

Kall og autoritet

En studie av soknepresters autoritet i endringsprosesser



ANGELA TIMMANN-MJAALAND
CAND.THEOL. STIPENDIAT I PRAKTISK TEOLOGI
VED TEOLOGISK FAKULTET

angela.timmann-mjaaland@teologi.uio.no

Sammendrag:

Artikkelen er et bidrag til pastoralteologien og analyserer sokneprester som bærere av autoritet i linje, kollegium og nettverk. Metodisk dreier det seg om en kvalitativ studie av ni sokneprester i fire ulike bispedømmer i Den norske kirke. De har alle stått overfor omorganisering i eget sogn eller prosti, og intervjuene fokuserte på hvordan de håndterte strategisk ledelse i en endringssituasjon. Ut fra en antagelse om at autoritet og beslutningsstrukturer kommer under press i endringer, ga dette anledning til å studere hvordan sokneprestene reflekterer over egen ledelse. Analysen viser at autoritet håndteres og begrunnes ulikt i linje, kollegium og nettverk, men at sokneprestene har et reflektert forhold til egen autoritet og har høy kompetanse på å balansere mellom ulike hensyn slik at autoriteten også blir sosialt akseptert i nettverket. I endringsprosesser kjemper sokneprestene for stedet, og motsatt blir stedet avgjørende for soknepresten som *bærer av autoritet*. Avslutningsvis reflekterer jeg over utfordringer for en ny kirkeordning og sokneprestens plass i den.

1 Innledning

1.1 Spørsmålet om prestens autoritet og kall til et sted

Sokneprester i Den norske kirke har tidligere hatt en selvfølgelig posisjon som leder og autoritetsperson i menigheten. Denne posisjonen har i teologisk forstand vært knyttet til kall og ordinasjon, i henhold til *Den augsburgske bekjennelse* med særlig ansvar for forkynnelse og forvaltning av sakramentene (CA 5; CA 7). Disse oppgavene står fortsatt sentralt i sokneprestens arbeid og mange presters embetsforståelse, men i mer enn 20 år har kirkevergen vært daglig leder med ansvar for bl.a. økonomi og arbeidsgiveransvar for ansatte i rådslinjen (Jfr. *Kirke-loven* av 1996, § 13). Sokneprestene kan ikke lenger bare

basere seg på embetets *tradisjonelle* autoritet ettersom denne er svekket i et moderne og sekularisert samfunn. Men autoritet kan også forstås på andre måter i vår tid, og et interessant forsøk på å revitalisere autoritetsbegrepet finner vi i Sørhaugs (2006) teori om autoritet og ledelse. Artikkelen baserer seg på kvalitative intervjuer av soknepresters forståelse av egen ledelse, dens grunnlag og utfordringer i menigheter som har vært igjennom endringsprosesser.

Artikkelen vil først og fremst analysere sokneprestenes forståelse av egen ledelse. Dette henger imidlertid sammen med ulike forståelser av presterollen og spørsmålet om hvor og hvordan sokneprester i dag henter sin autoritet, som er avgjørende for både innflytelse og ledelse. Kirke-

rettslig blir presten og stedet knyttet sammen ved at kallsbrevet leses høyt i gudstjenesten, der biskopen bekrefter prestens kall til tjeneste nettopp i dette soknet. Mange av sokneprestene som er intervjuet, viser til kallet til et sted, en bestemt menighet, som grunnlag for deres autoritet. Nettopp derfor er det interessant å studere sammenhengen – og misforholdet – mellom kall til et sted og autoritet. Dermed reises også spørsmålet om hvorvidt stedet og de ulike aktørene, ansatte og lekfolk i menigheten trenger prestens faglige ledelse og autoritet for å fungere som kirke i evangelisk-luthersk forstand. Analysen aktualiseres av den pågående diskusjonen om ny kirkeordning.

Forskningsspørsmålet som jeg vil drøfte med utgangspunkt i kvalitative intervjuer er: *Hvilke strategier har sokneprester for å legitimere sin autoritet og utøve innflytelse i stab, MR og menighet?*

1.2 Bakgrunn

Jeg vil her kort skissere alle de ulike nasjonale endringene og reformene som sokneprestene har måttet forholde seg til på kort tid. I 2004 kom *Ny organisering av prestedtjenesten* ("Prostereformen"). Den ga prosten arbeidsgiveransvar for alle prestene i prostiet. Prestenes tjenestedistrikt ble nå utvidet fra soknet til prostiet, slik at man for eksempel kunne avlaste nabomenigheten som vikarprest. Trosopplæringsreformen fra 2009 og gudstjenestereformen fra 2011 krevde av prestene større fokus på barn og unge, endre liturgier og etablering av nye samarbeidsformer med staben og frivillige. Så kom grunnlovsendringen i 2012 og en statlig høring, *Staten og Den norske kirke – et tydelig skille* (2014), som sokneprestene måtte skrive høringssvar til sammen med menighetsrådene.

I 2014 satte regjeringen i gang kommunereformen. På regionalt nivå var allerede flere kommuner slått sammen. Dette førte til større fellesråd. Oppgavene som fellesrådet dekker, går fra forvaltning av barnehager og vedlikehold av kirkebygg, via stell og vedlikehold av kommunens gravplasser, kommunikasjon, regnskapsføring og IKT til personalledelse (HR). Disse støttefunksjonene for soknene er stort sett blitt sentralisert. Et av utvalgskriteriene for menigheter til denne studien var at de i tillegg til disse na-

sjonale endringene hadde gjennomgått strukturelle endringer lokalt, i form av endrede sokns-, fellesråds- eller prostigrenser eller kutt i daglig lederstilling lokalt. I alle de fire fellesrådene (FR) der de intervjuede sokneprestene jobbet, ble stillingsressursene omorganisert i løpet av de siste 15 årene.

1.3 Aktuell forskning

Artikkelen er et bidrag til pastoralteologien. Pastoralteologi forstår jeg her som en teologisk refleksjon over jobben presten er satt til å gjøre, både som yrke og som kall (Hermelink, 2014, s 11). Uta Pohl-Patalong hevder at pastoralteologien kan forstås som en "krisevitenskap" som blomstrer opp hver gang det reises tvil om presteyrkets karakter og oppgaver, og prestens identitet og rolle smuldrer opp (Pohl-Patalong, 2007, s 515).

I norsk sammenheng fins det flere forskere som har gitt viktige bidrag til dette feltet de siste årene, og som har publisert kvalitativ forskning. Harald Askeland gir en grundig oversikt over forskningen rundt lederrollen til kirkeverger, sokneprester og proster i løpet av de siste 20 år (Askeland, 2016, s 5–7). Mest relevant for denne studien er hans presentasjon av resultatene fra lederrolleundersøkelsen i 1997 og masteroppgaver fra tidsrommet 2007–2010. Her kom det fram at kirkeverger og sokneprester selv sier at integrasjonsrollen, der de utvikler og vedlikeholder relasjoner, er viktigst for dem (Askeland, 2016, s 11–12).

Fredrik Saxegaard har foreslått en interessant modell for å forstå prestens ledelse med tre dimensjoner ut fra dagens tjenesteordning: "Presten som symboliserende, strategisk og samhandlende leder" (Saxegaard, 2009, s 17). Artikkelen analyserer hvilke ledelsesdimensjoner en prest har i dag. Nøkkelordene "symboliserende" og "samhandlende" er presise og realistiske, men begrensningene blir også tydelige ved at presten i realiteten er uten styringsrett, arbeidsgiveransvar og mandat til å lede utover det som er knyttet til gudstjenester, og ved symboliserende og strategisk ledelse. Det strategiske tolker han som et særlig ansvar for helheten og påvirkning av beslutninger i MR. I den empiriske avhandlingen *Realizing church: Parish pastors as contribu-*

tors to leadership in congregations (2017) har Saxegaard intervjuet norske prester om hvordan de leder menigheten. Saxegaard har eksplisitt ønsket å utvide fokus fra spørsmålet om *hvem* som leder de ansatte i menigheten, til spørsmålet om *hvordan* prester utfører sin ledelse på ulike arenaer i menigheten som helhet (Saxegaard, 2017, s 15–17). Hans etnografiske studie av tre prester i ulike menigheter viser at de legger stor vekt på kompleksiteten i ledelsesoppgavene og utfordringen som ligger i å skulle lede uten et klart mandat – “without responsibility for anything, with responsibility for everything” (Saxegaard, 2017, s 189–202).¹ Saxegaard går ikke inn i teoretiske eller normative diskusjoner av hvordan menigheten bør organiseres i henhold til prestens lederfunksjon. Han konkluderer med at presten fungerer som en “leader subject node”, altså et slags krysningspunkt for ulike oppgaver og kontekster (Saxegaard, 2017, s 276). Det er høyst uklart hvilket mandat som ligger i dette, men et hovedpoeng for Saxegaard er nettopp å beskrive denne uklarheten empirisk.

En litt annen innfallsvinkel er valgt av Stephen Sirris som har undersøkt sokneprestenes ledelsesforståelse ved å se på deres konkrete arbeid og tidsbruk når han “skygger” dem (Sirris (2016)).² Sirris mener det er påfallende hvor *lite* tid prestene bruker på offentlige pastorale oppgaver, og hvor *mye* tid de bruker på interne møter, samtaler og forhandlinger. Bildet nyanseres riktignok av at prestene bruker mye tid på å forberede de pastorale oppgavene, i form av prekenforberedelse, koordinering og kontorarbeid. Med henblikk på den nye reguleringen av prestens arbeidstid peker Sirris på at soknepresten gjennom informasjon og drøftinger trekkes inn i “(...) svært mye vedrørende daglig drift, men har liten reell beslutningsmyndighet. Slik kirken er lokalt organisert, blir mangel på hierarki, dels utydelige ledelsesstrukturer i lokalmenighet og demokratiske prosesser, ressurskrevende” (Sirris, 2016, s 87). Sirris peker dessuten på at de reformer som har funnet sted de seneste årene, i liten grad har bidratt til at presten får mer tid til å fokusere på kjerneoppgaver. Selv holder han seg til en deskriptiv analyse av empiriske resultater, men mener åpenbart at resultatene også er viktige premisser for en normativ

vurdering av prestetjenesten (Sirris, 2016, s 88).

Både Saxegaards og Sirris’ observasjoner og analyser danner et interessant bakteppe for denne studien. Den uklarheten som Saxegaard (2017) analyserer i forhold til mandat og formell autoritet, karakteriserer også sokneprestene i mitt materiale som utfordrende. Jeg vil likevel gå et skritt videre enn Saxegaard ved å analysere hvilke strategier sokneprestene, til tross for denne uklarheten, bruker for å legitimere sin autoritet. Artikkelen skiller seg også teoretisk fra Saxegaard ved å sette fokus på soknepresten som *bærer av autoritet* innenfor ulike kunnskapsregimer. Det bildet Sirris tegner av prestens hverdag, stemmer også godt med det mine informanter beskriver. Sirris (2016) skisserer noen mulige normative konsekvenser av sine observasjoner, men er forsiktig med å trekke konklusjoner. Jeg vil anlegge et tydeligere normativt perspektiv og diskutere hvilke konsekvenser erfaringene med den uklare strukturen bør få for framtidig organisering av prestetjenesten.

Tone Kaufmann (2016) har skrevet en relevant artikkel om prestenes kall i forhold til tidsbruk. Hun spør om de ser dette som et kall som gjelder all deres tid (24/7), eller om de definerer det som en alminnelig jobb som de utøver innenfor regulert arbeidstid (9–16). Ikke helt overraskende varierer svarene mellom disse to ytterpunktene. Både yngre og middelaldrende prester søker å finne en (ofte krevende) balanse mellom arbeids- og fritid, mens de eldste prestene har et ideal om å være alltid beredt og sjelden setter grenser for prestetjenesten (Kaufmann, 2016, s 28 f).

Jeg vil også trekke fram to teoretiske bidrag fra tysk pastoralteologi: Ulrike Wagner-Rau (2012) beskriver prestens aktuelle utfordringer som en *terskel*. Hun peker på den doble oppgaven presten står i, på den ene side med ansvar for å bidra strategisk inn i endringsprosesser med omsorg for andre medarbeidere, mens man på den annen side selv blir truffet av endringene og må håndtere sin egen angst og usikkerhet (Wagner-Rau, 2012, s 130–31). Jan Hermelink (2014) hevder på bakgrunn av empirisk forskning at presten må ha tre former for kjernekompetanse: (i) fortolkning, (ii) regi og (iii) personlig symbolisering av evangeliet i den mangfoldige virkelighe-

ten som menigheten tilhører og representerer (Hermelink, 2014, s 14–24). Når det oppstår behov for endringsledelse, må presten ifølge Hermelink (2014, s 27) bruke sin autoritet til å påvirke organisasjonen og tre inn i tomrommet (*Leerstelle*) som gjerne oppstår i beslutningsstrukturen.

I likhet med Saxegaard, Sirris og Kaufmann baserer jeg meg på kvalitative intervjuer med prester. Til forskjell fra disse studiene går jeg tydeligere inn i pastoralteologiske utfordringer som prestene møter i sin hverdag. Det som kommer fram i materialet, handler ikke bare om tidsklemme og prioritering eller om tradisjonelle og moderne forventninger, men om sokneprestenes strategier for å *lede* menigheten, i både åndelig og praktisk forstand, til tross for uoversiktlige strukturer og et uklart mandat. Saxegaard peker i sin normativt anlagte artikkel (2009) på behovet for at presten er samhandlelne. Jeg vil se nærmere på utfordringene ved det i forhold til prestens autoritet. Der Sirris (2016) tolker intervjuer med sokneprester ut fra ledelsesteori, vil jeg se nærmere på hvordan sokneprestene kobler ledelse med teologi og autoritetsforståelse.

2 Teoretiske perspektiver

Spørsmålet om legitim autoritet og påvirkning står sentralt i denne studien. Hva er det så som kjennetegner legitim autoritet? "Legitim" kan ifølge Ole Berg (2014) defineres med utgangspunkt i det latinske ordet *lex*, altså "som stemmer med gjeldende lov, lovlig, rettmessig". Han viser til Max Webers kjente distinksjon mellom tre former for legitim autoritet, den legal-rasjonelle, den tradisjonelle og den karismatiske (Weber, 2010, s 10–11; 83–94). I dagligtale og i denne sammenheng handler legitimitet og legitimering likevel mest om hvilken autoritet som blir sosialt akseptert. Autoritetsbegrepet har også hos Weber en interessant teologisk bakgrunn, og diskusjonen er relevant for forståelsen av endringer i prestens autoritet. Weber diskuterer autoritet og makt både i vid og snever (formal) forstand. I snever forstand kan autoritet defineres som legitim utøvelse av makt (Weber, 2010, s 72). Her er jeg ikke bare opptatt av denne juridiske og politiske forståelsen av makt, men kan-

skje særlig den *uformelle* utøvelsen av makt og innflytelse. I denne sammenheng er den sosialantropologiske tilnærmingen til autoritetsbegrepet hos Tian Sørhaug (2006) interessant. Sørhaug tar utgangspunkt i Weber, men studerer hvordan autoritet legitimeres innenfor komplekse sosiale relasjoner forstått som *regimer* (Sørhaug, 2006, s 40–41; 314–16). Han analyserer moderne ledelsesteorier med fokus på lederen som bærer av autoritet. Dette er utgangspunktet for min tematiske analyse av sokneprester, at de er bærere av autoritet til tross for et svakt formelt ledelsesmandat innad i menigheten.³

Jackson Carroll (2011) definerer autoritet i overensstemmelse med Weber som "*legitim makt*" og legger vekt på frivillig tilslutning fra dem som ledes, enten det gjelder gruppens sammensetning og organisering eller forståelsen av Skriften (Carroll, 2011, s 27). Han beskriver *uformell* legitimitet ut fra forholdet mellom leder og menighet:

Legitimacy as a leader also is based more informally on a congregation or community's tacit agreement that a pastor has won the right to lead either by virtue of her or his religious authenticity grounded in a sense of call from God, or by demonstrated competence, or both. Authenticity and competence may have been assumed as a basis for ordination, but they have to be proved in practice before a congregation or community accords the pastor full legitimacy to lead. (Carroll, 2011, s 28)

Carroll har utviklet en teori om den reflekseive presten. Her deler han prestens autoritet inn i fire kategorier, to offentlige og to personlige: Prestens *offentlige* autoritet kommer fram ved at han eller hun er (i) representant for det hellige og (ii) en faglig ekspert. Den *personlige* autoriteten deler Carroll opp i (iii) "egen fromhet" og (iv) faglig ekspertise som "utøvd kompetanse" (Carroll, 2011, s 50). Inndelingen får fram kompleksiteten i både etableringen og utøvelsen av pastoral autoritet.

Sørhaug peker på at ledelse historisk sett springer ut av autoriteten, ikke motsatt: "Ledelse er en personlig måte å forvalte *autoritet* på, og autoritetsformer oppstår ikke over natten. Autoritetsutøvelse henter ressurser i lange historiske linjer av tradisjon og religiøsitet – i presedenser og i forestillinger om det overordnede, i det *forti-*

dige og det *hinsidige*.”⁴ Autoritet kan fange opp hvorfor noen mennesker har påvirkningskraft som gjør at man følger dette mennesket med en balanse av frivillighet og nødvendighet – og da blir det interessant at dette er en definisjon som i den nordiske konteksten ser ut til å være preget av en bestemt *luthersk* tradisjon. Sørhaug forstår autoritet ut fra ”et mønster av relasjoner” (Sørhaug, 2006, s 41). Selv om den forutsetter frihet og frivillighet, har den også et moment av ”(...) nødvendighet, makt og tvang. Autoriteten(s) uttrykk framstår som *mindre enn direkte ordre*. Samtidig virker uttrykkene definitivt som mer enn et råd” (Sørhaug, 2006, s 41). Autoritetsbegrepet kan med andre ord fange opp et komplekst ledelsesfenomen og adressere maktens positive og negative sider.

Ulike kunnskapsformer kan gi ulike arter av legitimitet. Kunnskap og legitimitet er ifølge Sørhaug sammenflettet og henger tett sammen: ”Spesifikke koblinger mellom organisering og kunnskap, makt og legitimitet kan man kalle *kunnskapsregimer*.” Sørhaug setter opp tre idealtypiske kunnskapsregimer som han kaller kollegium, linje og nettverk. Disse tre kunnskapsregimene kan understøtte hverandre, men også ”undergrave” hverandre (Sørhaug, 2006, s 315). Mens linjen henter autoriteten ovenfra, med basis i *dogmer* (sekulært forstått) og fastlagte handlingsnormer, henter kollegiet sin anerkjennelse nedenfra, med særlig vekt på faglig kritikk og med mål om å nå fram til sannhet. Den som er faglig dyktig, får autoritet innenfor kollegiet.

Nettverket er et interessant, men også uoversiktlig kunnskapsregime som består av det Sørhaug kaller for ”bevegelser og balanser av allianser”. Alliansene er ikke basert på dialog eller beslutninger, men *byttes* fram gjennom forhandlinger. I nettverket må kunnskapen fungere *sosielt* for å virke. Han hevder at makt og autoritet innenfor dette kunnskapsregimet blir til i spennet mellom ”tillit og vold, vennskap og fiendskap, trygghet og frykt” (Sørhaug, 2006, s 317).

Sammenfattende beskriver Sørhaug de tre kunnskapsregimene slik: ”En kortversjon av forskjellene mellom de tre regimene ser slik ut: Kollegier skaper grobunn for det nye, linjer holder på orden og retning, mens nettverkene arbeider.” (Sørhaug, 2006, s 317) Kollegiet trenger

både linjens mulighet til å gi retning og orden og ”(...) nettverkets sosiale praksis basert på tillit og gjensidighet. Kollegialiteten kan utfordre og utvikle linjens verdirasjonalitet, mens linjen og kollegiet kan få fram nettverkets kapasitet for produktive vennskap.” (Sørhaug, 2006, s 326) Disse utfordringene ender med ”rastløse og hybride autoritetsformer,” konkluderer Sørhaug. Endringer i forholdet mellom kunnskapsregimene kan utløse slitsomme prosesser, særlig når strukturelle endringer finner sted.

3 Metode og materiale

Forskningsspørsmålet vil jeg belyse og drøfte ved hjelp av semistrukturerte intervjuer med ni sokneprester som har stått i strukturelle endringer. Denne formen for intervju gir plass til informanternes egen fortelling og vekting av hva man oppfatter som viktig (Kvale og Brinkmann, 2012, s 47). Intervjuene forstår jeg som kunnskapsproduksjon. Menneskelig erfaring blir språkliggjort. Jeg undersøker meningsfylte handlinger og ytringer som er åpne for fortolkning (Kvale og Brinkmann, 2012, s 69). Intervju og observasjon av staver ville gitt et kritisk korrektiv til sokneprestenes idealer for legitim autoritet ut fra hvordan medarbeiderne opplever dem. Dette vurderte jeg likevel som for omfattende innenfor det helhetlige PhD-prosjektet *Når prester leder prester*.⁵

Hovedkriteriet for seleksjonen av informanter var å finne et hensiktsmessig utvalg i forhold til min tematiske interesse (Richtie m.fl., 2014, s 114). Med Hermelink tenkte jeg at sokneprestene har en mulighet til å bidra med strategisk ledelse – og særlig i endringsprosesser – der beslutningsstrukturene åpner opp en *lacuna* (*”Leerstelle der Entscheidungsstruktur”*) (Hermelink, 2014, s 27). Utvalgskriteriene for denne studien var derfor sokneprester som sto i særlige utfordringer, som at de manglet daglig leder med arbeidsgiveransvar for kollegene, soknet ble innlemmet i et større fellelråd, pågående eller avsluttet prosess for sammenslåing av sokn, soknet ble delt i to eller sammenslåing av to prostier til ett. Disse endringene lar seg ikke sammenligne, men det som er felles, er at sokneprestene kan delta tydeligere i det strategiske arbeidet enn hvis ingen endringer hadde skjedd.

Jeg gjennomførte en kartlegging av ulike bispedømmer og sokn der konkrete endringer fant sted. Ett kriterium var variasjon i geografi og kjønn. Fem menn og fire kvinner i alderen 40 til 65 år deltok i studien. De hadde jobbet i soknene mellom et halvt og 25 år. De to som hadde kortest fartstid som sokneprester, kom ikke fra annen prestestilling. De kjente imidlertid menneskene på stedet gjennom verv i soknet eller framtreddende jobber i kommunen. I prostiet der én av informantene bare hadde jobbet et halvt år, valgte jeg å intervju tre sokneprester for å få flere ulike beskrivelser av håndteringen av omstrukturingsprosessen. Størrelsen på soknene som er representert i denne undersøkelsen varierer fra 500 til 8000 medlemmer. Soknene lå hovedsakelig i bykjerne eller drabantby, men to sokn lå på bygda. Seks av ti sokn befant seg i en samarbeidsenhet med et annet sokn.

Jeg sendte informasjonsbrev med skjema for informert samtykke til alle de ni sokneprestene og presiserte på telefon at deltagelsen var frivillig. Intervjuene fant sted i tidsrommet fra høsten 2013 til høsten 2014. Samtalene fant sted på prestenes kontor eller på fellesrådets kontor i kommunesenteret. Intervjuene varte mellom 60 og 90 minutter. De ble tatt opp på bånd og siden transskribert av en eksternt databehandler. Til sammen er intervjuene med sokneprestene 12 timer lange og fyller 212 sider. Studien er meldt til NSD. Jeg har anonymisert intervjumaterialet. Sokneprester og sokn har fått fiktive navn slik at konfidensialiteten er ivaretatt.

Kunnskapen som kommer fram i denne studien, er avhengig av lokale forhold, men vil også kunne gi mer generell kunnskap på to ulike felt. For det første gir studien kunnskap om sokneprester som står i konkrete endringer i store FR. For det andre tenker jeg at selv om utvalget av informanter gjelder menigheter i endring, vil spørsmålet om *legitim autoritet* være overførbart til ulike soknepresters og menigheters situasjon i hele DnK.

Intervjuene var semistrukturerte. Spørsmålene som er relevante for denne artikkelen handlet først om menighetens størrelse, om staben og om sokneprestens vanlige arbeidsrytme. Videre fokuserte jeg både på arbeidsledelse av eventuelle andre prester og bidrag til ledelse av

stab – ofte i samarbeid med daglig leder. Så rettet spørsmålene seg mot ledelse i arbeidsutvalget (AU), menighetsrådet (MR) og menigheten for øvrig. Siden FR forvalter mange ressurser for soknet, kom vi også inn på samspillet med FR. Ett spørsmål handlet om hva man legger i begrepet pastoralt lederskap, og hvordan man ser på seg selv som åndelig og strategisk leder. Én blokk handlet spesielt om sokneprestenes bidrag til ledelse i den endringen de sto eller hadde stått i. Så avsluttet jeg med å spørre om hvilke verdier som var viktigst for dem i ledelsen av utfordrende prosesser.

I denne artikkelen følger jeg strategien for en narrativtematisk analyse (Riessman, 2008, s 53 f). I en tematisk analyse stiller man snarere spørsmål om "hva" enn om "hvordan", "hvorfor" eller "til hvem" respondenten uttaler seg (Riessman, 2008, s 54). I analysen fokuserer artikkelen ikke på strategisk ledelse generelt, men på sokneprestenes fortolkning av å utøve *legitim autoritet* i tomrommet som oppstår ved omstruktureringer eller når stillinger kuttes. Jeg kodet intervjuene manuelt etter tema. Gjennom spørsmålene etablerer intervjueren en tematisk og innholdsmessig ramme ved å be sogneprestene om å beskrive erfaringer og utfordringer de står overfor i sitt daglige arbeid. Analysen beveger seg i motsatt retning ved å ta utgangspunkt i prestenes perspektiver og deres observasjoner, altså en induktiv analyse.

Selv har jeg bakgrunn fra en tysk luthersk kirke. I *Hannoversche Landeskirche* er det vanlig at presten er daglig leder. Ledelsen skjer i samarbeid med menighetsrådet og prestekollegaer og med administrativ støtte fra prostiet.⁶ Jeg har erfaring fra ti års prestetjeneste i DnK, hvilket gir mye og relevant kunnskap om det feltet jeg undersøker. Det kan imidlertid også gi noen blinde flekker, både i intervjusituasjonen og senere i analysen (Repstad, 2007). Jeg har selv jobbet som kapellan i et prosti med omstruktureringer og et stort FR. Dette gir nær kjennskap til problematikken. Den nødvendige avstanden er nå etablert, bl.a. ved at det har gått mer enn fem år siden første intervju. Min utenlandske bakgrunn gir meg både et utenfra- og et innenfraperspektiv på DnK.

4 Analyse: Stedet, personen og kallet

Når de ni sokneprestene blir intervjuet om egen ledelse, er det et sammensatt bilde som kommer fram. De forholder seg ikke bare til sin egen arbeidsgiverlinje, men også til fellesrådets linje. De to arbeidsgiverlinjene har vært holdt fram som en utfordring siden systemet ble innført ved Kirkeloven i 1996. Selve arbeidsgiveransvaret er ikke et hovedanliggende her, selv om flere har kommentert at det fører til uklare ansvarsforhold. I den grad presten skal utøve strategisk ledelse, må hun imidlertid forholde seg til *begge* linjer og lære seg å manøvrere i henhold til deres respektive beslutningsformer og autoritetsforståelse.

4.1 Stedet for autoritet

Alle informantene trekker fram situasjoner som viser at de må forholde seg til de tre kunnskapsregimene Sørhaug analyserer, med deres respektive normer for utøvelse av legitim autoritet: Linjen, kollegiet og nettverket. Når autoriteten utfordres, viser det seg at sokneprestene legitimerer sin stilling med henvisning til *stedet* og nærvær på nettopp dette stedet – med de menneskene som bor der, og dem som kommer til gudstjeneste og andre arrangementer. Formelt sett ble sokneprestene kalt til dette stedet, soknet, ved et kallsbrev. Alle sokneprester har hver sin måte å begrunne hvordan de er knyttet til dette soknet, enten ved lang tjeneste, menighetens profil, kallsfortellinger eller andre viktige relasjoner til stedet. Når soknegrensene eller tjenestedistriktet endres, blir også båndene til stedet løsere enn det opprinnelige kallet til ett sokn.

Den opparbeidede autoriteten på stedet utfordres ikke bare i forhold til fellesrådet og fellesrådslinjen, men også i forhold til embetslinjen der prosten fungerer som arbeidsgiver. Sokneprest Rosemarie uttrykker spontant og med tydelig irritasjon overfor begge de regionale linjene, representert ved kirkeverge og prost: "Våre arbeidsgivere prøver å dra oss ut."

Slik sokneprestene svarer på spørsmål om endringsprosesser, viser det seg at de føler et særlig ansvar for menigheten på stedet. De føler seg som stedets forsvarer uavhengig av om man er kritisk til ledelsen eller bedømmer endringene

som nødvendige. Men samtidig blir det åpenbart at dynamikken også går motsatt vei: Det er det lokale *stedet* som gir sognepresten legitimitet; det er her hun blir bærer av legitim autoritet som hun kan bruke til å utøve strategisk ledelse i linjen, men også i kollegiet og nettverket. Slik sokneprestene beskriver situasjonen, er de bærere av *stedbunden* autoritet. I det følgende vil jeg analysere hvordan denne autoriteten utfordres og/eller bekreftes i forhold til staben forstått som kollegium og menighetsrådet og andre arenaer i menigheten forstått som delvis overlappende nettverk – og hvilke strategier sokneprestene har utviklet for *legitim autoritetsutøvelse* i hhv. nettverk og kollegium.

4.2 Autoritet i nettverk: Å navigere mellom *geistlig identitet* og *sosial legitimitet*

Menighetsrådene i Den norske kirke har vært gjennom usedvanlig mange reformer de siste årene (Jfr. 1.2). Soknepresten er ifølge Kirkeloven også medlem av rådet, og med sin fagkunnskap og posisjon blir hun ofte en sentral meningsbærer og autoritet i arbeidet med reformene. Alle de ni sokneprestene i intervjumaterialet beskriver dette som en ambivalent posisjon. De skal balansere mellom ulike interesser, som ansvarlige overfor to linjer, som medlem av staben og som medlem av rådet. Ofte kjenner eller deltar de dessuten i nettverk som representerer andre interesser (diakonale, teologiske eller foreningsbaserte grupper, barne- og ungdomsarbeid), og de har en sjeldent bred kontaktflate gjennom bryllup, begravelser og dåp. Verb som går igjen hos samtlige informanter i arbeidet med reformene, er "balansere", "navigere" og "fasilitere".

Sokneprest Rosemarie ser det som en viktig oppgave å "myndiggjøre" medlemmene av menighetsrådet. Hun forteller om et møte der det kom fram en uenighet. Til dette sier hun: "Hvordan kan man myndiggjøre et menighetsråd? Altså, å få fram uenighet." "Det er min oppgave." Kontrasten er en regional prosess om fordeling av trosopplæringspenger, som hun kaller "et skinndemokrati". Som prest i rådet forstår hun sin rolle som å *fasilitere* denne uenigheten og legge til rette for rutiner som sikrer gode beslutningsprosesser.

Samarbeidet med et ”myndig legfolk” er noe alle de ni sokneprestene framhever. Et gjennomtenkt samspill ser ut til å være en betingelse for å oppleve at autoriteten oppfattes som *legitim*. Soknepresten Kristian har utviklet en strategi for hvor han skal sitte i MR-møtene, nemlig rett overfor lederen, med bordet imellom: ”Jeg sitter aldri ved siden av menighetsrådsleder.” Han utdyper: ”Jeg vil ha et myndig legfolk. Folk som er modige og står på sitt. For da kan jeg være tydeligere på den geistlige embetssiden.” ”Jeg kan være en sterkere sokneprest når jeg ikke er på lag med [dem] i utgangspunktet. Og de er mer ubundet av å måtte være enige med meg og ... for å få min velsignelse, hvis jeg ikke sitter rett ved siden av eller ser dem helt intimt opp i ansiktet.”

Soknepresten demonstrerer bevissthet om sin rolle som geistlig leder og dermed som bærer av en bestemt form for autoritet, både personlig og i kraft av embetet. Refleksjonen over hvordan han sitter i rommet, viser hvordan han intuitivt forstår at han, med sin kropp og sitt nærvær, er bærer av en autoritet — som må begrenses for å gi rom for en annen type autoritet, nemlig den legalt-rasjonelle, her representert ved menighetsrådet og dets leder. Han anerkjenner deres autoritet og er nesten redd for å skulle undertrykke den. Dersom han selv gir rom og anerkjennelse til rådets selvstendighet og myndighet på lekfolkets vegne, står han på den annen side også friere til å uttrykke sin *geistlige* autoritet, resonerer han.

Både dilemmaet og den praktiske løsningen på det er interessant for forståelsen av hvordan soknepresten *balanserer* sin autoritet mellom ulike hensyn. I samarbeidet med MR-leder og daglig leder har han etablert et stabilt arbeidsfellesskap som han beskriver som et ”triumvirat”, basert på gjensidig respekt. I det *nettverk* som MR stort sett representerer (snarere enn linje og kollegium), er det imidlertid kun en tilbaketrukket og selvbegrensende holdning som vil være sosialt akseptert. Her må han sørge for at flere stemmer kommer til orde, og hans uttalelser tyder på at han legger vekt på å ”*backe*” de unge medlemmene, lytte til og støtte deres ”ville” forslag, som han sier. Dermed legitimerer soknepresten også sin egen autoritet *innad* i rådet,

som geistlig representant og likevel ordinært medlem. Det er svært mange hensyn å ta, men det er også mange som er særlig oppmerksomme på hvordan soknepresten navigerer i dette farvannet.

Sokneprest Oda forteller om en situasjon som oppsto da MR skulle skrive høringsuttalelse om *Staten og DnK* i 2014. I MR er det ingen som ”tar tak i og gjør sånne ting”, sier hun. De har ikke satt seg inn i problematikken med virksomhetsoverdragelsen. Soknepresten blir bedt om å skrive. Men da reagerer kirkevergen og gir Oda en smekk over fingrene. Indirekte anklages hun for å overstyre MR: ”Du får liksom hele tiden sånne stikk inn, tydeligvis fra ... fra kirkelige siden, altså fra fellesrådsbiten.” Soknepresten sitter igjen med inntrykk av at hun gjerne skal være synlig i gudstjenesten, men ellers ”har jeg en opplevelse for tiden [av] at presten ikke bør sees og ikke bør høres”.

Eksempelet viser at sokneprestens innflytelse fortsatt er omstridt, og det er mange som er på vakt mot at kirken blir ”prestestyrt”, som Oda uttrykker det. Henvisningen til fortiden ser også ut til å kunne *delegitimere* sokneprestens autoritet dersom man ikke er enig med vedkommende. Når maktfordelingen ikke er så harmonisk som Kristian beskriver med sitt ”triumvirat”, er strukturer og mandater relativt utydelige. I nettverket – og i skjæringsfeltet mellom ulike nettverk – åpnes det opp for en type maktspill der man styrer gjennom ”tillit og vold, vennskap og fiendskap, trygghet og frykt” (Sørhaug, 2006, s 317). Antagelig må man kunne forvente at det, skjult eller åpent, foregår noen slike maktkamper også i en menighet. Ettersom sokneprestens autoritet som leder ikke har noe klart formelt mandat, vil spørsmålet om dens legitimitet ofte avhenge av nettverkets uforutsigbarhet.

4.3 Autoritet i kollegiet: Å ta arbeidsgiveransvar uten formell autoritet

Når alle ni sokneprester gir uttrykk for lojalitet til gjeldende kirkeordning, handler det også om at de ikke ønsker å framstå som gammeldagse eller autoritære prester. I intervjuene avgrenser de seg fra ”gammeldagse” prester. Når prestene begrenser sin egen autoritet for å gi rom for et

myndig lekfolk, styrker det faktisk også legitimiteten til den geistlige autoritet som de er bærere av. Det er en geistlig autoritet som sosialt sett har tilpasset seg demokratiet; den tilhører ikke lenger – og vil på ingen måte assosieres med – den gamle embetsmannsstaten. På tross av lojalitet til to arbeidsgiverlinjer er det store variasjoner i misnøyen med *hvordan* ordningen fungerer. Én sokneprest sier eksplisitt at soknepresten bør bli daglig leder for bedre å kunne utnytte kirkens knappe ressurser og for å sikre god oppfølging av de ansatte. Etter denne sokneprestens mening er oppfølgingen av arbeidsgiveransvaret tilfeldig og ikke tilfredsstillende. De øvrige peker på ulike utfordringer og frustrasjoner, men gir ikke uoppfordret uttrykk for at en annen struktur ville løse problemene.

Én sokneprest påpeker at kirkevergen ikke har kontakt med de lokalt ansatte og ikke følger dem opp i form av medarbeidersamtaler. På grunn av innsparinger hadde man i et fellestråd trukket ut daglig leder. Det resulterte i at medarbeiderne i FR-linjen for en stund tilbake ikke hadde fått medarbeidersamtaler på lang tid. Sokneprest Bernt forteller om dette og uttrykker det slik: "Hvis du har arbeidsgiveransvar, må du jo da følge opp arbeidet ... se mennesker. Og si: 'Du gjør en god jobb.' Men hvis du ikke vet hva vedkommende gjør, hvordan kan man da gjøre det? Det må gjøres lokalt." Han kommer i et krevende dilemma. Han er ikke linjeansvarlig, men gir klart uttrykk for et omsorgsansvar. Det ligger nok også en forventning om dette i staben som nettverk.

Sokneprestene i denne studien framhever sine lokale team som viktige. Noen beskriver et godt samarbeid; hos andre er det tendenser til parallellarbeid. Alle forteller at de, på ulikt vis, tar ansvar for sine kollegaer. Siden de ikke har arbeidsgiveransvar, må de ta ansvar på andre måter og bruke sitt mandat til å være åndelig og strategisk leder, for eksempel i MR. Sokneprest Rosemarie sier: "Jeg har ansvar for å binde ting litt sammen. Og jeg ser forskjellige sider. I og med at jeg er en viktig person i staben, kan jeg se litt hvordan vi som jobber i staben, har det, hvor det er press akkurat til enhver tid." Hun vil lytte til hva de "vanlige medarbeiderne" (altså de frivillige) brenner for. "Hva de vil vi skal gjøre.

Og så ... og så navigere." Hun navigerer mellom ressursbruk for de daglige oppgavene og MRs ønsker for ressursbruken i menigheten. Hun navigerer nok på ulike grenser, mellom egne vurderinger og daglig leder som sitter ved samme bord, mellom å gi MR en reell mulighet til å prege menighetens arbeid og å verne sine kolleger mot økt arbeidsmengde, mellom linjen, kollegiet og nettverket.

I disse forhandlingene reflekterer sokneprestene ofte over hvordan de blir stående som forsvare av stedets, den lokale menighetens, interesser. De ser det dessuten som sitt ansvar å sørge for at menigheten ikke kun blir preget av ulike aktiviteter og virksomhetsplaner, men at den bevarer et større perspektiv. Kristian som er sokneprest i en menighet som opplever høyt arbeidspress, sier at "(...) det er jo selvfølgelig alltid noen ... noen som må passe på økonomien og arbeidstid og arbeidsplaner og ... og ... men ... men jeg er veldig opptatt av at livet, det er nå. Og et øyeblikk kan forandre evigheten." Og han fortsetter litt senere: "For jeg tenker liksom at det at man er til stede i eget liv, og at vi snakker realistisk om hva vi kan få til, og at vi gir folk plass, så tenker jeg det at Kristus og kjærligheten og relasjonen kan ... kan bygges, som sagt, i et øyeblikk, den. Hvis ikke de øy ... hvis vi aldri har noen øyeblikk, blir det bare en slags produksjon som ... da kan kirken oppløses."

Denne opplevelsen av at man tross alt har noe unikt å formidle, noe som overgår travelheten og kranglene, kommer tydelig til uttrykk når sokneprestene skal snakke om sin egen motivasjon, sitt eget kall. Det trenger ikke være mer enn et øyeblikk, men likevel opplever de dette som så viktig; det handler om Kristus og kjærligheten og relasjonen – til Gud og til mennesker. Bare ved å minne om dette representerer kanskje soknepresten en autoritet som ellers har en tendens til å bli oversett, men selv insisterer han på at den ikke *kan* oversees. Han oppfatter dette som et sannhetens øyeblikk, ved at relasjonen til Gud igjen får definere arbeidet og relasjonene i menigheten, øyeblikk da de "gir folk plass", akkurat de menneskene som preger dette stedet og hører til der. Kristian peker på en dimensjon ved arbeidet, som i siste instans synes å definere forholdet mellom kall og autoritet for alle sokne-

prestene som er intervjuet i denne studien. Og hvis dette øyeblikket går tapt ”i en slags produksjon”, eller noe som de innenfor et teologisk vokabular gjenkjenner som ”gjerningsrettferdighet”, da tenker nok flere enn han at kirken like gjerne kan oppløses.

5 Drøfting og konklusjon

I analysen av sokneprestenes forståelse av egen ledelse har jeg lagt vekt på spørsmålet om autoritet. Aktuell teori om lederen som *bærer av autoritet* (Sørhaug, 2006) og en mer differensiert forståelse av prestens autoritet (Carroll, 2011) gjør dette til et fruktbart perspektiv for å forstå de utfordringer sokneprestene står overfor i en periode med omfattende og dyptgående endringer. Materialet har vært sokneprestens egne refleksjoner over deres ledelse. Hvordan disse faktisk blir oppfattet av stab og menighet, kan ikke denne studien si noe om. Jeg har sett nærmere på hvordan sokneprestene kobler deres ledelse til et spesielt sted, soknet, og menneskene som bor der. Deres refleksjoner viser at autoritetens legitimitet er tett knyttet til stedet, nemlig soknet de er kalt til. Når de reflekterer over egen ledelse, framkommer det et ambivalent bilde. Sokneprestene beskriver ambivalensen som preger deres ledelse av andre medarbeidere, av frivillige, opp mot formelle beslutningslinjer og innen uformelle nettverk.

Også Saxegaard (2017) peker på at prestene erfarer uklare strukturer og et uklart mandat for ledelse, men han går ikke dypere inn i hvor årsakene til uklarheten ligger, eller hvilke strukturelle utfordringer sokneprestene står overfor. Når jeg fokuserer på autoritetsbegrepet, viser det seg at utfordringene er svært forskjellige innenfor henholdsvis linjen, kollegiet og nettverket. I linjen har soknepresten begrenset innflytelse. I den grad hun likevel leder, skjer det derfor uformelt og gjennom samtaler. I staben, forstått som kollegiet, er også mandatet uklart, men sokneprestene beskriver likevel hvordan de i praksis leder og følger opp kolleger gjennom samtaler og spørsmål – og ved å lytte til deres anliggender. Dette stemmer godt med observasjonene til Sirris (2016), nemlig at sokneprestens hverdag ofte avbrytes av uformelle samtaler med andre ansatte og frivillige. I andre fora som

MR forsøker enkelte prester å tale medarbeidernes sak ved å veie rådets engasjement og ønsker opp mot stabens ressurser og arbeidskapasitet.

Nettverket representerer ifølge Sørhaug det mest uoversiktlige og komplekse regimet for utøvelse av autoritet. I forhold til MR, som jeg her fortolker som et nettverk, beskriver sokneprestene hvordan de søker å balansere ulike hensyn for å oppnå legitim autoritet og anerkjennelse for sine synspunkter. De er tilbakeholdne med å utøve geistlig autoritet for heller å fasilitere uenighet og gode demokratiske prosesser. Her tar prestene i bruk det Hermelink kaller for tolknings- og regikompetansen som kan anvendes i ledelsen av beslutningsprosesser (Hermelink, 2014, s 30). Likefullt møter noen iblant forsøk på å delegitimere deres autoritet, ganske enkelt fordi de er prester og ikke har noe formelt mandat til å lede verken de ansatte eller menighetsrådet. Slik sokneprestene beskriver det, får de imidlertid ofte anerkjennelse av både frivillige og ansatte medarbeidere fordi de er dyktige til å balansere ulike hensyn og toner ned sin geistlige autoritet. Sokneprestene forstår seg selv som talsmenn for det lokale *stedet*, kirken og menneskene som fins der, både ansatte, frivillige og kirkemedlemmer generelt. Det som i mindre grad nevnes, men som jeg likevel antar er viktig, er den autoritet som bygges opp fra uke til uke, fra år til år, gjennom sørgesamtaler og dåpssamtaler, gudstjenester og begravelser, altså den brede folkekirkelige kontakt som preger sokneprestenes hverdag. Også disse nettverkene gir prestene autoritet på et sted over tid. Relasjonen ser derfor ut til å gå begge veier: Sokneprestene kjemper for stedet, og stedet er avgjørende for soknepresten som *bærer* av autoritet. Denne doble bevegelsen i relasjonen mellom mennesker på stedet og presten beskriver Carroll godt når han forklarer hvordan prestens autoritet er avhengig av menigheten. I sin teori om prestens autoritet påpeker han at presten er avhengig av menighetens tause tilslutning til hennes kall og kompetanse. Begge deler må hun imidlertid demonstrere overfor menigheten (Carroll 2011, s 28). Slik er hennes autoritet avhengig av stedet og menneskene hun møter over tid. Derfor blir også en endring i tjenestestedet en trussel mot hennes autoritet når den hviler på tillit som er

bygget opp over tid i nettopp dette ene soknet.

Kaufmann ser på prestenes tidsbruk i preste-tjenesten og kobler dette også til kallsforståelse. Hun er enig med Felters (Felter 2010) observasjon at prestene nå har mer en "karismatisk eller personbåren legitimitet" (Kaufmann, 2016, s 31). Kaufmann spør hvilke følger et slikt fokus på presten som person får for tjenesten, særlig når tidsbruken kommer under press ved arbeids-tidsavtaler (Kaufmann, 2016, s 31). Den person-bårne legitimiteten kan også ses i denne analy-sen der sokneprestene bygger opp en legitim au-toritet ved å agere i ulike kunnskapsregimer. Også jeg vil spørre: Hva skjer når presten mister sitt *sted* for legitim maktutøvelse? Både kall for-stått og kall for tidsbruk og kall forstått som et sted med relasjoner er under press. I denne studien har jeg prøvd å vise at sokneprestene trenger sitt sted for å utøve legitim autoritet siden de mang-ler mer formell legitimitet i linjen og er helt av-hengig av det Saxegaard kaller å være "sam-handlende" (Saxegaard 2009).

I omorganiseringer kommer denne sammen-knytningen mellom soknepresten og stedet i fare. Sokneprestens oppgave med å delta i strat-egisk ledelse blir en krevende balansegang. Denne ambivalensen, å lede beslutningsproses-ser i endringer i soknet eller prostiet og samti-dig erfare egen redsel for endrede arbeidsbe-tingelser og endret grunnlag for autoritet, peker Wagner-Rau på. En slik bekymring kom også fram i denne analysen. Wagner-Rau kaller dette å stå på terskelen ("Auf der Schwelle"). Dette kan være et krevende sted å være for prester, men samtidig viser intervjuene at nettopp det å stå i denne spenningen er noe prestene oppfat-ter som sitt kall, et kall som gir dem legitim au-toritet til å treffe beslutninger på vegne av sok-net og for soknets beste (Wagner-Rau 2011, s 130–131).

Mine intervjuer med sokneprester som har vært gjennom endringsprosesser, viser at de som ledere forsøker å navigere i et krevende far-vann. Overfor fellestrådet og prosten søker de å forsvare soknets og stedets interesser og ressur-ser. Samtidig er de opptatt av å fasilitere uenig-het i MR og på den måten legge til rette for et myndig lekfolk og sørge for demokratisk forank-ring av vedtak. I enkelte sokn er det også en

maktkamp som kommer til syne, der soknepres-ten får inntrykk av at hun verken skal høres eller synes annet enn i gudstjenesten, men svært mange steder beskrives en situasjon der sokne-presten anerkjennes som bærer av autoritet, både formelt i kraft av sin kompetanse og sitt ytre kall til et sted, og personlig i kraft av sin evne til å agere med troverdighet, ydmykhet og autoritet i linje, kollegium og nettverk.

Kirkemøtet vedtok med stort flertall den såkal-te modell C i 2016; dvs. å videreføre to arbeids-giverlinjer, men samtidig etablere lokal enhetlig ledelse fra 01.01.2020 (KM 8/16). Hvem som faktisk blir sittende med dette ansvaret lokalt, er i skrivende stund ikke avklart. Det kan bli kirke-vergen eller daglig leder; det kan bli soknepres-ten; kanskje vil en også forsøke andre modeller. Gitt at sokneprestene i mange tilfeller framstår som soknets og den lokale menighets fremste forsvarere og samtidig oppfattes som *bærer* av autoritet, både formelt og i mange tilfeller per-sonlig, framstår det i et videre internasjonalt perspektiv som påfallende at sokneprester i DnK ikke har et tydeligere formelt mandat til å lede menigheten. Dette er et av de store spørs-målene i utformingen av ny kirkeordning, som fortsatt vil bli diskutert både nasjonalt og lokalt i de kommende årene.

I Hannoversche Landeskirche, der man også jobber med en ny kirkelov til 2020, har man et samvirke mellom menighetsrådene og prestene. Mange prester har den daglige ledelsen i menig-heten på vegne av menighetsrådet, der de er 1. eller 2. menighetsrådsleder. Administrativ bi-stand får menighetsrådene og prestene fra et ut-videt prostikontor. Denne løsningen med pres-tene som daglig leder er lite omstridt. Det som pekes på som et stort problem, er arbeidsmeng-den. Prester syns de har for mange arbeidstimer og skulle hatt mer administrativ støtte (Wagner-Rau, 2012, s 130 f).

Ut fra en moderne luthersk ekklesiologi vil det være overraskende dersom man velger *ikke* å overlate det helhetlige ansvaret for lokalmenig-heten til soknepresten. Mitt materiale viser at sokneprestene fortsatt tar dette ansvaret og går tydelig inn i dette ansvaret når menigheten gjen-nomgår omorganisering eller krevende struk-turendringer. Men som Sirris påpeker, minker

sokneprestenes mulighet for å utøve lederansvar når de gjennom tidsregnskapet fratas ansvar for egen arbeidsdag og blir mer som funksjonærer (Sirris, 2016, s 88). Det er ikke gitt at sokneprestene vil være i stand til eller villige til å ta ansvaret lokalt om en generasjon, dersom de ikke formelt sett får mandat til å ta dette ansvaret. Ser vi litt lenger fram mot 2050, er det vanskeligere å spå hvilke strukturer som videreføres, men den eneste lokale lederstillingen som en luthersk kirke neppe kan eller vil gi avkall på, er nettopp soknepresten.

Litteratur

- Askeland, Harald (2016). Ledelse og ledes roller i Den norske kirke. Lederrolleundersøkelsen 2016 i et tyveårs-perspektiv. *Tidsskrift for Praktisk Teologi*, 33(2), 5–18.
- Berg, Ole (2014). Legitim. *Store norske leksikon* <https://snl.no/legitim> [10.02.2019].
- Carroll, Jackson (2011). *As one with authority. Reflective Leadership in Ministry* (2. utg.). Eugene: Cascade Books.
- Felter, K.D. (2010). *Mellem kald og profession*. (PhD). København: Københavns universitet
- Hermelink, Jan (2014). *Kirche leiten in Personen. Beiträge zu einer evangelischen Pastoraltheologie*. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt.
- Kaufmann, Tone (2016). Verken „24/7“ eller „ni-til-fire“. *Tidsskrift for Praktisk Teologi*, 33(2), 20–33.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2012). *Det kvalitative forskningsintervju* (2.utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Pohl-Patalong, Uta (2007). Pastoraltheologie. I Grethlein, C. og Schwier, H. (Red.). *Praktische Theologie: Eine Theorie- und Problemgeschichte* (33, s 515–574). Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt.
- Repstad, Paul (2007). Mellom nærhet og distanse: Kvalitative metoder i samfunnsfag. Oslo: Universitetsforlaget.
- Richie, J., Lewis, J., Nicholls, C. & Ormston, R. (2014). *Qualitative research practice. A guide for social science students & researchers* (2). Los Angeles: Sage.
- Riessman, Catherine K. (2008). *Narrative methods for the Human Sciences*. Los Angeles: Sage.
- Saxegaard, Fredrik (2009). Presten som symboliserende, strategisk og samhandlende leder. *Halvårsskrift for praktisk teologi*, 26(2), 17–28.
- Saxegaard, Fredrik (2017). *Realizing church. Parish pastors as contributors to leadership in congregations*. (Phd), Det teologiske Menighetsfakultet, Oslo.
- Sirris, Stephen (2016). Arbeidsdager mellom profesjon, ledelse og organisasjon. Soknepresters tidsbruk og aktivitetsmønstre. *Teologisk Tidsskrift*, 5(1), 60–94.
- Sørhaug, Tian (2006). *Managementlitet og autoritetens forvandling. Ledelse i en kunnskapsøkonomi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Wagner-Rau, Ulrike (2012). *Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels* (2.utg.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Weber (2010). *Makt og byråkrati* (3.utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.

Noter

- 1 Et annet eksempel på dette fenomenet, ”(formelt sett) ansvar for ingenting, men (i praksis) ansvar for alt”, er Oslo bispedømmes presisering av sokneprestens oppgaver fra 2016, der det blir tydelig skrevet at man har omsorg for sine kollegaer, men ikke arbeidsgiveransvar.
- 2 Sirris, Stephen, ”Arbeidsdager mellom profesjon, ledelse og organisasjon: Sokneprestenes tidsbruk og aktivitetsmønstre”, *Teologisk tidsskrift* 4 (2016).
- 3 Som påpekt av Sirris (2016) og Saxegaard (2017).
- 4 Han fortsetter med kritisk brodd mot historieløsheten i moderne ledelsesteori: ”For ledelsesforskningen er disse lange linjene et fremmedartet utgangspunkt. Den var, og er i stor grad fremdeles, et tappert og nærsynt forsøk på å gi en vitenskapelig begrunnelse for autoritet.” (Sørhaug, 2006, s 18)
- 5 Intervjuene er en del av et større PhD-prosjekt. I dette prosjektet ble alt i alt 17 prester intervjuet. Jeg intervjuet 4 biskoper, 4 proster og 9 sokneprester. Disse var knyttet til hverandre i arbeidsgiverlinjen, biskop, prost og 2–3 sokneprester. Den kommende PhD-avhandlingen undersøker ledelsen av sokneprester ved proster og biskoper i strukturelle endringer og har arbeidstittlen *Når prester leder prester*. Denne artikkelen presenterer delstudien med sokneprestene. På grunn av sykdom har jeg hatt et opphold i dette PhD-prosjektet på to år, der jeg bl.a. måtte lære å gå og å skrive igjen på nytt. Marius Mjaaland har støttet meg i disse to årene og gitt meg drahjelp til å komme i gang igjen med denne avhandlingen. Jeg er veldig takknemlig for interessen, faglige diskusjoner om teori og analyse og et nådeløst, kritisk blikk på alt som er skrevet. Også mine veiledere Åse Røtting og Aud Tønnesen fortjener stor takk for konstruktive forslag, diskusjoner og innspill. Alle tre har gitt viktige bidrag til artikkelen, men forskningsarbeidet og eventuelle mangler ved det står jeg alene ansvarlig for, og i lys av Vancouver-reglene er det ingen av dem som kvalifiserer for medforfatterskap.
- 6 Se <https://www.kirchenrecht-evlka.de/document/20826>.