, og han hadde mulighet å være sammen med oss og komme ut. Det var det omtrent ikke tid til før, jeg opplevde aldri i løpet av 26 år at prosten kom på besøk hos meg til en gudstjeneste annet enn når biskopen var der. Altså på visitas. Nå har vi anledning til det.

Flere legger vekt på at de holder medarbeidersamtaler, praktiserer forutsigbarhet i arbeidssituasjonen, og tar i bruk den enkelte prestens særlige interesser og kompetanse.

Ja, der får alle nytilsatte tilbud om å være med i arbeidsveiledningsordning. Normalt etter ett år, altså at det er det andre året en er i tjeneste. Det er vel det som har vært ambisjonen i vårt bispedømme. I tillegg har vi en ny ordning som er en mentorordning. Vi har i hvert fall i mitt prosti to stykker som involvert i det. Men det er helt nytt, så det har vi i grunnen ikke fått erfaring med enda.

Informant 3: Ja, lokalt hos oss er det også mentoring av nytilsatte, både av en som ikke er prost, og nytilsatte innkalles til samtale med prost hvor vi går gjennom en egen lokal internkontrollhåndbok, og vi går gjennom alt som heter rutiner, det er en prostibok som alle får når de kommer som nytilsatte, hvor det står klart og tydelig alt som heter kontaktpersoner.

De ulike bispedømmene har brukt prostiprestressursen veldig forskjellig, og omtaler dermed vikarproblematikken ulikt. Til forskjell fra de to andre bispedømmene har Møre bispedømme gjort om prostiprestene til sokneprester, og bundet personellressursene mer.

Ja, altså vi mistet noe med den reformen, fordi i noen av prostiene var det prostiprester, og så ble jo da alle prostiprestene plassert i soknepreststillinger. For det var også en del av dette bildet da, hvert sokn skal ha sin sokneprest. Og dermed så, de som kunne være på en måte limet, eller som kunne gå på kryss og tvers og løse opp, de ble da bundet opp til et sted.

Intervjuer: Men ble det rett og slett færre prostiprester etter prostereformen?
Ingen prostiprester, alle ble sokneprester, for vi hadde så mange sokn uten sokneprester.

En del av de kvantitative resultatene kan tyde på at prestene i Møre har ekstra store utfordringer, og dette er forenlig med det inntrykket man kan få av intervjuet med et utvalg av prester i bispedømmet.

Jeg er så fersk at jeg har vel nesten ikke uttalerett. Men jeg tenker at i alle sammenhenger der du er, så har du en eller annen form for leder. Det som gjør noe med deg, altså fraværet av ledelse, det gjør kanskje like mye med deg som en aktiv ledelse. Jeg tenker at det skulle vært lagt enda mer inn over prostene hvor utrolig viktig det er å holde motet oppe på sine medarbeidere. For prestatjenesten, det er en knalltøff tjeneste. Det er det enten du gjør på denne måten eller sånn som jeg har gjort det i en organisasjon. Ikke sant. Det er tøft arbeid vi holder på med. Det er

utrolig viktig at lederne er seg bevisst nettopp den rollen, og bety noe for sine medarbeidere. Og de betyr noe for dem enten de vet det eller ei, om de vil vedstå seg eller ei, og uansett hvordan de løser det. Enten bygges det opp aggresjon og fortvilelse fordi de er fraværende, som også da mange her har uttalt, eller så skaper det en varme hos deg, fordi folk er på offensiven. Det er en av de tingene som må tas sterkere inn i forhold til prostene, at de må være på offensiven. Da er det for så vidt uvesentlig med de formelle møtene, ikke sant. Det å bli sett i det øyeblikket du trenger, og det er en intuisjon, det er en nådegave som de på en måte har, ikke sant. For du kan ikke, livet er sånn, tingene går så fort i den tjenesten også, at det er bare så vidt du kommer innimellom slagene og skal ordne det du må ordne. Og da kan du ikke sende noen signal til at "nå trenger jeg hjelp, prost". Men da må prosten intuitivt se det, og så må han komme der og hjelpe der og da.

Bispedømmenes toppledelse

Biskoper og stiftsdirektører i de tre utvalgte bispedømmene framsto som tydelige og aktive aktører i reformen, og med sterke ønsker om å fungere som støttespillere for prostene. De tenkte på sin ledelse av prostene som analog med prostenes ledelse av prestene, og så ut til å oppfatte prostene som sitt viktigste ledelsesverktøy ut mot prestene

Ja, for det første vil jeg si at dette var en nødvendig reform, og en god reform, fordi det har styrket ledelsen av mannskapene i kirken vår. Fra den gamle prosterollen nærmest som tillitsvalgt. Til en tydelig leder i prostiet, det tenker jeg, det har vært godt for oss, for meg, for bispedømmets ledelse, det har vært godt for medarbeiderne. Og så ser vi også at i mange prostier at det har vært godt for menighetene og opplevelsen av et større fellesskap. Det er liksom hovedelementet i min evaluering, og så godt kan konkretisere det, men det er første hovedpunkt.

- Det har vært en god og helt nødvendig reform, og det at prestene ikke bare hadde sitt sokn og sitt prestegjeld tidligere til tjenestested, men har hele prostiet, har gitt en nødvendig fleksibilitet. Og den nye fridagsavtalen tenker jeg også har vært nødvendig for å gjennomføre at prester får tatt ut fridager, og de også kan ha en tjeneste knyttet til prostiet

Ja, og det å rett og slett si at dette er en reform som ikke kan bli lik for alle, og den blir sånn på noen steder når det gjelder prestatjenesten, og så blir den helt annerledes på andre steder når det gjelder prestatjenesten. Men alle skal bli sett av sin prost. Og alle skal vite at de har en overordnet som ser den. Og med fare for å bli litt sånn selvgod eller noe sånn, så du får korrigere meg (....), så har det i hvert fall skjedd en enorm endring i prostemøtene her i (NN bispedømme), som har blitt mye mer dynamiske. Jeg tenker den måten vi har prostemøtene på, er det viktigste lederverktøyet jeg har i forhold til prostene kan ha prestemøtene. Jeg må se dem, jeg må ha medarbeidersamtaler med dem, sette dem i veiledning, starte med nattverdsgudstjeneste, forbønn for dem hver gang vi samles. For det er min måte hvor jeg kan prege deres lederskap ute blant prestene.

Kort oppsummering

Ifølge det kvantitative materialet har prester i byer det bedre enn i mindre tettbygde deler av landet, eldre kan synes å være noe mer tilfreds enn yngre, og proster er mer tilfreds enn det øvrige presteskapet. Proster er også mer tilfreds med selve reformen.

Det markerte preget av kritisk vurdering i intervjuene med prester til forskjell fra de andre intervjuene er viktig å merke seg, og det er grunn til å tro at man kan finne tilsvarende resultater ved vurdering av andre organisasjoner (eks helsevesenet). Det er dem som har skoen på som forteller hvor den trykker. De er ikke strålende fornøyd.

Samtidig kan det forstås på bakgrunn av de ulike rollene gruppene har i organisasjonen, og at studien er en viktig mulighet til å si fra om sine oppfatninger. Ser man på de tallmessige uttrykkene for tilfredshet med arbeidsforhold og med reformen, framtrer prestene som jevnt fordelt mellom tilfreds og ikke-tilfreds, men forskjellen mellom prestene og prostene virker moderat tydelig.

Sett i forhold til KIFO-studien 2009 viser studien at vilkårene for prester er ganske like. Det virker ikke som om arbeidstiden har gått ytterligere ned, på tross av fritidsordningen. Vilårene framstår som vesentlig forskjellige fra det som kommer fram i AFI-studien.

I intervjuene omtaler prestene i liten grad positive virkninger av reformen. Men når de besvarer direkte spørsmål om virkninger av reformen, gir et flertall av prestene positive eller nøytrale svar.

I tillegg til dette kommer de kontekstuelle forhold og endringer som skaper usikkerhet omkring det å trekke en linje fra funnene til den aktuelle reformen. Dette er et utvalg av forhold:

- Trosopplæringsreformen
- Gudstjenestereformen
- Økonomiske innstramminger
- Fritidsordning og vaktordning
- Demografiske og kulturelle endringer i noen områder (Oslo bispedømme, og det utvalgte prostiet i Oslo)

En vurdering av om reformen har gjort situasjonen bedre må derfor ta i betraktning faktorer som evalueringen ikke har undersøkt direkte.

Resultater 2: Prostens rolle som leder

Kvantitative analyser

Tabell 15 Kvaliteten på de ulike lederfunksjonene til prosten i mitt prosti er som følger: Faglig ledelse, kompetanseutvikling

	Prosent	Antall
Svært god	8,2	36
God	41,0	179
Verken eller	33,6	147
Dårlig	8,9	39
Svært dårlig	3,4	15
Vet ikke	4,8	21
Totalt	100	437

I første omgang er det klart at de fleste svarer at kvaliteten er god. Slår man sammen svært god og god, får man over halvparten av dem som var svart på spørsmålet. Videre ser vi at én av tre svarer verken eller, mens rundt 12 prosent svarer svært dårlig eller dårlig. Når vi videre kontrollerer om det er noen signifikante sammenhenger mellom kjønn, alder, arbeidssted eller bispedømme, finner vi ingen slike sammenhenger.

Tabell 16 Kvaliteten på de ulike lederfunksjonene til prosten i mitt prosti er som følger: Samarbeid med kirkeverge og de kirkelige rådene (helhetlig ledelse i menighetene)

	Prosent	Antall
Svært god	7,4	32
God	40,5	176
Verken eller	24,8	108
Dårlig	5,1	22
Svært dårlig	1,6	7
Vet ikke	20,7	90
Totalt	100	435

Også på dette spørsmålet ser vi at de fleste svarer at de mener kvaliteten er god. Nesten halvparten svarer enten god eller svært god. Rundt én fjerdedel svarer verken eller, mens et fåtall svarer dårlig eller svært dårlig. Det man kan legge merke til er at én av fem svarer vet ikke på dette spørsmålet.

Når det gjelder de ulike sammenhengene, finner vi heller ikke her noen særlige sammenhenger mellom denne variabelen og kjønn, alder og arbeidssted.

Prostens lederkompetanse

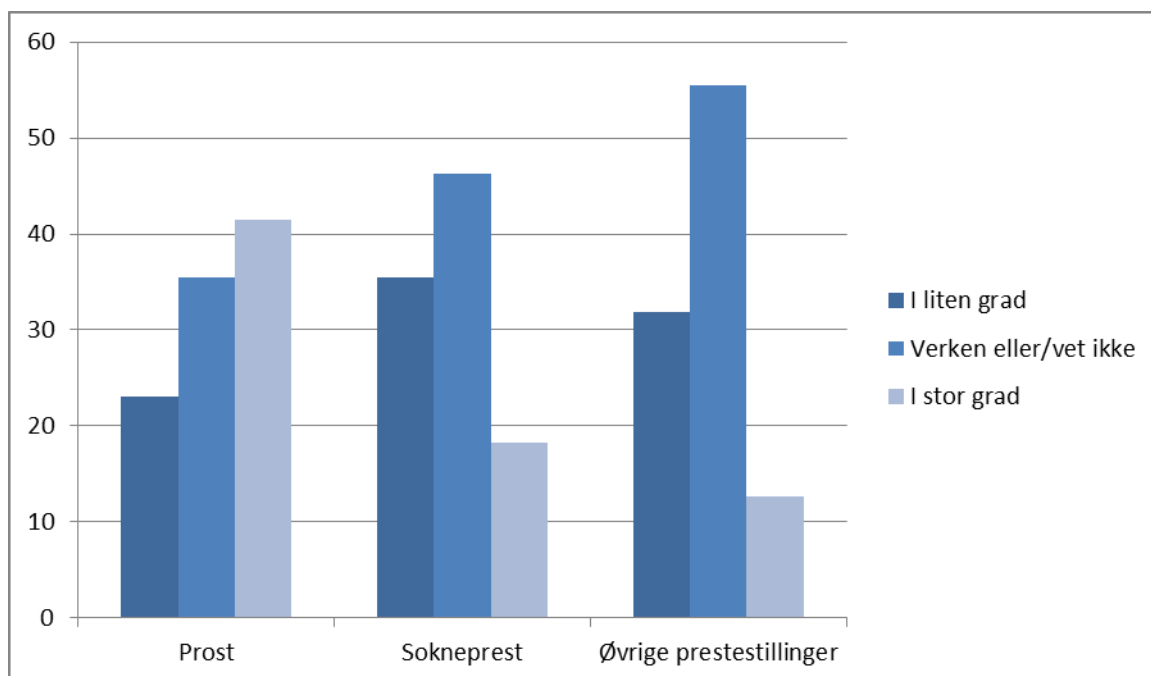
Tabell 17 I hvilken grad opplever du at reformen har ført til at: Prostene er tilført den kompetansen de trenger for å løse oppgavene. Prosent og antall

	Prosent	Antall
I svært liten grad	9,2	47
I liten grad	24,1	123
Verken eller	29,7	152
I stor grad	18,4	94
I svært stor grad	1,6	8
Vet ikke	17,0	87
Totalt	100	511

Av tabellen fremgår det at hver tredje respondent svarer at de mener prostene i svært liten eller liten grad er tilført den kompetansen de trenger for å løse oppgavene. Slår vi sammen verken eller og vet ikke, omfatter dette nesten halvparten av dem som har svart. Av dem som svarer i stor eller svært stor grad, er det 20 prosent.

Etter å ha utført bivariate analyser, finner vi at hverken kjønn, alder, arbeidssted og bispedømme, har noen klare sammenhenger på synet om prostene er tilført den kompetansen de trenger. Unntaket er når vi ser på stillingskategori. Der er det klare sammenhenger:

Figur 12 Prostene er tilført den kompetansen de trenger for å løse oppgavene, og stillingskategori. Prosent



Det vi ser er at det er prostene som i størst grad mener de er tilført den kompetansen de trenger.

Tabell 18 Når arbeidspresset blir tyngende, får jeg den støtten jeg trenger fra prosten/overordnede.

	Prosent	Antall
I svært liten grad	8,6	44
I liten grad	14,9	76
Verken eller	23,1	118
I stor grad	36,5	186
I svært stor grad	12,5	64
Vet ikke	4,3	22
Totalt	100	510

I denne tabellen fremgår det at omtrent halvparten mener de får den støtten de trenger når arbeidspresset blir tyngende. Vi kan også se at i underkant av 25 prosent mener de i «liten» eller «svært liten grad» får støtten de trenger, mens rett i overkant av 25 prosent svarer «verken eller» eller «vet ikke».

Analyser av forskjeller på kjønn, alder, arbeidssted og bispedømme viser ikke noen forskjeller mellom disse.

Se også nærmere analyser av kvantitative data om prostens lederrolle s 47 – 51.

Kvalitative analyser

I hvilken grad er prostens lederrolle styrket?

Vi vil her se på hvordan blir lederrollen avgrenset i intervjuene; hvilke aspekter eller dimensjoner intervjupersonene knytter til prostens lederrolle og hvordan er disse endret som følge av reformen; hvilke konsekvenser reformen hadde for rekruttering til prostestillinger; hvilke behov for opplæring/lederutvikling reformen medførte (re-sosialisering) og i hvilken grad er disse behovene blitt dekket i bispedømmet/på sentralt hold; og hvilke oppfatninger som kommer til uttrykk når det gjelder prostens «lederidentitet» eller identitet som leder (i teori og praksis).

Når det gjelder den nye prostefunksjonen, prosten som leder av prestatjenesten, kan det se ut som om denne delen av reformen blir vurdert mer og mer positivt jo høyere intervjupersonene er i det klerikale hierarkiet. Det generelle inntrykket fra intervjuene er at biskopene og stiftsdirektørene vurderer virkningene av reformen mer positivt enn prostene selv gjør, og at disse i sin tur vurderer konsekvensene av reformen mer positivt enn prestene. De fellesrådsansatte har ikke prosten som leder, og intervjuene med disse omfattet delvis andre tema enn hovedtemaene i intervjuene med de geistlige intervjupersonene.

I noen av intervjuene ble det lagt eksplisitt vekt på at virkningen av prostereformen ikke uten videre var lett å skille fra virkningene av andre endringer i vilkårene for arbeidet i Den norske kirke, endringer som fant sted mer eller mindre parallelt med innføringen av

prostereformen. Det var særlig to endringer som ble nevnt i denne sammenhengen, fridagsavtalen og det som ble opplevd som nedskjæringer i de kirkelige budsjettene som gjelder drift.

Hvordan blir lederrollen avgrenset i intervjuene?

Spørsmålet om avgrensning av lederrollen for prosten meldte seg eksplisitt særlig i intervjuene med fellesrådsansatte. Der handlet det om muligheten og ønskeligheten av enhetlig ledelse i prostiet, og hvem som eventuelt burde være leder, prosten eller kirkevergen. Dette var et spørsmål som ikke var et hovedtema i intervjuene med de geistlige tilsatte. Men forholdet mellom fellesråd og prosti kom likevel opp i flere av disse intervjuene også.

Blant de få intervjuene med fellesrådstilsatte synes det som om det går et skille mellom fellesråd som er samlokalisert med prostens kontor, og de som har kontorer to forskjellige steder. Det interessante her, er at de som er samlokalisert med prosten, ikke nødvendigvis ser for seg prosten som en felles leder i framtiden, mens de som har kontorer på to forskjellige steder, er mer positive til en slik ordning i framtiden. Mer generelt fester det seg et inntrykk av at de fellesrådstilsatte ønsker seg en forenkling av systemet i retning av enhetlig ledelse, uten at det dermed er enighet blant de intervjuede om hvilken posisjon som bør være den lokale lederen, prosten eller kirkevergen.

Fra noen fellesrådstilsatte ble det uttrykt skepsis mot å skulle gjøre prosten til felles leder, ikke minst på grunn av at prosten vil være utsatt for klare forventninger fra og oppgaver på mange hold, noe som lett kan føre til at «sjefen» blir mer fraværende enn ønskelig.

Kirkevergen derimot kan rekrutteres fra flere posisjoner og yrker, har godt oversyn over det lokale arbeidet og står i mindre fare for å bli en fraværende leder.

Forsøk på å få til et samarbeid mellom de to linjene, dvs. samarbeid mellom prost og kirkeverge, ble nevnt i et par av intervjuene. Det ene tilfellet handlet om at kirkevergen hadde invitert prosten til samarbeid om det årlige møtet for ikke-geistlige tilsatte. Prosten gav uttrykk for at det hadde vært positivt og bidratt til en opplevelse av å framtre med en lederfunksjon også i den sammenhengen. I det andre tilfellet gjaldt samarbeidet et felles møte med både geistlige og andre kirkelige tilsatte, et møte som de ikke-geistlige tilsatte ikke hadde opplevd særlig positivt. Intervjuene gav altså få eksempler på slikt samarbeid mellom de to linjene. De to som er nevnt her, kan således ikke tas om uttrykk for tendenser basert på bredt erfaringsgrunnlag.

Hvilke aspekt eller dimensjoner knytter intervjupersonene til prostens lederrolle og hvordan er disse endret som følge av reformen?

Det er særlig tre aspekt ved prosten som leder, tre lederroller eller -funksjoner, som kommer fram i intervjuene, rollen som åndelig leder, som personalleder og som administrativ leder. Det er en relativt utbredt oppfatning, særlig blant prester, at reformen – og andre endringer i vilkårene for å utøve prestatjenesten – har svekket prostens muligheter for å være åndelig leder. Det å ivareta funksjonen som administrative leder har fått en så omfattende plass i utøvingen av prostens ledelsesfunksjoner at det har skjedd svært mye på bekostning av den åndelige ledelsesfunksjonen. Dette ble oppfattet som en konsekvens av prostereformen. Det er ikke bare prester som er opptatt av dette og fremmer dette synspunktet, det gjelder også

enkelte av prostene som ble intervjuet. Det var nok flere av prestene som ble intervjuet, som hadde denne oppfatningen enn av prostene. I intervjuene med prostene kom også delvis helt andre vurderinger også til uttrykk.

[J]eg tenker at det er veldig viktig for meg som prost hvordan jeg begrunner min prostetjeneste. [...] Det har vært veldig viktig hele tiden å tenke at det er ikke viktig hvem det ER som gjør prestatjenesten, men at det viktige er at det *legges til rette* for at prestatjenesten kan fungere, med forkynnelse, med ord og sakrament, med gudstjenestefeiring, med alle kirkelige handlinger. Og min legitimitet som prost og prest er at jeg gjennom det byråkratiske, som jeg ikke ser på som negativt, men som en prestelig tjeneste, legger til rette for at noen andre kan gjøre dette på en god måte. Det er en vanskeligere begrunnelse for prestatjenesten enn å stå midt oppe i det. [...] Og derfor synes jeg det er veldig viktig at prosten ikke bare er en som har en byråkratisk utdanning, men det er en ordinert prest, som virkelig kan se og gå inn i og begrunne og ikke minst utfordre den åndelige tjenesten som prestene har.

Blant prostene var det altså dem som opplevde det å skulle ivareta begge funksjonene som klart motsetningsfylt eller i hvert fall spenningsfylt, mens andre ikke opplevde det slik. Også blant biskopene/stiftsdirektørene var det pekt på det spenningsfylte i det å skulle ivareta begge lederfunksjonene på en god måte. Åndelig ledelse synes å bli brukt for det i prostens tjeneste som handler om forkynnelse og undervisning. Den forståelsen av hva et åndelig lederskap vil si, synes å være nokså felles for dem som i intervjuene bruker dette uttrykket. For prostene innebærer den administrative funksjonen blant annet det å kunne styre ressursene og ressursbruken på en måte som de ser mest tjenlig for å utnytte dem på best mulig måte. Det er deres oppdrag og ansvar som ledere. Men det synes som om det ikke alltid er en lett oppgave. Det er dem som sier at de har erfaring for at de ikke opplever en allmenn aksept blant prestene for at prosten styrer. Det er også blant prestene som ble intervjuet, de som innrømmer at slik er det, at prestene ikke uten videre vil la seg styre; de vil styre seg selv.

Den tredje lederfunksjonen, personallederfunksjonen, handler ikke minst om å motivere prestene, «se» dem, støtte og oppmuntre dem i arbeidet, hjelpe dem til å holde motet oppe. Naturlig nok er det særlig prestene som er opptatt av dette. Som en av dem sier:

Jeg tenker at det skulle vært lagt enda mer inn over prostene hvor utrolig viktig det er å holde motet oppe på sine medarbeidere. For prestatjenesten, det er en knalltøff tjeneste. Det er det enten du gjør på denne måten eller sånn som jeg har gjort det i en organisasjon. Ikke sant. Det er tøft arbeid vi holder på med. Det er utrolig viktig at lederne er seg bevisst nettopp den rollen, og [å] bety noe for sine medarbeidere. Og de betyr noe for dem enten de vet det eller ei, om de vil vedstå seg eller ei, og uansett hvordan de løser det.

I denne sammenhengen blir det uttrykt at prostereformen kan ha bidratt til å skape nye og større forventninger til prostens leder, forventninger som kan være vanskelig for prostene å leve opp til, delvis på grunn av ressursituasjonen. For eksempel kan ressursituasjonen i form av knapphet på stillinger, bidra til at det kan være svært vanskelig for prostene å utnytte medarbeidernes interesser, engasjement og kompetanse så godt som reformen legger opp til – og skaper av forventninger hos prestene. Dette kom fram i

intervjuene både med prostene og prestene. For eksempel er det slik at for noen av prostene er det å få arbeidsplanen til å gå opp, så tidkrevende at det ikke er så mye tid til å bidra til faglig utvikling for prestene en er prost for. Når det gjelder tilgangen på personalressurser, er det kanskje et skille mellom det å være prost i en by og på landsbygda: Prostene i byene kan spille på flere medarbeidere i de nære omgivelsene og kan fordele mer etter eventuell ekstra kompetanse (slik som veiledning, sjelesorg, ungdomsarbeid). Prostenes lederrolle er noe av det som engasjerer prostene sterkest, og kanskje særlig balansen mellom det å ha en åndelig og det å ha en mer administrativ lederrolle.

Hvilke konsekvenser hadde reformen for rekruttering til prostestillinger?

De aller fleste prostene som er intervjuet, ble tilsatt som proster før reformen ble innført. Det er ikke ofte dette temaet blir berørt i intervjuene. Men intervjupersonene omfatter også proster som ble tilsatt etter innføringen av reformen. De forteller at både i utlysningsteksten og i tilsetningsintervjuet ble det lagt vekt på utdanning og kompetanse i ledelse.

Hvilke behov for opplæring/lederutvikling medførte reformen og i hvilken grad er disse behovene blitt dekket i bispedømmet/på sentralt hold?

Intervjuene synes allment å peke i retning av at reformen hadde ført til at prostene hadde fått tilbud om lederopplæring på en eller annen måte. Det kunne være formell utdanning, egen, intern opplæring i bispedømmet eller lederutviklingsopplegg integrert i de prostivise møtene i bispedømmet. Ikke alle tilbudene syntes å være gjennomført etter planene, men det rådde en positiv holdning blant prostene når det gjaldt de hadde opplevd av tilbud for å øke egen lederkompetanse. Likevel forekom det at proster problematiserte opplæringstilbudene som kom i kjølvannet av reformen. En av intervjupersonene uttrykte det slik:

Hvordan blir man prost? Hvordan blir man leder? Og ikke bare hvordan blir man leder – hvis man drar på BI eller Pedagogisk forskningsinstitutt eller hva i all verden man nå gjør – men hvordan blir man en kirkelig leder? Hva er det å være en åndelig leder? Hvordan gjør man det? Hvordan tenker man seg at man skal bli en god leder? Det savner jeg jo *voldsomt* at det ikke har kommet mye tydeligere fra departementets side.

Når det gjelder hva slags utdanning, opplæring eller kompetanseutviklingstilbud prostene ønsker seg, så gir ikke prostene noe enkelt, entydig svar på det. Det blir nevnt ønske om å få de ledelsesverktøyene som leder i andre typer av organisasjoner har, for eksempel som formell lederutdanning ved universitet eller høgskole. Det er dem som uttrykker ønske om lederopplæring i form av etterutdanningstilbud på bispedømmeplan. Det er også dem som presiserer at utvikling av lederkompetanse hos proster bør reflektere at det handler om ledere i kirken. Det kan innebære at utdanning i «profan ledelse» ikke er så aktuelt. Som eksempel på et kompetansebyggende tiltak ble i et av intervjuene nevnt at Møre og Bjørgvin bispedømme samarbeider med Menighetsfakultetet om et prosjekt som de kaller «læringsledelse i prostiet».

Hvilke oppfatninger kommer til uttrykk når det gjelder prostens «lederidentitet» eller identitet som leder i teori og praksis?

Blant biskopene og stiftsdirektørene ble det uttrykt mye positivt om prostene lederidentitet. Men det ble framholdt at dette er en prosess som ikke har nådd sitt mål ennå. For eksempel var det de som mente at prostene hadde blitt flinke til å ha kontakt med den lokale kirken, soknene, menighetene som de har ansvaret for, til å reise rundt og møte menighetsrådene i sitt prosti. Men de innså, som sagt, at det å utvikle en tydelig lederidentitet for prostene ikke er gjort på et øyeblikk. En av de intervjuede sa det slik:

Jeg tror vel at det [med å utvikle tydelig lederidentitet hos prostene] er underveis, men jeg tenker nok at de lever i en spenning i forhold til de mange tekniske, byråkratiske oppgavene som tilligger prostestillingen, og som det brukes veldig mye tid på. Det er en spenning mellom dét, og det jeg vil kalle både personalledelsen og det åndelige lederskapet som skal utøves. [...] Hvis jeg skulle si noe til denne siden av utøvelsen av lederskap, så ville jeg nok si at jeg skulle ønske de var i stand til å delegerer til prostesaksbehandler mer av de mange tekniske oppgavene, og at de skulle bruke mer tid på forkynnelse, undervisning, en type mer utpreget åndelig lederskap,

I intervjuer med biskopene og stiftsdirektørene ble det sagt at prostenes lederrolle hadde blitt tydeligere, og at «prosten har en annen legitimitet enn tidligere», noe som bidrar til å skape større forutsigbarhet for prestene, selv om det er bispedømmer der de geografiske avstandene gjør den praktiske hverdagen noe vanskelig. De mente at det er en sammenheng mellom at prostene sin lederidentitet har blitt tydeligere og at prostene har blitt tryggere i sin lederrolle:

Jeg tror at prostene har blitt tryggere i lederrollen, og det også påvirker prestene i den grad at man møter en tryggere leder, og en som ikke nødvendigvis abdiserer og sier at "ja, dette er det noen andre som må ta".

Også på andre måter ble det i intervjuene med biskopene og stiftsdirektørene uttrykt en oppfatning om at prosten i dag framtrer med en klarere lederidentitet og –profil enn tidligere:

[P]rosten [framstår] i dag mer som en leder, ikke bare pastoral leder, men en leder for prestetjenesten, for sine ansatte for å si det sånn. [...] I tillegg fremstår [prosten], sånn som jeg ser det, mye tydeligere i forhold til paragraf 2 i tjenesteordning for prostene, altså det som går på samvirke: Prosten skal sørge for at både fellesrådsstrukturen og prestestrukturen gjør så god jobb for kirken som mulig. Det finnes mange konkrete eksempler på at prosten har gått inn [og gjort det].

Prostene selv uttaler seg ikke like entydig om sin lederidentitet. Blant dem som ble intervjuet, er det dem som stadfester inntrykket som ble formidlet på bispedømmenivået, og det er dem som har mange spørsmål og usikkerhet knyttet til sin lederidentitet. Tilsvarende nyanserte svar fikk vi også fra prestene. Vi har vært inne på det flere steder ovenfor.

Det ligger en innebygd spenning i den nye prosterollen som flere av de intervjuede har pekt på. Det handler om at prosten også er tilknyttet et sokn. I flere av prosteintervjuene har det vært et eget tema at prosten både er overordnet leder og samtidig underordnet som menighetsprest på prostisetet. Det er rimelig å vente at dette gjør noe med identiteten som leder.

Intervjumaterialet etterlater et inntrykk av at det kan være et generasjonsskille mellom «yngre» og «eldre» proster, der de yngre prostene er ansatt mer etter lederkvalifikasjoner og i større grad har bygget seg opp i retning en slik jobb – og således bygget opp en tydelig identitet, mens de eldre prostene kanskje i noe større grad har måttet utvikle seg inn i rollen etter at de har fått den, og at det kan ta noe tid å utvikle en tilsvarende identitet som leder.

Ulike lederfunksjoner, spørreskjema # 35 – 38 og åpne spørsmål

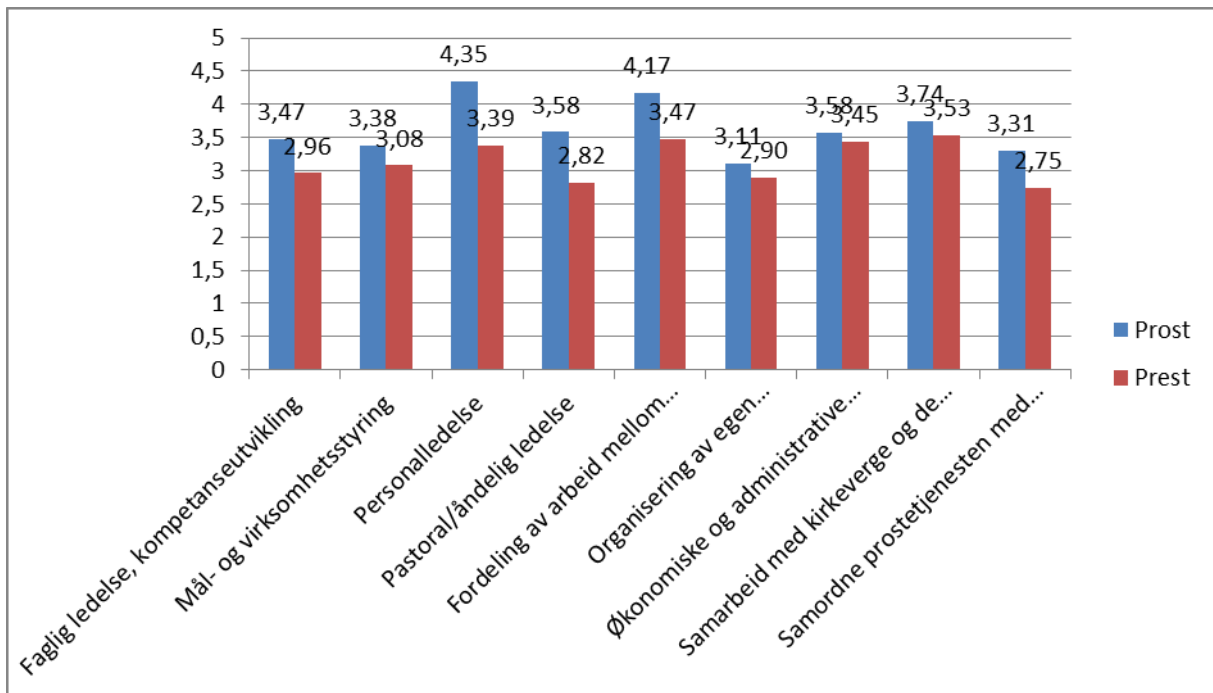
Et viktig moment i reformen har vært å styrke prostens rolle som leder. I senere tid er prinsipper om målstyring, økende vektlegging av arbeidsledelse og ivaretagelse av prestens fritid blitt viktige sider ved organiseringen av prestens arbeid. Tjenesteordningen for proster fra 2004 legger vekt på at prostene skal benytte en større del av arbeidstiden til å ivareta lederoppgaver i prostiet. Fra 2004 til 2009 økte bevilgningene til bispedømmerådene med vel 25 mill. kroner til styrking av prosteembetene, bl.a. som tilskudd til administrativ støtte ved embetene. I tillegg er det i denne perioden gjennomført tiltak for å styrke prostenes lederkompetanse.

Evalueringen skal bidra til å belyse flere aspekter ved prostens lederrolle, se innledningen.

Ulike spørsmål i undersøkelsen bidrar til å belyse utviklingen av prostens lederrolle.

Dels er dette knyttet til spørsmål rundt forskjellige dimensjoner ved lederrollen, og er konkretisert i tidsbruk i lederrollen for prosten slik prostene og øvrige prester vurderer det, samt i kvalitet og optimal prioritering for de samme lederfunksjoner.

Figur 13 Tidsbruk, lederfunksjoner



Det kan være verdt å merke seg at det på flere spørsmål er relativt liten forskjell mellom prostenes egen vurdering og den vurdering av tidsbruk som prestene gir. Slike områder er faglig ledelse og mål- og virksomhetsstyring. På de andre områdene er forskjellene større. Et par interessante områder der forskjellen er markert er knyttet til områdene personalledelse og pastoral/åndelig ledelse. For begge disse områdene vurderer prostene at de bruker en god del mer tid enn prestene vurderer at de bruker. Den forskjell i vurdering som eksisterer mellom proster og prester med hensyn til prostenes tidsbruk på ulike dimensjoner ved lederrollen er av interesse, når det sammenlignes med øvrige deler av materialet.

Ikke minst er det et markert funn i det kvalitative materialet, både intervjuer og åpne spørsmål, at mange mener prostereformen har bidratt til en styrking av prostens administrative funksjoner og svekkelse som pastoral og åndelig leder. Dette kan også vurderes i forhold til de svar som er angitt fra prester med hensyn til kvaliteten i prostenes ivaretagelse av de samme dimensjoner og hvordan en optimal prioritering ville vært.

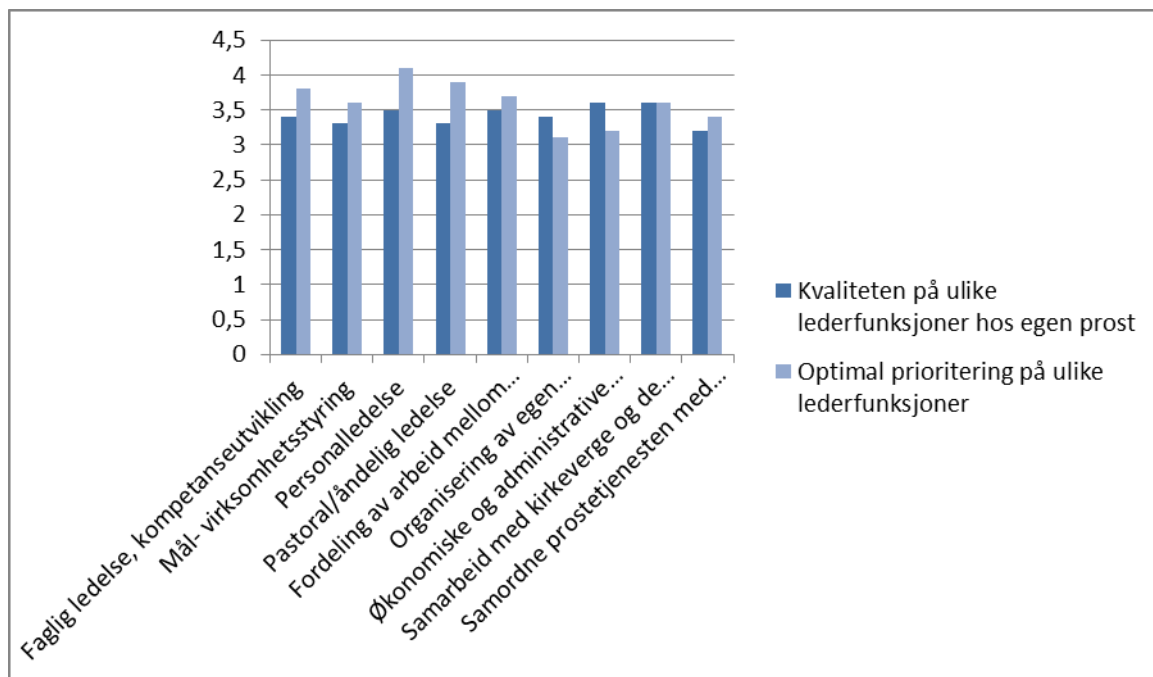
Tabell 19

Aktuelle lederfunksjoner	Kvaliteten på ulike lederfunksjoner hos egen prost	Optimal prioritering på ulike lederfunksjoner
Faglig ledelse, kompetanseutvikling	3,4	3,8
Mål- virksomhetsstyring	3,3	3,6
Personalledelse	3,5	4,1
Pastoral/åndelig ledelse	3,3	3,9
Fordeling av arbeid mellom prestene, arbeidsplaner	3,5	3,7
Organisering av egen menighetsprestjeneste	3,4	3,1

Økonomiske og administrative oppgaver	3,6	3,2
Samarbeid med kirkeverge og de kirkelige råd	3,6	3,6
Samordne prostetjenesten med rådenes planer	3,2	3,4

Her er høy skåre = høy kvalitet.

Figur 14 Vurdering av lederfunksjoner



Her blir det tydelig at de dimensjoner eller lederfunksjoner som vurderes å ha høyest kvalitet, er økonomiske og administrative oppgaver, og samarbeid med kirkeverge og de kirkelige rådene. Sammen med personalledelse og fordeling av arbeid mellom prestene er dette dimensjoner som får god uttelling på kvalitet. Samordning med rådernes planer får derimot en noe svakere vurdering med hensyn til kvalitet.

Samarbeid og samordning med kirkeverge og rådsstruktur

Som gjennomgangen av bakgrunnen for reformen viste, ble det i tilknytning til revisjon av tjenesteordning for proster lagt vekt på samarbeid med øvrige tilsatte og rådene.

Tjenesteordningen la vekt på samvirke og samordning, mens endringene i prestegjeldsgrenser ble antatt å berøre relasjon og samarbeid med lokale kirkelige rådsorganer. I evalueringen er det derfor tatt inn to viktige spørsmål knyttet til prostens lederfunksjoner: På den ene side samarbeid med kirkeverge og rådsstruktur og på den andre side samordning med rådernes planer. Begge deler er sett i relasjon til prostens rolle med å utøve helhetlig ledelse i kirken, i et samvirke med øvrige aktører.

For det første kan en legge merke til at også for dette området oppgir prostene at det medgår mer tid til disse funksjonene enn det prestene oppfatter. Denne del av materialet er analysert i forhold til bakgrunnsfaktorer som type tjenestested (mindre sted, tettsted, mindre by og større by) samt bispedømme. Når det gjelder prostene viser analysen at på mindre steder oppgir respondentene at de bruker moderat tid på samarbeid, mens det for tettbygde strøk og i byene oppgis nokså mye til svært mye tid til samarbeid. Når det gjelder prestene har de et nokså likt generelt inntrykk, men det er jevnere fordelt etter denne variabelen for tjenestested. Både proster og prester oppgir at de i langt mindre grad bruker tid på samordning av prostetjenesten med rådernes planer, selv om prostene også her oppgir at de anvender mer tid enn prestene antar at de gjør. I motsetning til spørsmålet om samarbeid, viser det seg her at det er prostene på mindre steder som oppgir at de bruker mest tid til samordning med rådernes planer. Denne tendensen fanges ikke opp i prestenes svar på hva de oppfatter som prostens tidsbruk.

Når det gjelder kvaliteten på samarbeid og samordning, avtegner det seg et klart bilde av at prestene opplever at kvaliteten på samarbeid er bedre enn kvaliteten på samordning. Videre ble det spurt om den optimale prioritering av de samme lederfunksjoner. Målt i gjennomsnittsscore, viser det seg at både samarbeid og samordning samlet blir prioritert blant de funksjoner som får lavest score. Samtidig viser det seg at prostene på begge disse funksjonene prioriterer samarbeid med kirkeverger og råd og samordning med rådernes planer klart høyere enn prestene gjør. Mens nær 90 prosent av prostene ser samarbeid som nokså eller svært viktig, er tilsvarende tall i hele materialet nær 60 prosent. Selv om prioriteringen av samordning generelt ligger lavere, oppgir nær 60 prosent av prostene at dette er nokså eller svært viktig, mens tilsvarende tall for hele materialet er godt under 50 prosent.

Spørsmålet om prioritering av henholdsvis samarbeid og samordning er også analysert ut fra det bispedømme respondentene tjenestegjør, og her inngår svar både fra proster og prester

samlet. Svarene fra de respektive bispedømmer er angitt separat for begge spørsmål, med utgangspunkt i andel som har svart at dette er nokså eller svært viktig å prioritere.

Prioritet til samarbeid med kirkeverger og råd, samt samordning med rådernes planer:

Den optimale prioritering: samarbeid med kirkeverge og de kirkelige rådene		Den optimale prioritering: samordne prostetjenesten med rådernes planer	
Oslo	64 %	Oslo	57 %
Borg	44 %	Borg	29 %
Hamar	60 %	Hamar	60 %
Tunsberg	67 %	Tunsberg	50 %
Agder og Telemark	64 %	Agder og Telemark	39 %
Stavanger	55 %	Stavanger	40 %
Bjørgvin	47 %	Bjørgvin	44 %
Møre	61 %	Møre	52 %
Nidaros	69 %	Nidaros	46 %
Sør-Hålogaland	73 %	Sør-Hålogaland	50 %
Nord-Hålogaland	60 %	Nord-Hålogaland	37 %
Gjennomsnitt	60 %		46 %

Som det framgår av tabellen er det nokså markerte forskjeller mellom bispedømmene, samt at bispedømmene skiller seg ut ved å vurdere viktigheten av henholdsvis samarbeid og samordning nokså ulikt. Samarbeid vurderes vesentlig høyere enn samordning.

Når det gjelder prostens samarbeid i sin lederrolle med kirkevergene og de kirkelige rådene, kan man oppsummerende si at både proster og prester mener dette er forholdsvis viktig og tar ganske mye tid, og at det skilles mellom samarbeid og samordning på den måten at samarbeid gis større prioritet. Samordning rangeres høyest i spredt bebodde områder, mens samarbeid prioriteres høyest i byer og tettbygde strøk – dette er relevant å ta i betraktning sammen med denne faktorens betydning i de andre delene av evalueringen.

Samordnings/samarbeidsvariablene varierer ganske mye også mellom bispedømmene. Når prostene skilles fra de andre respondentene, viser tallene at prostene er noe mer villige til å prioritere samarbeid med kirkevergene og de kirkelige rådene enn prestene er.

Prostene om utviklingen i egen lederrolle etter at prostereformen trådte i kraft – åpne spørsmål

Prostene ble stilt et åpent spørsmål der de ble bedt om å fullføre følgende setning: Min lederrolle er blitt mer/mindre betydningsfull etter at prostereformen trådte i kraft. På dette spørsmålet er det avgitt 65 svar, og disse er bearbeidet og inndelt i noen hovedkategorier. Tilsynelatende synes spørsmålet å ha blitt oppfattet i noe ulik retning. En hovedkategori av svar trekker i retning av å enten bekrefte eller avkrefte at prostens lederrolle er blitt mer betydningsfull og viktig som følge av reformen. Et par konkrete eksempler på svar som er typisk i så måte kan være:

Min lederrolle som prost er i prinsippet blitt mer betydningsfull etter at prostireformen trådte i kraft.

Og:

Ja, jeg er prost.

Denne kategorien som egentlig kun bekrefter at prosterollen er blitt styrket, teller tjue svar. I tillegg er det enkelte som bekrefter, men som begrunner dette videre med en konkretisering av hvorfor de mener det. Fem proster har knyttet økt betydning til helt konkrete elementer eller sider ved lederrollen. Den økte betydningen er blant annet knyttet til at ansvaret er knyttet til større distrikt, at den gir mulighet for å bidra i menighetsbygging eller knyttet til fullmakter og økonomiansvar. Et typisk svar i denne gruppen kan være:

Mer betydningsfull fordi prosten har mulighet for å gjøre en forskjell. Blant annet gjennom å bidra til samarbeid, til å få lagt gode planer som gjør at behov for fri og avlastning ivaretas, faglig samarbeid over sognegrensene, og til å toppe laget med vikarer i perioder med mye arbeid.

En annen viktig kategori, som også understreker at prostens lederrolle er blitt styrket, knyttes opp mot den tydeliggjøring som har skjedd i prosterollen og ved det ansvar som er lagt til stillingen. En slik profil på svarene kommer fra ca 20 (litt vanskelig å tolke alle svar entydig...) respondenter. Dels blir det argumentert med at lederrollen er blitt tydeligere, for eksempel knyttet til tydelighet i forventninger:

Som prost opplever jeg at lederrollen er blitt mye tydeligere, og at prestene forventer en tydelig prost.

Og:

Den er blitt tydeligere – og prosten har på mange måter overtatt biskopens og bispedømmekontorets rolle. Biskopen er blitt fjernere og prosten nærmere. Lederrollen er derfor blitt betydelig mer betydningsfull.

Samtidig blir det innen denne gruppen svar også tydeliggjort at tydeliggjøringen handler om ansvarstildeling og nye muligheter og virkemidler for å lede. Tydeliggjøring av prostens lederrolle er allerede berørt, i tillegg pekes det på elementer som større handlingsrom, økte fullmakter for å lede, innflytelse og at man dermed har økte muligheter for å oppnå noe. Noen eksempler som ligger i denne kategorien svar er:

Jeg har som prost betydelig innvirkning på prestenes konkrete hverdag i å legge til rette og motivere for tjenesten.

Og:

Noe større handlingsrom for lokalt utviklingsarbeid, og muligheten for utjevning av arbeidsbyrde er blitt bedre.

Også blant de som mener at rollen er blitt mer betydningsfull og tydeligere, er det like fullt nyanser. Nyansene går ikke minst på at den nye rollen ikke nødvendigvis er gitt nødvendige fullmakter eller at den trekker selve profilen av rollen i en retning som man ikke fullt ut er komfortabel med:

Min lederrolle som prost er blitt tydeligere og sammen med endret tjenesteordning for menighetsprester har jeg fått bedre redskaper. Det mangler imidlertid tydelig delegasjon fra biskopen.

Og:

Den har blitt viktigere som administrator, men ikke som åndelig leder.

Det er flere som framhever nettopp det siste, at rollen er blitt tilført administrative funksjoner som også bidrar til å svekke den som pastoral leder.

Det er også foretatt en grov analyse av prestenes svar på det åpne spørsmålet: Hvordan vil du si at reformen har virket på prostens lederrolle? Av alle respondenter var det 351 som hadde svart på dette spørsmålet, og svarene er formulert nokså selvstendig og trekker i ulike retninger. Samtidig har det vært mulig å identifisere noen hovedkategorier, selv om det også i denne type svar kan ligge signaler som kan tilordnes ulike kategorier.

I hovedsak gir prestene uttrykk for at prostens lederrolle er både blitt tydeliggjort og styrket som lederrolle. For mange av svarene dreier det seg om en konstatering, gjerne med angivelse av at dette skyldes økte ressurser, klarere mandat eller at de nye tjenstedistriktene gir mulighet for bedre styring og ledelse av ressursene. I denne kategorien ligger det også mange positive vurderinger av utviklingen, både knyttet til at ledere er blitt tettere på og at de synes det fungerer godt. Denne hovedkategorien utgjør svar fra noe over 40 % av de avgitte svar på dette spørsmålet.

Det er også en stor gruppe på noe over 20 % som peker på at rollen er styrket, men vurderer utviklingen i en mindre positiv eller direkte negativ retning. Den aller største gruppen her knytter sin skepsis til at utviklingen i for stor grad har ført til en byråkratisering av prostens lederrolle. Dels blir dette knyttet til begreper som administrativ eller byråkratisk orientering, eller mot skjemavelde og detaljstyring ut fra regelverk. Til denne gruppen synes det å høre en skuffelse over at styrkingen av prostens lederrolle ikke har skjedd i retning av faglig og personalmessig ledelse og at det heller ikke har skjedd en styrking av den åndelige eller pastorale lederrollen – heller tvert imot. Vel en tredjedel i denne kategorien knytter utviklingen i prostens lederrolle opp mot at den er blitt for sterk. Dels er det konkrete vurderinger av prosten i lederrollen eller lederrollen mer generelt, og standpunktet er ofte kombinert med en følelse av at sokneprestrollen er blitt svekket og at den ofte blir overkjørt. En kategori som ligger i nærheten av disse, kan knyttes til at det har skjedd en utvikling der prosten i for stor grad er innlemmet i ledelseslinjen og er biskopens forlengede arm. Flere savner at prosten også har fungert som talsperson oppover i systemet.

Øvrige kategorier, som har mindre oppslutning, kan sees både som selvstendige kategorier og som underkategorier av de nevnte. Et eksempel på det siste er en gruppe svar som åpenbart mener at prosterollen er styrket (og som ofte er positive til dette), men at det er lagt for mange oppgaver til rollen slik at den nærmest blir umulig å fylle på en konstruktiv måte. Her legges det også gjerne til at det mangler ressurser. Mangel på ressurser og kompetansetilføring til reformen er også registrert som en selvstendig kategori. Nokså nær disse kategoriene ligger en gruppe svar som kommenterer at prosterollen eller den konkrete prost ikke fungerer. Delvis er dette uttrykt nokså direkte, men like gjerne er det uttrykt som at bedre kompetanse (faglig og personlig) hadde vært nødvendig for at reformen skulle lykkes. Disse kategoriene representerer rundt en femtedel av svarene.

Rundt en femtedel gir uttrykk for at de ikke vet, ikke har sammenligningsgrunnlag eller finner det vanskelig å gi noe svar på spørsmålet. En god del innen denne kategorien gir uttrykk for at det i grunnen ikke har skjedd så mye endring, så langt de kan vurdere det.

Hva tenker proster om pastoral ledelse?

Som det framgikk av de tidligere tabeller til dette delkapittel, angir både proster og prester at pastoral og åndelig ledelse verken er av de lederfunksjoner det brukes mest tid på eller ivaretas med den høyeste kvaliteten. Samtidig er dette et begrep som synes viktig i diskusjonen om geistlig ledelse, men som samtidig i mindre grad er klargjort verken i tjenesteordningene eller i faglitteraturen. Prestene oppgav imidlertid at dette var en av de lederfunksjoner som, ved siden av personalledelse, burde være en av de høyest prioriterte ut fra en optimal tenkning. I et av de åpne spørsmålene ble derfor både prostene og prestene bedt om å fullføre følgende setning: For meg innebærer pastoral ledelse ...

Med 66 svar fra proster har det naturlig nok kommet inn mange og svært varierende utsagn for å beskrive pastoral og åndelig ledelse. Anbudet gav heller ikke rom for en dyptgående analyse av disse svarene. Samtidig synes de å være av interesse for å tolke deler av tjenesteordningene som har vært vektlagt i den kirkelige ledelsesdebatt. I denne omgang vil derfor prostenes svar bli analysert ut fra noen grove kategorier.

Et hovedinntrykk fra gjennomgangen er at materialet grunnleggende sett kan inndeles i to grove kategorier, men også at det finnes mellomformer. På den ene side gis det svar som i overveiende grad konsiperes innen rammen av teologisk fundert språk og teologisk funderte termer. Rundt tjue, eller nær en tredjedel av svarene kan kategoriseres innen denne gruppen. På den andre siden gis det svar som overveiende kan omtales som å være fundert i et mer funksjonelt perspektiv, knyttet til kirkens og menighetenes organisatoriske funksjoner og lederoppgaver. Og rundt 45, eller noe over to tredjedeler av svarene kan tilordnes denne hovedkategorien.

Nedenfor følger i første omgang en grov skjematisk oversikt over hovedkategoriene og noen underkategorier innen hver av disse, og deretter gis det mer konkrete eksempler på utsagn som er blitt tilordnet de ulike kategorier og underkategorier.

Teologisk konseptualisering	Funksjonell konseptualisering
Ledelse av og gjennom Ord og sakrament	Lede prestedtjenesten og gudstjenestelivet

<i>Pastoral ledelse er en ledelse med fokus på tjenesten med Ord og sakrament Å ta ansvar for at Guds ord og sakramentene forvaltes hos oss</i>	<i>Å lede prestatjenesten i prostiet Pastoral ledelse lar prester være prester og sørge for at de får mulighet til å utøve en god tjeneste, som prost har nær og god kontakt med prestene</i>
Helhetsansvar for menighetsliv ut fra vigsling <i>For meg innebærer pastoral ledelse et helhetsansvar for menigheten med utgangspunkt i tjenesten med ord og sakrament Ordinasjon og teologi er grunnelementer i all ledelse i kirken</i>	Strategisk arbeid med mål og planarbeid <i>Å være med og meisle ut strategier for å møte menighetens utfordringer Det innebærer å utvikle en strategisk plan for hvordan kirken skal fungere i lokalsamfunnet</i>
Menighetsbygging <i>Bygge menighet, utruste medarbeidere til dette og det å støtte og oppmuntre i tjenesten</i>	Samarbeid med råd om helhetlig arbeid <i>Å ha mulighet for å bygge menighet i samarbeid med menighetsråd og ansatte</i>
Lære og lede til liv i tro <i>Se til at prester og andre kirkelig tilsatte formidler tro, håp og kjærlighet slik tjenesten er beskrevet i bekjennelse og Bibel Å lede i tråd med kristen tro, lære og spiritualitet</i>	Relasjoner: se, lytte, følge opp <i>Innebærer åpenhet mot kolleger, vilje til å lytte til innspill og handle etter å ha drøftet med de det har konsekvenser for Viser engasjement og tar initiativ i forhold til de behov menigheten og staben har</i>
Se til (tilsynsfunksjoner) teologisk åndelig tilstand <i>Foregangsmann og se til prestenes teologiske og åndelige tilstand, og «dytte» dem til stadig arbeid med åndelige og teologiske spørsmål</i>	Bidra til rammer og forutsigbarhet <i>Legge gode rammer for prestatjenesten At prestene får mulighet for retreat og faglig input, støtte dem i å sette grenser og hindre utbrenthet ved jevn arbeidsdeling</i>

Svarene viser at begrepet pastoral ledelse langt fra kan gis en entydig forståelse. At en funksjonell konseptualisering av begrepet anvendes av flere enn to tredjedeler kan synes noe overraskende. Samtidig er begrepet tatt inn i tjenesteordningene uten noen nærmere presisering eller forutgående grundighet i utredning, noe som kan forklare den utydelighet som begrepet synes å preges av. Hovedsakelig er det oppgaver knyttet til å lede den geistlige tjenesten, og samtidig samarbeide med menighetenes øvrige organer om en strategisk og helhetlig tilnærming til arbeidet som synes å være kjerneelementer i de svar som er avgitt. I tillegg kommer det oppgaver som å se til og følge opp. I den ovenstående tabellen er det søkt å sammenstille de teologiske og funksjonelle konseptualiseringer som synes å svare til hverandre. Enten man i sitt svar anvender et teologisk eller organisatorisk språk, synes det innholdsmessige og substansielle å ligge nær hverandre. Lederansvaret knyttes tett til den særlige tjeneste med ord og sakrament, den knyttes til et helhetlig og strategisk orientert ansvar sammen med rådsstrukturen og den er relasjonell i oppfølging og det å se til medarbeideres faglige og personale behov.

Kort oppsummering

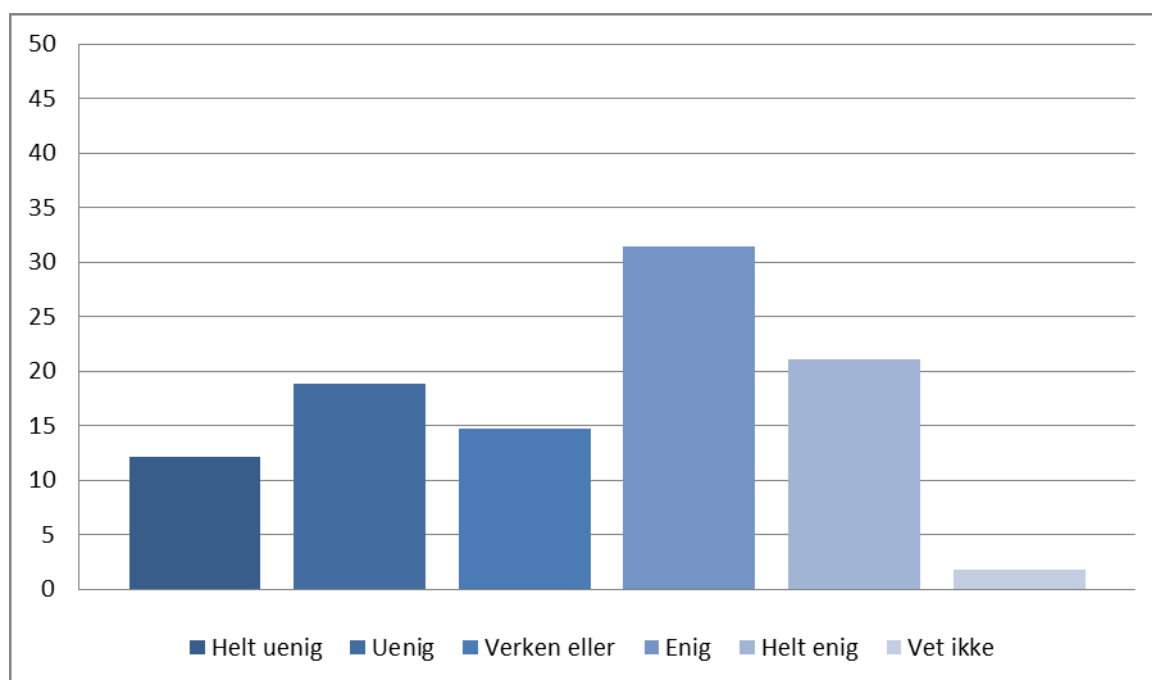
Det er ikke noen tvil om at prostens lederrolle er blitt styrket, og det er også satt inn betydelige ressurser og oppmerksomhet for å styrke deres kompetanse som ledere. Samtidig er det ulike vurderinger av om styrkingen av lederrollen er bare en god ting, noe som igjen henger sammen med de ulike komponentene denne lederrollen kan preges av. Det kan også synes som det er et stykke igjen til at de som blir ledet, erfarer at ledernes kompetanse er merkbart styrket. Det kan se ut som prostene har styrket seg som ledere særlig i en administrativ forstand, mens pastoral ledelse og personalledelse ønskes forsterket. Bildet tar seg naturlig nok ulikt ut for de ulike aktørene, prestenes vektlegging av personalledelse, pastoral ledelse osv virker rimelig ut fra det stedet de befinner seg på i organisasjonen.

Resultater 3: Prostiet som tjenstedistrikt

Arbeidsorganisering og geografisk inndeling, samarbeidsområder, omfang av tjeneste på tvers av soknegrenser

I hvilken grad opplevde prestene og prostene prostiet som et hensiktsmessig tjenstedistrikt? Figuren under viser fordelingen av svarene i spørreskjemaet. Slår vi sammen svarkategoriene helt uenig/uenig enig og helt enig/enig, viser figuren at 52 %, dvs. vel halvparten av dem som svarte, opplevde prostiet som hensiktsmessig tjenstedistrikt mens 30 % ikke gjorde det.

Figur 15 Mitt prosti er alt i alt et hensiktsmessig tjenstedistrikt. Prosent



Svarene fra de resterende 18 % kan vi vel rimelig tolke slik at de ikke hadde en klar oppfatning av saken.

En grunn til å utvide tjenstedistriktet til å omfatte hele prostiet var å gi prestene mulighet til å bli inkludert i et større, praktisk fellesskap. I intervjuene kommer det fram betydningen både av å ha en lokal forankring og tilhørighet og samtidig oppleve seg som del av et større presteteam. Det blir trukket fram både av på bispe-, proste- og prestnivå. Prestene har «fremdeles» sterk sokneidentitet og en klar lojalitet mot «sin» menighet, men også «mye sterkere teamfølelse som gjør at folk er innforstått med å gjøre tjenester også i andre menigheter». En av prostene som deltok i intervjuene viste til det han/hun hadde opplevd med prester i så måte:

Jeg må sitere en prest som har vært prest på det samme stedet i over femten år, som etter prostereformen har fått flere utfordringer på å reise til nabosokn og andre

kommuner og har kommet tilbake nesten som disiplene, gledesstrålende, fordi vedkommende har opplevd noe nytt og møtt noen nye mennesker og noen nye utfordringer.

Tilsvarende erfaringer kommer også til uttrykk hos prester, om enn ikke like tydelig. En av prestene i intervjuutvalget uttrykt seg på følgende vis om denne endringen av tjenstedistrikt:

Jeg er jo aleneprest og har veldig få jeg jobber sammen med, så jeg er veldig sugen på å komme ut og få oppleve noe annet, få møte noen andre, få innspill og inspirasjon og ideer og alt det der. Så jeg TRIVES med å gjøre tjeneste andre steder også.

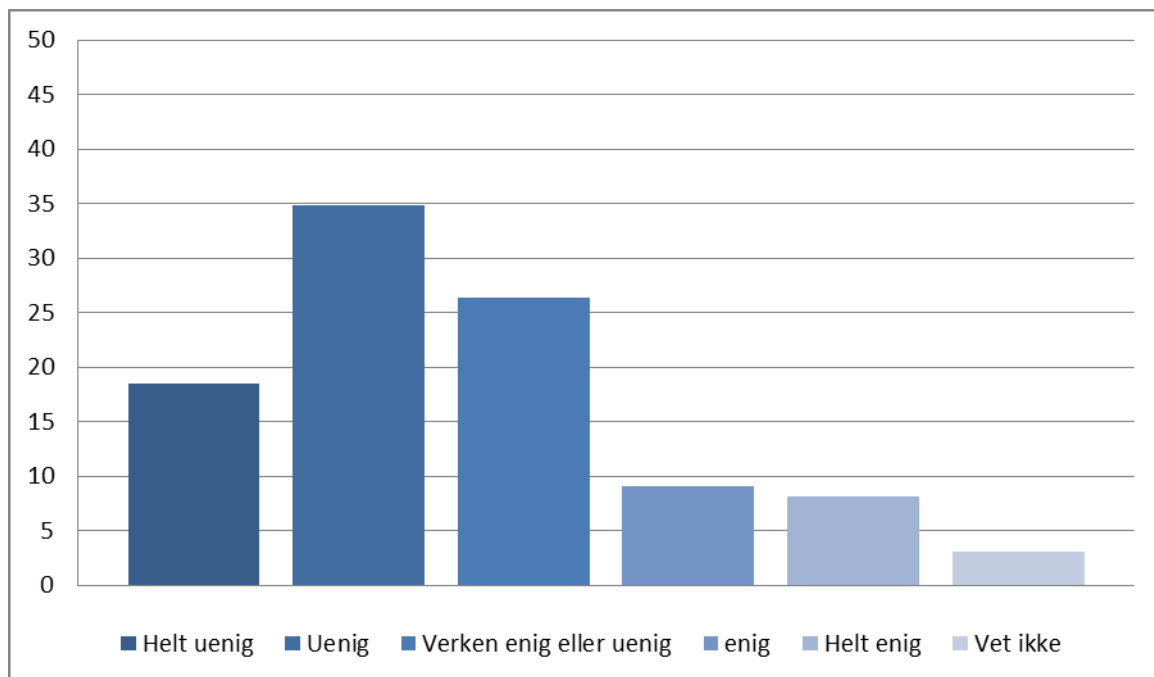
En praktisk betydning som ikke minst biskoper og proster legger vekt på, er muligheten reformen har gitt for en bedre måte å løse problemet med ferieavvikling på, og bruken av turnusordning i den sammenhengen. Det synes bl.a. å føre til at «en slår sammen gudstjenester i høytidene», noe de som nevner det, knytter til reformen.

I Sør-Hålogaland der prostiene kan være nokså store i geografisk utstrekning, uttalte en av prostene at det er mulig å få til en jevnere arbeidsfordeling mellom prestene med større tjenstedistrikt. At dette ikke fungerer like godt over alt, gir enkelte av prestene inntrykk av.

[D]e tre månedene på sommeren, da er alle disponible overalt, uten å få noe godtgjøring for det. Det kan jo slå veldig feil ut for noen av oss, i sommer slo det veldig skeivt ut for meg, som da fikk en drøss med begravelser som jeg måtte ta, fordi jeg var satt opp på tjenesteuke da. [...] [D]a tenker jeg [at] det var jo noe som prostene burde se, og burde prøve å styre litt mer. Men akkurat denne sommeren var det kanskje vanskelig, fordi det også var vakanse og permisjoner og forskjellige sånne ting.

Det generelle spørsmålet i figur 15 ble i spørreskjemaet fulgt opp av spørsmål som tok ulike sider ved prostiet som tjenstedistrikt: demografiske og geografiske aspekter. Den demografiske siden gjaldt størrelsen på prostiet uttrykt ved folketallet. Forenkler vi innholdet i figur 16 på tilsvarende måte som figur 15, viser de to figurene stort sett samme tendensen, dvs. en positiv oppfatning av prostiet.

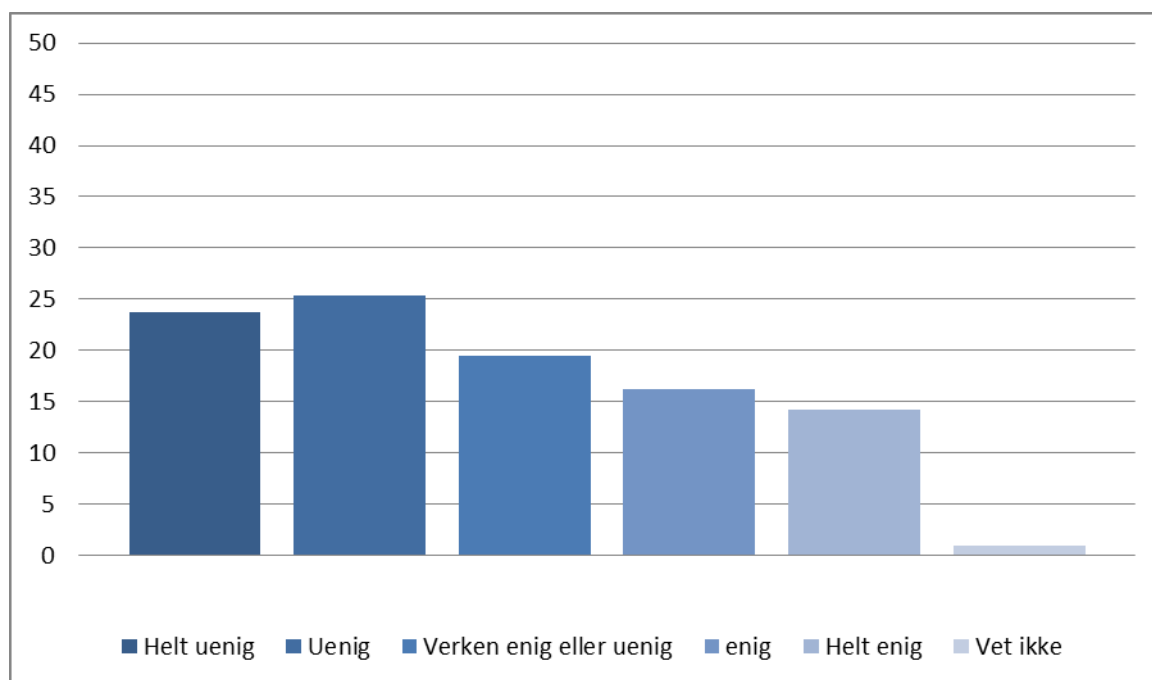
Figur 16 Mitt prosti har etter min oppfatning for mange medlemmer/innbyggere. Prosent



I alt 53 % av de som svarte på spørsmålet, var uenige i at deres prosti var for stort i demografisk mening; 17 % gav sin tilslutning til påstanden i spørsmålet og de resterende 30 % ga ikke uttrykk for en klar oppfatning i saken.

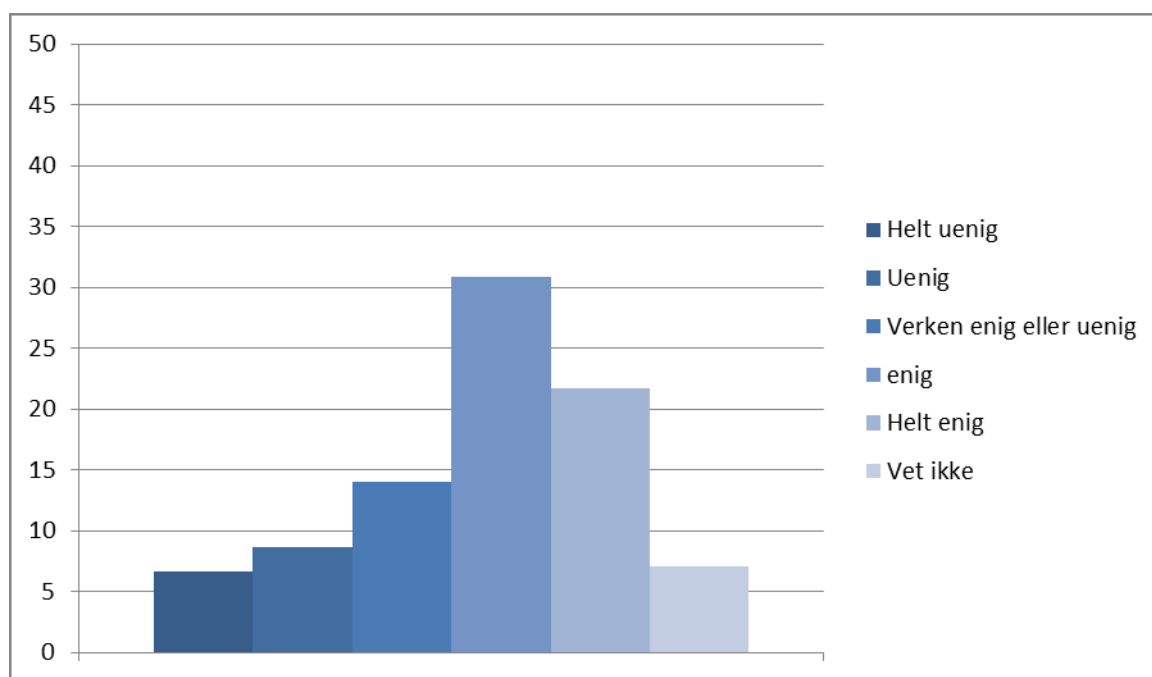
Når det gjaldt den geografiske siden ved prostiets størrelse, ble den målt ved utstrekning i form av reiseavstander og/eller –tider innen prostiet. Figur 17 viser samme hovedtendensen som de to foregående figurene. Men den forenklingen av innholdet som det ble gjort rede for i tilknytning til figur 15, ga 50 % av de som svarte, uttrykk for at de var uenige i at deres prosti var for stort geografisk sett mens 30 % sa seg enig i påstanden. Resten, 20 %, gav ikke uttrykk for noen klar oppfatning i dette spørsmålet.

Figur 17 Mitt prosti har etter min mening for store avstander/reisetider



Én grunn til at det er en såpass positiv hovedtendens i svarfordelingene ovenfor, kan være at det er gjort lokale tilpasninger i prostiene, f.eks. ved å dele dem opp i mindre samarbeidsområder som i praksis blir de tjenesteområdene prestene betjener. Av figur 18 framgår det at nesten 2/3 av svarerne, i alt 64 %, stadfestet av slike tilpasninger var gjort i deres prosti. Bare 15 % svarte at slike tilpasninger i grunnen ikke var gjort, og 21 % av respondentene ga ikke noe klart svar på spørsmålet.

Figur 18 Mitt prosti har foretatt lokale tilpasninger av tjenstedistriktet som f eks "samarbeidsområde". Prosent



Intervjumaterialet skaper et inntrykk av at det ikke er vanlig at prestene reiser rundt og gjør tjeneste i andre områder enn det soknet eller samarbeidsområdet de har som tjenestested. Prester kan delta i lokale beredskapsordninger. Tjenester som begravelser, bryllup og gudstjenester fordeles ofte på dem som bor nærmest, eventuelt at prestene har bakvakter som tar på seg ekstra arbeid hvis det blir mange tjenester på beredskapsvakten. Men dette kan nok også avhenge av hvor god bemanningen er i et sokn eller samarbeidsområde. Etter intervjuene å dømme er samarbeidsområdet en regional enhet som har en mer offisiell form i Møre enn i de to andre bispedømmene der intervjuer ble gjennomført. I intervjuene i Oslo bispedømme kommer det ikke klart fram hvordan samarbeidsområder blitt «konstruert» og deres funksjon. I Sør-Hålogaland synes denne strukturen å være noe løsere enn inntrykket er ut fra intervjuene i Møre. Grunnlaget for å etablere samarbeidsområder kan f.eks. være slik en av prostene i Sør-Hålogaland uttrykte det om sitt prosti:

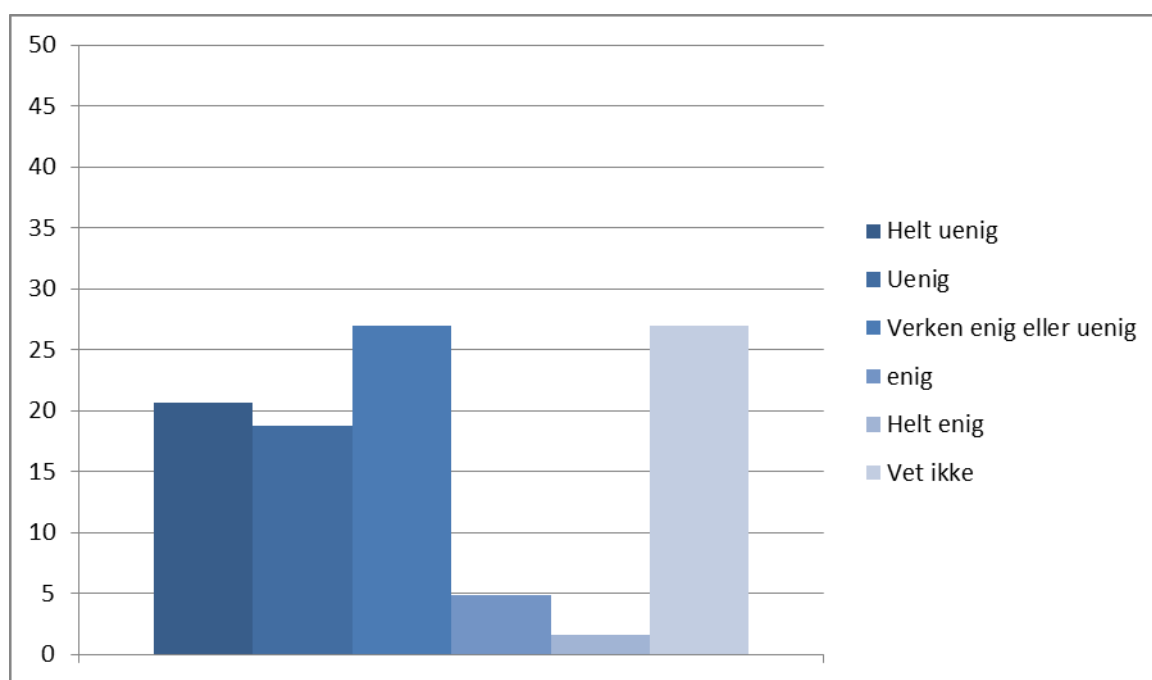
[Det] er et prosti med lange avstander, så naboprestegjeld jobber sammen. Det er blant annet for å spare reisetid. Og for at dem som kommer i de forskjellige tjenestene er litt lokalt kjent. At det ikke blir alt for mye nytt å forholde seg til.

I flere tilfeller er samarbeidsområdet en fortsettelse av gamle prestegjeld, men det kan også være flere menigheter, eller andre konstellasjoner enn tidligere. Ikke alle menigheter er med i et samarbeidsområde. I Møre bispedømme er for eksempel Spjelkavik i Ålesund et uavhengig sokn som ikke er underlagt noe samarbeidsområde. Der er det imidlertid fire prester, noe som gjør det mulig med en rullering i personalet. Spjelkavik har også en spesiell ordning som sikrer at prestene der har en måned avspasering hvert tredje år, for fordypning. Intervjuene gir ikke et klart inntrykk av hvordan konstruksjonen samarbeidsområde har blitt etablert og hvordan det har fungert, f.eks. om dette har vært vellykket med tanke på arbeidsfordeling, utnyttelse av kompetanse og liknende. Imidlertid virker det som at det er mer egnet enn prostinivået som en geografisk avgrenset enhet, og at det kan løse en del problematikk knyttet til ferger, fjelloverganger og vakanseutfordringer i nabosokn. Likevel kan det kanskje også være med på å forvirre og gjøre det mer uklart hvor ansvar ligger, og hvilken relasjon prosten skal ha til samarbeidsområdene innad i prostiet. Et viktig spørsmål å stille seg her er hvorvidt Møre hadde mulighet til å utvikle samarbeidsområdet som geografisk nivå fritt i henhold til prostereformens rammevilkår.

Spørsmål om faktiske endringer i prostiinndelingene er ikke stilt i spørreskjemaet, og det er heller ikke kommet fram opplysninger om dette i intervjuene.

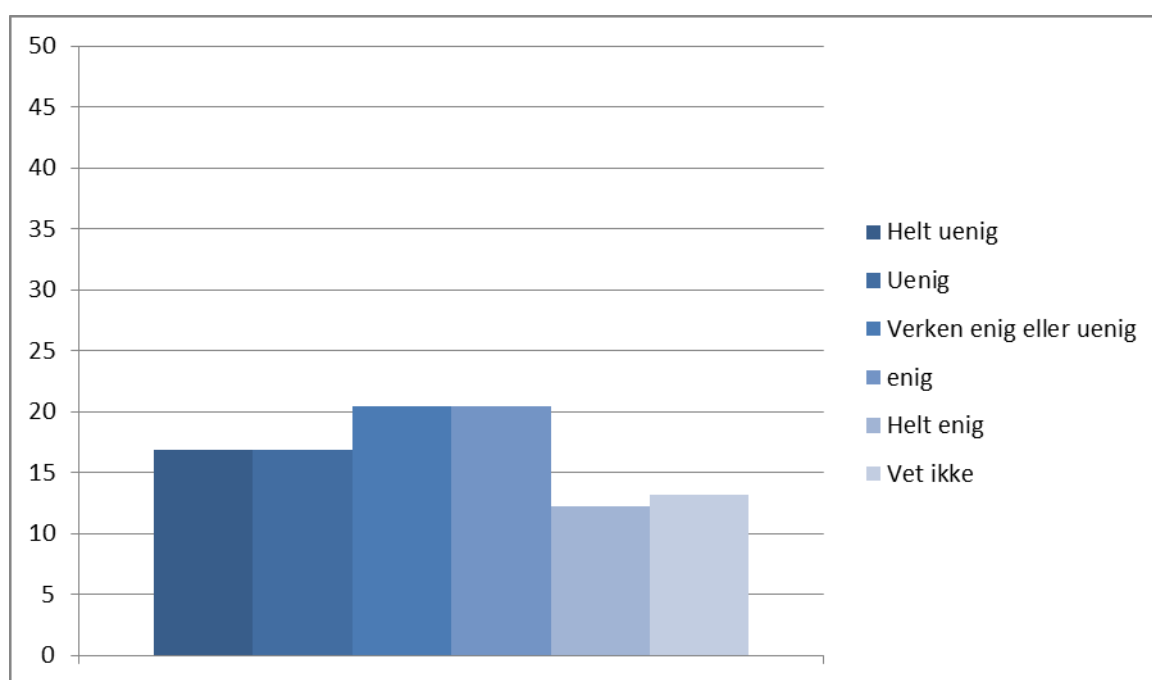
Med endringene som reformen har innebåret, inkludert det å gjøre prostiet til tjenestedistrikt og med de lokale tilpasningene som er gjort i prostiene, kan prostene og prestene se at det har ført til en bedring i rekrutteringen til prestestillinger?

Figur 19 Rekrutteringen til prestestillinger har bedret seg som en følge av reformen. Prosent



Figur 19 viser at så ikke synes å være tilfellet, i alle fall slik de som har svart på spørreskjemaet, oppfatter det. Det som spesielt kjennetegner svarfordelingen, er at det er stor usikkerhet om saken. Det gjelder hele 54 % av svarerne. De aller færreste, 6 %, tror reformen har hatt positive følger for rekrutteringen av prester mens 40 % er uenige.

Figur 20 Prostiet kan fungere som fremtidig nøkkelrolle for ledende organer. Prosent



Respondentene er, som figur 20 viser, også spurt om sin oppfatning av prostiet som en mulig grunnenhet i en framtidig kirkeordning. Tallene her er ikke umiddelbart lette å tolke. Det er

ingen overveldende oppslutning om denne ideen, det er en tredjedel som gir uttrykk for et negativt syn, det er en tredjedel som er nøytrale eller usikre, og altså en tredjedel som gir positivt svar og dermed mener at prostiet kan fungere som grunnenhet.

Reform, demografi og geografi

I Sør-Hålogaland der prostiene kan være nokså store i geografisk utstrekning, uttalte en av prostene at det er mulig å få til en jevnere arbeidsfordeling mellom prestene med større tjenestedistrikt:

[Vi har] de som må reise mye [og] de som ikke trenger å reise så mye, men har flere tjenester. [Da] kan vi lettere tilrettelegge for en jevn arbeidsbelastningsfordeling, som jeg tror er bedre.

I Sør-Hålogaland synes denne strukturen å være noe løsere enn inntrykket er ut fra intervjuene i Møre. Grunnlaget for å etablere samarbeidsområder kan f.eks. være slik en av prostene i Sør-Hålogaland uttrykte det om sitt prosti:

[Det] er et prosti med lange avstander, så naboprestegjeld jobber sammen. Det er blant annet for å spare reisetid. Og for at dem som kommer i de forskjellige tjenestene er litt lokalt kjent. At det ikke blir alt for mye nytt å forholde seg til.

Kort oppsummering

Respondentene i undersøkelsen gir uttrykk for en positiv oppfatning av prostiet, og av å ha det som tjenestedistrikt. Samtidig er det et stort antall tilpasninger som er foretatt, mer eller mindre formelt, som fører til store forskjeller. Disse forskjellene kan ikke helt forklares ut fra avstander og lignende, det kan også se ut til å påvirkes av andre ting som vektlegging av relasjonen mellom lokalmenighet og prest.

Prostereformen: er målsettingene nådd? Sammenfattende drøfting og konklusjon

Bakgrunn

Både kirkelige og samfunnsmessige tendenser de senere årene har aktualisert spørsmålet om hvordan ledelse kan og bør formes og utøves i Den norske kirke og dens menigheter. Stikkord er forventninger fra arbeidstakere til ledere og arbeidsgivere når det gjelder verdsetting og anvendelse av arbeidstakeres kompetanse, utviklings- og karrieremuligheter, og ledelsesmessig profesjonalitet. Høyt utdannede grupper er i enda høyere grad enn befolkningen ellers bosatt og arbeider i sentrale strøk, noe som også farger forventninger til arbeidssituasjon og til livssituasjon generelt i denne gruppen. En slik tendens har stått i et spenningsfylt forhold til Den norske kirkes desentraliserte soknestructur og dens krav til høyt utdannet personell på svært lokale nivåer.

Den norske kirke har på den ene siden de senere årene hatt en sakte, men sikkert synkende medlemsandel, lavere gudstjenestedeltakelse og kraftig nedgang av dem som deler kirkens tro. På den annen side er det også iverksatt flere omfattende reformer for å knytte medlemmene sterkere til kirken og styrke dens kommunikasjonsformer, som trosopplæringsreform og gudstjenestereform. Begge deler utfordrer organisering av ledelse av den lokale menigheten og dens virksomhet. I Den norske kirke har soknene og prestenes virksomhet langt på vei vært lokalt forankret, med relativt liten grad av overordnet helhetlig ledelse. Dessuten har Den norske kirke en krevende styringsstruktur med kombinasjonen av valgte råd med administrative organer, og den vigslede tjenesten med ansvar for tjenesten med Ord og sakrament. Den norske kirke opplever også opplevd geografisk betingede rekrutteringsvansker, spesielt til prestestillinger. Det har dessuten vært eksempler på personkonflikter som det – på grunn av måten prestatjenesten var organisert på – var vanskelig å løse smidig.

Disse utfordringene gjør det nødvendig å organisere og lede prestatjenesten på en måte som kan leve opp til kravene og forventningene høyt utdannede arbeidstakere har til arbeidssituasjon og ledelse.

Prostereformen kan sees som et forsøk på å imøtekomme noe av dette gjennom en ledelsesreform på lokalt nivå. Den skulle primært gi prestene bedre arbeidsvilkår, men også styrke prostens rolle som leder på lokalt nivå i kirken. Er denne målsettingen oppnådd gjennom reformen? Det skal denne evalueringen svare på.

Evalueringen

Formålet med evalueringen har vært å analysere iverksettelsen og erfaringene med de ulike elementene i prostereformen, og undersøke hvordan målsettingene om bedre arbeidsvilkår for prestene, styrking av prostens lederrolle, og etablering av prostiet som tjenestedistrikt er oppnådd.

Evalueringen har kartlagt virkningene av reformen ut fra bestemte kriterier, og undersøkt sammenhenger og forhold som henholdsvis styrker og svekker realiseringen av reformens målsettinger. Evalueringen er dermed en typisk mål- eller beslutningsevaluering, der et iverksatt program med ulike tiltak analyseres og vurderes ut fra målsettingen(e) for programmet.

En slik reform kan selvsagt også få andre virkninger enn det som var intensjonen fra starten av. En systematisk avdekking av utilsiktede effekter forutsetter et omfattende evalueringsopplegg og overskrider rammene for denne evalueringen. Men i det omfang det har vært mulig innen de gitte rammene har evalueringen også beskrevet noen utilsiktede virkninger av reformen.

En evaluering som skal kartlegge forholdet mellom et reformprogram og oppnådde resultater, utfordres selvsagt av at det ikke er mulig å holde alle andre faktorer enn selve reformprogrammet konstante for deretter å måle effekten av programmet isolert. Dette er et generelt metodisk problem som de fleste evalueringer av større samfunnsreformer vil måtte forholde seg til. For denne evalueringen forsterkes dette av at det samtidig med implementeringen av denne reformen også er iverksatt flere andre store reformer i Den norske kirke, som trosopplæringsreform, gudstjenestereform, og dessuten arbeid med endringer av Den norske kirkes forhold til staten.

Det er derfor vanskelig å identifisere en bestemt tilstand eller situasjon som et resultat av reformprogrammet. Man kan observere om de ønskede målsettingene for reformen er oppnådd etter at reformen er iverksatt, men det er betydelig vanskeligere å si om og hvordan dette henger sammen med reformprogrammet. Ikke minst vil det være vanskelig å slutte fra en *uteblitt* målsetting til en svakhet i reformen eller implementeringen av den. Det er viktig å være klar over dette metodiske problemet. Evalueringen har diskutert underveis hvordan dette har hatt betydning på konkrete punkter og hvilke vurderinger som da er gjort. Evalueringen har forholdt seg til de målsettingene som oppdragsgiver selv har definert for reformen, og har vurdert reformen i lys av dette. Det kan argumenteres for at også andre forhold ville være relevante i vurderingen av en reform for å styrke ledelse i Den norske kirke, som for eksempel medlemmenes vurdering av menighetens virksomhet og kirkens tjenester, altså en vurdering av sammenhenger mellom ledelse og den virksomheten kirke og menigheter driver. En slik vurdering har ligget utenfor rammene for oppdraget slik de er gitt av oppdragsgiver. Dette representerer imidlertid en viss begrensning i vurderingen. I tråd med oppdragsgivers formulering av oppdraget har evalueringen konsentrert seg om tre områder og problemstillinger:

- Om reformen har gitt bedre arbeidsvilkår for prestene
- Om reformen har styrket prostens lederrolle
- Hvordan ordningen med prostiet som tjenestedistrikt er blitt gjennomført i reformen, og med hvilken betydning.²

Prostereformen og prestenes arbeidsvilkår

Opplevelse av arbeidssituasjon

Hvordan opplever prestene arbeidssituasjonen sin etter at reformen er innført? Og er det sammenheng mellom denne opplevelsen av arbeidsvilkår og innføringen av reformen? Overordnet sier prestene at de er tilfreds. 70 prosent er enige i påstanden "Jeg trives svært godt i min nåværende arbeidssituasjon". Dette er omtrent like mange som i KIFOs undersøkelse fra 2009. En like stor andel – 70 prosent – svarer også at utsagnet "Jeg føler meg utbrent" ikke stemmer, mens 27 prosent sier det stemmer delvis. På spørsmålet om de i løpet av det siste året har vurdert å slutte i sin nåværende stilling, svarer 50 prosent "nei", mens 23 prosent har vurdert å gå over i annen stilling i Den norske kirke. En ganske stor

² For mer detaljerte underproblemstillinger til de tre punktene: se innledningskapittel.

andel – 51 prosent – vurderer arbeidsmengden i sin nåværende stilling som ”for mye” (Gj.snittlig antall arbeidstimer pr. uke er ut fra prestenes eget estimat 42), men det fører ikke nødvendigvis til mistriivsel, opplevelse av utbrenthet eller ønske om å bytte jobb. Opplevelse av utbrenthet korrelerer med alder. Yngre føler seg i større grad utbrent enn eldre, noe som kan skyldes forskjell i livsfase og generell livssituasjon, forskjeller i forventninger til arbeidssituasjon, og forskjeller i erfaring. Det er også forskjeller avhengig av i hvilken bostedstype man arbeider: de som arbeider på mindre steder har en sterkere opplevelse av utbrenthet enn dem som arbeider i byene. Det er også i mye større grad sokneprestene enn prostene som opplever seg som utbrente, men her kan både bosted og alder være underliggende forklaringsvariabler. En klar endring sammenlignet med 2009 er at en langt større andel av prestene nå synes de er for dårlig lønnet, sammenlignet med andre stillinger med tilsvarende utdanning og ansvar. Alt i alt er likevel hovedinntrykket at prestene overordnet sett opplever arbeidssituasjonen sin som god.

Generell vurdering av arbeidsvilkår og reformtiltak

Undersøkelsen har deretter sett nærmere på opplevelsen av de arbeidsvilkårene som reformen særlig skulle tilrettelegge og forbedre: Bruk av prostiprest og tilgang på vikarressurser, muligheter til og utnyttelse av kompetanseutvikling, og tiltak for å ivareta nyutdannede og nyansatte prester. Slår vi ulike variabler som dekker disse områdene sammen til en ”arbeidsvilkårsindeks”³ og inndeler skalaen i tre, svarer halvparten (51 prosent) at de har middels arbeidsvilkår, mens 28 prosent opplever at de har dårlige arbeidsvilkår. Vurderingen er altså langt mer moderat når vi ser på disse konkrete arbeidsvilkårene, enn når vi spør om overordnet opplevelse av arbeidssituasjonen. Det kan tyde på at den overordnede positive opplevelsen av arbeidssituasjon ikke har noen direkte sammenheng med tiltakene i prostereformen. Men vi kan selvsagt heller ikke si om denne opplevelsen ville vært dårligere uten reformtiltakene.

Det er noen interessante forskjeller i hvordan ulike grupper vurderer arbeidsvilkårene. De som arbeider i byer er mer fornøyd enn dem som arbeider på mindre steder og tettsteder; de eldre er mer fornøyd enn de yngre; prostene vurderer arbeidsvilkårene bedre enn prestene gjør. Disse forskjellene kan skyldes at det generelt er større tilfredshet med arbeidssituasjonen i byene enn på småstedene. Dette må også sees i sammenheng med at prestene som gruppe bor mer spredt enn befolkningen som helhet, og betydelig mer spredt enn yrkesgrupper med tilsvarende lange, akademiske utdannelse. Samtidig kan det se ut til at noen av tiltakene er lettere å få til å fungere godt i mer tettbygde strøk med mindre avstander, enn i prostier med stor geografisk utstrekning. At eldre er mer tilfreds enn yngre kan skyldes ulike forventninger til arbeidssituasjon, at arbeidssituasjonen oppleves enklere med mer erfaring, og/eller generelle forskjeller i livssituasjon og -fase. At prostene er mer tilfreds enn prestene kan skyldes en kombinasjon av at prostene og deres arbeidsoppgaver står i sentrum for reformen og dens oppmerksomhet, samtidig som prostene i mindre grad har en direkte erfaring av hvordan prestenes egen arbeidssituasjon påvirkes. Både proster og biskoper mener at reformen i stor grad er vellykket ved at den har gitt en mer dynamisk ledelse, og dessuten bidratt til at proster som ansettes i større grad har erfaring og kompetanse i ledelse, administrasjon og personalhåndtering. Prestene er derimot mer delte og til dels kritiske til reformens betydning for egne arbeidsvilkår.

³ Se over for nærmere beskrivelse av hvordan denne indeksen er konstruert.

Bruk av prostiprest og vikarressurser

Indeksen gir et overordnet bilde av opplevelse av arbeidsvilkår, men skjuler samtidig noen viktige detaljer. For det første er det store forskjeller mellom bispedømmene når det gjelder i hvilket omfang prostiene har prostiprest, selv om det på landsbasis er et klart flertall av prestene som arbeider i prosti med prostiprest. For det andre er vurderingene av denne ordningen ulike: Over halvparten av prestene (54 prosent av dem som arbeider i prosti med prostiprest) oppgir at bruken av prostiprest har gitt den enkelte presten bedre arbeidsvilkår. Vurderingen varierer imidlertid (på en atypisk måte) med bosettingsmønster på arbeidsstedet: Det er særlig prestene i på tettsteder og i mindre byer som opplever at arbeidsvilkårene deres er bedret, og i langt mindre grad prester i de større byene. Og prostene mener i større grad enn sokneprestene at bruken av prostiprest har gitt den enkelte prest bedre arbeidsvilkår.

Det ser imidlertid ikke ut til at ordningen med prostiprest brukes på en måte som dekker vikarbehovet. Halvparten av respondentene opplever ikke at det er tilfredsstillende tilgang på vikar ved behov. Derimot har den gitt bedre muligheter til å flytte ressurser etter behov. Her spiller likevel stedstype inn. Det er generelt enklere å flytte prester til oppgaver i andre sokn i prostier i sentrale strøk med kortere avstander. Vurderingen av prostiprestordningen må sees i sammenheng med at bispedømmene bruker denne ordningen på ulike måter: I det ene av de tre bispedømmene som er studert kvalitativt er prostiprestene stort sett omgjort til sokneprester, altså en mindre fleksibel stillingsressurs.

En overordnet tolkning av disse vurderingene av prostiprestressursen er at reformen har medført en redusert menighetsprestinnsats fra prostene, samtidig som endringer i fritidsreglementet har redusert den samlede stillingsressursen, og at prostiprestordningen ikke har kompensert tilstrekkelig for dette. Evalueringen har flere steder møtt det synspunktet at reformen har gitt økte ressurser til ledelse og til økt fritid, men på bekostning av prestenes arbeidsvilkår.

Prestenes opplevelse av prostens arbeidsledelse

Prestene gir en ganske god vurdering av prostens utføring av de ulike ledelsesoppgavene. Når de blir spurt om hvordan de vurderer kvaliteten av ledelsesoppgaver utført av prosten i deres prosti vurderer mellom 45 og 55 prosent kvaliteten på de fleste ledelsesfunksjonene som god (her inngår slike oppgaver som faglig ledelse, mål- og virksomhetsstyring, personalledelse, pastoral og åndelig ledelse, fordeling av arbeid mellom prestene/arbeidsplaner, økonomiske og administrative oppgaver etc). 13 – 17 prosent synes kvaliteten er dårlig. Når prestene ikke er så positive til hvordan reformtiltakene har påvirket deres arbeidsvilkår er det altså ikke nødvendigvis kvaliteten på ledelsesarbeidet til den enkelte prost prestene er kritiske til. Snarere er det strukturelle og organisatoriske forhold som har betydning for hvordan de ulike tiltakene oppleves og virker.

Utviklingstiltak: kompetanseheving og tiltak for nytilsatte/-utdannede

Prostereformen skulle også legge til rette for utviklingstiltak som kompetanseutvikling, livsfasetiltak, og tiltak rettet mot nytilsatte og nyutdannede. Hvordan er slike tiltak brukt i reformen og hvordan er de vurdert av prestene?

Mulighetene for kompetanseutvikling vurderes ganske positivt av prestene, og det er også en stor andel av prestene som er i gang med eller har gjennomført en eller annen form for etter- og/eller videreutdanning (74 prosent). Men prestene opplever i liten grad at arbeidsgiver etterspør og benytter den spesialkompetansen de har, og andelen som

opplever at den er etterspurt er gått ned sammenlignet med 2009. Prestene opplever at de "gjør litt av alt", det vil si stort sett alle de oppgavene som ligger til prestedtjenesten. De opplever altså at de har gode muligheter til å tilegne seg en spesialkompetanse som arbeidsgiver ikke etterspør.

Det er nærliggende å se dette i sammenheng med hvordan kompetanseutviklingen styres. Ifølge prestene skjer kompetanseutviklingen med utgangspunkt i den enkelte prests ønsker, og ikke med utgangspunkt i prostiets eller bispedømmets behov. Arbeidsgiver legger altså godt til rette for prestenes kompetanseutvikling, men styrer i liten grad hvilken retning eller profil denne bør ha. Det kan se ut til at det enten ikke er noen overordnet styring av kompetanseutviklingstiltak, eller at de primært blir oppfattet som ledd i personlig utvikling og personalomsorg, og ikke som del av en helhetlig utvikling av kirkelig virksomhet og den kirkelige organisasjonen.

Respondentene mener i stor grad at både nyutdannede og nytilsatte blir godt ivaretatt på prostinivå, med tilbud om veiledning, oppfølging og mentorordninger. Dette skjer på ulike måter og det er ikke nødvendigvis prostens som står for oppfølgingen. Det kan også være erfarne, eldre prester som får delegert en slik oppgave. Derimot er tilbakemeldingen betydelig mer kritisk når det gjelder livsfasetilpasning, spesielt for dem under 40 år. Det har likevel skjedd en viss bedring de siste årene, skal vi tro en sammenligning med data fra 2009. Nær 80 prosent oppgir at de i løpet av de siste 3 årene har fått tilbud om arbeidsveiledning. Dette er en høyt, og ligger på samme nivå som KIFO-undersøkelsen fra 2009.

Samarbeid, konfliktforebygging og -løsning

Gjennom å gjøre prostiet til tjenestedistrikt skulle reformen også legge til rette for mer samarbeid og styrke muligheter til konfliktforebygging og -løsning. Når det gjelder opplevelsen av samarbeid er bildet sammensatt. To tredjedeler av respondentene er enige i at faglig samarbeid og teamarbeid er en ønskelig arbeidsform. Men de er mer delt i sitt inntrykk av om det faktisk er lagt til rette for slikt samarbeid på tvers av soknegrensene i tjenestedistriktet.

Samarbeid mellom prester har ifølge spørreundersøkelsen stort omfang. Intervjuene beskriver også en opplevelse av mer samarbeidende arbeidsformer og mindre individualisme, samtidig som ytre faktorer som geografi, infrastruktur og bemanningssituasjon kan oppleves som begrensende på samarbeid. Spørreundersøkelsen viser at ukentlig samarbeid mellom prest og organist har stort omfang, naturlig nok med tanke på gudstjenesteforberedelse. Derimot samarbeider prestene mindre med diakoner og kateketer. Nær 40 prosent av respondentene oppgir at samarbeid med diakonene skjer sjeldnere enn månedlig (her må de 8 prosentene som oppgir at de ikke har diakon i sitt prosti fraregnes). De kvalitative dataanalysene kan tyde på at lokalisering har betydning, og at samlokalisering styrker samarbeid mellom prester og fellesrådsansatte.

Generelt sett er det lite som tyder på en velutviklet eller sterk samarbeidskultur mellom prester og øvrig stab i prostiene etter reformen. Inntrykket er at prestene først og fremst samarbeider med hverandre, og med dem de trenger å samarbeide med for å forberede og avvikle gudstjenester og kirkelige handlinger.

Forekomsten av konflikter blant respondentene er ikke spesielt høyt. I den grad det er mulig å sammenligne med studier av andre høyt utdannede yrkesgrupper innen offentlig sektor, er

den snarere relativt lav.⁴ 7 prosent sier at de for tiden er i en personkonflikt på arbeidsplassen, mens over halvparten sier at de aldri har vært og heller ikke nå er i en slik arbeidsrelatert personkonflikt. Respondentene vurderer reformens muligheter for å forebygge konflikter og å løse konflikter uten å ty til forflytning eller avskjed som midt på treet, men heller i positiv snarere enn negativ retning.

Et spørsmål er om det er ordninger i reformen som kan gi grunnlag for konflikter. Et moment som flere peker på som problematisk og potensielt konfliktskapende er at den som er sokneprest ved prostesetet er overordnet prostens prestetjeneste på stedet, men samtidig har prosten som sin overordnede og representant for arbeidsgiver i prostiet. Dette gir en innebygget motsetning i rollene som forutsetter at de involverte personene håndterer dette pragmatisk og med en viss fleksibilitet – noe det også ser ut til at de i stor grad gjør – for å unngå konflikter. Som ordning betraktet er det likevel sårbart for konflikter.

Mulige sammenhenger og forklaringer av ulike funn

Reformen retter først og fremst oppmerksomheten mot prostene og prostinivået. De er i størst grad det "direkte objektet" for reformen og dens tiltak, mens prestene i større grad er "indirekte objekter", gjennom prostens ledelse og oppfølging i henhold til reformen. I lys av dette er det ikke overraskende at prostene helt generelt er mer positive enn prestene. Spesielt de kvalitative analysene viser at det er til dels betydelige forskjeller i måten bispedømmene og prostiene implementerer reformen og de ulike tiltakene på. Det kan føre til at tiltak som i reformen er ensartet beskrevet og tenkt (f eks prostiprest) i virkeligheten kommer til å se helt forskjellig ut. Det har ikke vært evalueringens oppgave å ta stilling til om dette er en ønskelig lokal tilpasning eller en problematisk omgåelse av reformens prinsipper, men det utfordrer i alle fall det å bruke et bestemt tiltak for å oppnå en ønsket virkning. Det er også utenforliggende faktorer og forhold som påvirker reformtiltakene og om de bidrar til å realisere målsettingene for reformen. Ikke minst har forskjeller knyttet til geografi og demografi innvirkning. Som hovedregel oppleves tiltakene mer positivt i byer/sentrale strøk, og mindre positivt på mindre steder og spredtbygde strøk. Her er unntaket er bruken av prostiprest. Mens prostereformen til en viss grad kan utligne effekten av slike forskjeller innad i prostiet, gjør den selvsagt ingenting med forskjellene mellom prostier eller mellom bispedømmer på dette punktet, noe som også kan medvirke til en ulik opplevelse av reformen.

Samtidig er det på mindre steder, med færre kirkemedlemmer, større avstander, og utfordringer med kommunikasjon og infrastruktur, at en særlig har de utfordringene som reformen var tenkt å imøtegå, for eksempel ulikhet i arbeidsfordeling, vansker med ferie- og fridagsavvikling, rekrutteringsproblematikk, betydelig mer spredt bosetting av prester enn sammenlignbare yrkesgrupper og dermed opplevelse av faglig og kanskje sosial isolasjon etc. Det gir grunnlag for å spørre om tiltakene er for lite treffsikre for områdene med de største utfordringene.

I tillegg er realiseringen av reformens målsettinger gjennom ulike tiltak personavhengig. Særlig sier prestene at målsettingen om bedre arbeidsvilkår i stor grad avhenger av prostens individuelle arbeidsmåte, hvor stor vekt vedkommende legger på oppfølging av prestene, på å få innsikt i deres arbeidssituasjon etc. Noen proster oppleves distanserte, andre nærværende og interessert. Dette har naturlig nok betydning for prestenes opplevelse av

⁴ Normann, T.M. og Rønning, E. (2007). Få utsatt, noen yrker mer utsatt enn andre. SSB. <http://www.ssb.no/ssp/utg/200704/08/>

arbeidssituasjon og -vilkår. Men det betyr samtidig at reformen er sårbar for individuelle variasjoner. Den organisatoriske strukturen beskytter ikke mot effekten av forskjeller mellom personer i arbeids- og væremåte, og den ser heller ikke ut til i særlig grad å redusere slike forskjeller med tanke på ledelse. Reformens tiltak motvirker med andre ord ikke virkningen av individuelle ulikheter i hvordan ledere opptrer i arbeidssituasjonen og overfor medarbeidere.

Det er en utbredt opplevelse blant prestene av at ressurser og økonomi er et sentralt problem, at ressurstilgangen til den lokale kirkens virksomhet reelt er redusert de seneste årene, og at dette negativt påvirker hvordan tiltak bidrar til å realisere reformens målsettinger. Blant annet hevder flere at organisatoriske endringer (som fridagsreglement, økt andel av prosteresressursen til bruk for ledelsesoppgaver) har tappet den lokale prestatjenesten for ressurser som det bare delvis er kompensert for. Evalueringen har ikke kunnet innhente og analysere data med tanke på å ta stilling til hvorvidt denne opplevelsen av ressursnedgang er begrunnet eller ikke, men det at den er såpass utbredt kan i seg selv påvirke reformens forløp lokalt.

Prostereformen sammenfaller med flere andre omfattende nasjonale kirkelige reformer (trosopplæringsreform, gudstjenestereform, demokrati- og kirkeordningsreform) i tillegg til pågående endrings- og omstillingsprosesser i flere av bispedømmene. Dette bidrar dels til en opplevelse av økt belastning i staber og presteskap, resulterer i at reformtiltak faller ulikt ut og oppleves ulikt, i tillegg til å vanskeliggjøre analyser av hvilke reformtiltak som faktisk har ønsket eller ventet effekt.

Som en overordnet vurdering av hvordan reformen har bidratt til å bedre presters arbeidsvilkår så har man lyktes bedre med tiltak rettet inn mot å gi individuell oppfølging og utvikling av medarbeidere (prester), riktignok med visst unntak for livsfasetilpasning. Derimot har en i mindre grad lyktes med strukturelle, organisatoriske endringer for å endre måten man distribuerer ressurser og arbeider sammen på om virksomheten i kirke og menighet.

Prostens lederrolle

Et annet aspekt ved reformen var at man ville styrke prestens lederrolle. For å styrke ledelse av prestatjenesten og av den kirkelige virksomheten i soknet ville man styrke presten som leder av prestatjenesten og av kirkelig virksomhet i prostiet. Hvordan har en lyktes med det?

Tidsbruk

I vurderingen av hvordan reformen har bidratt til å virkeliggjøre denne målsettingen har vi både sett på hvordan prostene selv beskriver sin lederrolle og sine lederoppgaver, og hvordan prestene vurderer prostenes lederfunksjoner, tidsbruk og kvalitet på ledelsesarbeidet deres.

Når det gjelder tidsbruk og oppgaver opplever prostene selv at de bruker mest tid på personalledelse og på planer og fordeling av arbeid mellom prestene (gj.snittsscore henholdsvis 4,35 og 4,17 – skala 1 = svært lite tid og 5 = svært mye tid). De synes de bruker minst tid på organisering av egen menighetsprestatjeneste, samordning av prestatjenesten med rådernes planer og mål- og virksomhetsstyring.

Prestenes opplevelse av hva prostene bruker tid på samsvarer bare delvis med hva prostene sier. Prestene mener at presten i deres tjenestedistrikt bruker mest tid på samarbeid med kirkevergen og rådene, fordeling av arbeid mellom prestene, og på økonomiske og administrative oppgaver (gj.snittsscore henholdsvis 3,53, 3,47 og 3,45). Dette er en

annerledes prioritering enn hva prostene selv opplever. Det er verdt å merke seg denne diskrepansen i opplevelse av prostenes tidsbruk. De oppgavene som prestene mener prosten i deres prosti prioriterer – i større grad enn prosten selv syns – er i noen grad oppgaver som er mindre synlige.

Det er selvsagt ikke mulig å si og kanskje heller ikke så viktig hvem av dem som «har rett» og det kan være flere ulike tolkninger av denne forskjellen. Prostene kan overvurdere sin egen innsats når det gjelder personalledelse, eller prestene kan ha forventninger og behov – realistiske eller urealistiske – for at prosten bruker tid på dem og deres arbeidssituasjon, som de opplever ikke blir innfridd.

Men på tross av at prestene mener at prostene bruker mindre tid på personalledelse og arbeidsplanlegging enn det prostene selv syns, er prestene likevel godt fornøyd med kvaliteten på arbeidet prosten gjør på disse feltene, sammenlignet med andre arbeidsoppgaver. Prestene vurderer kvaliteten på prostens arbeid med personalledelse, arbeidsfordeling og dessuten faglig ledelse og kompetanseutvikling som best. 57 prosent av dem mener at kvaliteten av prostens arbeid med personalledelse er god, og like mange at arbeidet med arbeidsfordeling og arbeidsplaner er godt. 15 – 16 prosent mener kvaliteten av prostens arbeid på disse områdene er dårlig.

Styrking av ledelseskompetanse og kvalifikasjoner

Med en oppgradering av prostens lederfunksjoner har prostereformen også fokusert på å styrke prostens lederkompetanse, utruste prostene til endrede oppgaver. Dette har skjedd på ulike måter: gjennom formelle utdanningsopplegg, eller som intern opplæring eller lederutvikling i bispedømmet eller på prostivise møter. Det er sprikende vurderinger av hvor godt proster og prester syns denne kompetansetilføringen har lyktes. 1/3 av alle respondentene mener at reformen i liten grad har tilført prostene nødvendig kompetanse for oppgavene, mens 20 prosent mener at reformen har lyktes med dette. Også her er det imidlertid stor forskjell på prestenes og prostenes egne vurderinger. Prostene har en positiv holdning til det de opplever som et tilbud om å øke egen lederkompetanse, og blant prostene mener den største andelen (42 prosent) at de er tilført nødvendig kompetanse gjennom reformen. Denne oppfatningen deles imidlertid bare av 18 prosent av prestene. Det er altså en avstand mellom prostenes egen opplevelse og utbytte av å være gjenstand for kompetansehevende tiltak, og medarbeidernes opplevelse av at kompetansen faktisk øker og/eller kommer dem til gode.

Samtidig er det heller ikke entydig hva som oppfattes som relevante lederkvalifikasjoner. Noen legger vekt på at prostene må tilegne seg tilsvarende ledelsesverktøy som andre deler av offentlig sektor, mens andre legger vekt på at prostenes lederkompetanse må reflektere at ledelse i kirken er noe særskilt. Her er det også forskjeller på eldre og yngre. Mens eldre i større grad har måttet tilegne seg kompetansen gjennom læring underveis gjennom praksis, har de yngre i større grad tilegnet seg kvalifikasjoner i forkant og med tanke på en slik stilling.

Styrking av ledelsesfunksjoner, lederrolle og lederidentitet

Et sentralt anliggende for prostereformen har vært å styrke prostens lederrolle, det vil si styrke ledelsesfunksjoner som en del av de oppgaver og forventninger som former posisjonen som prost. På dette punktet er materialet spenningsfylt: Aktører på ulike nivåer vurderer dette spørsmålet ulikt, og i den grad man mener at lederrollen er styrket er det

delte meninger om både på hvilken måte den er styrket, og om det egentlig er en god ting at den er styrket.

Det er særlig tre aspekter ved prostens lederrolle som blir trukket frem og vektlagt av respondentene: prostens som åndelig leder, som personalleder og som administrativ leder. Det ser ut til å være en ganske utbredt oppfatning på alle nivåer at i reformen er det særlig det administrative aspektet av lederrollen, som ressursstyring og ressursbruk, planlegging og organisering av arbeidsoppgaver, som har fått stor plass på bekostning av de to andre aspektene. Ikke minst synes flere at det en kaller «åndelig lederskap» eller pastoral ledelse er blitt svekket. Også spørreundersøkelsen viser at pastoral og åndelig ledelse havner midt på treet i prostenes opplevelse av hva de bruker tid på. Intervjuene tyder på at prostene opplever det spenningsfylt å skulle ivareta både åndelig lederskap og administrativ ledelse. Riktignok har de ikke noen entydig forståelse av hva pastoral ledelse er, men det er en hovedforskjell mellom dem som først og fremst forstår det i teologiske språk og termer, og dem som forankrer det i kirkens og menighetens funksjoner, særlig det gudstjenestelige livet. Prestene på sin side er særlig opptatt av lederrollens aspekt av personalledelse. De etterspør oppmuntring, motivasjon og «å bli sett».

Skal vi tro aktørene er det altså en innebygget prioritering eller driv i reformen i retning av lederrollens administrative aspekt. Det er lite entusiasme for denne prioriteringen, selv om ingen er uttrykkelig kritiske eller negative. Flere etterlyser økt oppmerksomhet mot de to andre aspektene. Men hvem som etterlyser hva og med hvilken prioritering varierer. Lederrollen, som et gitt sett av oppgaver og forventninger knyttet til lederposisjonen, har en subjektiv parallell i lederidentitet. Biskoper og stiftsdirektører er overbevist om at prostens lederidentitet er styrket, selv om de innrømmer at dette er en prosess som ikke er avsluttet. De mener at reformen har bidratt til å gi prostene en annen legitimitet som ledere overfor presteskapet enn tidligere, og til en tydeligere lederidentitet og en tryggere lederrolle. Prostene er ikke like sikre. Noen opplever en styrket lederidentitet i takt med opprusting av lederrollen og dens oppgaver. De har fått økt ansvar og innflytelse, møter økte forventninger, men har også fått virkemidler til å utøve ledelsen med. Men andre uttrykker også usikkerhet omkring sin identitet som ledere. Dels er spenningen mellom lederrollens ulike aspekter av åndelig, administrativt og personalorientert lederskap krevende å balansere. Dernest er det slett ikke allmenn aksept blant prestene for at det er prostens som leder, noe også flere prester innrømmer: de er ikke nødvendigvis så interessert i å bli ledet, men foretrekker å styre selv.

Et særlig problem for prostens lederrolle og -identitet er skapt gjennom ordningen som innebærer at prostens i sin tjeneste som menighetsprest ved prostesetet er underlagt soknepresten, samtidig som hun eller han er leder for soknepresten i prostiet. En slik ordning er sårbar for konflikter.

En ganske stor andel av prestene mener også at prostens lederrolle er blitt tydeliggjort og styrket. Klarere mandat og nye tjenestedistrikter har muliggjort bedre styring og ledelse av ressursene. De opplever som noe positivt at lederne er kommet tettere på. En enkel kategorisering av åpne svar i spørreundersøkelsen viser at dette dreier seg om ca. 40 prosent av prestene. En mindre andel, ca. 20 prosent, er for så vidt enig i at prostens lederrolle er blitt styrket, men de vurderer ikke dette som noe positivt. Styrkingen av lederrollen har etter deres mening gitt en økt byråkratisering, men ingen styrking verken av faglig eller åndelig ledelse, og det har gitt en for sterk prostelederrolle på bekostning av en svekkelse av soknepresten som leder.

På den andre siden er det viktig å minne om at 67% av respondentene opplever at de i sin prestetjeneste har en lederrolle, ifølge et spørsmål i spørreskjemaet.

Prosten som leder, kirkevergene og de kirkelige rådene

Undersøkelsen av prostenes utøvelse av ledelse i relasjon til de kirkelige rådene var foretatt i fire spørsmål i spørreskjemaet, der dette var spurt om fra ulike vinkler, satt sammen med flere andre ledelsesfunksjoner. Studien viste klart at denne ledelsesdimensjonen var til stede i aktørens praksis og prioriteringer, med moderat til høy viktighet sammenlignet med andre dimensjoner av ledelse. Både proster og prester mener dette er forholdsvis viktig og tar ganske mye tid, og det skiller mellom samarbeid og samordning på den måten at samarbeid gis større prioritet. Samordning rangeres høyest i spredt bebodde områder, mens samarbeid prioriteres høyest i byer og tettbygde strøk – dette er relevant å ta i betraktning sammen med denne faktorens betydning i de andre delene av evalueringen.

Samordnings/samarbeidsvariablene varierer ganske mye også mellom bispedømmene. Når prostene skiller fra de andre respondentene, viser tallene at prostene er noe mer villige til å prioritere samarbeid med kirkevergene og de kirkelige rådene enn prestene er.

På de åpne spørsmålene gir respondentene uttrykk for at de har en ledelsesvisjon som omfatter samarbeid med rådene om helhetlig arbeid i menighetene, også der dette gis uttrykk i et mer teologisk språk (menighetsbygging). I intervjuene er det særlig biskopene som tar opp prostens rolle vis a vis rådene og kirkevergene. Intervjuene i de to linjene gir mer inntrykk av at de er klar over hverandres eksistens enn at det finner sted nært samarbeid. Intervjuer med fellesrådsansatte viser tydelig interesse for prestelinjens organisasjon og for nærmere koordinering.

Oppsummerende oppleves det altså som at reformen først og fremst styrker prostens rolle som leder i en helt bestemt forstand, nemlig som administrativ leder. For respondentene står dette i en spenning til andre dimensjoner ved prostens lederrolle, nemlig en pastoral ledelse og en personalorientert ledelse. Ulike vurderinger av om prostens rolle som leder kan henge sammen med ulik vektlegging hos ulike aktører. For noen proster fører det til usikkerhet om egen lederidentitet at denne spenningen forblir uavklart. Mange av prestene er positive til det de opplever som en styrking av lederrollen, men en del av dem er kritiske til det de opplever som en prioritering av den administrative siden av prostens ledelse. De ser det ikke uten videre som noe pluss at denne siden styrkes. Det gjør derimot biskoper og stiftsdirektører, selv om også de innimellom ser at prostens rolle som pastoral leder svekkes. Det overordnede spørsmålet om hvorvidt reformen har styrket prostens lederrolle kan altså ikke besvares uten å ta hensyn til den spenningen som ligger i begrepet «prostens lederrolle», en spenning som reformen ikke avklarer.

Prostiet som tjenstedistrikt

Et viktig virkemiddel for å oppnå reformens målsettinger med å sikre større grad av samarbeid, jevnere fordeling av arbeidsoppgaver og -belastning, og en mer fleksibel organisering av prestetjenesten, var å gjøre prostiet til prestenes tjenstedistrikt, og fjerne det tidligere «prestegjeld» som organisatorisk enhet. Hvordan er denne ordningen blitt praktisert, og har den bidratt til å virkeliggjøre målsettingene for reformen?

Hensiktsmessig tjenstedistrikt?

Generelt gir respondentene en positiv vurdering av prostiet som tjenstedistrikt. Godt og vel halvparten mener at deres prosti er et hensiktsmessig tjenstedistrikt, men det er likevel samtidig et ganske stort mindretall på en tredjedel som er uenige. Presteskapet slutter seg ikke enstemmig til tanken om prostiet som tjenstedistrikt. De er samtidig mer kritiske til tanken om at prostiet skulle kunne ha en fremtidig nøkkelrolle for ledende organer i Den norske kirke. Dette spørsmålet relaterer selvsagt til den pågående diskusjon om ny kirkeordning og spørsmålet om grunnenheten i kirken. Her deler respondentene seg i to relativt jevnstore grupper. Ca. 30 prosent er henholdsvis enig og uenig i at prostiet kan ha en fremtidig nøkkelrolle for ledende organer, og kan altså ikke tas til inntekt verken for den ene eller den andre løsningen på spørsmålet om kirkens fremtidige grunnenhet når det gjelder styring og ledelse.

Fleksibilitet og samarbeid på tvers av soknegrensener

Prostiet som tjenstedistrikt skulle gi større fleksibilitet i fordeling av ressurser slik at kapasitet kunne settes inn der behovene var størst og det skulle legges til rette for samarbeid og teamarbeid på tvers av soknegrensene.

Datamaterialet tyder på at tjeneste i andre sokn enn tjenestestedet likevel har hatt begrenset omfang. Ifølge spørreundersøkelsen oppgir 36 prosent at prestene i prostiet utfører tjenester i andre menigheter enn sin egen. Intervjuene tyder på at dette nok først og fremst dreier seg om oppgaver knyttet til beredskapstjeneste, og delvis til avvikling av kirkelige handlinger som bryllup, begravelser etc. i forbindelse med ferieavvikling. Prestene er enige i at teamarbeid og samarbeid er ønskelige arbeidsformer, men de opplever i mindre grad at det er godt lagt til rette for dette. 35 prosent mener det er lagt godt til rette for samarbeid på tvers av soknegrensene (37 prosent mener ikke det er lagt godt til rette), mens 67 prosent mener samarbeid er en ønskelig arbeidsform. Det er altså et språk mellom de mulighetene som prestene opplever at organisasjonsstrukturen gir for samarbeid, og det ønsket de har om samarbeid.

Det er likevel ikke sikkert at det bare er organisasjonsstrukturen som står i veien for samarbeid på tvers av soknegrensener. Det er bare et nokså lite mindretall (17 prosent) som er enig i at prostiet deres har for mange medlemmer. En noe større andel (30 prosent) er enige i at det er for store avstander og reisetid innad i prostiet deres, men 50 prosent er ikke enig i dette. En kan altså ikke uten videre si at det er størrelsen som står i veien for økt samarbeid på tvers av soknegrensene, selv om dette kan være grunnen noen steder. En annen faktor som også kan ha betydning for denne avstanden mellom ønsket om samarbeid og faktisk samarbeid, kan være at respondentene signaliserer, spesielt i intervjuene, at forbindelsen mellom prest og sokn er viktig for dem. Tanken om «hvert sokn sin prest» – eller kanskje like gjerne «hver prest sitt sokn» – ser ut til å være tungt forankret i presteskapet. Det blir oppfattet som viktig at det er en prest som markerer eller representerer kirken på stedet og som folk kjenner eller vet hvem er. Et slikt hensyn vil kunne motvirke en løsere kobling mellom prest og sokn, og derfor også bremse mer utstrakt tjenestegjøring på tvers av soknegrensener. Med andre ord ser det ut til å være en viss ambivalens i presteskapet når det gjelder samarbeid på tvers av soknegrensener. På den ene side ønsker de det, på den annen side er det en viss tilbakeholdenhet mot å bryte med den tradisjonelle koblingen mellom prest og sokn.

Samarbeidsområder

Samarbeidsområder som en mindre enhet for organisering av samarbeid innad i prostiet brukes i ganske stor utstrekning – 64 prosent oppgir at prostiet deres har foretatt lokale tilpasninger av tjenestedistriktet for eksempel i form av samarbeidsområder. Det kvalitative materialet viser at dette brukes på veldig ulike måter. Det kan være en måte å få til samarbeid og tjenestegjøring på tvers av soknegrenser i prostier der ulike geografiske forhold gjør det vanskeligere å få til i prostiet som helhet. Eksempelvis brukes de slik enkelte steder i ett av bispedømmene, men ikke på en organisert eller strengt formalisert måte. I et annet bispedømme har samarbeidsenheter vært brukt som et «forstadium» ved sammenslåing av sokn til større sokn. I et tredje bispedømme brukes det i noen prostier som overlappende med de gamle prestegjeldene. Det siste eksemplet gir grunn til å spørre om den tidligere strukturen med prestegjeld lever videre noen steder, men under et annet navn. Det kan i så fall oppfattes som en viss treghet i systemet, der en i praksis endrer lite, selv om en endrer på betegnelser og beskrivelser av virksomheten.

Rekruttering

Rekrutteringsproblematikk for prester i Den norske kirke er blitt identifisert som et overveiende geografisk problem, typisk knyttet til mer spredtbygde og mindre urbaniserte steder. Et spørsmål har derfor vært om prostereformen, der presten knyttes til et prosti som ofte vil ha et litt større sentrum og der en inngår i et større arbeidsfellesskap, har kunnet motvirke rekrutteringsvanskene. Respondentene i spørreundersøkelsen har liten tro på at reformen har hatt en slik virkning: 6 prosent er enig i at rekrutteringen til prestestillinger har bedret seg som følge av reformen.

Geografiske og demografiske forhold er en sentral faktor for hvordan prostiet fungerer som tjenestedistrikt og hvorvidt denne ordningen kan bidra til virkeliggjøring av reformens målsettinger. Geografiske forhold og bosettingsmønstre, kombinert med infrastruktur og kommunikasjonsforhold, er forhold som påvirker mulighetene til å få til reelt samarbeid og reell utveksling innad i prostiet på tvers av soknegrenser. Tiltakene i reformen virker bedre eller får i alle fall bedre vurdering i tettbygde og sentrale strøk, sammenlignet med spredtbygde strøk og mindre steder (med unntak av prostiprest). De er for en stor del mer treffsikre når det gjelder å virkeliggjøre reformens målsettinger i prostier med korte avstander mellom soknene, gode kommunikasjonsforhold, tett bosetting og derfor også større bemanning, enn i prostier med motsatte kjennetegn. Samtidig er geografi ikke bare en gitt, ytre omstendighet; det er også noe aktørene forholder seg ulikt til. Det kvalitative materialet viser at aktører i bispedømmer som har hva en må kalle store geografiske utfordringer, omtaler geografi som en faktor i prostereformen på ganske ulike måter. Enkelt sagt er man mer opptatt av de vanskelighetene og hindringene geografien skaper noen steder enn andre steder. Noen steder brukes reformen og ordningene den inneholder som en mulighet til å skape oppfinnsomme løsninger på noe som ellers kunne blitt krevende arbeids- og rekrutteringssituasjoner.

Respondentene er alt i alt positive til at prostiet er tjenestedistrikt, men synes likevel ikke at reformen legger til rette for samarbeid i samme omfang som de mener samarbeid og teamarbeid er ønskelig. En tolkning av dette kunne være at prostiet blir en for stor enhet til å være en effektiv arena for samarbeid. Denne tolkningen motsies imidlertid av at det ikke er noen veldig stor andel som mener at prostiet er for stort, spesielt ikke i antall medlemmer, men heller ikke i utstrekning. En annen tolkning kunne være at på tross av at prostiet formelt er tjenestedistrikt, så er det likevel strukturer som binder prester til soknet og motvirker

samarbeid over soknegrensene. Det kan ha med ressurser å gjøre som reelt sett innebærer at det er liten fleksibilitet til å arbeide på tvers av soknegrenser, og/eller det kan ha med mer uformelle forestillinger om at soknet bør betjenes av en fast prest, og at båndene mellom soknet og «dets» prest ikke bør brytes.

Avsluttende oppsummering

I hvilken utstrekning er prostereformens målsettinger nådd, og hvilke faktorer har hatt betydning for realisering eller uteblitt realisering av disse målsettingene?

- Prestene har ganske gode arbeidsvilkår, men det oppleves å være relativt uavhengig av reformen og dens tiltak.
- Reformtiltakene ser ut til å ha ulik virkning:
 - Avhengig av hvilket nivå i den kirkelige strukturen en undersøker: på bispedømmenivå og prostnivå er man langt mer positiv enn blant prestene.
 - Avhengig av geografi og demografi: Reformtiltakene fungerer bedre i tettbygde og sentrale områder og de større byene enn på mindre steder og i mer spredtbygde områder. Samtidig var prester i byene mest tilfreds med sin arbeidssituasjon i utgangspunktet; reformen treffer ikke nødvendigvis best der behovet er størst.
- Reformen har virket bedre med ordninger rettet inn mot individuell oppfølging og utvikling, enn strukturelle og organisatoriske ordninger som skulle gi mer fleksibel arbeidsorganisering, styrke samarbeid, utjevne arbeidsfordeling og -ressurser. For eksempel har reformen gitt gode muligheter til kompetanseutvikling, men denne er styrt av prestenes ønske snarere enn prostiets og bispedømmets behov, og den økte kompetansen er i liten grad etterspurt av arbeidsgiver.
- Det er en opplevelse især på lokalplan av at reformen har sammenfalt med en ressursinnstramning i kirken som det ikke er kompensert for.
- Det er en tydelig forskjell på hvordan prostene opplever sin ledelsessituasjon innen reformen, og hvordan prestene opplever prostenes ledelse i reformen, for eksempel når det gjelder
 - tidsbruk: prostenes opplevelse av hva de bruker mest tid på (personalledelse og arbeidsfordeling) er ikke det prestene opplever at prostene bruker mest tid på (nemlig samarbeid med kirkeverge/råd og økonomisk-administrative oppgaver).
 - kompetanseheving: prostene vurderer sin egen kompetanseheving gjennom reformen mer positivt enn prestene vurderer den.
- Hvorvidt reformen har styrket prostens lederrolle avhenger av
 - hvem en spør: bispedømmeledelsen sier ja, og synes dette er positivt; prostene svarer nærmest både – og; prestene svarer ja, men er uenige om hvorvidt dette positivt.
 - hvordan en forstår «prostens lederrolle» og spenningen mellom pastoral ledelse, personalledelse, og administrativ ledelse: Det er en utbredt oppfatning at det er

som administrativ ledelse mer enn som personalledelse at prostens lederrolle er styrket, og at dimensjonen av pastoral ledelse er svekket.

- Prostens relasjon til de kirkelige rådene og kirkevergene gis moderat til høy viktighet av respondentene, men det er ikke noe i materialet som tyder på at denne dimensjonen er sentral.
- Prostiet som tjenstedistrikt har muliggjort tjeneste på tvers av soknegrenser, men dette har likevel bare forekommet i begrenset grad. Faktorer kan være
 - Forestillingen om at båndene mellom «et sokn og dets prest» ikke bør brytes
 - Geografiske forhold
- Prestene opplever ikke at prostiet som tjenstedistrikt har hatt positiv innvirkning på rekrutteringssituasjon.
- Flertallet mener at prostiet er tjenlig som tjenstedistrikt. Derimot er det ikke noe klart votum verken for eller mot en fremtidig nøkkelrolle for prostiet som ledende organ i kirken.

Referanser

Askeland H (1998) Ledere og lederroller. Om ledelse og lederfunksjoner i den lokale kirke. KIFO Rapport # 7

Botvar PK og Schmidt U (red 2010): Religion i dagens Norge. Mellom sekularisering og sakralisering. Oslo: Universitetsforlaget

Gresaker AK (2009) Prestemangel? Rekruttering til menighetspreststillinger i Den norske kirke. KIFO Notat # 5

Gresaker AK (2009) I gode og onde dager... Trivsel, belastninger og sluttevalueringer blant menighetsprester i Den norske kirke KIFO Notat # 6

Hansen C og Huse M Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste. KIFO Rapport nr. 13. 2001

Høeg IM og Gresaker AK (2009): Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold. KIFO Notat # 5 ("KIFO 2009")

Huse M (1999) Prosten. Ansvar, arbeidssituasjon og ledelse. KIFO Rapport # 10

Huse M (red. 2000) Prest og ledelse. Oslo: Verbum/ KIFO Rapport # 13

Huse M og Hansen C (2003): Prestegjeld, prost og presteteam. Om organisering og ledelse av en prestatjeneste i endring. KIFO Rapport # 17

Lau B (2012), *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke*. Arbeidsforskningsinstituttet Rapport # 17

Melbye Langballe E (2008): *Burnout in modern work life: Concept and consequences. Examined in different occupational groups in Norway*. Universitetet I Oslo, Psykologisk Institutt: PHD avh

Nordeide, I H, Skogstad A, Einarsen S (2008) *Jeg er jo ikke Jesus heller! Arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester*. Bergen: Fagbokforlaget

¹ Normann, T.M. og Rønning, E. (2007). *Få utsatt, noen yrker mer utsatt enn andre*. SSB. <http://www.ssb.no/ssp/utg/200704/08/>

<http://www.vl.no/samfunn/psykologer-vil-ikke-til-norske-utkanter/>

<http://www.SSB.befolkning>

Tabeller

Tabell 20 Fordeling av svar på bispedømme. Prosent og antall

Bispedømme	Prosent av totalen	Antall	Svarprosent
Oslo	11,0	57	41,9
Borg	10,7	55	39,3
Hamar	10,5	54	45,8
Tunsberg	11,4	59	48,0
Agder og Telemark	7,2	37	27,0
Stavanger	8,3	43	43,4
Bjørgvin	12,4	64	39,3
Møre	6,6	34	48,6
Nidaros	7,8	40	33,6
Sør-Hålogaland	7,2	37	45,7
Nord-Hålogaland	7,0	36	44,4
Totalt	100,0	516	40,7

Tabell 21 Arbeidsvilkår og kjønn

	Kvinner	Menn	Alle
Dårlige arbeidsforhold	28,0	26,5	27,7
Middels arbeidsforhold	50,5	52,0	50,8
Gode arbeidsforhold	21,5	21,4	21,5
Totalt	100	100	100
N	321	98	419

Tabell 22 Arbeidsvilkår på aldersgrupper

	Opp til 39 år	40 - 49 år	50 - 59 år	60 år eller eldre	Alle
Dårlige arbeidsforhold	27,4	29,5	28,1	25,0	27,6
Middels arbeidsforhold	50,0	53,7	49,1	51,0	50,7

Gode arbeidsforhold	22,6	16,8	22,8	24,0	21,7
Totalt	100	100	100	100	100
N	62	95	167	100	424

Tabell 23 Bruken av prostipresten har gitt bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest og kjønn. Prosent og antall

	Mann	Kvinne	Alle
Stemmer ikke	26,1	27,8	26,6
Verken eller	16,2	18,6	16,9
Stemmer	55,3	49,5	53,7
Uaktuelt	2,4	4,1	2,9
Totalt	100	100	100
N	253	97	350

Tabell 24 Bruken av prostiprest har gitt bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest og alder. Prosent og antall

	Opp til 39 år	40 - 49 år	50 - 59 år	60 år eller eldre	Alle
Stemmer ikke	24,1	32,6	25,8	22,8	26,6
Verken eller	22,4	15,7	18,0	12,7	16,9
Stemmer	46,6	49,4	53,9	63,3	53,7
Uaktuelt	6,9	2,2	2,3	1,3	2,8
Totalt	100	100	100	100	100
N	58	89	128	79	354

Tabell 25 Arbeidsmengde og kjønn. Prosent

	Menn	Kvinner	Alle
For mye	51,2	52,4	51,5
Passe	48,3	46,8	47,9
For lite	0,5	0,8	0,6
Totalt	100	100	100
N	381	126	507

Tabell 26 Arbeidsmengde og alder. Prosent

	Opp til 39 år	40 - 49 år	50 - 59 år	60 år eller eldre	Alle
For mye	52,3	54,7	49,2	51,3	51,5
Passe	45,5	45,3	50,3	48,7	48,0
For lite	2,3	0,0	0,5	0,0	0,6
Totalt	100	100	100	100	100

N	88	117	189	119	513
---	----	-----	-----	-----	-----

Tabell 27 Arbeidsmengde og bispedømme. Prosent

	Oslo	Borg	Hamar	Tunsherg	Agder og Telemark	Stavanger	Bjergvin	Møre	Nidaros	Sør-Hålogaland	Nord-Hålogaland	All e
For my e	48,2	47,3	46,3	52,5	52,8	55,8	65,1	64,7	40,0	48,6	41,7	51,5
Passe	50,0	52,7	53,7	47,5	47,2	44,2	34,9	35,3	57,5	48,6	58,3	48,0
For lite	1,8	-	-	-	-	-	-	-	2,5	2,7	-	0,6
Tot alt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	56	55	54	59	36	43	63	34	40	37	36	513

Tabell 28 Utbrenthet og kjønn. Prosent

	Menn	Kvinner	Alle
Stemmer ikke	71,5	63,0	69,4
Stemmer delvis	26,4	31,5	27,7
Stemmer godt	2,1	5,5	2,9
Totalt	100	100	100
N	382	127	509

Tabell 29 Kompetanseutvikling for den enkelte prest og kjønn

	Mann	Kvinne	Alle
Stemmer ikke	31,8	22,4	29,5
Verken eller	26,8	35,2	28,9
Stemmer	41,3	42,4	41,6
Totalt	100	100	100
N	380	125	505

Tabell 30 Kompetanseutvikling for den enkelte prest og arbeidssted. Prosent

	Mindre sted	Tettsted	Mindre by	Større by	Alle
Stemmer ikke	33,3	29,7	24,2	32,0	29,7
Verken eller	27,2	26,9	30,6	28,8	28,3
Stemmer	39,5	43,4	45,2	39,2	41,9
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	114	145	124	125	508

Tabell 31 Spesialkompetansen til den enkelte er etterspurt og benyttet av arbeidsgiver og kjønn. Prosent

	Mann	Kvinne	Alle
Stemmer ikke	59,5	52,0	57,7
Verken eller	26,5	30,4	27,4
Stemmer	14,0	17,6	14,9
Totalt	100	100	100
N	378	125	503

Tabell 32 Spesialkompetansen til den enkelte er etterspurt og benyttet av arbeidsgiver og arbeidssted. Prosent

	Mindre	Tettsted	Mindre by	Større by	Alle
--	--------	----------	-----------	-----------	------

	sted				
Stemmer ikke	58,9	57,6	56,0	57,6	57,5
Verken eller	29,5	27,1	28,8	24,8	27,5
Stemmer	11,6	15,3	15,2	17,6	15,0
Totalt	100	100	100	100	100
N	112	144	125	125	506

Tabell 33 "Jeg trives godt i min nåværende arbeidssituasjon", prosent

	KIFO 2009	Prostereformevalueringen
Helt enig	23	21
Enig	50	49
Verken eller	19	16
Uenig	3	10
Helt uenig	1	2

Tabell 34 Er det ansatt prostiprest i prostiet ditt? Prosent.

Har prostiprest	Ja	Nei	Totalt
Oslo	41,5	58,5	100
Borg	89,1	10,9	100
Hamar	92,6	7,4	100
Tunsberg	69,5	30,5	100
Agder og Telemark	56,8	43,2	100
Stavanger	43,9	56,1	100
Bjørgvin	71,9	28,1	100
Møre	14,7	85,3	100
Nidaros	85,0	15,0	100
Sør-Hålogaland	97,3	2,7	100
Nord-Hålogaland	97,2	2,8	100
Totalt	70	30	100
Antall	357	153	510

Tabell 35 Bruken av prostipresten har gitt bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest. Prosent og antall.

	Prosent	Antall
Stemmer ikke	10,7	38
1		
2	15,8	56
3	16,9	60
4	29,4	104
Stemmer helt	24,3	86

5		
Uaktuelt	2,8	10
Totalt	100	354

Tabell 36 Bruken av prostiprest har gitt bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest og arbeidsted

	Mindre sted	Tettsted	Mindre by	Større by	Alle
Stemmer ikke	30,8	21,8	17,5	44,8	26,4
Verken eller	16,7	12,6	23,7	13,8	16,8
Stemmer	51,3	61,3	57,7	36,2	54,0
Uaktuelt	1,3	4,2	1,0	5,2	2,8
Totalt	100	100	100	100	100
N	78	119	97	58	352

Tabell 37 Bruken av prostipresten har gitt bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest på stillingskategori. Prosent

	Prost	Sokneprest	Øvrige prestestillinger	Alle
Stemmer ikke	11,8	31,4	21,6	26,6
Verken eller	9,8	18,8	16,2	16,9
Stemmer	76,5	49,8	50,0	53,7
Uaktuelt	2,0	0,0	12,2	2,8
Totalt	100	100	100	100
N	51	229	74	354

Tabell 38 Arbeidsmengde og stillingskategori. Prosent

	Prost	Sokneprest	Øvrige prestestillinger	Alle
For mye	48,5	55,8	41,1	51,7
Passe	51,5	43,6	58,0	47,8
For lite	0,0	0,6	0,9	0,6
Totalt	100	100	100	100
N	66	335	112	513

Tabell 39 Utbrenthet og arbeidsted. Prosent

	Mindre sted	Tettsted	Mindre by	Større by	Alle
Stemmer	60,3	67,6	72,0	77,8	69,5

ikke					
Stemmer delvis	33,6	29,0	26,4	21,4	27,5
Stemmer godt	6,0	3,4	1,6	0,8	2,9
Totalt	100	100	100	100	100
N	116	145	125	126	512

Tabell 40 Utbrenthet og stillingskategorier. Prosent

	Prost	Sokneprest	Øvrige prestestillinger	Alle
Stemmer ikke	89,4	66,4	67,3	69,5
Stemmer delvis	10,6	30,1	30,1	27,6
Stemmer godt	0,0	3,6	2,7	2,9
Totalt	100	100	100	100
N	66	336	113	515

Tabell 41 I hvilken grad: Det er tilfredsstillende muligheter til kompetanseutvikling for den enkelte prest. Prosent og antall

	Prosent	Antall
Stemmer ikke 1	10,1	52,0
2	19,5	100,0
3	28,6	147,0
4	31,5	162,0
Stemmer helt 5	9,9	51,0
Uaktuelt	0,4	2,0
Totalt	100	514

Tabell 42 I hvilken grad : Spesialkompetansen til den enkelte er etterspurt og benyttet av arbeidsgiver. Prosent og antall

	Prosent	Antall
Stemmer ikke 1	29,4	151,0
2	28,0	144,0
3	27,0	139,0
4	12,3	63,0
Stemmer helt 5	2,5	13,0
Uaktuelt	0,8	4,0
Totalt	100	514

Tabell 43 Prostene er tilført den kompetansen de trenger for å løse oppgavene og stillingskategori. Prosent

	Prost	Sokneprest	Øvrige prestestillinger	Alle
I liten grad	23,1	35,5	31,8	33,1
Verken eller/ Vet ikke	35,4	46,3	55,5	46,9
I stor grad	41,5	18,2	12,7	20,0
Totalt	100	100	100	100
N	65	335	110	510



DIAKONHJEMMET HØGSKOLE

KIIFO
Stiftelsen Kirkeforskning

Diakonhjemmet Høgskole har røtter tilbake til 1890, og er en virksomhet under stiftelsen Det Norske Diakonhjem. Høgskolen har 2500 studenter og 200 ansatte, fordelt på studiesteder i Oslo og Rogaland.

Høgskolens faglige fokus er diakoni, verdier og profesjonell praksis.

Formidlingen er en viktig del av samfunnsoppdraget til Diakonhjemmet Høgskole. Publikasjonene fra høgskolen skal bidra til dette ved å skape dialog med praksisfelt og samfunn. I tillegg skal formidlingen være med på å omsette FoU-resultater i praksis.