

TIDSSKRIFT FOR PRAKTISK TEOLOGI

NORDIC JOURNAL OF
PRACTICAL THEOLOGY

2/2021

TEMA: KIRKELIG ORGANISERING

Trond Skard Dokka
**Lokale menigheter i
lokale samfunn**

Inge Westly
**Prostimodellens bakgrunn
og begrunnelser**

Stephen Sirris
**Stort ansvar, liten
myndighet. Menighetsrådet
som styringsorgan**

Angela Timmann-Mjaaland
**Kall og arbeidsgiveransvar i
ledelsen av prester**

Asgeir Sele
**«Dei skal ha for at dei
prøver». Korleis tilsette
på lokalplanet i kyrkja
opplever biskopen sin
tilsynspraksis**

Helge Nylenna
**Med hvilke ord beskriver vi
kirkens organisasjon? En
sammenligning av språklige
logikker i Dnks kirke/stat-
utvalg (2002) og Prosjekt
kirkelig organisering (2021)**

Fredrik Saxegaard og
Halvard Johannessen
**Embete og råd – en
gjenvisitt. En analyse av
premisser og argumenter
i utredningen Kirkens
embete og råd (1987)**

Bokanmeldelser



VITENSKAPELIG
HØYSKOLE
Norwegian School of
Theology, Religion and Society

Nr. 2/2021 - årgang 38

Leder	1
Fagfellevurderte artikler	
Trond Skard Dokka	
Lokale menigheter i lokale samfunn	4
Inge Westly	
Prostimodellens bakgrunn og begrunnelse	21
Stephen Sirris	
Stort ansvar, liten myndighet. Menighetsrådet som styringsorgan	39
Angela Timmann-Mjaaland	
Kall og arbeidsgiveransvar i ledelsen av prester	58
Asgeir Sele	
«Dei skal ha for at dei prøver». Korleis tilsette på lokalplanet i kyrkja opplever biskopen sin tilsynspraksis	75
Helge Nylenna	
Med hvilke ord beskriver vi kirkens organisasjon? En sammenligning av språklige logikker i Dnks kirke/stat-utvalg (2002) og Prosjekt kirkelig organisering (2021)	90
Fredrik Saxegaard og Halvard Johannessen	
Embete og råd – en gjensnitt. En analyse av premisser og argumenter i utredningen Kirkens embete og råd (1987)	108
Bokanmeldelser	124

TIDSSKRIFT FOR PRAKTISK TEOLOGI / Nordic Journal of Practical Theology

TPT utgis av MF vitenskapelig høyskole

Redaktør Førsteamanuensis Fredrik Saxegaard

Redaksjon Sokneprest Solveig Spilling Bakkevig, professor Lars Johan Danbolt, professor Tone Stangeland Kaufman, førsteamanuensis Carl Petter Opsahl, sokneprest Ingeborg Sommer, universitetslektor Inge Westly

Redaksjonssekretær Åsmund Aksnes (MF)

Redaksjonsråd Hans Austnaberg (VID Stavanger), Steinunn Arnþrúður Björnsdóttir (Den evangelisk-lutherske kirke, Island), Anne-Louise Eriksson (Svenska Kyrkans Utbildningsinstitut, Uppsala), Kirsten Donskov Felter (Folkekirkens Uddannings- og Videncenter, Aarhus), Caroline Klintborg (Stocholms Universitet), Harald Hauge (Den norske kirke, Røros), Bjarre Leer-Helgesen (Kirkens bymisjon, Kristiansand),

Jonas Idestöm (Enskilda högskolan, Stockholm), Marlene Ringgaard Lorensen (Det Teologiske Fakultet, Københavns Universitet), Karin Nelson (Norges Musikkhøgskole, Oslo), Bård Eirik Hallesby Norheim (NLA Høgskolen), Kristin Moen Saxegaard (Den norske kirke, Ringerike), Ulla Schmidt (Aarhus Universitet), Hans Stifoss-Hanssen (VID, Oslo), Bernice Sundkvist (Åbo Akademi, Åbo), Merete Thomassen (Det teologiske fakultet, Oslo), Gunnfrid Ljones Øierud (IKO, Oslo)

Abonnement, kjøp av artikler og forfatterveiledning

mf.no/tpt. journals.mf.no

E-post: tpt@mf.no

Standard abonnement inkluderer

Luthersk kirketidende», kr 795,-

Abonnement på kun TPT, kr 450,-

Temautgave om kirkelig organisering

Det er en glede, kjære leser, å presentere en temautgave knyttet til det pågående kirkelige organiseringsarbeidet!

Det startet med et innspill under et redaksjonsmøte senhøstes i fjor der noen av medlemmene opplevde at det var mangel på offentlig debatt og faglig analyse omkring viktige kirkeordningsspørsmål. Og dermed ble utfordringen gitt: Vil det være mulig å lage en artikkelsamling i *TPT* om dette?

Som redaktør var jeg enig i behovet, men samtidig skeptisk. Det er krevende å få på plass forskningsartikler i et såpass lite tidsvindu, i tillegg er det stor forskjell på nettopp forskningsartikler og leserinnlegg. Men, da jeg tok kontakt med kolleger ved VID, TF, MF og BI, var responsen overveldende positiv. Riktignok viste det seg umulig å oppnå det som var den første ambisjonen, nemlig å sette seg sammen og analysere rapportene som er utgitt av Müller-Nilssen-utvalget. Til det hadde alle de involverte for mye å gjøre gjennom det korte vårsemesteret vi hadde til rådighet. Det vi imidlertid fikk til, var at deltakerne skrev artikler på basis av prosjekter de allerede var involverte i, eller ut fra temaer der de hadde kompetanse og engasjement.

En slik tilnærming gjorde at vi ikke kunne begynne med å identifisere og prioritere det vi måtte se som de mest springende punktene i utredninger og debatt, og så lage artikler om akkurat dem. Likevel synes jeg at hver artikkel, og utgaven som helhet, adresserer viktige aspekter ved rapportene og debatten. Jeg håper at dere som leser, opplever at artiklene gir stoff til ettertanke, og noen nye perspektiver å nærme seg kjente og ukjente temaer med!

I tillegg til forfatterne av artiklene, som presenteres nedenfor, har Jan Ketil Arnulf (BI) og Ragnar Misje Bergem (MF) deltatt i prosjektgruppas møter og gitt verdifulle innspill. Etter at sluttrapporten var publisert, inviterte vi i tillegg med to kyndige personer med arbeidssted Kirkens hus; Harald Askeland (KA) og Per Kristian Aschim (PF). Tusen takk til dere!

En kort presentasjon av utgavens artikler: De tre første handler om det lokale i kirken, både som et konkret sted mellom sokn, kommune og prosti, og som menighet med menighetsrådet som styringsorgan. Dette er naturlig all den stund Müller-Nilssen-utvalget hadde som oppdrag å utrede nettopp opprettelsen av et nytt kirkelig organ på prostinivå.

Først ute er Trond Skard Dokka som undersøker vår forståelse av det lokale stedet i lys av norsk kultur- og lokalhistorie. Deretter bruker han perspektiver fra denne undersøkelsen i en lesning av Müller-Nilssen-utvalgets rapporter, der han også ser på økonomiske forhold.

Inge Westly interesserer seg for prostimodellen og sporer utviklingen fra den først ble foreslått og frem til i dag. Dokumentanalysen spør både etter hva de ulike utredningene

sier noe om, hvordan de argumenterer, og hvordan interessen for soknet blir ivaretatt. Stephen Sirris' artikkel er en empirisk undersøkelse av hvordan menighetsrådsledere ser på rådets oppgave og sin egen lederrolle. Artikkelen identifiserer en rollekonflikt i forståelsen av menighetsrådet og viser noen av de faktorene som begrenser rådets handlingsrom og rekkevidde.

Deretter følger to artikler som diskuterer biskopens og tilsynets rolle i kirken. Angela Timmann-Mjaaland har intervjuet proster og biskoper om tilsynet, og ser på betydningen av faget og kallet i biskopens relasjon til prester og menigheter. Asgeir Sele skriver om hvordan menighetsrådsledere og lokalt kirkelig ansatte forholder seg til biskopens tilsyn mellom relasjonell og institusjonell kontakt. Begge disse artiklene vil inngå som enkeltarbeid i forfatternes doktoravhandlinger.

Flere av artiklene interesserer seg for kirkelige utredningstekster, men de to siste artiklene gjør dette til sin hovedsak. Helge Nylenna gjør en sammenlignende lesning av den såkalte «Bakkevig 1»-utredningen og sluttrapporten til Müller-Nilssen-utvalget. Nylenna interesserer seg særlig for legitimeringene som skrives frem i de to tekstene. Fredrik Saxegaard og Halvard Johannessen har analysert en noe eldre tekst som det stadig henvises til, også i Kirkerådets mandat til Prosjekt kirkelig organisering og i delrapportene og sluttrapporten, nemlig *Kirkens embete og råd* fra 1987.

For ordens skyld: Siden redaktøren er en av forfatterne av sist nevnte artikkel, har denne vært behandlet av to setteredaktører, Tone Stangeland Kaufman og Lars Johan Danbolt. De har stått for den redaksjonelle lesningen og kontakten med fagfellene.

Apropos fagfeller: Denne utgaven gir en kjærkommen anledning til å feire fagfelleinstituttet og takke alle de som stiller opp som fagfeller for *TPT* – to til hver artikkel. Dette er et arbeid som gjøres som en gigantisk og i praksis ubetalt dugnad ved norske og utenlandske akademiske institusjoner. *TPT* holder seg til en «blind-blind»-ordning, noe som tilsier at fagfellene ikke vet hvem forfatteren er, og forfatterne ikke hvem fagfellene er. Slik må det være, men det gjør det vanskelig å fremheve innsatsen fra hver enkelt. Fagfellene har ikke minst gjort en sjeldent stor innsats i denne utgaven av *TPT* på grunn av de korte tidsfristene vi har arbeidet med. Så derfor, alle fagfeller: Tusen takk!

En siste bemerkning: Andelen av kvinner som arbeider i academia, og ikke minst innen empirisk praktisk teologi, er sterkt økende. Men, så fort det handler om ledelse og organisasjon, er det som om vi rykker flere tiår tilbake i tid. Det merkes dessverre også når vi ser på kjønnssammensetningen i denne utgaven. Som redaktør burde jeg nok sett dette komme og gjort flere anstrengelser tidlig i prosessen. Samtidig er det grunn til å spørre hva som er årsakene til dette, men det får bli i en senere utgave.

Av Fredrik Saxegaard, redaktør
fredrik.saxegaard@mf.no

Fagfelleverderte artikler

Lokale menigheter i lokale samfunn

Tidsskrift for praktisk teologi

Nordic Journal of Practical Theology

Årgang 38. Nr. 2/2021

[s. 4-20]

<https://doi.org/10.48626/tpt.v38i2.5447>



Trond Skard Dokka, professor emeritus, Det teologiske fakultet,
Universitetet i Oslo

t.s.dokka@teologi.uio.no

Abstract

Starting with the particularly strong attention which used to be given to the local community in our elementary school, and with Norway's reputation as a country with a selfconfident periphery, the first part of this article aims at reaching a viable understanding of what a local community is, of the applicability of this general theory to the local church, and of the interaction between church and community. The theoretical framework is an adaptation of Norbert Elias' figuration sociology as developed by historian Knut Kjeldstadli, and the analysis is guided by Robert Putnam's theory on the formation and deterioration of social capital. The second and final part of the article turns to the reports provided by *Prosjekt kirkelig organisering*, and offers a critical reading of their overly institution-oriented understanding of the local church as well as of the local community.

Nøkkelord: Kirkelig organisering. Kirkesyn. Lokalsamfunn. Figurasjonssosiologi. Sosial kapital. Menighetenes økonomi.

«Den lokale kirke» er et veletablert tema i nyere norske diskusjoner om kirkeordnings-spørsmål, ofte med «lokalsamfunnet» som tvillingtema. Slik er det også i *Prosjekt kirkelig organisering*. «Lokalsamfunnet» og «den lokale kirke» er blant de aller hyppigst brukte uttrykkene i hovedutvalgets sluttrapport, *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering*.

«Lokalsamfunn» kan imidlertid referere til ganske forskjellige størrelser, og implisitt eller eksplisitt være forstått på varierende måte: Hvor stort er det lokale? Hva konstituerer et lokalt samfunn?

I tidligere utredninger om kirkelig organisering må en generelt si at lokalsamfunnet og problematikken omkring det var svakt tematisert. I mange tilfeller var det helt

fraværende, eller bare marginalt behandlet. Der lokalsamfunnet faktisk fikk oppmerksomhet, ble allikevel ikke forståelsen av det drøftet. «Lokalsamfunnet» framsto i stedet som en ikke-problematisert funksjon av det som var den enkelte utredningas sentrale tema eller anliggende: I *Reform av Den norske kirke* (1969) er lokalsamfunnet primært en misjonsmark lokalmenigheten står overfor, i *Den lokale kirkes ordning* (1989) er det i stedet kommuneinstitusjonen, mens i *Forankring og forandring* (2000) er lokalsamfunnet en verdifull sosiokulturell omgivelse som menigheten er integrert i.

Hvilken tegning av lokalsamfunnet som er sakssvarende, må naturligvis testes empirisk, men det avhenger også av hva som er formålet med beskrivelsen, og, når relasjonen til lokalmenigheten er tema, også av det underliggende kirkesynet.

Denne artikkelens overordnede problemstilling er å klarlegge hvordan hovedformålet for *Prosjekt kirkelig organisering* har virket inn på rapportenes forståelse av lokalsamfunnet og den lokale kirke, og av sammenhengen mellom dem.

Min interesse for forholdet mellom lokalsamfunn og lokal kirke er preget av mange års erfaring som leder for et menighetsråd i Oslo bispedømme. I forbindelse med visitas, stillingsutlysninger og planarbeid, blant annet innen trosopplæring, har vi i menighetsrådet gjentatte ganger skullet presentere lokalsamfunnet vårt. Skilikt gjøres godt, krever det gjennomtenkning av hvilke aspekt ved det lokale som er viktige, relativt til vårt vesen og vår oppgave som menighet, til våre egne prioriteringer og til de forskjellige typene ressurser vi rår over. Som menighetsrådsleder har jeg lenge vært opptatt av hvilken generell forståelse av lokalsamfunn det er som er mest tjenlig for å få grep om vårt eget konkrete lokalsamfunn og om alt mellomværende mellom dette og menigheten.

Ståstedet i konkret menighetsarbeid har motivert for artikkelens første del. Den starter som en historisk orientert framstilling av fenomenet lokalsamfunn i norsk kontekst, og tilspisses i fortsettelsen til en lokalsamfunnsteori som vektlegger opplevd tilhørighet, og som er anvendelig på så vel lokalmenighet og lokalsamfunn som på det komplekse bytteforholdet mellom dem. Denne grunnplansbaserte framstillinga av historie, teori og nåtidssituasjon tjener som kontrast og gir analytisk perspektiv til artikkelens andre del, en kritisk lesning av *Prosjekt kirkelig organisering* med fokus på dets behandling av det lokale nivå i samfunn og i kirke.

1. Et land med selvsikker periferi – men perifere menigheter?

Leder ved Norsk lokalhistorisk institutt, Dag Hundstad, har hevdet at Norge ikke bare har et spredt bosettingsmønster, men også lange tradisjoner for en «selvsikker periferi» (Slottemo, 2020). Uaktet mulige motforestillinger mot begrepet «periferi», utsagnet bygger på observasjoner som mange deler. Folk identifiserer seg med hjemstedet sitt, dyrker dets egenart, dialekt og bunad, og dersom de ser lokalsamfunnet som truet, kvier de seg ikke for å forsvare det ved å delta i enda et distriktsopprør.

Det gamle skolefaget «heimstamlære», etablert i 1922 og revidert i 1939, kaster et fascinerende lys over temaet «lokalsamfunn på norsk».

Heimstamlære hadde røtter tilbake til den nasjonsbygging som preget norsk skole på 1800-tallet, og bidro til å understøtte den nasjonale identiteten med en lokal.

Faget samlet stoff fra en rekke fagområder, men alt inngikk i et gjennomtenkt pedagogisk opplegg. Dette hvilte på to hovedpremiss, premiss som kan minne om opptattheten av «sted» og «skala» i moderne samfunnsgeografi (Jordhus-Lier & Stokke, 2017, s. 49-54). Det ene premisset er at læring er stedlig. Det andre er at barns læringsutvikling skjer som gradvise utvidelser eller oppskaleringer av læringas geografiske og sosiale sted.

Arbeidsplanen plasserte småskalastedet «heimen» på 1. klassetrinn (KUD, 1939, s. 73–77). Under «heimen» tematiseres barnets egen kropp, foreldre og søsken, men også huset, rommene, møblene og redskapene. Skoleveien tas så opp, herunder det som måtte finnes av dyr og planter langs veien, men også befordringsmidler og trafikk, og det legges opp til at man skal modellere den lokale veien i papp og leire. Når veien til skolen er etablert, kan hjemmet sammenholdes med det som preger skolen, både materielt og sosialt. I 2. klasse utvides læringsstedet til heimstaden og dens nære omgivelser, med stoffvalg i samsvar med heimstadens karakter. I 3. klasse skaleres det ytterligere opp, da dreier det seg først om heimstadens innfelthet i landet, så i verden og til sist i universet, hele veien under inndragning av naturgitte, kulturskapte, sosiale og historiske forhold.

Grunnenheten i dette treårige opplegget var uten tvil heimstaden, derfor fagets navn. Heimstaden ble allikevel ikke skarpt avgrenset mot det mindre eller det større som den var relatert til. Til tross for at fagets bilde av heimstaden kan virke statisk, stilte det seg ikke i veien for også å hensynta forandring (Slagstad, 1998, s. 104f).

Fagets ubetingete gevinst lå i det stedlige perspektivet, i bredden av heimstadformende forhold, samt i organiseringa av disse forholdene i konsentriske og trinnvis ekspanderende sirkler. Fram til 1974, da faget forsvant, ble man i Norge rett og slett ikke «gagns menneske» uten å være innforlivet med sitt lokalsamfunn, teoretisk, praktisk og sosialt.

Reidun Høydal karakteriserte lærerne på begynnelsen av 1900-tallet som «periferiens nasjonsbyggjarar» (Høydal, 1995). Karakteristikken må generelt kunne gjøres gjeldende for skolen, og faget heimstadlære gjør den ikke mindre treffende. På iøynefallende måte harmonerer det med flere omlag samtidige fenomen, fra hjemstavnsdiktning, bygdemuseum, -bøker og -sanger, til dialektrokt og en flora av lokalaviser. Hvor viktig faget har vært som årsak til slikt, lar seg diskutere, men som representativt for lokal bevisstgjøring, gir det unik hjelp til å forstå fenomenet «selvsikker periferi».

Det er neppe tilfeldig at de omlag 50 år som har gått siden heimstadlæras bortfall, har vært en periode preget av sentralisering, ikke minst i form av akselererende skolenedleggelser (SSB, 2021). Mange opplever at dette setter den lokale identiteten på spill. Er lokalsamfunnene fortsatt sikre på seg selv, er flere av dem blitt desto mer usikre på om storsamfunnet fortsatt verdsetter heimstaden.

Faglig forståelse av lokalsamfunn

Selv om lokalsamfunn alltid har vært der, også før heimstadlæras tid, er den samfunnsvitenskapelige interessen for dem av relativt ny dato. Artikkelsamlinga *Det norske samfunnet* fra 1968 presenterte seg som «den første systematiske kartlegging av de viktigste sider ved vårt samfunn og av Norges befolkning – våre holdninger og vaner, sosiale, politiske og næringsøkonomiske forhold osv. - skrevet av våre fremste

samfunnsforskere». Men ingen artikler handlet om lokalsamfunn. En tendens til å neglisjere lokalsamfunn preget forøvrig også den samtidige religionssosiologien (se Repstad, 1977).

Lokalsamfunn synes langt på vei å ha vært en særinteresse for lokale tradisjonsbærere og ble overveiende studert utfra en historisk interesse.

Vår tids lokalhistoriske interesse har røtter tilbake til bygdebøker og byhistorier fra slutten av 1800-tallet. Antallet lokalhistoriske publikasjoner vokste sterkt gjennom 1900-tallet, og er nå tilnærmet nasjonalt heldekkende. Lokal interesse for hvordan det var hos oss før, synes å ha økt i takt med endringene i samfunnet. Denne tradisjonelle lokalhistorien hadde klare bånd til skolen og dens fokus på heimstaden, og framstillingene av heimstaden var lenge basert på en oppfatning av lokalsamfunnet som et stabilt system, territorielt avgrenset, konfliktfritt og kulturelt homogent. Tross sin nærhet til skolen fant denne historieskrivinga gjennomgående sted på god avstand fra akademia, og den hadde i regelen lav anseelse blant faghistorikere.

Mot slutten av 1900-tallet ble det lokalhistoriske arbeidet imidlertid i økende grad profesjonalisert, og de fleste som drev med det, var etterhvert utdannete historikere (Hundstad, 2018).

Profesjonaliseringa av lokalhistoriefaget innebar at lokalsamfunnet ble satt på faghistorikernes dagsorden. Her ble imidlertid den tradisjonelle forståelsen av lokalsamfunnet utsatt for kritikk (Slottemo, 2020). I de omfattende debattene om hvordan lokalsamfunn skulle defineres og forstås, var en rekke humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag involvert. Generelt ble forestillinga om lokalsamfunnet som et stabilt, homogent system tolket som uttrykk for nostalgiske drømmer om «gamle dager», og vurdert som en form for fiksjonsdiktning.

I artikkelen «Finnes lokalsamfunn?» (2017) oppsummerer historikeren Knut Kjeldstadli de viktigste grunnene til at forestillinga om tidligere tiders stabile lokalsamfunn er avleggs. Han peker på at industrialisering, pengehusholdning og økt geografisk mobilitet medførte store endringer. Miljøet innen et avgrenset område ble mindre homogent, tidvis med subkulturer i sterk konflikt med hverandre, samhandling var ikke entydig lokal, næringsveier og bosettingsmønstre ble underlagt dynamiske forandringer, mange reiste, andre kom til.

Kjeldstadlis kritikk var tydelig påvirket av nyere diskusjoner om sted og stedsforståelse i samfunnsvitenskapene. Der ble «steder» tolket som åpne og i bevegelse, også i sin territorielt avgrensede dimensjon. Samtidig ble denne dimensjonen supplert med andre dimensjoner, så som sosial interaksjon og en meningsdimensjon det knyttet seg følelser til («sense of place»), eventuelt med flere dimensjoner i tillegg (Aure, Berg, Cruickshank & Dale, 2015, s. 14–18.).

Kjeldstadlis eget forslag til en måte å forstå (lokal-)samfunn på tar utgangspunkt i menneskers fundamentale relasjonalitet, det forhold at vi er de vi er, i kraft av de relasjoner vi står i. En konsekvens av dette synet er at et skarpt skille mellom individ og samfunn blir umulig. Hva det enn er, lokalsamfunnet kan ikke forstås som en fast størrelse som isolerte individ står overfor. Denne innsikta var forøvrig også et hovedpoeng for Kirke/stat-utvalget (Forankring og forandring, 2000). Vi er alltid

allerede involvert i et nett av identitetsformende relasjoner. «Relasjonen kan innebære samhandling, interaksjon, kommunikasjon, utvekslinger, transaksjoner og nettverk. Relasjonene er først og fremst sosiale og angår interesser, forpliktelser, forventninger og normer. Men det er også symbolske bånd, som angår mening, erindringer, framtidige forventninger og symboler» (Kjeldstadli, 2017).

Under henvisning til Norbert Elias opererer Kjeldstadli med «relasjonskjeder» preget av gjensidig avhengighet, Elias kalte dem *Interdependenzketten*. Interdependens er et motiv teologer vil være vel kjent med fra K. E. Løgstrups tenkning. I Elias' terminologi utgjør hver slik kjede en sosial «figurasjon». Familien er en figurasjon, arbeidsplassen en annen, kundekretsen til matbutikken en tredje, sportsklubben en fjerde, et nettsamfunn en femte osv. Alle individ er del av mange figurasjoner. De har forskjellig grunnlag, omfatter varierende antall individer, kan være mer eller mindre snevert stedsavgrenset, åpne for flere former for tilhørighet, de kan både understøtte og stå i konflikt med hverandre, de kan være selvberoende eller ledd i større nasjonale relasjonskjeder.

Jeg tolker Kjeldstadli slik at fenomenet «lokalsamfunn» best forstås som et aggregat av mange sosiale figurasjoner med rot i omlag samme område og med overlappende eller adderbare deltakergrupper. Tettheten av figurasjoner kan variere, Kjeldstadli snakker om «grader av samfunnsmessighet». Opplevelse av selv å tilhøre lokalsamfunnet må bero på delaktighet i et visst antall slike figurasjoner, og den enkeltes mer presise oppfatning av sitt lokalsamfunns geografiske og sosiale omfang, såvel som av dets karakter, avhenger av hvilke figurasjoner vedkommende på den ene eller andre måte er med i, eller i det minste anerkjenner som lokale. Folk med tilhørighet til forskjellige utvalg av figurasjoner vil følgelig ha ulike forestillinger om sitt felles lokalsamfunn. Derfor står det enkelte lokalsamfunn alltid til forhandling. Det konglomerat av figurasjoner som foreligger på stedet, er dertil i forandring, noen faller bort, andre kommer til, noen utvides, andre krymper. Derfor er selv omforente forestillinger om det enkelte lokalsamfunnet i stadig bevegelse.

Lokalsamfunnet slik det her er forstått, er perseptuelt. Det dreier seg om individers opplevde tilhørighet til et lokalt basert fellesskap med en egen identitet, gjerne med høy bevissthet om forskjellen fra tilsvarende fellesskap i omegnen eller storsamfunnet (Kjeldstadli, 1995, s. 69ff). Dette fellesskapet har materielle forutsetninger, blant annet stedet i materiell forstand, det har representasjoner og manifestasjoner, men er i seg selv usynlig – slik det gjerne sies at enhver organisasjon er (Askeland, 2012, s. 116f). De forhandlede, bevegelige og usynlige aspektene ved lokalsamfunnet reduserer imidlertid ikke dets realitetskarakter, den viser seg straks det føler seg truet, utenfra eller innenfra.

Selv om vår identitet er knyttet til det, har et tett lokalt samfunn ikke noe ubetinget positivt omdømme. Det trekker med seg forskjellige former for sosial kontroll, og er, ikke uten grunn, holdt ansvarlig for både Jante-loven og «bygdedyret».

Verdiene er på den annen side også ubestridelige. I amerikansk samfunnsforskning førte oppfattheten av menneskers fundamentale relasjonalitet til studier av den rollen *communities* spiller for dannelsen av «sosial kapital». Robert Putnam, i boka *Bowling alone*, forsto sosial kapital som den type ressurs som gjør at folk i et *community* stiller opp for hverandre når det trengs. I hans terminologi var det en kombinasjon av

bonding og *bridging* som skapte og vedlikeholdt sosial kapital. Med dette siktet han til to former for relasjonsbygging som begge var nødvendige for at floraen av lokale fellesskap skulle styrke den sosiale kapitalen i lokalsamfunnet som helhet. Den ene, *bonding*, gjaldt internt innen den enkelte sosiale figurasjonen, den andre, *bridging*, mellom figurasjonene.

Lokalsamfunn og lokal tilhørighet i bevegelse

De typene forandring som Kjeldstadli var opptatt av, inntraff naturligvis ikke bare i gamle dager. Heimstaden forble ikke slik den var tegnet i 1939. Sildeinnsiget har fortsatt å flytte seg, gammelt jordbruksareal er lagt brakk, det er tilskoging og få dyr på beite, noen bedrifter er nedlagt, andre kommet til, bosettingsmønsteret har skiftet, den lokale kjøpmannen ble erstattet av en kjedebutikk som nå er lagt ned til fordel for et kjøpesenter fem mil unna, jernbanestasjoner og hele jernbanelinjer er nedlagt, en må forholde seg til innvandrere med fremmed språk og kultur, ungene som før gikk i Speider'n eller 4H, foretrekker nå dataspill, nye medier preger informasjonsflyten i mer global og urban retning osv. osv.

Slike endringer har utfordret folks oppfatning av hvor de hører hjemme, men de ligger også bak store omkalfatringer i offentlig inndeling og tjenesteyting. Kommuner er slått sammen i flere omganger, sist også noen av fylkene. Posten og politiet har mistet det meste av sin lokale karakter. Skoler er nedlagt, og i byer og tettsteder er skolekretsene ikke lenger faste. En beslektet sentralisering har skjedd for sjukehus og sjukehjem. Fritt valg blant de skoler og sjukehjem som fortsatt består, har bidratt til ytterligere å svekke slike institusjoners rolle i lokal relasjonsbygging.

Det er imidlertid ikke slik at materielle og institusjonelle endringer umiddelbart redefinerer folks lokale tilhørighet. Steder har «treghet». Kollektive minner bidrar til et betydelig kulturelt etterslep. Av mange grunner kan de lokalsamfunnsdefinerende impulsene fra en organisasjon, en virksomhet, et byfjell eller en grense vare lenge etter at virksomheten, fjellet eller grensa er borte.

Kommunegrenser og endringer av dem er interessante i denne sammenheng. Opprinnelig, i 1837, fulgte kommuneinndelinga den kirkelige. Her var det imidlertid to «lokale» muligheter å velge mellom, prestegjeldet og soknet. Mens kirkesoknet var konstituert av kirkelig aktivitet rundt et lokalt kirkebygg, var prestegjeldet definert utfra den embetsmessige betjeninga – ofte av flere sokn. Man valgte å bygge kommunen på prestegjeldet, og foretrakk dermed en ovenfralogikk bestemt av det statlige embetsverkets struktur. Dette valget ble snart møtt av en soknebasert nedenfralogikk med krav om at hvert sokn skulle bli egen kommune, og man fikk etterhvert de såkalte «sokne kommunene». Selv om man aldri oppnådde at alle sokn ble kommuner, ble antallet kommuner ganske raskt fordoblet – før man fra 50-tallet av trinnvis reduserte kommunetallet til litt under det opprinnelige (Hansen & Thorsnæs, 2019).

Men hvilken betydning har denne vaklinga mellom en mer og en mindre lokal kommuneinndeling hatt for lokalsamfunn og lokal tilhørighet? Sandsvør kommune (prestegjeld) ble i 1908 delt i Øvre og Ytre Sandsvør kommuner (som begge var sokn i prestegjeldet). Sammen med flere andre kommuner ble disse to slått sammen med

Kongsberg i 1964. Bidro endringa i 1908 til en krymping av beboernes forestilling om sitt lokalsamfunn, og endringa i 1964 til en utvidelse? Tja, kanskje for nyinnflyttete, men neppe ellers. Kjente du deg som hjemmehørende i Skollenborg eller Hvitvingfoss før, så gjorde du det fortsatt etter. Det er jo heller ikke noe nytt at kommuner omfatter flere lokale sentra, det var den typiske situasjonen selv da vi hadde aller flest kommuner og kommuneinndelinga lå tettest opp til sokneinndelinga.

Interessant nok spilte kommuneenheten ingen rolle i arbeidsplanen for heimstadlæra og i dens forståelse av hva en heimstad er. For lokal identitet og for bestemmelsen av hvor omfattende heimstaden egentlig er, er andre områdegrenser viktigere enn kommunegrensene. Det viktigste eksemplet er skolekretsene. På 1960-tallet ble det foreslått å legge disse til grunn for en framtidig kirkelig sokneinndeling (Reform av Den norske kirke, 1969, s. 50ff). Dette er en tanke utviklinga har løpt fra, men skolekretsenes betydning reflekteres i hvor lenge de gamle kretsgrensene preger folks bevissthet om sitt lokalmiljø. Mange steder blir dessuten dette etterslepet forsterket av at den nedlagte skolen blir omgjort til grendehus med utleie, bygdesamlinger og felles dugnader.

Endringer og etterslep gjør at en enkel registrering av foreliggende virksomheter, organisasjoner og grenser blir en usikker kilde til å områdebestemme det enkelte lokalsamfunn og til graden og arten av dets samfunnsmessighet. De beste indikasjonene på hvordan folk faktisk oppfatter sine lokale tilhørigheter, ligger antakelig i de organisasjonene eller nettverkene som har opptatthet av det lokale som hovedsak. De klassiske eksemplene på slike organisasjoner er velforeningene og lokalhistorielagene, de nye er floraen av lokalt definerte nettsamfunn.

Velforeningenes forståelse av det lokale hviler på bosted. «En velforening er en sammenslutning av og for beboere i et avgrenset geografisk område, for eksempel et boligfelt, et «sted» eller en grend, som har gått sammen for i fellesskap å skape et trivelig og trygt bo- og nærmiljø» (velnett.no). Vellene viser at folk vektlegger kvalitet i stedsnære forhold, og hvert enkelt vel gjenspeiler et opplevd lokalt fellesskap. Det eksisterende lappeteppet av velforeninger har vokst fram nedenfra, og avviker fra andre inndelinger, de være seg sivile eller kirkelige. Ca. 2300 velforeninger – av svært forskjellig størrelse – var i 2020 medlem i Vellenes fellesorganisasjon, drøyt 6 ganger så mange som antallet kommuner, dobbelt så mange som antall kirkesokn.

Landslaget for bygde- og byhistorie, nå Landslaget for lokalhistorie, ble opprettet i 1920, og tidsskriftet *Heimen* to år etter. I 1956 ble Norsk Lokalhistorisk Institutt (NLI) stiftet. Det er i dag mer enn 600 foreninger for lokal- og regional-historie med tilsammen over 80 000 individuelle medlemmer (Lokalhistoriewiki.no). Medlemskap bygger på interesse for det lokalsamfunn foreninga fokuserer. Denne interessen kan være vekket fordi en bor der, fordi en selv eller slekta kom derfra, eller ha helt andre grunner. De sosiale figurasjoner som ligger i det å være medlem, har derfor en annerledes stedstilknytning enn figurasjonene i det samfunn som historielagene studerer. Siden det er interesse snarere enn bosted som er grunnlag for medlemskap, er det ikke helt uvanlig å være medlem i flere lokalhistorielag.

Mange velforeninger og lokalhistorielag er på internett. Mye lokalt basert virksomhet på nettet er imidlertid fristilt fra slike organisasjoner. Vi har fått en uoverskuelig mengde grupper av typen «Vi som bor i», noen er også for dem som «har bodd i». Her deles bilder, minner og lokal informasjon. Gruppene varierer enormt når det gjelder antall medlemmer/følgere og størrelsen på de områdene de representerer. Noen er for dem som bor i ei gate eller et kvartal, og kan ha under 100 medlemmer, ei grendeside kan ha et par hundre, den kommunebaserte for Asker har 14 000. Det er ikke uvanlig å være med i flere grupper, f.eks. der en bor, der en bodde, der en har hytte, der slekta kom fra o.l. Hvor stor medlemmenes aktivitet i disse gruppene er, kan være så ymse, men uansett gir medlemskap uttrykk for lokalt definerte interesser og former for tilhørighet.

Selv om velforeninger, lokalhistorielag og nett-grupper bidrar til lokal nettverkbygging, er de neppe blant de viktigste figurasjonene i noe lokalsamfunn. Imidlertid er de viktige som lokalsamfunns-indikatorer. Vil man kartlegge lokale tilhørighetsmønstre, hvordan lokale fellesskap er avgrenset og overlapper, hvilke som er kombinerbare eller gjensidig utelukkende, fins det neppe bedre kilder enn disse.

Den lokale kirke som lokal figurasjon

Etter Den norske kirkes lære skapes troen ved ord og sakrament, hvilket forutsetter en presterjeneste, og det skjer på mønstergyldig måte i gudstjenesten. En gudstjeneste *finner sted*, og den finner sted i en deltakende *forsamling*. Den er lokal og sosial. Samtidig inngår enhver lokal gudstjeneste i et større, i siste instans universelt, kirkelig fellesskap, noe som ordningsmessig kommer til uttrykk i en translokal tilsynstjeneste. Dette er essensen i den lokalmenighetens teologi som alle kirkelige ordningsutredninger er felles om. Og det er dette som er deres teologiske begrunnelse for prinsippet om at soknet, med en kirke der gudstjenestene foregår, er Den norske kirkes organisatoriske grunnenhet.

Det fins sprikende forståelser av det fellesskap som deltar i og formes av gudstjenesten. Blant annet rår det uenighet om forholdet mellom «åndelige», usynlige aspekt ved dette fellesskapet, og fellesskapet som en empirisk størrelse. At de som samles til gudstjeneste og kirkelige handlinger, utgjør en synlig forsamling, er imidlertid ikke diskutabelt, heller ikke at det vokser fram sosiale nettverk blant disse, grunnet i felles deltakelse i gudstjenester og andre kirkelige aktiviteter.

Teorien om sosiale figurasjoner er av allmenngyldig karakter og må også gjelde kristne nettverk, uansett om de er basert på gudstjenestelige handlinger, opplevelser av kirkebygg og kirkegård, eller på frivillig foreningsaktivitet og mer uorganisert sosial kontakt. Den lokale kirke, forstått som en sosial sammenheng folk kan kjenne former for, eller grader av, tilhørighet til, bør da tenkes som konstituert av et knippe ganske forskjellige, men likevel relaterte figurasjoner. Både hver for seg og som et slikt knippe inngår disse figurasjonene i lokalsamfunnet. På den ene side er de preget av stedets andre og «verdslige» figurasjoner. På den andre side er de med på å påvirke lokalsamfunnets sosiale omfang, dets grad av samfunnsmessighet og verdien til dets

sosiale kapital. Dette dobbeltforholdet har imidlertid ikke vært til hinder for uenighet om hvordan kristne nettverk bør forholde seg til andre samlokaliserte nettverk.

Da Putnam analyserte oppbygginga av sosial kapital i USA på 1900-tallet, la han betydelig vekt på den rolle religiøse forsamlinger, kirker og synagoger, hadde spilt. Putnam var ikke veldig konkret i beskrivelsen av dette, men et fenomen som i høy grad understøtter hans syn, er den nye menighetstypen som oppsto tidlig i hundreåret, de såkalte *community churches*. Dette var økumeniske, interkonfesjonelle (skjønt protestantiske) menigheter med en uttalt forpliktelse på sitt lokalsamfunn, og på alle beboernes velferd, uavhengig av kirketilhørighet. Det var en urolig tid med stor mobilitet og mye rotløshet, men slike menigheter oppsto i tusenvis og bidro på sted etter sted til å skape *samfunn* av nokså tilfeldig sammensatte befolkninger.

Fra omlag 1970 av noterte Putnam at den sosiale kapitalen i USA var i forvitring. Aktiviteter som folk før hadde vært sammen om, ble i stigende grad utført aleine. Hans emblematiske eksempel var, som boktittelen viser, overgangen fra tidligere tiders bowlingselskaper, bowlingklubber, til og med bowlingligaer og bowlingmesterskap, til en situasjon der stadig flere bowlet aleine. Denne utviklinga mente han var representativ, og viste til et omfattende medlems- og aktivitetsfall i frivillige organisasjoner av nær sagt enhver type. I hans terminologi: Det hadde blitt færre lokale fellesskap med svakere intern *bonding* og svakere *bridging* til andre fellesskap – og dermed et mer usikkert og vaklende grunnlag for å stå opp for hverandre.

Et tilsvarende omslag fant sted i kirke- og menighetslivet. I siste halvdel av 60-åra merket de tradisjonelle konfesjonelle kirkene en betydelig tilbakegang. Medlemstallene sank, og mange menigheter ble nedlagt eller slått sammen med andre. Skepsis til «organized religion» har alltid eksistert i USA, nå ble den forsterket av sterke anti-establishmentholdninger. Det oppsto både en privatreligiøs trend og en oppbygging av uformelle undergrunnskirker (Boyd, 1968). TV-evangelister og karismatiske gründere møtte på den annen side nedgangen med nye vekkelser og nye menighetsformer. Det ble etablert en serie megamenigheter. Til forskjell fra de gamle *community churches* hadde ikke disse bånd til noe bestemt lokalsamfunn. Folk kom herfra og derfra – eller nøt et immaterielt fellesskap i egen TV-stue. De var «kosmopolitter», for å bruke Merton og Roofs uttrykk (Lundby, 1986, s.81ff), og sto for en utpreget ikke-lokal form for religiøsitet. Når de anvendte ordet *community*, siktet de til det menighetsinterne fellesskapet, der kunne «bondingen» være sterk, mens «bridgingen» utad var desto mer fraværende. Dermed fikk de sekteriske trekk, virket polariserende, og ble ingen motvekt til den omseggripende uttynninga av den sosiale kapitalen i amerikanske lokalsamfunn.

Når det gjelder kirkelig nærvær i lokalsamfunnet, må en på hjemlig hold si at kirke og kristendom var svært svakt representert i heimstadiet, planen nøyde seg med å nevne «julestell i heimen» for 1.klasse og kirkebygg for 3. klasse. I historiefaget (fra 4.klasse av) var det litt flere referanser til kirkelige forhold, først og fremst til kristningsverket, men også der framstår kirke og kristendom som ganske marginale størrelser. I noen grad kan dette henge sammen med at man jo samtidig hadde et ganske sterkt kristendomsfag. Planen for kristendomsfaget var imidlertid dominert av (formentlig)

tidløse og universelle aspekt ved kristendommen (bibel- og katekismestoff), og hverken fagets framstilling av kirkehistorien eller det ørlille snevet som fantes av kirkekunnskap, hadde kontakt med det lokale. Summen er ganske klart at i Normalplanen av 1939 framsto kirke og kristendom som noe for seg selv, ikke minst på det lokale nivå.

Å skyve kirka ut i periferien på denne måten er et soleklart eksempel på tilslørende ideologi. En ting er at den kirkelige betydninga for selve konstitusjonen av lokalsamfunnet, med flere av dets sentrale virksomheter innen skole, helse- og sosialomsorg, ikke tematiseres. Oversett er også den lokale oppslutninga om gudstjenester og kirkelige handlinger, at «alle» ble døpt, konfirmert og viet, var til gudstjeneste på julaften og 17. mai, og hadde en sikker endestasjon på den lokale kirkegården. Når det spesielt gjelder barn og unge, var Normalplanens 30 år lange virkeperiode en blomstringstid for søndagsskolen, for den kristelige skolelagsbevegelsen, og for speiding, kristelige ungdomsklubber og ynglingeforeninger. Mindre rikt var ikke foreningslivet for voksne, med lokalavdelinger for misjon, indremisjon, Israelsmisjon, samemisjon, sjømannsmisjon, Blå Kors og Hvite bånd, og det var kirkeringer og diakoniforeninger over en lav sko. Alt dette har selvfølgelig bidratt til en omfattende kirkelig-lokal nettverksbygging på heimstaden. Den lokale kirke var i virkeligheten sentral i ethvert lokalsamfunn.

Den ideologiske spaltinga mellom heimstad og kirke som preger Normalplanen, har mange årsaker. En av dem kan ha ligget i de kristelige nettverkene og deres ideologi. Flere av disse opererte med skarpe grenser mellom dem innenfor og dem utenfor. Bedehuset og samfunnshuset på samme sted representerte hver sin verden. For vekkelseskristne var det et poeng å synliggjøre dette skillet, og å redusere kontakten med de verdslige mest mulig. Hvordan slike holdninger og slik praksis kom til å prege lokalsamfunnet som helhet, har variert sterkt, og er studert av flere (*Lundby 1986, Hegstad 1996, Aagedal 2003*). I noen tilfeller har det skapt ganske ødeleggende konflikter, mest ødeleggende kanskje i relasjonen mellom bedehuset og mer folkekirkelige kristne. Når det gjelder den virkning vekkelseskristendommen hadde for lokalsamfunnet som helhet, tør det i alminnelighet være mest fruktbart å anta at effekten av den skarpe grensedragninga mot verden snarere påvirket den indre dynamikken i lokalsamfunnet enn medførte en sprengning av det. Det fins mange vitnesbyrd om gjensidige avhengighetsforhold mellom motpolene bedehus og samfunnshus i samme lokalsamfunn.

Ser man på dagens samfunn i stort, har Normalplanens tegning av kirke og kristendom som bare marginalt delaktig i allmennkulturen, blitt en god del sannere enn den var. Håndteringa av covid-19-pandemien har vist oss hvor fjernt kirke og gudstjeneste nå står i myndighetenes og mediernes bevissthet, og en kan frykte at dette er et forvarsel om utviklinga framover. Den norske kirke har beholdt ulempene, men tapt de fleste av fordelene ved å tilhøre det store nasjonale «vi». I stedet er kirka på full fart mot en «de»-posisjon, men uten helt å ha nådd den eller opplevd den type oppmerksomhet som et eksotisk «de» fra tid til annen kan få. De steder der denne utviklinga synes å ha kommet kortest, er i lokalsamfunnene. Det er i seg selv mer enn god nok grunn til et forsterket fokus på alle aspekt ved mellomværendet mellom lokalsamfunn og lokal kirke.

Ett slikt aspekt gjelder hensiktsmessig kirkelig inndeling og organisering på lokalt nivå. Anførsene over gir ingen entydig oppskrift på hvordan disse spørsmålene bør løses, til det er lokalsamfunnet en for kompleks, foranderlig og omstridt størrelse. I tillegg er det en rekke faktorer som her er svakt belyst, som det også må tas hensyn til. Imidlertid ligger det noen føringer i tanken om den lokale kirke som et knippe sosiale figurasjoner relatert til og innfiltret i en rekke andre samlokaliserte figurasjoner. Den leder blikket mot de kirkelige steder og virksomheter som er grunnleggende. Hva er det som skaper lokalkirkelige figurasjoner, og hvor skapes de? Hvordan kan de best samvirke med lokalsamfunnets andre figurasjoner? Hvilken kirkelig inndeling, organisering og virksomhetsprofilering tjener så vel lokalmiljøets som lokalmenighetens sosiale kapital? Gitt framstillinga over, må dette være de grunnleggende spørsmålene for lokal kirkelig organisering.

2. «Prosjekt kirkelig organisering»

Som nevnt står forholdet mellom lokalsamfunnet og den lokale kirke sentralt i rapportene fra Prosjekt kirkelig organisering. Formålet «å styrke soknet» framheves i de kirkemøtevedtak som ledet fram til utredningsprosjektet, det er gjentatt i rapportene, og om mulig flagget enda sterkere i de etterfølgende presentasjonene av det ferdige utredningsarbeidet. Dette til tross, i prosjektets rapporter er det så godt som ingen spor av de sider ved lokalsamfunn og lokal kirke som er omtalt over.

Når perspektivet på lokalsamfunn og lokalkirke er så annerledes, må årsaken være å finne i bakgrunnen for prosjektet og i de føringene utrederne fikk å forholde seg til.

De viktigste beveggrunnene var av teknisk/administrativ karakter, først og fremst vedrørende arbeidsgiverlinjer, men også kirkeøkonomiske anliggender var viktige. Og den mest avgjørende føringa for utredningsarbeidet var at et allerede grovtegnet forslag til omorganisering skulle legges til grunn.

Essensen i dette forslaget var å løfte fellesrådsfunksjonene fra kommunenivået til prostinivået, for, på den ene eller andre måten, å plassere alt kirkelig arbeidsgiveransvar der. De berørte nivåene, kommune og prosti, samt deres tilhørende organer, omtales i sluttrapporten som «rent administrative». Det er de, sies det, til forskjell fra det nasjonale nivå, bispedømmet og soknet, som alle er organisert på måter som gjenspeiler sentrale trekk i kirkeforståelsen (4.1.1).

Prosjektet skulle med andre ord løse teknisk/administrative utfordringer ved å endre plassering og innretning på et rent administrativt organ, og er gjennomført med perspektiv og metodikk deretter. I delrapport 4 får man inntrykk av at utrederne allikevel har stått overfor flere valgmuligheter. I forbindelse med en gjennomgang av interkommunale regioner gjengis NIBR's oppsett over tre måter å konstituere slike regioner på, som enten funksjonelle, homogene eller perseptuelle enheter. Den definisjonen av det perseptuelle perspektivet som delrapporten gjengir, ligger nær Kjeldstadlis forståelse av lokalsamfunnet, i begge fall dreier det seg om en opplevd sosial enhet – om enn med underlag i materielle og kulturelle forhold. Uten å anføre noen begrunnelse valgte arbeidsgruppa å se bort fra dette perseptuelle perspektivet. I stedet satset man ensidig på funksjonelle bo- og arbeidsmarkedsområder, såkalte

AB-regioner (Delrapport 4, 2.3.4 og 5). Betydninga av dette valget viser seg ved at både delrapporten og sluttrapporten ender med å tilrå en tilpasning av den nåværende prosti-inndelinga til de AB-regioner som Trafikkøkonomisk institutt har beregnet seg fram til (Delrapport 4, 6 og Sluttrapport 3.3 og 12.2.1).

Den teknokratiske preferansen for *hard facts* er imidlertid ikke enerådende i rapportene. Sluttrapporten presenterer seg også som en ambisiøs generalgjennomgang av hele kirkeorganisasjonen, og den inneholder både en teologisk redegjørelse for kirkesynet (3.2) og historiske skisser av utviklinga innen både kirke og sivilsamfunn (3.1 og 3.4). Det resulterende spenningsforholdet mellom teknokratisk smalhet og teologisk/historisk bredde gjør at man uvegerlig spør etter rollefordeling og rangordning mellom de to tilnærmingmåtene.

Når det gjelder selve prostifellesrådet, synes det klart at teknokratiske hensiktsmessighetsargumenter har vært i førersetet. Det er ikke framført noe teologisk argument for å gi prostiområdet en slik nøkkelposisjonen i kirkeorganisasjonen. Prostienheten har dertil en spinkel historisk presedens, og når det gjelder sosiale figurasjoner, viser fraværet av uttrykk som «prostisamfunn» og «regionsamfunn», at det neppe er andre enn prostiansatte som vil oppleve sosial tilhørighet til et prosti, med eller uten AB-tilpasning.

I prosjektets rapporter spiller imidlertid de breiere synsmåtene, først og fremst av teologisk karakter, en rolle i arbeidet med å kvalitetssikre, finpusse og konkretisere prostifellesrådet. Teologiske resonnementer ligger eksempelvis bak de forskjellige modellene for prostifellesrådets arbeidsgiveransvar. Teologi spiller også inn i arbeidet med å gjennomgå resten av kirkeorganisasjonen med prostifellesrådet som premiss. Her er man opptatt av de konsekvensene det nye prostifellesrådet får/kan få/bør få for organiseringa på høyere og på lavere nivå. Dette gjør det aktuelt å vurdere hvorvidt teologiske hensyn setter skranker for hvilke konsekvenser som faktisk bør trekkes. For selve organiseringsspørsmålene har teologien med andre ord ingen stor rolle, og den oppgave den har, er kritisk, snarere enn konstruktivt bidragsytende.

Den lokale kirke som menighet, sokn og fellesråd

En konsekvens av utredningas bakgrunn og metodevalg er en tung preferanse for det institusjonelle, dvs. for territoriell utstrekning, formelle organ og regelverk. Hva lokalsamfunnet angår, er dette i utredningene så godt som alltid forstått som identisk med kommunen, noen ganger er det større, som når en AB-region omtales som lokal, men aldri mindre. At det fins lokalmiljø som den lokale kirke er kalt til å tjene og bygge fellesskap i, sammen med andre aktører, er nevnt i kirkesynskapitlet (3.2.1), men spiller ingen rolle i organiseringsdrøftinga. Der har den lokale kirke ikke noe lokalsamfunn av annen art og utstrekning å forholde seg til enn kommunen (nå) eller en region bestående av flere kommuner (siden).

Hvordan slår så dette institusjonsfokuset inn i prosjektets framstilling og forståelse av den lokale kirke?

I sluttrapportens redegjørelse for kirkesynet omtales den lokale kirke både som «menighet» og som «sokn». Selv om det ikke distingveres skarpt, foretrekkes «sokn»

når territoriell avgrensning er viktig, likedan når formelle organ er tema. Den høyeste bruksfrekvensen for «menighet» opptrer på den annen side der lokalt gudstjenesteliv og diakonal tjeneste står i fokus. Rapporten gjentar med tilslutning den velkjente maksimen: «Soknet er den geografiske rammen for den lokale menigheten, og omtales gjerne som kirkens grunnenhet» (4.1.1).

Også i denne utredninga hviler soknets status som *organisatorisk* grunnleggende på menighetens status som *teologisk* grunnleggende. Da er det underlig at den lokale menigheten, forstått som en symbiose av teologi og sosiale figurasjoner basert på gudstjenester, kirkelige handlinger, diakoni og frivillige aktiviteter, forsvinner fra synsfeltet straks den har tjent som begrunnelse for soknet som institusjonell ramme. Det innebærer generelt at det menighetsmessige aspekt ved soknet blir svakt belyst, herunder alt som har med sosiale figurasjoner å gjøre. Dermed fører det også til at alle de menighetene som ikke er institusjonalisert som egne sokn, går fullstendig upåaktet hen.

En indirekte indikasjon på hvor utbredt denne menighetstypen er, ligger i at antall kirkebygninger under Den norske kirke langt overgår antall sokn. Noen av disse kirkene er ikke lenger i bruk annet enn sporadisk, og har ingen tilhørende menighet. På den annen side feires det regelmessige gudstjenester i lokaler som ikke er kirkebygninger. Hvor mange menigheter det er som ikke også er selvstendige sokn, beror på hvilken gudstjenestefrekvens og hvilket aktivitetsnivå en mener skal til for å være menighet, men noen hundre er det, kanskje så mye som 500. Når det snakkes prinsipielt, er de altså teologisk grunnleggende, de er utvilsomt lokale sosiale nettverk, og de bidrar til å bygge de lokalsamfunn de befinner seg i. I vår ennå gjeldende kirkeordning har de like fullt vært uten egne lovfestede organ, ikke en gang som en frivillig ordning a la bestemmelsen om frivillige prostiråd, de er ikke sikret representasjon i sitt storsokns menighetsråd, ja, fordi de ikke også er egne sokn, er de ikke engang nevnt i kirkeordninga.

Her ligger det utfordringer som en reell generalgjennomgang av Den norske kirkes organisering selvfølgelig burde ha adressert. *Prosjekt kirkelig organisering*, med dets institusjonelle fokus, overser dem fullstendig.

I prosjektet er det altså soknet, ikke den menighet soknet er ramme omkring, som får oppmerksomhet når forholdet mellom den lokale kirke og lokalsamfunnet drøftes. Dette forholdet sees konsekvent som et forhold mellom institusjoner. At sokneinstitusjonen både har og foreslås å ha to organ, menighetsråd og fellesråd, gir imidlertid «den lokale kirke» også en annen og større referansemulighet enn soknet. I sluttrapporten er det således en merkbar glidning oppover, fra å la «den lokale kirke» referere til soknet til stadig oftere å la «den lokale kirke» være ensbetydende med kirka i fellesrådsområdet.

Summen er at det i prosjektets utredningslogikk er fellesrådet, ikke soknet, som er den grunnleggende organisatoriske enheten, den enhet som andre enheter, på høyere eller lavere nivå, skal tilpasses – om en ser behov for det. Man konkluderer riktignok med at overgangen til prostifellesråd ikke vil medføre behov for særlige endringer på soknenivået, menighetsrådet skal kunne organiseres og velges som før og ha samme

relasjon til prostifellesrådet som det har hatt til fellesrådet (5.4.1). Dette er allikevel ikke noe motargument mot diagnosen om at utredningslogisk er det fellesrådet, ikke soknet, som har status som organisatorisk grunnleggende.

Når det gjelder oppgavene for soknets to organer, kunne en ha tenkt seg en modell med ansvars- og arbeidsfordeling, f.eks. basert på utredningas egen markering av forskjellen mellom det administrative fellesrådsnivået og et soknenivå oppebåret av teologiske anliggender. Imidlertid viser det seg at prostifellesrådet har endret karakter underveis. Det skal ha samme «åndelige» formålsparagraf som menighetsrådet (5.2.1), og det framstår ikke lenger som reint administrativt, noe som også helt eksplisitt slås fast i Kirkerådets informasjonsfilm om prosjektet. Dermed ligger det nær å tenke at prostifellesrådets utredningsmessige overtak faktisk reflekterer et ordningsmessig hierarki mellom organene, ikke bare økonomisk og i arbeidsgiverfunksjonen, men også hva kirkeorganisasjonens primære formål angår. Det mangler lite på at det lokale soknets menighetsråd framstår som bestyrelse for en av prostifellesrådets utkantfilialer.

Den prosedurale, om ikke også substansielle, hierarkiseringa forklarer hvorfor sluttrapportens perspektiv på soknet blir et utpreget ovenfraperspektiv, vel også hvorfor dens beskrivelse av den lokale kirke på viktige punkt stanser ved fellesrådet som institusjon og aldri når fram til soknet og det som måtte være inni det av menighetsliv og sosialitet, eller til menighetens innvevdhet i lokalsamfunnet forøvrig.

Lokal finansiering og sosial kapital

Et av de områdene der utredningenes framstilling av den lokale kirke overser soknet, gjelder økonomi og økonomirelaterte spørsmål, tema som tas grundigst opp i delrapporten fra arbeidsgruppe 4 og i den vedlagte konsekvensanalysen fra PWC.

Økonomien fortjener oppmerksomhet i sin egen rett, men et mer grunnplansnært blick på soknets økonomi leder også til en annen forståelse av den lokale kirke og dens forhold til lokalsamfunnet enn den vi finner i *Prosjekt kirkelig organisering*.

Arbeidsgruppe 4 presenterer de offentlige bevilgningene til Den norske kirke som en kakegraf, mens en søylegraf illustrerer hvordan fellesrådene finansieres. I tillegg til tilskudd fra stat og kommune kommer her en søyle for andre inntekter, vesentlig knyttet til kirkegårdsdrift, og til sist en bagatellmessig søyle for gaver og ofringer, - som om fellesrådene mottok ofringer (Delrapport 4, 2.1.1.3). Ut over det som i grafer og tekst sies om fellesrådets økonomi, sies det ingenting om den lokale kirkeøkonomien, og man får derfor inntrykk av at med dette er også soknets økonomi presentert.

Generelt kan soknets økonomi framstilles under mange synsvinkler som hver for seg er sanne og relevante. Når fokus er den lokale kirke, må en av de mest interessante synsvinklene bestå i å undersøke de midlene et menighetsråd har til rådighet når det skal prioritere oppgaver i soknet. Inntekter fra kirkegårdsdrift er da irrelevante, og midlene fra stat og kommune er i det alt vesentlige bundet til stillinger og andre faste utgifter. Bare en liten rest overføres fra fellesrådet og stilles til menighetsrådets frie disposisjon. Det sies ikke ofte, men alle vet det: Det er ikke mulig å drive en menighet for denne resten. Det som i virkeligheten gir menighetsrådet økonomisk handlingsrom, er de egengenererte inntektene, så som ofringer og givertjenester. Disse så ubetydelige

ut i delrapportens fellesrådsgraf. På soknenivå er de imidlertid avgjørende, og det fins knapt noe sokn i Den norske kirke der summen av slike midler ikke er høyere enn summen av frie midler fra stat og kommune. I mitt sokn er summen av ofringer og givertjeneste fire ganger så stor som den frie delen av offentlige tilskudd, og jeg antar dette er typisk for soknene i Oslo kirkelige fellesråd.

Et fullstendig bilde av den lokale økonomien i soknene må forøvrig også inkludere eiendommer og fonds, samt inntektene fra disse og fra selvstendige stiftelser. Det er en gåte at det ikke for lenge siden er opparbeidet en oversikt over denne delen av kirkeøkonomien. Vi vet den er ekstremt ujevnt fordelt på soknene, men ut over dette er vi prisgitt usikre estimater. Siden slike har en forkjærlighet for runde tall, forutsetter jeg at soknene i Den norske kirke årlig tilgodesees med avkastninga av en samlet kapital på 10 milliarder kroner, noe i form av egne aktiva, noe plassert i stiftelser, mindre enn dette ville overraske. Med en gjennomsnittlig avkastning på 3% skulle det innebære en inntekt på 300 millioner i året, eller, dersom midlene hadde vært jevnt fordelt, ca. en kvart million til hvert sokn.

Dette ville ikke på noen måte redde kirkeøkonomien, men det er heller ingen bagatell. I hvert fall er det klart mer enn det en stor Oslomenighet mottar av frie midler fra fellesrådet, men hverken eiendommene, stiftelsene eller inntektene fra dem er drøftet i prosjektets utredninger.

Det er heller ikke de stillingene som de egengenererte midlene finansierer. Noen av disse er fulle, andre deltid. De har menighetsrådet, ikke fellesrådet, som mer eller mindre kompetent arbeidsgiver. I følge SSB dreide det seg i 2020 om 177 stillinger, men mye tyder på at dette er for lavt. Siden organiseringsprosjektets motor var etablering av en enhetlig arbeidsgiverlinje, er det påfallende at de utfordringer som følger av disse stillingene, ikke drøftes, til tross for at eksistensen av dem som snarest er nevnt. Utredningenes neglisjering av denne tredje arbeidsgiverlinja, medfører at vi heller ikke med den foreslåtte nyordninga vil ha *en* arbeidsgiverlinje i kirka, og eksemplifiserer igjen hvordan prosjektets forståelse av den lokale kirke skygger for soknet.

De egengenererte inntektene i soknet kan ved første øyekast se svært forskjellige ut, men i bunn og grunn dreier alle seg om gaver og arv, noe gitt sist søndag, noe for lenge siden, og så investert i sykehjem og barnehager eller plassert i stiftelser, for siden å ha gjennomgått en til dels voldsom verdistigning.

Mens menighetskjernen dominerer blant de faste givne, er bildet mer sammensatt for ofringer og gaver av typen menighetsbladkontingent. Testamentariske gaver kommer herfra og derfra, og en innsamling for å reparere det kirkespiret som fellesrådet ikke hadde råd til, kan forvente gaver fra «alle», slik det var den gangen da formålet var å bygge menighetens gamlehjem. Med litt ujevn giverglede i forskjellige grupperinger stammer de egengenererte inntektene kort og godt fra lokalsamfunnet som helhet. De forstås best som manifestasjoner av en sosial kapital som den lokale menigheten har bidratt til å skape. Soknet *qua* formell institusjon har begrenset betydning for dette, menigheter som ikke er sokn, har jo også ofringer og blir tilgodesett med testamentariske gaver. Soknets menighetsråd kan videre ha vært en god eller dårlig

forvalter, men den avgjørende forutsetninga for de egengenererte inntektene ligger i kvaliteten på menighetens nærvær i lokalsamfunnets samlede vev av figurasjoner.

Flere steder i utredningene kommer en økonomisk bekymring til uttrykk. Dels er bevilgningene allerede for små, dels fryktes det at de vil krympe ytterligere. En særlig bekymring knytter seg til nivået på kommunebevilgningene hvis fellestrådet erstattes av et prostifellesråd, det er jo, av erfaring, ikke slik at lovfesting av hva kommunene skal finansiere, garanterer nivået. I PWC's konsekvensanalyse vurderes den foreslåtte endringa å ha en negativ effekt på kommunebevilgningene. Den er imidlertid ikke tallfestet og kan derfor ikke måles mot den besparelsen man venter når omstillingskostnadene en gang er falt bort.

I sum er det slående hvor defensivt utredningene forholder seg til kirkas finansiering. Strategien er besparelse gjennom strukturrasjonalisering. Men hvis vi kan vente en jevn nedgang i offentlige bevilgninger, må spørsmålet om nye inntekter være presserende. Å utarbeide offensive strategier for å bedre kirkeøkonomien ligger utenfor prosjektets mandat. Man kunne imidlertid ha drøftet hvordan de forskjellige organene i kirka burde rigges for å forberede en situasjon med nye inntekter og sikre en god og solidarisk forvaltning av dem. Men først og fremst burde *Prosjekt kirkelig organisering* ha vist en helt annen interesse for det sted i kirka der det allerede genereres andre inntekter enn de offentlige tilskuddene – samtidig som det skapes støtte i lokalsamfunnet for kommunale bevilgninger.

Ut fra prosjektets tegning av prostifellesrådet som det «nav» alt annet i kirkeorganisasjonen skal dreie seg om, kan dette lokale kirkelige grunnplanet kanskje virke perifert. Men det er med dette som med sykkelhjulet, det er i periferien den verdifulle bakkekontakten ligger.

3. Sammenfattende konklusjon

Med unntak for prinsipielle og historiske avsnitt spiller *menigheten* ingen rolle i rapportene fra *Prosjekt kirkelig organisering*. Det gjør heller ikke *lokalsamfunnet*, om man med det sikter til stedsbaserte sosiale nettverk. I stedet preges rapportene, både når det gjelder kirke og sivilsamfunn, av et ensidig fokus på institusjoner og institusjonsrelaterte spørsmål. På begge hold er det videre en påtakelig tendens til å la adjektivet «lokal» gjelde stadig større enheter. Denne «oppdrifta» er vesentlig drevet fram av endringer i arbeids- og bostedsforhold, og styrker rapportenes tendens til å overse både det kirkelige og det samfunnsmessige grunnplanet.

Litteratur og kilder

- Askeland, H. (2012). Menigheten som organisasjon og trossamfunn. Organisasjonsteoretiske grunnperspektiver og forståelsen av menighet i endring. I E. Birkeland, H. Hegstad & T. S. Lannem (Red.), *Menighetsutvikling i folkekirken. Erfaringer og muligheter* (s. 115–136). Oslo: Prismet bok, nr. 5, IKO-forlaget.
- Aure, M., Berg, N. G., Cruickshank, J. & Dale, B. (Red.). (2015). *Sted – nye teorier i en norsk kontekst*. ResearchGate, opplaget 20. september 2018.
- Boyd, M. (Red.). (1969). *The Underground Church*. London: Penguin.

Lokale menigheter i lokale samfunn

- Den norske kirke, Kirke/stat-utvalget. (2000). *Forankring og forandring. Den norske kirke i det norske samfunn*. Oslo: Kirkerådet.
- Det frivillige kirkeråd. (1969). *Reform av Den norske kirke. Innstilling fra Det frivillige kirkeråds reformkommisjon av 1965*. Stavanger: Nomi.
- Det frivillige kirkeråd (1973). *Den norske kirke og staten. Innstilling fra Det frivillige kirkeråds utredningskommisjon av 1969*. Oslo: Nomi.
- Hansen, T & Thorsnæs, G. (2019, 20.mars). Kommuneinndelingen i Norge. I *Store norske leksikon*. Hentet fra https://snl.no/kommuneinndelingen_i_Norge.
- Hegstad, H. (1996). *Folkekirke og trosfelleskap*. Trondheim: Tapir.
- Hundstad, D. (2018). Barfothistorikere og akademikere. Profesjonalisering og strid i lokalhistorien. I O. Alsvik, H. P. Hosar & M. Wiig (Red.), *I dørtrekken fra Europa. Festskrift til Knut Sprauten i anledning 70-årsdagen 22. juni 2018*. Oslo: Nota Bene, Nasjonalbiblioteket.
- Høydal, R. (1995). *Periferiens nasjonsbyggjarar. Vestlandsleraren og Volda lærarskule 1895–1920*. Oslo: KULT's skriftserie nr. 39.
- Jordhus-Lier, D. & Stokke, K. (Red.). (2017). *Samfunnsgeografi. En innføring*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Kirke- og undervisningsdepartementet (KUD). (1939). *Normalplan for byfolkeskolen*. Oslo: Aschehoug.
- Kjeldstadli, K. (1995). Hvem er vi. Om stedsidentitet. I K. Kjeldstadli & J. E. Myhre, *Oslo, spenningsenes by*. Oslo: Pax Forlag.
- Kjeldstadli, K. (2017). Finnes lokalsamfunn? *Heimen* 54(4), 342–351. https://www.idunn.no/heimen/2017/04/finnes_lokalsamfunn
- Kjølørød, L. (2014, 4. mars). Lokalsamfunn. I *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/lokalsamfunn>.
- Lundby, K. (1986). *Troskollektivet: en sosiologisk studie av prosesser i folkekirkens oppløsning i Norge*, Rapport nr 81, Institutt for pressforskning, Oslo: Universitetet i Oslo.
- NOU 1989: 7 (1989) *Den lokale kirkes ordning*. Oslo: Kirke- og undervisningsdepartementet.
- Putnam, R. (2000). *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Ramsøy, N. R. (Red.). (1968). *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal.
- Slagstad, R. (1998). *De nasjonale strategier*. Oslo: Pax Forlag.
- Repstad, P. (Red.). (1977). *Det religiøse Norge: religionssociologiske artikler*. Oslo: Gyldendal.
- Slottemo, H. G. (2012, 19. oktober). En annen historie? Noen tanker om lokalhistorias utfordringer og muligheter. *Historieblogg*. Hentet fra <https://www.historieblogg.no/?p=754>.
- Slottemo, H. G. (2019, 29. januar, sist endret 9. mars 2020). Sted og lokalhistorie – folkebevegelse og fagfelt. *I Norgeshistorie – Fra steinalderen til i dag. Fortalt av fagfolk*. Hentet fra <https://www.norgeshistorie.no/studere-fortid/historie/2039-Sted-og-lokalhistorie%E2%80%93folkebevegelse-og-fagfelt.html>.
- SSB. *Fakta om utdanning 2021*. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/fakta-om-utdanning-2021>.
- Aagedal, O. (2003). *Bedehusfolket: ein studie av bedehuskultur i tre bygder på 1980- og 1990-talet*. Trondheim: Tapir.

Hjemmesider

Landslaget for lokalhistorie. https://lokalhistoriewiki.no/wiki/Landslaget_for_lokalhistorie

Norsk Lokalhistorisk Institutt (NLI). <https://www.nb.no/forskning/lokalhistorie/>

Vellenes fellesorganisasjon. <https://www.velnett.no/>

Prosjekt kirkelig organisering (2020)

Samhandling i en selvstendig folkekirke. Sluttrapport fra Prosjekt kirkelig organisering.

Arbeidsgiverorganisering. Delrapport fra arbeidsgruppe 1, vedlegg 1.

Kirkelig demokrati og valgordninger. Delrapport fra arbeidsgruppe 3, vedlegg 3.

Kirke og kommune. Delrapport fra arbeidsgruppe 4, vedlegg 4.

Konsekvensanalyse av modeller for kirkelig organisering, vedlegg 7.

Prostimodellens bakgrunn og begrunnelser

Tidsskrift for praktisk teologi
Nordic Journal of Practical Theology
Årgang 38. Nr. 2/2021
[s. 21-38]
<https://doi.org/10.48626/tpt.v38i2.5446>



Inge Westly, universitetslektor i praktisk teologi, MF
inge.westly@mf.no

Abstract

The article is exploring the background and argumentation for a proposal raised by national bodies within The Church of Norway, recommending that the deaneries be the new “hub” for central tasks and responsibilities in the local church: E.g., responsibility for employment, administrative affairs and strategic governance. Leaning on methods developed by Asdal and Reinertsen for analysing public reports and documents, the article surveys the chain of documents promoting such models since the first presentation in 2005. The main arguments rest on the endeavour to establish an organizational unit combining sufficient robustness and competence, closeness to the local parish, and simplification of structures causing resources to be freed up. However, the model seems to carry hidden premises that weaken important aims as, e.g., strategic leadership, involvement and collaboration in the parishes.

Nøkkelord: Kirkelig organisering, kirkeordning, prosti, prostimodell, arbeidsgiveransvar, virksomhetsansvar, sokn, menighetsråd.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Hva er rett nivå for plassering av et samlet arbeidsgiveransvar for lokalt ansatte innenfor en ny organisering av Den norske kirke? Spørsmålet har vært debattert gjennom årtier. Diskusjonen har stått mellom løsninger på fellesråds-, prosti- eller bispedømmenivå. I et utredningsmandat fra 2019 besluttet Kirkerådet å få fremlagt mulige løsninger til et nytt, felles kirkelig organ på prostinivå. Ut fra dette leverte *Prosjekt kirkelig organisering 2019–2021* modeller hvor et prostifellesråd løftes frem som et nytt «nav» i kirken

«som samler trådene fra kirkens organer og myndighetspersoner lokalt, regionalt og nasjonalt» (*Samhandling*, 2021, s. 4). Hva var veien frem til dette forslaget?

Motivasjonen for å studere prostimodellens¹ bakgrunn er å få bedre kunnskap om begrunnelser og argumentasjonsform gjennom de ulike fasene modellen har vært drøftet. Jeg vil se om det har vært noen utvikling underveis, og særlig undersøke hvordan hensynet til det lokale soknet² blir fanget opp. Det er forsket på organisasjons- og ledelsesforståelse i flere av de aktuelle dokumentene (*Nylenna*, 2016), men ikke gjort noen analyser av prostimodellen som sådan.

1.2 Problemstilling, materiale og metode

Artikkelens sentrale spørsmål er dermed: Hvilke problemstillinger, hensyn, argumenter og mål er vektlagt i de ulike fasene modellen har vært drøftet? Finner vi noen utvikling i argumenter og argumentasjonsform gjennom kjeden av dokumenter som behandler saken? Hvilke premisser kommer implisitt eller eksplisitt til uttrykk? Og, er det åpenbare hensyn som implisitt får sekundær betydning? Jeg vil i denne sammenheng særlig se på hensynet til virksomheten i det lokale soknet som gjerne betones både i kirkeordningsdokumenter og innenfor en luthersk kirkeforståelse.

Arbeidsformen er en kronologisk dokumentanalyse av utredninger og sakspapirer som løfter frem prostiet som nivå for et samlet arbeidsgiveransvar i kirken. I tråd med metodeverktøyene for dokumentanalyse hos *Asdal & Reinertsen* (2020), kjennetegnes dokumentene ved at de står i en dokumentkjede hvor enkeltelementene bygger på og viser til hverandre. Dokumentsaken gjelder valg av fremtidig organisering av kirken med utgangspunkt i skillet mellom stat og kirke, og ønsket om å oppnå et samlet arbeidsgiveransvar. Vår problemstilling dreier seg spesifikt om prostimodellens rolle i denne sammenheng.

Analysen vil i første omgang være induktiv og kvalitativ for å komme på sporet av argumentasjoner, utviklingstrekk og mulige prioriteringer og interessekonflikter som finnes i dokumentkjeden. En dokumentanalyse vil gjerne spørre etter mer enn tekstenes innhold, den kan også se etter hva tekster vil utrette og hvilke interesser de er et verktøy for (*Asdal & Reinertsen*, 2020, s. 47–60). Jeg vil avstå fra å analysere bakenforliggende interesser som kan knyttes til posisjoner blant kirkelige organisasjoner og aktører. I stedet vil jeg undersøke interesser som identifiseres direkte i tekstene, nærmere bestemt i hvilken grad og på hvilken måte prostimodellen argumentativt fremholdes som en foretrukket løsning.

Med utgangspunkt i *Asdal & Reinertsens* sonndring mellom dokumenter forstått som *kunnskapsverktøy* eller som *performative* verktøy vil jeg her undersøke argumentasjonsformen i dokumentene. Er deres primære interesse å *opplyse* saken eller å skape endring i den? De første verktøyene har sin primære interesse i å opplyse

1 Som kirkerådets nylig fremlagte utredning viser (Kirkerådet, 2021), finnes det flere typer av organisering som alle kan betegnes som prostimodeller. Når denne artikkelen bruker betegnelsen «prostimodell» i entalls form, siktes det til en organisering der arbeidsgiveransvar og ansvar for oppgaveutførelse som hovedprinsipp legges til en eller annen form for prosti- eller prostifellesrådsnivå.

2 Uttrykket «det lokale soknet» brukes for å tydeliggjøre at jeg sikter til virksomheten og ledelsesfunksjonene som ligger under menighetsrådets og ikke mellomnivåets organer.

en sak (idem s. 53f). De kan ses i sammenheng med idealer om inklusjon av ulike synspunkter, om kvalitativ begrunnelse og transparens, og om gjensidig respekt. Dette er tre kriterier som kjennetegner en demokratisk deliberasjon (*Jakobsen*, 2020). De performative dokumentverktøyene kjennetegnes ved at dokumentet «utretter noe, får noe til å skje, og griper inn i den virkeligheten det beskriver» (*Asdal & Reinertsen*, 2020, s. 56). I begge sammenhenger vil det være relevant å undersøke tekstene retorisk, og se hvordan de eventuelt ved hjelp av logos-, etos- eller patos-argumentasjon tydeliggjør eller forhandler interesser (*Jakobsen*, 2020).

Tekstene i vår dokumentkjede kjennetegnes ved å ha Den norske kirke som dokumentsted, nærmere bestemt styrende organ representert ved Kirkemøtet, Kirkerådet, Kirkedepartementet, eventuelt Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA). Dokumentene som peker seg ut, er de som drøfter eller tar særlig til orde for en prostimodell:

- Rapport fra prosjekt *Kirkelig reformarbeid* fra 2005 og påfølgende saksbehandling i Kirkemøtet i 2005
- Fremtidig organisering av arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke (heretter kalt *FOA*) fra 2008.
- «Kjent inventar i nytt hus» (heretter kalt *Bakkevig III*) fra 2011.
- Samhandling i en selvstendig folkekirke – hovedutvalgets sluttrapport fra 2021 (heretter kalt *Samhandling*).

Disse vil drøftes relatert til to epoker, fram til *Bakkevig III* i 2011 (pkt. 3), og fram til *Samhandling* (pkt. 5). I punkt 4 omtales dels dokumenter utenom dokumentkjeden som anses som en interessant del av konteksten, og dels dokumenter i kjeden som er aktuelle for dokumentsaken (fremtidige kirkeordninger) og som ikke argumenterer spesifikt for prostimodellen. Disse drøftes ikke på lik linje med de primære dokumentene nevnt ovenfor, men nevnes fordi de anses å ha hatt innflytelse på prosess og argumentasjon i kjeden.

Gjennom fortløpende og avsluttende drøftingsavsnitt vil jeg ta opp innholdsmessige, retoriske og metodiske problemstillinger som trer frem under lesningen, og i siste drøfting også belyse tematikken ut fra nyere ekklesiologiske perspektiver.

Min posisjon som leser er at jeg i utgangspunktet har stilt meg kritisk til valg av prostimodellen og har uttalt meg i ulike sammenhenger om dette. I 2011 var jeg ansatt i Presteforeningen og var sekretær for komiteutredningen *Ledelse i folkekirken* som anbefalte utredning av andre alternativer enn en prostimodell.

2. Forhistorien

2.1 Strukturelle endringer

Det finnes lange linjer bak de nåværende organisasjonsprosessene i kirken. *Bakkevig III* og *Samhandling* viser til reformbevegelsen med røtter tilbake til 1800-tallet, fremveksten av demokratiske strukturer i kirken, utfordringen med de to arbeidsgiverlinjene, høyere krav til personalledelse, administrasjon og økonomiforvaltning i samfunn og kirke, endret relasjon mellom stat og kirke, og Kirkemøtets kompetanse til å fastsette egne ordninger, for å nevne noe.

Prostimodellens bakgrunn og begrunnelser

Når nettopp mellomnivået og prostiet ble påtenkt som nivå for et samlet arbeidsgiveransvar, var det dels etter at fellesrådene fikk en styrket rolle gjennom Kirkeloven i 1997 og ikke minst etter prostereformen fra 2004. Forsøk med samordning av arbeidsgiveransvaret for prester og fellesrådsansatte ble initiert i Asker prosti og «Byåsen nye prosti» samme år (jf. FOA, 2008, s. 28–31).

2.2 Saksdokumenter

Føringer for utvikling av prostimodellen finner vi allerede i innstillingen fra Kirkerådets kirke/stat-utvalg, *Samme kirke – ny ordning* fra 2002. Ut fra et premiss om enhetlig finansiering gjennom en ny medlemsavgift foreslås det at «Dei valde organa sitt arbeidsgjevaransvar for dei tilsette i kyrkja kan og bør samordnast. Dei same råda som har ansvar for økonomi og arbeidsvilkår for andre tilsette lokalt, bør få det også for presteskapaet.» (s. 123, jf. s. 140). Og videre, at organet må ha «ressurser og kompetanse til å fylle desse oppgåvene på ein profesjonell måte» (s. 140, jf. s. 20).

Utredningen drøfter bispedømmeråds-, sokne- og fellesråds-nivå for plassering av arbeidsgiveransvaret, og nevner også muligheten for et forstørret fellesrådsnivå med «ei ny grunngeving, med andre oppgåver, og eventuelt med ei inndeling av fellesrådsområde med ei anna utstrekning enn kommunen» (s. 125). På bakgrunn av utredningen, også kalt *Bakkevig I*, vedtok Kirkemøtet og Kirkerådet å opprette en partssammensatt styringsgruppe for «Kirkelige reformarbeid» hvor særlig KA og biskopene er representert. Parallelt arbeider Kultur- og kirkedepartementet med en stortingsmelding om økonomien i Den norske kirke. Med dette ledes vi til de første to dokumentene som eksplisitt introduserer prostiet som den foretrukne forvaltningsenhet i den lokale kirken.

3. Prostimodellen frem til 2011

3.1 «Om økonomien i Den norske kirke» (St. meld. nr. 41 / 2004–2005).

I 2005 legger Kirkedepartementet frem en stortingsmelding om kirkens fremtidige økonomi. Med henvisning til forsøksprosjekter i regi av KA og Kirkerådet, argumenterer departementet for at videre «forsøks og utviklingsarbeid ... bør favorisere organisasjons- eller forvaltningsordninger som gir større forvaltningsenheter». I denne sammenheng fremheves prostienheten som ny mulig enhet som kan gi en mer «kostnadseffektiv kirkeforvaltning» (pkt. 3.6, s. 31, jf. s. 41). Slutningen er utformet i dialog med den kirkelige styringsgruppen. I departementets tapning er det den økonomiske rasjonaliteten som fremfor alt utgjør kontekst og begrunnelse for valg av prostiløsningen.

3.2 Kirkelig reformarbeid, 2005

Mandatet til *Styringsgruppen for kirkelige reformer* var å «finne frem til tjenlige organer/enheter i kirken og en hensiktsmessig ansvars- og oppgavefordeling mellom organene». Dernest å «finne modeller for en bedre organisering og samordning av arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke». På 22 sider drøfter rapporten ulike sider ved

kirke- og embetsforståelsen og legger særlig vekt på forståelsen av det lokale soknet. Man drøfter forholdet mellom den gudstjenestefeirende menighet og det juridiske soknet, hva som skaper kirketilhørighet og hva som ut fra dette er tjenlige arbeidsenheter. Blant annet fremheves kirkebygget som «den klart viktigste identitetsskaperen» i soknet (s. 6).

Rapporten fremhever som overordnet prinsipp at «oppgavene skal utføres på lavest mulig nivå i Den norske kirke», og viser i denne sammenheng særlig til menighetsrådets oppgaver med gudstjenester og kirkelige handlinger, undervisning, kirkemusikk og diakoni, samt det strategiske ansvaret for arbeidet i soknet som også omfatter disponeringen av personalet (s. 17. Se også s. 3 og 7).

Et vesentlig bidrag i rapporten gjelder «mellomenhetene». Målet er å legge et «samordnet arbeidsgiveransvar nærmere soknet enn bispedømmerådet» og etablere en «ny felles administrativ enhet.» (s. 12). Et premiss i argumentasjonen er at arbeidsmiljølovens sammenheng mellom det som betegnes som «arbeidsgiveransvar» og «virksomhetsansvar» (s. 5). Dermed må enheten være «en tilstrekkelig kompetent og ressurssterk enhet som kan tillegges det meste av det formelle forvaltningsmessige ansvaret» (s. 12). Mens det strategiske ansvaret skal ligge i soknet, skal det *formelle arbeidsgiveransvaret* legges til mellomnivået i kirken, noe som i rapporten konkretiseres med prostiet (s. 17).

Ikke alle avveininger kunne skrives grundig ut i et såpass kort dokument, men premissene synes likevel å være klare. Soknets strategiske rolle skal ivaretas samtidig som man ser utfordringene i balansen mellom «grunnenhetens (soknets) opplevelse av ansvar og kompetanse i forhold til sine oppgaver og mellomenhetens nærhet og kontakt med menighet og ansatte.» (s. 12). Bispedømmerådet som organ er i prinsippet overflødiggjort og foreslås nedlagt. Samtidig dreies biskopenes funksjoner i retning av «åndelig tilsyn og kirkelige helhetsfunksjoner» (s. 19). Prostimodellen har ikke entydig støtte i styringsgruppen, men anbefales likevel som et utgangspunkt for videre utredning. Meningsforskjeller, fordeler og ulemper tydeliggjøres. Selv om dokumentet gir sine anbefalinger, kan det begrunne og legitimere ulike konklusjoner og fremstår som et deliberativt kunnskapsverkøy (jf. pkt. 1.2).

3.3 Kirkemøtet i 2005, Sak KM 8/05

Styringsgruppens anbefalinger ble langt på vei adoptert av det påfølgende kirkemøtet, riktignok med forbehold om at saken var «av foreløpig karakter» og at det ikke var grunnlag for konkluderende vedtak i dette Kirkemøtet (KM 8/05, s. 2).

Merknadene fra kirkemøtekomiteén videreutvikler resonnementet om at *arbeidsgiveransvaret* må være forbundet med *virksomhetsansvaret*, som omfatter «de valgte organenes ansvar for målstyring/strategi» (s. 4). Komiteen fremhever også en rekke problemstillinger som trenger ytterligere avklaringer, som: utformingen av den ordinerte tjeneste (s. 2f) og det kirkelige tilsyn (s. 3). Ikke minst understrekes betydningen av en pastoral ledelse som «må utøves lokalt», og av det lokale soknet og kirkebygget som sentrale identitetsskapende faktorer (s. 2–4). Premissene følges opp i Kirkemøtets vedtak som «legger til grunn at kirkens oppdrag og oppgaver skal ivaretas

på lavest mulig tjenlig nivå, og at den kirkelige organisering på øvrige nivåer må bidra til dette.»

For øvrig følger kirkemøtevedtakene premissene som er lagt fra *Kirkelige reformer* om at en fremtidig kirkeordning «bør har tre forvaltningsnivåer med demokratiske organer» (KM 8/05 s. 10, vedtakspunkt 4). Dette koples mot en henstilling til Kirkerådet om å arbeide med løsninger på mellomnivået «som balanserer den lokale tilhørighet med mulighet for strategisk samordning og forvaltningsmessig kompetanse». Møtet slår fast «at det skal være et felles arbeidsgiveransvar i en framtidig kirkeordning», og ber om flere forsøk med dette i en «ny mellommenighet på et justert prostinivå» (vedtakspunkt 5). Trolig gjenspeiles en flerstemmighet i Kirkemøtet når den påfølgende setningen tilføyer: «Det bør også legges til rette for slike forsøk på sokne- og bispedømmenivå».

3.4 Framtidig organisering av arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke (FOA), KA 2008

I forlengelse av Gjønnnesutvalgets utredning om Staten og Den norske kirke i 2006, tok KA initiativ til en partssammensatt prosess for utredning av modeller for fremtidig organisering. Representanter for alle arbeidstakerorganisasjoner, etter hvert også for Bispemøtet og stiftsdirektørene, ble invitert til å bidra. Utredningen er åpen på at arbeidsformen ble krevende. PF trakk seg da de oppfattet at dokumentet ville bli et «enighetsdokument med noen spredte dissenser» og ikke en «utredning hvor man kan gjenkjenne to gjennomgående og ulike helhetssyn» (FOA, 2008, s. 6, note 1).

Utgangspunktet var målsettingen fra Kirkemøtevedtaket i 2005 om å samordne arbeidsgiveransvaret og å finne et egnet nivå for dette. Den arbeidsrettslige innfallsvinkelen preget dokumentet. I tråd med KM 8/05 vektlegges at virksomhetsansvar og arbeidsgiveransvar bør være nært forbundet, et premiss som nå utdypes gjennom et lengre avsnitt (s. 39–49).

Utredningen munnet ut i en grundig vurdering av modeller definert med utgangspunkt i nåværende fellesrådsnivå, et justert og potensielt interkommunalt nivå, prostinivået og bispedømmenivået. De måles etter en rekke parametere, som relasjonen til kommunene, finansieringsordninger, virkninger for arbeidsmiljø, m.m.

Fordelene ved prostimodellen var at den gav enheter som var store og kompetente nok til å håndtere arbeidsgiveransvar, også i krevende saker. Den ville kreve mindre omstilling for flere av tjenestegruppene, og gi rom for faglig spesialisering og kompetanseutvikling. Blant ulempene var at den ville bryte den nære koplingen mellom kirke og kommune, svekke finansieringen, skape større avstand til det lokale menighetslivet og forsterke spenningene mellom menighetsrådets virksomhetsansvar og arbeidsgiverorganets arbeidsgiveransvar (s. 100–106)

Drøftingen av prostimodellen fremstår som transparent og nyansert. I den samlede vurderingen var det kun tre av elleve som støttet løsningen. De øvrige pekte enten mot en fellesrådsløsning eller mot bispedømmet (s. 14f). Dokumentets anbefalinger henter legitimitet fra klarheten i argumentasjonen, men også gjennom posisjonen i flertalls- og mindretallsuttalelser som må ses i sammenheng med gruppens partssammensetning (jf. *Nylenna*, 2016, s. 47).

3.5 Kjent inventar i nytt hus (*Bakkevig III*)

Utredningsgruppen ble oppnevnt ved et notat fra Kirkerådets direktør 18. desember 2009 og la frem sin endelige utredning i august 2011 i forlengelse av Stortingets kirkeforlik fra 2008. Mandatet var å utarbeide et «helhetlig forslag til en ny kirkeordning» inklusive forslag til konkret regeltekst, og «bidra til å identifisere behov for ytterligere utredninger samt legge grunnen for åpne prosesser og høringer etter hvert» (*Hefte 1*, s. 18). Arbeidet munnet ut i et omfattende arbeid på fire hefter på i alt 630 sider. De tydeligste premissene finnes i *Hefte 1 og 2*.

Utredningen innarbeider en rekke ekklesiologiske, embetsteologiske og rettslige refleksjoner. Hensynet til soknet drøftes i et eget punkt i *Hefte 1* under overskriften «Et styrket menighetsråd» (s. 35–37). Her identifiseres utfordringer med to organ for soknet, og man peker på uheldige sider som «forsterkes proporsjonalt med antall menighetsråd innenfor fellesrådsområdet» (s. 36). Disse søkes kompensert, dels ved at menighetsrådet skal kunne øve innflytelse på fellesrådet/prostirådets ansvar med planer, budsjetter, tilsettinger, m.m. (s. 36f), men også ved at menighetsrådet eksplisitt tillegges et virksomhetsansvar for «kirkelig undervisning, kirkemusikk, diakoni og gudstjenester i soknet» (s. 37).

Om begrepene *virksomhetsansvar* og *arbeidsgiveransvar* fikk stor plass i FOA, strukturerer de argumentasjonen på en grunnleggende måte i *Bakkevig III*. Sammenkoplingen av «arbeidsgiveransvar» og «virksomhetsansvar» anses som «grunnleggende i organisasjonsbygging» (*Hefte 1*, s. 7. 27; *Hefte 2*, s. 38, s. 71ff). «Den instans som har ansvaret for en virksomhet, skal også tilsette de personer som skal utføre oppgavene. Det skal være en ansvarssammenheng mellom virksomhet, oppgaver, jobbutførelse og arbeidsgivermyndighet» (*Hefte 1*, s. 7). Prinsippet gis endog en teologisk begrunnelse. Ved å vise til rekkefølgen i Confessio Augustana, hvor tjenesten med evangeliet (CA 5) begrunnes i oppgaven med å forkynne (CA 4), trekkes slutningen om at ansvaret for tjenesten (arbeidsgiveransvaret) er avledet ansvaret for oppgaven (virksomhetsansvaret): «Uttrykt med terminologi fra organisasjonsteorien, bygger altså også den lutherske bekjennelse på at arbeidsgiveransvar er avledet av virksomhetsansvar» (*Hefte 2*, s. 55).

Begrepsbruken får følger på flere plan. Den tydeliggjør det rettslig og organisatorisk problematiske ved å ha to atskilte «virksomheter» på samme arbeidsplass. Og, når oppgaven ikke bare er å omgjøre to virksomheter til én, men også å samle virksomhetsansvaret og arbeidsgiveransvaret i størst mulig grad, pekes prostiet ut som egnet nivå. Både soknet og det nåværende fellesrådet anses som for lite robuste for oppgavene (*Hefte 1*, s. 32–33), mens bispedømmerådene avvises fordi avstanden til menighetsrådet blir for stor. Løsningen karakteriseres som en «vesentlig sentralisering» (*Hefte 1*, s. 29).

Premisset i begrepsbruken om den sterke koplingen mellom arbeidsgiver- og virksomhetsansvar gir også et stringent og samtidig noe skjematisk analyseperspektiv på kirkeorganisasjonen som helhet. Hvis arbeidsgiveransvaret legges nasjonalt, må også virksomhetsansvaret være nasjonalt. Soknet blir å forstå som «organ for Kirkemøtet». Konsekvensen forklares gjennom uttrykket «konsernmodell» som illustreres slik: «Det

ville innebære at det er «hovedkontoret» som har ansvaret og som fordele oppgavene til «de regionale avdelinger» og «de lokale filialene» (*Hefte 1*, s. 25 jf. *Hefte 2*, s. 60f.). Beskrivelsen knyttes primært til en løsning med ett nasjonalt rettssubjekt, men blir aktuell også for en bispedømmemodell når rammen er en organisering med to rettssubjekter i og med at disse alternativene «kan ses i sammenheng» (*Hefte 1*, s. 29).

Organisasjonsmodeller med deres karakteristikk vil aldri være objektive (*Askeland*, 2021). De utgjør forsøk på å tolke komplekse systemer gjennom valgte metaforer eller bilder (*Morgan*, 1997). Tatt i betraktning at begrepet *konsern* har sin rettslige basis i aksjeloven med anvendelse for kommersielle virksomheter, vil begrepet *konsernmodell* nødvendigvis her brukes i overført betydning. Det fungerer som metafor for en toppstyrt organisering som fremstår som fremmedartet i en organisasjonskontekst preget av lokaldemokrati og frivillighet. Det er vanskelig å forestille seg aktører i ordningsdebatten som vil identifisere seg med en slik modell (jf. *Samhandling*, s. 9). Den retoriske virkningen blir dermed å forsterke negative oppfatninger av modeller med arbeidsgiveransvar forankret nasjonalt eller i bispedømmene.

Et annet særpreg i argumentasjonsformen trer frem i flere henvisninger til arven henholdsvis fra Jerusalem, København og Tune i Østfold (*Hefte 1*, s. 17; *Hefte 2*, s. 90; 100ff): «Det åndelige mandat fra Jerusalem og det verdslige mandat fra København har historisk sett vist seg å være en sterk allianse – og ikke så enkelt å skille fra hverandre i nyere tid. På samme måten har den åndelige arv fra Tune i Østfold og enkeltmenneskets demokratiske rettigheter til å ta del i styre og stell, vist seg å være en sterk allianse – og ikke så enkelt å skille fra hverandre» (*Hefte 2*, s. 90). På denne måten knyttes ordningsprosessen opp mot et narrativ med en tydelig etos-dimensjon som særlig utfordrer embetsmaktens posisjon i møte med de leke og folkevalgte tradisjonslinjene i kirken.

Mandatet for *Bakkevig III* var både å velge modell og å utrede den i lovs form. Oppgaven var omfattende og man kunne umulig utrede alle modellalternativer like grundig. Når valget falt på prostimodellen får imidlertid argumentasjonen på flere punkter et performativt preg ved at dokumentet søker å bevege leseren i en bestemt retning.

3.6 Foreløpig oppsummering

Fra *Kirkelig reformarbeid* i 2005 fram til *Bakkevig III* finner vi et knippe av tre begrunnelser som kan kjennetegnes ved stikkordene: samordnet arbeidsgiveransvar, et robust forvaltningsnivå på lavest mulig nivå, og behovet for organisatorisk forenkling og frigjøring av ressurser. Mens *Kirkelig reformarbeid* og ikke minst *Bakkevig III* er tydelig på prostiet som det foretrukne nivå, er vurderingene mer delte i *KM 8/05* og i *FOA*. I *KM 8/05* er valget mellom prostiet og de øvrige nivå uavklart, mens i *FOA* spiller risikoen for svekkede relasjoner til kommunen den viktigste rollen.

Begrepsparet *virksomhetsansvar* og *arbeidsgiveransvar* inntar en stadig sterkere rolle i argumentasjonen fram mot *Bakkevig III*. I denne utredningen anses samordningen av de to ansvarsforholdene som prinsipielt nødvendig ut fra arbeidsretten, fra allmenn organisasjonstenkning, og ut fra luthersk bekjennelse.

Karakteristisk for *Bakkevig III* er også de skjematiske modellene som tegnes ut fra de nevnte begrepene, som igjen fører til negativt ladede karakteristikk av modeller med nasjonalt forankret arbeidsgiveransvar. Mens *FOA* i større grad drøfter konsernorganiseringen som mulig rettslig parallell, synes begrepet «konsernmodell» i *Bakkevig III* å fungere som retorisk dysfemisme for en toppstyrt organisering. Sammen med andre retoriske, etos-pregete referanser, som til Hans Nielsen Hauges konflikt med embetsmakten, rommer dokumentet elementer som gir det karakter av å være preskriptivt og overtalende, i den forstand at det retorisk søker å bevege leseren i en bestemt retning.

Oppmerksomheten for soknet er avgjort størst i *Kirkelig reformarbeid, 2005* og *KM 8/05*, som begge fremhever det strategiske ledelsesansvaret som må utøves i soknet. Både *FOA* og *Bakkevig III* kommer inn på soknets rolle ut fra den mulige konflikten med et sterkere mellomnivå. *Bakkevig III* drøfter under denne synsvinkelen tiltak for å kompensere for dette.

4. Dokumenter mellom 2011 og 2019

4.1 Tekster i konteksten

De to dokumentene vi refererer i dette punktet, er blitt til på oppdrag fra PF. De representerer sånn sett et annet dokumentsted, men utgjør ikke desto mindre en viktig del av konteksten ved at de målbærer synspunkter som har vært eksplisitt fremmet overfor de kirkelige styringsorganer, og som i større eller mindre grad har påvirket argumentasjon og forslag i vår dokumentkjede.

Utredningsarbeidet *Ledelse i folkekirken* fra 2011 ble utformet i en dialog med *FOA* og *Bakkevig III* (jf. *Nylenna*, 2016). Utredningen stilte seg kritisk til prostimodellen. Den fremhevet en kirkeforståelse med vekt på soknet, anbefalte ordninger som ville «støtte opp om virksomheten lokalt» i soknet (s. 42), og bad om en utredning av en modell hvor et arbeidsgiveransvar var lagt til bispedømmerådet samtidig som soknet hadde et virksomhetsansvar (s. 13).

Den andre teksten er et notat fra advokatfirmaet Wiersholm som ble utarbeidet under ledelse av spesialist i norsk arbeidsrett, Jan Fougner. Det er interessant, fordi det kan forklare en endring i begrepsbruken i kjeden omkring begrepene *virksomhetsansvar* og *arbeidsgiveransvar*. Notatet uttaler seg kritisk til den kirkelige bruken av begrepsparet og understreker at «virksomhetsansvaret overhodet ikke er noe rettslig begrep. Det kan uansett ikke sluttet noe ut fra begrepene» (s. 30). Og videre: «Det forhold som ofte benyttes som begrunnelse for at alle arbeidsgiverfunksjoner for samtlige av kirkens medarbeidere må legges til samme organ, er at *«spørsmålet om tilsettingsmyndighet ikke kan løsrives fra spørsmålet om hvem som har ansvaret for virksomheten»*. Denne uriktige slutningen synes å ha utviklet seg i arbeidet med ny organisasjon for kirken, og synes å ha manifestert seg i utredningen *«Kjent inventar i nytt hus»*» (s. 35). Wiersholm-notatet avviser ikke at det kan være fordeler ved å samle styringsfunksjoner til ett organ, men understreker at det på bakgrunn av arbeidsretten også finnes andre måter å organisere kirken på.

4.2 Kirkerådet sak KR 64/11

På grunnlag av *Bakkevig III* ble kirkeordningssaken behandlet av Kirkerådet, siste gang i KR 64/11. Saksfremlegget la vekt på å utvikle et metodisk grep for vurdering og valg av løsning for fremtidig kirkeordning, og en høringsprosess som korresponderte med en slik metode. Før man utarbeidet modeller, var det nødvendig å kartlegge endringsbehov som særlig begrunnet en endring av struktur. Man pekte i den forbindelse på behovet for en evaluering av ordningen med Kirkeloven av 1996 med to organer for soknet.

Saksfremstillingen kommenterte også konkrete momenter i *Bakkevig III*. Man stilte spørsmål ved utredningens bruk av begrepene *arbeidsgiveransvar* og *virksomhetsansvar* som ledd i en arbeidsrettslig begrunnelse for endringer i kirkeordningen, og mente anvendelsen kunne oppfattes noe rigid. Kirkerådet gikk inn for det fremlagte forslaget til prosess med modeller bygget rundt alternativene: fellesråd, prosti og bispedømme. Prostimodellen var ikke lagt til side, men fikk ikke umiddelbar prioritet i prosessen videre.

4.3 *IRIS-rapporten «Samstyring i ubalanse. Evaluering av den lokale kirkes ordning», 2014.* *IRIS-rapporten* ble utarbeidet av International Research Institute of Stavanger AS (IRIS) på oppdrag fra Kulturdepartementet. Formålet var å evaluere ordningen med to organ for soknet: fellesrådet og menighetsrådet. Prosjektet ble gjennomført ved casestudier i 12 sokn fordelt på tre bispedømmer, hvor man kartla ledelse, organisering og styring i den lokale kirke. Begrepet *samstyring* ble anvendt fordi det var en teknisk term som fanget inn intensjoner for samspillet mellom menighetsråd og fellesråd i Kirkeloven av 1996. Rapporten gjør positive observasjoner på flere punkter, blant annet til ledelsesutøvelsen på fellesrådsnivå i kirkeorganisasjonen. Et hovedfunn var imidlertid en «ubalanse i ledelse, organisering og styring i mange sokn. Kirkelig fellesråd har fått en sterkere posisjon og 'tyngde' enn lovgrunnlagets intensjon, mens menighetsrådets posisjon og 'tyngde' ser ut til å svekkes» (s. ii, jf. s. 107-109). Funnene viste et behov for «tydeligere lederansvar og lederroller innenfor menighetsrådets ansvarsområder» (s. 109).

4.4 Kirkerådet: Den norske kirkes ordning etter 2013 – Refleksjonsprosess

I sak KR 9/12 vedtok Kirkerådet å sende ut et refleksjonsdokument til menighetsråd, fellesråd og andre høringsinstanser for å kartlegge hva som fungerte mer og mindre godt ved dagens ordninger. I stedet for å ta utgangspunkt i alternative organisasjonsmodeller, ble spørsmålene knyttet opp mot tidligere kirkemøtevedtak (*KM 8/07*) og kjente diskusjonspunkter i saken. Synspunkter ble systematisert og lagt frem for Kirkerådet i sak KR 03/13 og Kirkemøtet i sak KM 05/13.

Et stort antall menighetsråd og fellesråd la vekt på å ha et kirkelig organ på kommunenivå av hensyn til kommunerelasjonene. Til spørsmål om mellomnivået oppsummerer dokumentet *Kirkeordning etter 2013. Sammendrag av innspill* med at det er grunn til å «videreføre dagens vertikale maktfordeling og nivå-struktur», og det fortsetter: «Samlet sett har innføring av prosti som ny mellomighet i Den norske kirke, som eventuelt overtar oppgaver fra dagens fellesråd og bispedømmeråd, liten støtte i innspillene etter refleksjonsprosessen.» (s. 5)

4.5 Veivalg for fremtidig kirkeordning – høringsprosess og kirkemøtebehandling i 2016

Veivalgshøringen fulgte opp metodikken fra refleksjonsprosessen i 2015 og *KR 64/11* og tok sikte på å «identifisere de temaene der det er nødvendig å avveie ulike hensyn, der det foreligger reelle dilemmaer, der det er et kirkepolitisk handlingsrom og må foretas valg» (*Veivalg, høringsnotat 2015*, s. 7). En oppsummering av høringen og Kirkerådets vurderinger ble lagt frem som vedlegg til Kirkemøtet i 2016 (*KM 8.1/16*). Blant tydelige signaler fra de 730 innspillene var et behov for å «tydeliggjøre oppgave- og ansvarfordelingen» mellom menighetsråd og fellesråd (s. 4), å fortsatt ha et organ på kommunenivå (s. 5), å «videreføre dagens vertikale maktfordeling og nivå-struktur» (s. 5) og å «øke samordningen av arbeidsgiverlinjene» (s. 6). Innføring av prosti som ny mellommenhet som overtar oppgaver fra fellesråd og bispedømmeråd fikk samlet sett «liten støtte i innspillene etter refleksjonsprosessen» (s. 5).

På bakgrunn av høringen ble Kirkemøtet i 2016 forelagt tre modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret som skulle avklare «veivalg for fremtidig kirkeordning»: A – storfellessrådsalternativet, B – bispedømmerådsalternativet, C – en samordning som innebar at arbeidsgiveransvaret ble videreført som delt mellom biskop/bispedømmeråd og fellesråd, men samordnet ved en enhetlig, lokal ledelse. I komitebehandlingen gikk et flertall inn for et «neste trinn i utvikling av kirkeordningen» basert på modell C med «samordnet lokal ledelse», da dette «fremsto som det mest samlende alternativet» (*KM 8/06* Komitémerknader og vedtak). I Kirkemøtets votering falt en storfellessrådsmodell mot 24 av 114 stemmer, mens kompromissløsningen i alternativ C ble vedtatt mot 12 av 114 stemmer.

4.6 Foreløpig drøfting

Verken Kirkerådets behandling av *Bakkevig III*, refleksjonsprosessen i 2012, Veivalgshøringen i 2015 eller Kirkemøtebehandlingen i 2016 gir noen umiddelbar støtte til en prosti- eller storfellessrådsmodell. I stedet synes de eksisterende fellesrådene på kommunenivå å være den mellommenheten som får størst oppslutning. Samtidig peker både *IRIS-rapporten* og høringsinnspillene på et tydelig behov for å tydeliggjøre ansvarsfordelingen mellom menighetsråd og fellesråd.

Fra behandlingen av *KR 64/11* synes utrednings- og høringsprosessen i mindre grad å være styrt av definerte modeller. Før modellene tegnes ut, vil Kirkerådet innhente kunnskap om endringsbehov i kirken, i tillegg til de som blir definert gjennom de tre sentrale begrunnelsene for prostimodellen som vi refererte til i punkt 3.6.

5. På vei mot «Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering»

5.1 Kirkemøtet i 2019

Da Kirkemøtet skulle vedta ordninger som skulle erstatte Kirkeloven etter innføring av ny Lov om tros- og livssynssamfunn i Norge, tilføyde de et vedtakspunkt der man ber «Kirkerådet om så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning»

(KM 06/19 vedtakspunkt 5)³. Hva slags rekkevidde det skulle være i dette vedtaket fremgår verken av utsendt saksfremstilling eller protokoll til møtet. I ettertid ser det ut som om denne saksbehandlingen innebar en tilsidesettelse av kompromissvedtaket om alternativ C under Kirkemøtet i 2016. I *Samhandling* forklares prosessen slik: «I etterkant vurderte Kirkerådet og kirkemøtekomiteen at det ikke var hensiktsmessig å følge opp KM-vedtaket om en modell for samordnet arbeidsgiverorganisering, men ba derfor i stedet om at Kirkerådet skulle komme tilbake til Kirkemøtet så snart som mulig med et forslag til fremtidig arbeidsgiverorganisering» (s. 19).

5.2 Kirkerådets utredningsmandat KR 37/19

En nærmere begrunnelse for dreiningen presiseres i saksfremlegget til KR 37/19: «Ulike løsninger har vært vurdert: å samle arbeidsgiverfunksjonene i soknets organer eller på bispedømmenivå eller en kombinasjon av begge». Man forklarer videre: «Ingen av disse modellene har fått stor nok oppslutning til at det har vært mulig å gå videre med dem».

Valget av prostimodellen begrunnes videre i behovet for effektiv bruk av offentlige midler og en struktur som tjener dette formålet. Tatt i betraktning den todelte finansieringen er det «lite sannsynlig at kommunene er villige til å sende sine økonomiske tilskudd helt til bispedømmet for så å få dem tilbake til bruk i kommunen». Man peker også på at «mange fellelrådsområder er for små til å være tilstrekkelig robuste som arbeidsgiverorgan og ha tilstrekkelig antall ansatte for å sikre stabilitet og fleksibilitet». Dermed utelukkes fellelråds- og bispedømmealternativene, og man velger å utrede en løsning på prostinivå som «kan bli en ny arbeidsgiverenhet for alle ansatte lokalt i kirken».

Framfor en drøfting av ulike modellalternativer gir saksfremlegget en kort, preskriptiv begrunnelse for valg av prostimodellen. Det vises dels til prosessuelle forhold og dels til hovedargumentene kjent fra tidligere. Dokumentet må kalles et performativt dokumentverktøy ved at det i høy grad vil gripe inn og skape utvikling i saken.

5.3 Prosjekt kirkelig organisering 2019–2021

Prosjektet kirkelig organisering 2019–2021 la frem sin sluttrapport i mars 2021. Hvilke utfordringer ved dagens ordning som skulle løses, kommer særlig tydelig frem i sluttrapportens punkt 4.2 (*Samhandling* 2021, s. 33f). Strukturen er uklar og kompleks. Mange fellelråd er for små og har for få ansatte, noe som gir sårbare fag- og arbeidsmiljø og tilsvarende utfordringer med rekrutteringen. To arbeidsgiverlinjer gir utfordringer både når det gjelder konflikthåndtering og ved å «få formidlet ulike prioriteringer og instruksjoner selv om de skal realisere det samme oppdraget i samme sokn». Og, ikke minst vil den strukturelle uklarheten hemme en effektiv ressursbruk.

Siden prostimodellen er lagt til grunn i utredningsmandatet, er prosjektets oppgave å velge mellom ulike varianter innen en slik modell. Spørsmålene som diskuteres handler om det nye prostifellelrådets rettslige forankring, demokratiske ordninger, og

3 Dette er i senere dokumenter fra Kirkerådet blitt betegnet som KM 9/19, noe som må være en feilskrivning og trolig en forveksling med KR 9/19 som behandlet samme sak.

forholdet til kommunene, og hvordan den daglige ledelsen skal utformes sett i relasjon til prostetjenesten, m.m.

Rapporten legger vekt på å tydeliggjøre hva slags ledelsesmodell som svarer til behovene. Det vises til rollen som «kommunedirektør» hvor hovedoppgavene er å påse at saker som legges frem for folkevalgte organer er forsvarlig utredet, at vedtak blir iverksatt og at virksomheten drives i samsvar med lover, forskrifter, etc. (s. 52f). God ledelse vil påvirke lokalkirkens arbeid på alle plan (s. 53). I og med at prostirådet overtar viktige oppgaver fra bispedømmerrådet, blir det naturlig at dette organet også gis en formålsbestemmelse med å «vekke og nære det kristelige liv» – noe som innebærer at prostinivået tillegges faglige og strategiske ledelsesfunksjoner på linje med menighetsråd og bispedømmerråd i nåværende ordning (s. 4. 36f).

Rapporten setter søkelys på soknets betydning i avsnittet om kirkeforståelse og i målsettinger om å styrke soknet og den lokale forankringen (s. 14, 15, 21, 46, 51, 104, m.fl.). Prostimodellens viktigste virkninger for soknet består i at ressurser frigjøres til det lokale arbeidet, organiseringen er fleksibel for tilpasninger til lokale forhold og menighetsrådet gis innflytelse på strategiske beslutninger i prostifellesrådet (s. 104). I tillegg til ansvaret menighetsrådene har i dag, vil de få økt innflytelse på enkelte sider ved prestens tjeneste (s. 46, jf. 83). På overordnet nivå vil en avklart, handlekraftig og kompetent ledelse på prostinivået gi positive ringvirkninger både for faglighet, personaloppfølging og arbeidsmiljø i soknet (s. 36ff, 51ff).

5.4 Foreløpig drøfting

Prostimodellen fikk liten støtte i forlengelsen av *Bakkevig III* og de påfølgende høringer. Det samme gjaldt den beslektete «storfellesrådsmodellen» under Kirkemøtet i 2016. Like fullt legger Kirkerådet prostimodellen til grunn i utredningsmandatet for «Prosjekt kirkelig organisering 2019–2021».

Argumentene for prostimodellen i utredningsmandat og sluttrapport samsvarer med de tre begrunnelsene vi har registrert for modellen fra dens første fase, jf. pkt. 3.7 ovenfor. I stedet for å argumentere ut fra begrepene *arbeidsgiveransvar* og *virksomhetsansvar* som i *Bakkevig III*, viser *Samhandling* til behovet for en ansvars- og ledelsesstruktur som er klarere og mindre kompleks. En ledelsesrolle etter forbilde av kommunaldirektørens er forståelig sett i forhold til ansvarsforholdene som skal ivaretas både overfor ansatte, styrende organer og i henhold til gjeldende lover og regler. I tillegg innføres metaforen «navet» om prostinivået (s. 52, 65), og man foreslår at prostifellesrådet skal tildeles et faglig og strategisk ansvar med «å vekke og nære det kristelige liv». Argumentasjonen peker dermed mot en konsentrasjon av faglig, strategisk ansvar, arbeidsgiveransvar og administrativt ansvar. Mens *Kirkelig reformarbeid* løftet frem betydningen av et tydelig mandat for strategisk ledelse i det lokale soknet, synes dette perspektivet å være nedtont i *Samhandling*. Det kan se ut som det sterke fokuset på endringsbehov og løsninger forbundet med prostimodellen har gjort at soknet som sådan får mindre oppmerksomhet.

6. Drøfting

6.1 Argumenter og argumentasjonsmåter

Premissene om samordnet arbeidsgiveransvar, et robust forvaltningsnivå på lavest mulig nivå og behovet for en organisatorisk forenkling som utløser bedre bruk av ressurser, har fulgt prostimodellen fra den oppsto og fram til *Samhandling, 2021*. Fram til *Bakkevig III* fikk begrepene *virksomhetsansvar* og *arbeidsgiveransvar* en tiltagende betydning og medvirket til de skjematisk utregnede organisasjonsmodellene i denne utredningen. Etter Wiersholm-notatet fra 2014 fikk begrepsparet en mindre fremtredende rolle. Argumentene for å samle ansvar og myndighet på prostinivået ble likevel videreført. I *Samhandling* vises det til behovet for en ledelsesstruktur som er klarere, mindre kompleks, og som dermed gir bedre forutsetninger for å utøve gode ledelsesfunksjoner i lokalkirken. Argumentasjonen kjennetegnes av at problembeskrivelse, endringsbehov og løsninger i overveiende grad refererer til forhold på mellomnivået, altså der hvor viktige sider ved den kirkelige ledelse og administrasjon utøves. Endringsbehov på det lokale soknenivået blir i mindre grad berørt. Argumentasjonen fremstår dermed som strukturelt og økonomisk orientert.

Bakkevig III og *KR 37/19* har til felles at de på hver sin måte foreskriver én løsning, prostimodellen. *Bakkevig III* gjør det ut fra arbeidsrettslige, organisatoriske og etosrelaterte argumenter av performativ karakter. For *KR 37/19* blir kombinasjonene av de tre argumentene, sammen med muligheten for kommunefinansiering, utslagsgivende for at prostiet etableres som eneste mulige løsning. Når *Samhandling* kun forholder seg til prostimodellen, må det ses på bakgrunn av *KR 37/19* og utredningsmandatet herfra. En performativ eller preskriptiv form trenger ikke være uberettiget, men gir utredningene et preg av å være dokumentverktøy for interesser med særlig preferanse for prostimodellen. Jeg mener bruken av en slik argumentasjonsform bør vurderes opp mot hvilke forventninger som vil knyttes til bruken av dokumentene, altså om de vil leses som uttrykk for avklarte partsinteresser eller om de forstås som kunnskapsverktøy på den demokratiske deliberasjonens premisser.

6.2 Metodevalg og modeller

Modellperspektivet har ligget implisitt i saken siden prostiløsningen først ble introdusert. Fra én side sett kommer man ikke utenom modeller. På et eller annet tidspunkt må man velge hvor et arbeidsgiveransvar skal forankres juridisk. En utfordring med modell-tilnærmingen er imidlertid at den lett skjuler noen innebygde forutsetninger. Om man har resonnert ut fra nødvendigheten av å forbinde arbeidsgiveransvar og virksomhetsansvar (*Bakkevig III*), eller ut fra behovet om strukturell klarhet (*Samhandling, 2021*, s. 33), bærer argumentasjonen med seg premisser om å samle ansvar og myndighet i strukturen. En samling av funksjoner og ansvar som følger av en horisontal integrasjon, fra to arbeidsgiverlinjer til én, har god demokratisk forankring og synes velbegrunnet. I hvilken grad det er nødvendig eller formålstjenlig å konsentrere ansvar og makt på et bestemt nivå vertikalt i kirkestrukturen, er ikke opplagt.

I den grad slike løsninger impliserer en hierarkisk organisasjonsforståelse med utgangspunkt i rollene til et styre og en daglig leder, kan premissene diskuteres. I en refleksjon om ledelse og kirkestruktur i dansk sammenheng uttaler Andersen og Lindhardt seg kritisk til innføring av en styreorientert organisasjonsmodell. De mener den har begrenset verdi for kirken som organisasjon, og hevder at «dette gamle ideal om den rasjonelle, topstyrede organisasjon er på vej til den teoretiske kirkegård» (*Andersen & Lindhardt*, 2008, s. 167). De tar i stedet til orde for et mer nettverksorientert organisasjonsbegrep.

En alternativ tilnærming i utredningsprosessen kunne være å begynne med spørsmålet om hvilket ansvar og hvilken oppgaveløsning som vil løses best på de respektive nivå og vurdert organisasjonsløsninger ut fra dette. En slik metodisk tilnærming preget i stor grad refleksjon og arbeidsform fra *KR 64/11* og frem mot veivalgsprosessen. Målet var å kartlegge endringsbehov og preferanser fra ulike aktører i kirken før man utformet modellalternativene de kirkelige beslutningstakerne skulle ta stilling til. Løsninger som ikke forutsetter de etablerte modellenes maktkonsentrasjon i den vertikale akse, har flere fordeler: De kan gi større fleksibilitet for lokale geografiske tilpasninger og for å imøtekomme de interesser og endringsbehov som høringsprosessene har dokumentert. Med en slik tilnærming kan man også forvente større oppslutning om de løsningene som velges.

6.3 Forholdet til soknet

Intensjonen om å styrke soknene formuleres stadig gjennom dokumentkjeden. Flere berører den potensielle rollekonflikten mellom menighetsråd og rådene som vil være på mellomnivå. *Kirkelig reformarbeid* (2005) skiller seg fra senere dokumenter ved en betoning av menighetsbegrepet, det strategiske ansvaret som må utfoldes i det lokale soknet og betydningen av kirkens tilstedeværelse i lokalsamfunnet. *FOA* og *Bakkevig III* viser til spenningene som kan oppstå mellom soknene og mellomnivået (*FOA*, 2008, s. 44, 96, 99, 104; *Bakkevig III, Hefte 1*, 2011, s. 35–37). *Bakkevig III* og *Samhandling* foreslår konkrete mekanismer for å ivareta menighetsrådets innflytelse innenfor en prostimodell (*Bakkevig III, Hefte 1*, s. 35–37; *Samhandling* s.14, 15, 21, 46, 51, 104, m.fl.). I disse utredningene synes uansett prostiløsningen å være av primær interesse, mens avklaringen av soknets rolle fremstår som et sekundært hensyn.

Mer påfallende er det at refleksjonen omkring ledelsesformer og ledelsesarenaer ikke blir mer utfyllende behandlet. I 2008 utgav den finske teologen, og senere biskopen, Björn Vikström en ekklesiologisk drøfting med tittelen *Folkkyrka i en postmodern tid, tjänsteproducent i välfärdssamhället eller engagerande gemenskap?* (*Vikström*, 2008). Her redegjør han for hovedposisjoner i fortolkningen av den svenske folkekirken og dens virksomhet. Med begrepet *tjänsteproduksjon*, sikter han til kirke- og organisasjonsforståelser hvor medlemmene ses som kunder eller brukere, og hvor forståelsen kan underbygges ekklesiologisk med linjer fra teologer som Einar Billing, Gustaf Wingren og Per Petterson i nyere svensk kontekst. På den andre siden trekker han frem svenske og internasjonale bidrag som i større grad vektlegger fellesskapsdimensjonen ved kirken, som Ola Sigurdsson, Stanley Hauerwas, Werner

G. Jeanrond og Fredrik Modeus, (s. 143–180). Mens Vikström retter særlig søkelys på kirken forstått som potensielt «kontrast-fellesskap» i relasjon til storsamfunnet, er den fellesskapsorienterte kirkeforståelsen mest interessant for oss, forstått som et utfyllende perspektiv til en tjenesteproduserende kirke. En fellesskaps- eller «communio»-orientert kirkeforståelse har siden Vatikankonsil II fått tiltagende oppmerksomhet i en økumenisk ekklesiologisk samtale, også i rammen av en maktkritisk ekklesiologi (*Kearsley*, 2008). I norsk kontekst har Harald Hegstad vektlagt forståelsen av folkekirken som sosial og relasjonell størrelse (*Hegstad*, 2009, s. 87–109).

Hva slags perspektiver kan disse to dimensjonene gi for vurderingen av kirkelige organisasjonsløsninger? En kirke kan gjerne forstås i kategorien tjenesteproduksjon og organiseres ut fra det (fra dansk kontekst: *Andersen & Lindhardt*, 2010 som sammenlikner kirken med «sundhetsministeriet»). En sentralisert ledelse, som ivaretar administrasjon og gode arbeidsforhold, kan fungere så lenge tjenesteproduksjonen med gudstjenester, kirkelige handlinger, undervisning, diakonale tjenester og kulturaktiviteter fungerer. Da identifiseres kirkens virksomhet i stor grad med de ansattes innsats og deres møter med kirkens brukere (jf. *Vikström*, s. 133–135). En mer fellesskaps-orientert kirke vil legge vekt på at kirkens liv ikke bare utfolder seg i en tjenesteutøvelse, men også i et «fellesskap med hverandre» preget av gjensidighet og balanse i relasjonene (*Hegstad*, 2009 s. 87; jf. *Stålsett*, 1993, s. 87–90). Ulike former for organisering kan vurderes ulikt alt etter hva slags kirkeforståelse som legges til grunn. I den grad prostimodellene ikke tydeliggjør behovet for et strategisk og relasjonelt lederskap på soknenivå, synes de implisitt å forme kirkens virksomhet i retning av tjenesteproduksjon.

I en artikkel i TPT 2/2016 setter Astrid Sætrang Morvik søkelys på ledelsesbehov blant ansatte i det lokale soknet med utgangspunkt i spørsmålet om «Hvordan menighetsstaben vil bli ledet?» (*Morvik*, 2016). I drøftingen brukes uttrykket «eggekartongstruktur» om en arbeidssituasjon hvor den enkelte arbeider «på hver sin tue» uten samhandling eller ledelsesoppfølging fra andre på soknenivået. Som et alternativ fremholder hun en teamledelse hvor noen har ansvaret for å holde det lokale arbeidet sammen, med ansvar for å ivareta visjoner, retning og samhandling i arbeidet. Etter min vurdering synliggjør Morvik en problemstilling som både ut fra teologisk og organisasjonsmessig perspektiv er vesentlig for utvikling av virksomheten i folkekirken, og som i stor grad faller i en dødvinkel med det modellfokuset som prostiforslagene etablerer.

7. Konklusjon og utblikk

Prostimodellen for organisering av kirken har versert i nær 20 år, så langt uten å ha oppnådd bred demokratisk tilslutning. Hovedmålsettingene har vært å oppnå et samordnet arbeidsgiveransvar, robuste enheter for forvaltningen av dette nærmest mulig soknet og en mer effektiv organisering og bruk av ressursene. Argumentasjonen har vært preget av en økonomisk og strukturelt preget rasjonalitet hvor samling av ansvar på et gitt nivå, har ligget som et premiss.

Mye kreativitet, ressurser og kompetanse er lagt ned i arbeidet med denne modellen. Mens utredninger fra tidlig fase i hovedsak hadde et deliberativt preg (*Kirkelig*

reformarbeid, 2005; FOA, 2008), fikk *Bakkevig III* et sterkere performativt preg ved at det forsøker å bevege leseren i en bestemt retning. Når Kirkerådet legger prostimodellen til grunn i *Sak 37/19*, er det ikke fordi det foreligger noen ny saksutredning, men ved at et premiss om kommunefinansiering føyes til øvrige argumenter. Begge tekstene fremstår dermed som dokumentverktøy for interesser med særlig preferanse for prostimodellen.

Gjennomgangen av dokumentene har vist at modellfokuset gir noen problemstillinger mindre prioritet, slik som mulighetene for i større grad å fordele ansvar og myndighet vertikalt i kirkestrukturen, og spørsmålsstillingene om hva slags myndighetsfordeling som gir best vilkår for teamarbeid, strategisk ledelse og samhandling under menighetsrådets ansvarsområde. En alternativ tilnærming preget prosessen gjennom perioden fra *KR 64/11* og fram til Veivalgs-prosessen i 2015. Da ble modellperspektivet tonet ned, mens oppmerksomheten i større grad ble rettet mot de innrapporterte endringsbehov og synspunkter. Ønskene om å utruste soknet med mer ressurser og tydeligere ledelsesmandat var viktige signaler i høringene. Det ser ut til at disse vanskelig lar seg integrere i en modellorientert interesse for prostiet.

I artikkelen har vi sett på kirken som tjenesteprodusent og fellesskap. En ledelse som utøves innenfor geografisk og tallmessig store enheter, kan fungere så lenge virksomheten primært betraktes som tjenesteproduksjon. Kirken trenger selvsagt ordninger som sørger for «evangeliets frie løp» og at alle tjenester kan bidra på en god måte til kirkens oppdrag. Det bør ikke være noen motsetning til at det legges rammer for utvikling av ledelse, engasjement, samspill og fellesskap i det lokale soknet. En organisering av kirken som ikke tar hensyn til dette, vil etter min vurdering ikke møte de endringsbehovene som vil være mest avgjørende for kirkens oppdrag i en tid med store endringer.

Referanser

- Andersen, E. &. (2010). *Ledelse af tro. Folkekirken som virksomhet og netverk*. København K: Gyldendal Business.
- Asdal, K. & Reinertsen, H. (2020). *Hvordan gjøre dokumentanalyse. En praksisorientert metode*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Askeland, H. (2021). Forskningsperspektiver på kirke og menighet som organisasjon. S. Sirris & H. Askeland (red), *Kirkelig organisering og ledelse: Et verdibasert og praksisorientert perspektiv* (ss. Kap 4, s. 83–105). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Det kongelige kultur- og kirkedepartement. (2005). *St. meld. nr. 41 (2004-2005). Om økonomien i Den norske kirke. Tillråding fra Kultur og kirkedepartementet av 24. juni 2005, godkjent i statsråd samme dag.*
- Hegstad, H. (2009). *Den virkelige kirke. Bidrag til ekklesiologien*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Jakobsen, J. (2020, Nr 01–02). Populismens retorikk: trussel eller ressurs for deliberativt demokrati? *Agora*, ss. 1–28.
- KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon. (2008). *Framtidig organisering av arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke (FOA). Utredning fra en arbeidsgruppe avlevert 15. mars 2008*. Oslo: KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon.
- Kearsley, R. (2008). *Church, Community and Power*. Farnham: Ashgate.
- Kirkemøtet, D.n.k. (2002). KM 9/02 Innstillingen fra Kirkerådets Kirke/stat-utvalg. Bergen.
- Kirkemøtet, D.n.k. (2005). KM 8/05 Kirkelige reformer. Lillehammer.
- Kirkemøtet, D.n.k. (2019). KM 6/19 Kirkeordning for Den norske kirke. Trondheim.
- Kirkerådet, D. n. k.(2002). (*Bakkevig I*) *Samme kirke – ny ordning. Om ny ordning av Den norske kirke, med særlig vekt på forholdet mellom kirke og stat*. Oslo: Kirkerådet.

Prostimodellens bakgrunn og begrunnelser

- Kirkerådet, D. n. k. (2011). *(Bakkevig III) Kjent inventar i nytt hus. Hefte 1 – Sammendrag, modeller, lovtekster*. Oslo: Kirkerådet.
- Kirkerådet, D. n. k. (2011). *(Bakkevig III) Kjent inventar i nytt hus. Hefte 2 – Prinsipper og premisser*. Oslo: Kirkerådet.
- Kirkerådet, D.n.k. (2012). *Kirkeordning etter 2013. Et refleksjonsdokument fra Kirkerådet*. Oslo : Kirkerådet .
- Kirkerådet, D.n.k. (2013). *KR 3/13 Vedlegg: Sammendrag av innspill i refleksjonsprosessen høsten 2012*. Kirkerådet.
- Kirkerådet, D.n.k. (2019). *KR 37/19 Videre arbeid med kirkeordningen – fremdrift og utredningsmandat*. Granavolden: Kirkerådet.
- Kirkerådet, D.n.k. (2021). *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering*. Oslo: Kirkerådet.
- Kirkerådet, D.n.k. v/ Styringsgruppen for kirkelige reformer. (2005). *“Kirkelig reformarbeid”. Organisasjons- og arbeidsgiverspørsmål. Rapport til Kirkerådet august 2005*.
- Morgan, G. (1997). *Images of organization, 2nd ed*. California: SAGE Publications.
- Morvik, A. S. (2016, 2). Hvordan vil menighetsstaben bli ledet? Om ledelsesbehov og ledelsesvegring blant kirkefaglig ansatte i lokalmenigheten. *Tidsskrift for Praktisk Teologi*, ss. 58–67. Oslo: Kirkerådet.
- Nylenna, M. (2016). *Hvordan forstås ledelse og organisasjon i de sentralkirkelige organer i utviklingen av ny kirkeordning for Den norske kirke. Masteroppgave i verdibasert ledelse*. Oslo : VID vitenskapelige høyskole, Diakonhjemmet.
- Stålsett, G. (1993). Kirken og den nye verden. utfordringer fra den internasjonale og økumeniske situasjon til Den norske kirke. I T. A. P-O. Gullaksen, *Reform og Embete. Festskrift til Andreas Aarflot på 65-årsdagen den 1. juli 1993* (ss. 5–96). Oslo: Universitetsforlaget.
- Vikström, B. (2008). *Folkkyrka i en postmodern tid – tjänsteproducent i välfärdssamhället eller engagerande gemenskap?* Åbo: Åbo Akademi.

Stort ansvar, liten myndighet

Menighetsrådet som styringsorgan

Tidsskrift for praktisk teologi
Nordic Journal of Practical Theology
Årgang 38. Nr. 2/2021
[s. 39-57]
<https://doi.org/10.48626/tpt.v38i2.5448>



Stephen Sirris, professor og leder ved Senter for verdibasert ledelse og innovasjon, VID vitenskapelige høyskole
stephen.sirris@vid.no

Abstract

The parish council is a statutory governing body in the Church of Norway. Drawing on interviews with parish council leaders, this article explores how parish councils exercise their governance capacity. Findings identify how two factors impact the councils' governance: First, tensions in their tripartite self-understanding as governing body, relational leaders and operative volunteers. Second, lack of an administrative organization and reduced manoeuvring space due to autonomous professionals, the joint parochial council, and scarce economic resources. In practice, these factors only allow the parish council to exercise a limited and "soft" form of governance, which does not equate the official role of the parish council.

Nøkkelord: menighetsråd, styring, demokrati, ledelse, samhandling, samstyring, kirke.

Innledning

I Den norske kirke har medlemmene valgt menighetsråd de siste hundre år. Nå som kirken drøfter sin organisering, aktualiseres menighetsrådets oppdrag og funksjon. Denne artikkelen undersøker menighetsrådets selvforståelse og praksis som styringsorgan. I hvert av kirkens 1164 sokn, fordelt på 356 kommuner med 348 fellelråd, finnes minst én kirke og ett menighetsråd. Menighetsrådet har foruten sokneprest 4-10 medlemmer. I inneværende valgperiode (2019–2023) har rådene totalt 7500 medlemmer og 5000 varamedlemmer (Kirkerådet, 2019, s. 9). Ifølge Trossamfunnsloven § 11 er kirken grunnleggende lokal idet menigheten bærer oppdraget: «Soknet er den grunnleggende enheten i Den norske kirke og kan ikke løses fra den». Menighetsrådet er lovfestet og opptrer på soknets vegne. Trossamfunnsloven §12 angir formålet:

Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige livet i soknet, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, døpte gis trosopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.

Offisielt forstås Menighetsrådet som et styringsorgan i Den norske kirke. *Håndbok for menighetsråd og kirkelig fellesråd* (Kirkerådet, 2019, s. 10) betoner styringsdimensjonen og omtaler rådsmedlemmene som folkevalgte: «Kjerneoppgaven er styringsrollen som handler om å ta endelige og overordnede avgjørelser om mål og retning for arbeidet og deretter styre ressursbruk og personell slik at retningen opprettholdes og målene blir nådd.» Planverk er et vanlig styringsvirkemiddel som skal inspirere og understøtte menighetens strategiske arbeid. Menighetsrådets virksomhetsansvar innbefatter diakoni, kirkemusikk og kirkelig undervisning. Videre vedtar menighetsrådet gudstjenesteordning, mens presten er ansvarlig for forberedelse og gjennomføring. Flere aktiviteter avhenger av innsamlede midler og frivillig innsats. *Håndbok* (Kirkerådet, 2019) viser områder hvor menighetsrådet kan satse og prioritere, både mellom feltene og på hvert enkelt felt: Misjon, økumenikk, frivillighet, menighetsblad, besøkstjeneste og samtalegrupper. Dessuten kommer forvaltningsmessige oppgaver som å bestemme kirkeofringer, uttalerett i tilsettingssaker, utleie av kirker og rapportering.

Menighetsrådet som styringsorgan må sees i sammenheng med soknets andre organ, fellesrådet. Gjennom formannskapslovene i 1837 overtok kommunen lokalkirkens økonomi, arbeidsgiveransvar og forvaltning av kirkebygg og kirkegårder. Lov om menighetsråd (1920) hadde parallell til kommunestyret og opprettet ett menighetsråd i hvert sokn. Menighetsrådets oppdrag var å fremme kirkelig virksomhet. Kommunene beholdt forvaltningsansvaret inntil Kirkeloven (1996) lovfestet kirkelig fellesråd, men i lovforarbeidet var menighetsrådet tenkt å være overordnet styringsorgan med hovedansvar også for forvaltning (NOU 1989: 7, kap. 1.3.2). Menighetsråd er direkte valgt hvert fjerde år og utpeker representant(er) til fellesrådet. Innenfor kommunen utgjør fellesrådet en sammenslutning av menighetsrådene og ivaretar forvaltningsansvaret. Fellesrådets sentrale ansvarsområder er økonomi, arbeidsgiveransvar for kirkeansatte unntatt prestene, kirker og kirkegårder samt representere soknet overfor kommunen (Kirkeloven § 13).

På tross av menighetsrådets sentrale stilling som kirkelig styringsorgan, finnes lite empirisk kunnskap om menighetsrådenes sammensetning og funksjon (Schmidt, 2011, s. 3). Schmidts (2011) landsomfattende spørreundersøkelse blant menighetsrådsmedlemmer gir innsikt i rådenes selvforståelse og arbeid. Respondentene hadde flere verv i lokalsamfunnet og var aktive gudstjenestedeltakere. 2/3 hadde bodd på stedet over 20 år. De utgjorde sosialt en ganske ensartet og ressurssterk gruppe. Det samsvarer med rådslederne i Grimstads og Askelands lederrolleundersøkelse (1999, s. 48). Menighetsrådene samarbeidet med ulike instanser lokalt og med kristne organisasjoner. Tidsbruken i møtene ble fordelt på økonomi, organisering og bemanning, gudstjenesteliv samt strategi- og planarbeid. Vedtak i menighetsrådene fattes primært ved konsensus, 44% stemte ikke over saker (Schmidt, 2011, s. 44).

Medlemmene trivdes og vurderte menighetsrådsarbeidet som tilfredsstillende. Når det gjelder styring, mente 55% at rådene hadde innflytelse på viktige spørsmål, mens 15% fant at innflytelsen var liten (Schmidt, 2011, s. 68). Samvirket mellom menighetsråd og prest ble entydig svært positivt vurdert (Schmidt, 2011, s. 9).

Oppsummert har menighetsrådet offisielt et omfattende ansvar som lovfestet styringsorgan i soknet. Men det trengs mer empirisk basert kunnskap om hvordan styringen utøves (Grimstad, 2021, s. 130). Det er derfor relevant å undersøke menighetsrådets selvforståelse og hva slags styring som utøves i handlingsrommet preget av fellesrådet, ansatte og frivillige. Denne empiriske artikkelen anlegger et praksisperspektiv og utforsker menighetsrådets styringskapasitet sett fra rådsledernes ståsted. Gjennom intervjudata supplerer den tidligere studier. Formålet er å frembringe ny innsikt i menighetsrådenes praksis som styringsorgan. Artikkelen besvarer problemstillingen: *Hvordan utøver menighetsrådene sitt styringsansvar ifølge menighetsrådsledere?* Teoridelen av artikkelen belyser det allmenne styringsbegrepet som også knyttes til kirkelig kontekst. Intervjuundersøkelsen av seks menighetsrådsledere beskrives i metodeseksjonen, mens analysedelen presenterer empiriske funn. Hovedfunnene drøftes i lys av teoretiske styringsperspektiver før jeg konkluderer og påpeker praktiske implikasjoner.

Teoretiske perspektiver

Styringsbegrepet

Et grunnleggende skille i norsk organisasjons- og ledelsesfaglig litteratur er mellom styring og ledelse (Strand, 2007; Røvik, 2007; Ladegård & Vabo, 2010). Styring og ledelse er idealtyper som ikke fungerer alene i rendyrket form i organisatoriske kontekster. Derimot forekommer de empirisk i ulike hybride konstellasjoner. Jeg bruker disse etablerte begrepene, som kommuniserer med forskningsfeltet, som analytiske verktøy. Min antakelse er at styring og ledelse forutsetter og belyser hverandre også i menighetsrådenes praksis. Begge er virkemidler for å koordinere organiserte virksomheter og gir dem retning mot fastsatte mål i samsvar med ønskede verdier (Ladegård & Vabo, 2010, s. 15). Ledelse er personorientert og defineres av Røvik (2007, s. 46) som en «desentralisert, direkte og gjerne dialogbasert påvirkning primært utøvd i relasjonen mellom den enkelte leder og ansatte». Ledelse som virkemiddel for innflytelse og endring skjer i relasjoner med rom for skjønnsutøvelse og håndtering av unntak. Den skaper visjoner og arbeider for å realisere dem gjennom å mobilisere medarbeidere. Ledere samstemmer oppfatninger og forklarer visjon, uttrykker interesse for andre og myndiggjør. Ledelse er kontinuerlig og situasjonsbetinget. Strand (2007) fremhever at ledelse bidrar til konstruktiv endring og tilpasning. Den er dermed proaktiv i å oppdage muligheter og håndtere utfordringer.

Styring, derimot, forstår Røvik (2007, s. 46) som «en sentralisert, direktivliknende påvirkning utøvd indirekte, bl.a. gjennom formelle strukturer, prosedyrer og rutiner». Styring er formalisert, systemorientert og assosieres med regelverk, administrasjon og kontroll. Et typisk styringsvirkemiddel er planer og budsjetter. Kollektive beslutninger

som lovgivning og utforming av regelverk ivaretar de store linjer i virksomheten. Styringsens effektivitet og krav til kontroll og transparens innebærer standardisering. En fallgrube er at styring fremstår reaktiv i møte med uforutsette endringer i omgivelsene eller kriser i organisasjonen (Strand, 2007). Utbredte styringsredskaper er mål- og resultatstyring, prosessstyring, regelstyring og insentivstyring. Styringsdimensjonen retter oppmerksomheten mot organisering, bemanning, overvåking og problemløsning. Gitt formaliseringsgraden er styring indirekte, rasjonell og grunnleggende oppgavefokusert. Styringsoppgaver kan delegeres grunnet styringens struktur og hierarki.

Styringsfunksjonen i organisasjoner plasseres i et eget organ, styret, som både rettslig og økonomisk er overordnet og ansvarlig for helheten. Det vedtar politikk og strategier, setter krav til og kontrollerer organisasjonen. Styringsrollen er å gi styringssignaler, mens daglig leder har ansvaret for implementering. Styringsorganer behøver en handlingsorganisasjon; forvaltning eller administrasjon som implementerer styringsorganenes mål og vedtak (Brunsson, 2002). Styringsorganet fastsetter mål og rammer som ledelse utøves innenfor. Styringsvirkemidler kan kategoriseres som «myke» eller «harde» (Johnsen, 2010, s. 188). Myk styring uttrykkes i veiledninger, informasjon og utviklingsarbeid. Denne styringen er åpen for fortolkning, forhandlinger og betoner virkninger for mennesker. Til forskjell utgjør regler, økonomistyring og planer harde styringsvirkemidler. Disse omhandler økonomiske virkninger, entydig informasjon og forhold som ikke kan forhandles. Tilsvarende skjelner Johnsen (2010) mellom «hard» ledelse i form av ordrer og resultatorientering kontra «myk» ledelse som er prosessuell og involverende.

Ulike typer av styring og ledelse kan kombineres på forskjellige måter som gir ulike dynamikker. Mintzberg (1989) drøfter hvordan dynamikkene uttrykkes i konkrete organisatoriske kontekster. Den første kombinasjonen, mye styring og lite ledelse, betyr høy grad av kontroll og er velkjent i byråkratiet. Videre innebærer mye styring og mye ledelse produktivitet og forutsettes i mange moderne organisasjoner. En tredje sammensetning, mye ledelse og lite styring, preger entreprenørorganisasjoner med karismatiske ledere med kompetanse og teamarbeid. En siste type, lite styring og lite ledelse, gir rom for autonomi og nettverk og kjennetegnes av enkle og flate strukturer. Her inngår anarkistiske organisasjoner. Denne kan være særlig relevant for menigheter som er tilpasset stabile omgivelser og i mindre grad er endringsorienterte (Sirris & Askeland, 2021). Med et omfattende og vagt formål som vanskelig operasjonaliseres entydig, finnes et mangfold av frikoblede delmål og tiltak:

En slik situasjon kan være preget av anarkistiske forhold, opportunisme eller sterke tradisjoner som ikke nødvendigvis gir gode resultater for demokratisk styring, hvor politisk folkevalgte organer skal ha ansvaret (...) mangler et stabilt og legitimt maktsenter som kan kontrollere organisasjonens ressurser og arbeide for et felles formål (Johnsen, 2010, s. 181).

Denne dynamikken, lite styring og lite ledelse, har særlig relevans i nettverk hvor flere personer, grupper eller organisatoriske enheter må samhandle i erkjennelsen av et

delt ansvar. Nettverk har flytende grenser og avhenger av styring gjennom prosessuell involvering. Samstyring indikerer at flere aktører deltar i styringen ved å koordinere ressurser og gi felles mål og retning (Røiseland & Vabo, 2012, s. 21). Som vi skal se, kjennetegnes menigheten som organisasjonskontekst av en slik dynamikk.

Fremveksten av menighetsrådet som styringsorgan

Det allmenne styringsbegrepet er velkjent i offentlig og privat sektor, men hvordan er det anvendt relatert til menighetsrådet? Grimstad og Askeland (1999) har analysert *Håndbok for menighetsråd* for årene 1970–1997. Håndboken utgis av Kirkerådet hver menighetsrådsperiode. Den kalles «autorisert ideologi fra sentralkirkelige organer (...)» og har preget rådsmedlemmenes oppfatning av sitt ansvar og sin rolle» (Grimstad og Askeland, 1999, s. 41). Grimstad og Askeland (1999, s. 44) fant at menighetsrådets teologiske begrunnelse ble stadig mer implisitt, mens styring fremstod tydeligere og med kommunal styring og saksbehandling som forbilde. Menighetsrådet understrekes som lovfestet forvaltnings- og tiltaksorgan med ansvar for å virkeliggjøre kirkens oppdrag (Kirkerådet, 1993, s. 9). Håndboken poengterer at kirken skal utvikles lokalt utfra dens selvforståelse og i møte med utfordringer i lokalsamfunnet (Kirkerådet, 1997, s. 10). Utviklingen med økende artikulering av menighetsrådet som styringsorgan, støttes av utredningen *Embete og råd* som argumenterer for å styrke rådene som «ekte ansvars- og styringsorganer» (Kirkerådet, 1987, s. 86). Styring brukes synonymt med strategi, «rådenes egentlige oppgave» (Kirkerådet, 1987, s. 89); planlegging, målsetting og fastsette virkemidler kontra detaljregulering av arbeidsoppgaver.

Utviklingen hvor kirken karakteriseres som offentlig regulert virksomhet med kirkepolitisk styre gjennom representative rådsorganer, uttrykker en demokratisering. Denne trenden ledsages av korporativisering idet de kirkelige rådene har utviklet en handlingsorganisasjon (Sirris, Askeland, & Grimstad, 2021). Kirkens selvstendigjøring har juridiske implikasjoner idet selvstendige organisasjoner har legal status og handleevne som juridiske personer eller selvstendige rettssubjekter: «Daglig lederbegrepet ble innført for å gi demokratiske organer en handlingsorganisasjon for å bygge demokratiet» (Sirris et al., 2021, s. 73). Rådene uttrykker soknets selvstendighet og styringsmyndighet hvor ledere gis mandat og utøver ledelse innenfor rammer fastsatt av styringsorganet. Administrasjon og saksbehandling forbereder og realiserer styringsorganets vedtak (Grimstad, 2021, s. 108).

Med Kirkeloven (1996) ble soknet rettssubjekt. Fellesrådet, men ikke menighetsrådet, fikk en handlingsorganisasjon gjennom kirkevergen og ansatte. Det styrket fellesrådets kapasitet til målformulering, utforme planer, fordele ressurser og vurdere måloppnåelse. Utredningen *Samstyring i ubalanse* (Nødland, Lindøe, Holmen, & Blomberg, 2014) undersøkte soknets organisering og funksjon i forhold til rettsgrunnlaget for Kirkeloven (1996). Nødland et al., (2014, ii) påpeker en ubalanse i ledelse, organisering og styring i soknene: Fellesrådet er styrket ut over lovgrunnlagets intensjon, menighetsrådet er svekket. Fellesrådene kontrollerer ressursfordeling gjennom en profesjonalisert handlingsorganisasjon. Økt byråkratisering har utvidet handlingsrommet: «Kirkelig fellesråd fremstår som et velfungerende byråkratisk styringsorgan. Det er i stor grad

her rammene for soknets virksomhet blir lagt» (Nødland et al., 2014, s. iii). Manglende helhetlig ledelse, mindre vektlegging av åndelig/strategiske oppgaver samt færre ressurser har svekket menighetsrådene.

Et viktig spørsmål er hvorvidt menighetsrådsmedlemmer forstår seg som strategisk styringsorgan. Det er frivillig å stille til menighetsrådsvalg. Vervet kan oppfattes som uttrykk for et frivillig engasjement analogt med øvrige oppgaver i menighetsarbeidet. Fretheim (2016) identifiserte en spenning mellom rådsmedlemmenes motivasjon for praktisk menighetsarbeid i motsetning til mer overordnede strategiske oppgaver. Menighetsrådsmedlemmene uttrykte frustrasjon over manglende innflytelse i ansettelsessaker. Fellesrådet svekket menighetsrådet som styringsorgan, og dette bidro til uløste forhandlinger om menighetsrådets og ansattes roller. Fretheims (2016) funn samsvarer med Grimstad og Askelands (1999) lederrolleundersøkelse av menighetsrådsledere og fellesrådsledere. Lederne vurderte entreprenørfunksjonen som viktigst. Denne gir en utadvent og utviklingsorientert profil. Men i tidsbruk skåret produsentorientering høyest (Grimstad og Askeland, 1999, s. 53). Menighetsrådslederne var dermed bevisst sin styringsrolle samtidig som de var involvert i praktisk drift og deltok i oppfølging av egne vedtak.

Oppsummert antyder litteraturgjennomgangen to hovedutfordringer for menighetsrådet som styringsorgan som jeg undersøker nærmere. Disse gjelder selvforståelse og handlingsorganisasjon. Denne artikkelen har presentert et nyansert styringsteoretisk begrepsapparat som tidligere studier i liten grad har anvendt. Denne mangelen kan ha bidratt til få presise analyser av menighetsrådets styringsutøvelse. For å utforske menighetsrådets styringspraksis, redegjør jeg for den empiriske undersøkelsen artikkelen bygger på.

Metode

En naturlig kilde til kunnskap om menighetsrådets styringspraksis, er å intervju menighetsrådsledere. Studien ble meldt til Norsk senter for forskningsdata som anbefalte gjennomføring (referansenummer 917295). Jeg valgte tilfeldig ut ett bispedømme og kontaktet bispedømmekontoret for bistand i utvelgelsen. Stiftelsesdirektøren ble informert om prosjektet. Vi ønsket at prostene foreslo tre-fire menighetsrådsledere fra hvert prosti. Jeg informerte alle prostene på e-post. Seks proster foreslo totalt 19 intervjukandidater uten at jeg hadde gitt kriterier. Prostene omtalte de foreslåtte menighetsrådslederne som reflekterte, taleføre og informasjonsrike. Utvalget gjenspeilte kjønnsfordeling, ulik demografi og inkluderte små og store sokn. Jeg ønsket et utvalg på fem-åtte intervjupersoner og sendte via e-post forespørsel med informasjon om forskningsetiske hensyn samt samtykkeskjema til elleve personer. De seks som svarte fordelte seg på fire prostier og utgjorde informantene i denne studien. En mulig feilkilde i utvalget, kan være at de mest engasjerte samtykket i å delta. Deltakerne fordelte seg på ulik demografi og soknestørrelse. Alle de intervjuede rådsledere har høyere utdanning; fire av seks har mastergradsnivå og de øvrige to bachelornivå. De tre eldste er pensjonister, mens de tre yngste jobber fulltid. Disse faktorene medfører et adekvat utvalg som ligner respondentene i Schmidts (2011) kartleggingsundersøkelse av menighetsråd.

Deltakerne i tabell 1 er anonymisert.

Tabell 1: *Deltakerne i intervjuundersøkelsen*

Navn	Alder	År i rådet og som leder	Antall medlemmer i soknet	Demografi	Antall sokn i fellesrådsområdet	Annen informasjon
Frøydis	59	26/12	3500	Drabantby	11	
Bjørnar	49	6/6	7000	Småby	3	Fellesrådsrepresentant i forrige periode
Helene	67	2/2	12000	Småby	8	Fellesrådsrepresentant
Bernt	72	2/2	1500	Bygd	4	
Marit	59	6/2	11000	Bygd og tettsted	1	Fellesrådsleder i 2 år
Sara	68	10/6	9000	Bygd	3	Fellesrådsleder i 2 år

For å utforske menighetsrådenes styringspraksis, utarbeidet jeg en semi-strukturert intervjuguide med totalt 18 spørsmål basert på fire hovedtemaer; lederroller og motivasjon, arbeidet internt i menighetsrådet, selvforståelse, samarbeid og relasjoner med ansatte og fellesrådet. Grunnet geografisk spredning, sommerferie, reiser og smittevernstiltak, var fire av intervjuene digitale. To informanter ønsket telefonintervju. Menighetsrådslederne fortalte åpent, reflektert og engasjert. Intervjuene varte gjennomsnittlig 62 minutter og ble nedtegnet fortløpende til 45 siders tekst. Den følgende analysen er basert på konvensjonell tematisk analyse av transkripsjonene og fremstiller hovedfunnene fra intervjuundersøkelsen.

Funn

«Her får vi gjort noe» - individuelt, religiøst og demokratisk engasjement

Hva er forutsetningene for å engasjere seg i menighetens styringsorgan, og hva motiverer? Menighetsrådslederne fremstod som ildsjeler og uttrykte en positiv forventning om å utrette noe, påvirke og gjøre en forskjell. Tre motiver fløt sammen idet engasjementet ble begrunnet individuelt, religiøst og demokratisk:

Vervet betyr å være tett på menigheten og innforlivet med gudstjenesten, menighetsarbeid, frivillighet og ledelse. Det gir påvirkningsmulighet, lar meg bruke ressursene mine og bidrar til et meningsfylt liv som pensjonist. Moro å ha kontakt med folk på stedet og utvikle kirken vår. (Helene)

Det individuelt begrunnede engasjementet trengte en arena for å ta ut overskudd og virkestrang. Dette var hovedgrunnen til å la seg nominere. Noen ble spurt og samtykket, mens andre kontaktet nominasjonskomiteen og meldte sin interesse. Samtlige henviste til et eksisterende frivillig engasjement i menighetsarbeidet. Dessuten var lederne aktive i lokalmiljøet utenfor kirken. De hadde inngående lokalkjennskap

etter lang botid. Andre ønsket som nyinnflyttede å bli menighetsrådsmedlem for å bli kjent og knytte kontakter. Fem av menighetsrådslederne fortalte om verv i andre lokalsamfunnsorganisasjoner. Frøydis begrunnet nominasjonen slik: «Jeg har lyst til og erfaring med å ta ansvar. Vervet er en nøkkelposisjon for fornyelse. Det gir påvirkningsmuligheter. Noen må gjøre det.» Flere i utvalget, inkludert Bernt, gikk aktivt inn for menighetsrådsledervervet: «Da jeg først kom inn, ønsket jeg ikke å være menig medlem. Målet var lederrollen. Det var ingen kamp om ledervervet.»

For det andre var ledernes engasjement religiøst begrunnet: «Vi skal jobbe frem Guds rike i menigheten. Jeg ønsker inderlig at folkekirken vår vokser, at flere deltar og finner troen. Vi har et fantastisk budskap som ikke alltid når frem» (Sara). Det religiøse engasjementet var ofte implisitt. Frøydis beskrev seg selv som «lite teoretisk og teologisk. Viktigst er det sosiale og bidra til en levende kirke i nærmiljøet.» Samtlige menighetsrådsledere forankret et dypt og langvarig engasjement i egen troshistorie.

Et tredje motiv var det demokratiske engasjementet. Lederne ble spurt om rådsmedlemmenes motivasjon. Rekruttering til menighetsrådsvalget opplevdes krevende: «Kandidatene får lite informasjon. Folk vet ikke hva de går til. På bygda er vervet en hedersplass. Menighetsrådet ivaretar kirkebygget og sørger for barne- og ungdomsarbeid. Å være lokalkirke er et praktisk tradisjonsansvar. Andre medbringer sine hjertesaker til menighetsrådet.» Menighetsrådslederne uttrykte enkelte forventninger til rådsmedlemmene: «Stille på møtene, ha interesse for kirkens aktiviteter. Man trenger ikke være kirkegjenger eller frivillig» (Bjørnar). Det demokratiske engasjementet næres av at vervet opplevdes lokalt og håndterbart og ga synlige resultater. Helene kommenterte høringsprosessen for kirkeordningen:

En kjempebygg med vanskelige formuleringer. Jeg blir matt. Dokumentene rommer store visjoner om menighetsrådet som leder av lokalkirken, demokrati og soknet som grunnenhet. Men man velges for å pusle med sine ting lokalt. Det er et helt annet engasjement for praktiske hverdagslige saker. Det er deilig å tenke lokal menighet. Her får vi gjort noe!

Det var viktig å tilrettelegge for medlemmenes engasjement: «Alle må få et eierforhold til det vi gjør, også når det gjelder saker man ikke brenner for» (Bjørnar). Dette henger sammen med at rådsmedlemmene bidrar med ulike kompetanser, eksempelvis lokalkunnskap, praktisk, økonomisk eller faglig kompetanse, ifølge Helene: «Et kjempeansvar å få inn bredden. Det er kritisk hvis ikke disse brukes på møtet.» Engasjementet syntes å være mangefasettert for både menighetsrådslederne og medlemmene som gav individuelle, religiøse og demokratiske begrunnelser. Det var primært i ivaretagelse og utvikling av kirken i lokalsamfunnet at lederne fremstod som ildsjeler.

«Det gjelder å lytte til alle» - menighetsrådsledernes rolle

Det sterke engasjementet gjorde at menighetsrådsledervervet opplevdes som tidkrevende. Tidsbruken i ledervervet utgjorde 10-20 timer i måneden utover andre

oppgaver i menighetsarbeidet. Lederne hadde ett månedlig menighetsrådsmøte, ett arbeidsutvalgsmøte og gjerne ett annet møte i tillegg. Omfanget bidro til at få ønsket gjenvalg. Noen så det i forhold til livsfase og pensjonisttilværelsen som muliggjorde mer tidsbruk i menigheten. En hovedoppgave var møteforberedelser, ifølge Bernt: «Jeg forbereder saker, skriver innkallinger. Jobber tett med nestleder og sokneprest i arbeidsutvalget. Vi har ingen administrativ hjelp.» Ingen av de seks menighetene hadde daglig leder. Menighetsrådet ivaretok eget administrativt arbeid.

For menighetsrådslederne var det demokratiske engasjementet avgjørende for rådsmøtene. De vektla at alle medlemmene skulle komme til orde: «Menighetsrådet skal avspeile hele menigheten og bredden av synspunkter. Vi skal kunne romme flest mulig i folkekirken. Menighetsrådet skal representere brukerne av kirkens tjenester; vanlige folk» (Bernt). Men rådsleder var mer enn ordstyreren som passet klokken. Å gi sakene en retning og sørge for fremdrift, krevde gode forberedelser. Lederne beskrev et godt menighetsrådsmøte. Marit utdypet:

Godt møte betyr åpen og engasjert dialog, godt samtaleklima. Det gjelder å lytte til alle. Alle blir sett og opplever seg verdsatt. Jeg mislykkes hvis ikke oppmerksomheten fordeles eller folk ikke slipper til. Et dårlig møte betyr passive og uforberedte medlemmer. Frustrasjoner!

Dersom lederne ble for ordrike og saker var uforberedt, ble det er uklart hva som skulle drøftes: «Om samtalen ikke holdes på sporet, men flyter ut, blir jeg frustrert. Eller ved omkamper og hakk i plata. Godvilje og mål, er viktigst. Vi bruker alltid tid for å snakke oss sammen så godt vi kan» (Marit). Samtlige rådsledere gav inntrykk av at de forsøkte å holde rådet samlet og ivareta medlemmene ved at alle fikk ordet. Noen av lederne beskrev sprikende råd, og Bernt mente de selv fungerte som «lim» og «diplomater». Sara beskrev sin rolle som «den støe og koordinerende hånden». Lederne poengterte at uenighet var greit, men det var et konsensusideal med sjeldne avstemninger:

Målet er å være enig, men det skjer ikke alltid. Vi forsøker å unngå fraksjoner. Jeg har prøvd å holde rådet samlet og få til vedtak med størst mulig oppslutning. Men heller åpen og høylytt debatt enn fortieelse og baksnakking. (Bjørnar)

Intervjudataene viser at menighetsrådslederrollen innebar mye arbeid før og etter møtene. Lederne syntes bevisste på å skape gode strukturer for møtene, bidra til god atmosfære og trygge medlemmene. Ledervervet var en nøkkelposisjon for å få gode og åpne samtaler som de anså som et kjennetegn på et demokratisk styringsorgan.

«Praktikere og strategiske ledere» - styringsorganets arbeid

Menighetsrådslederne beskrev rådets selvforståelse, her illustrert ved Saras ord: «Hvis vi har klart å være strategiske, funnet en retning og det resulterer i noe konkret, har vi gjort jobben.» Lederne fortalte om balansegangen mellom det langsiktige og kortsiktige, det overordnede og det hverdagslige: «80% av tiden snakker vi om det

overordnede perspektivet. Samtidig er alle aktive ute i menigheten. Vi prøver å ikke bare snakke drift» (Helene). Det syntes å være enighet om at menighetsrådet skulle være et organ som arbeider med overordnede spørsmål og retningen for menigheten. En erfaren rådsleder gjennom flere valgperioder, Frøydis, fortalte: «Hvert fjerde år spør det nye rådet: Hva skal vi gjøre? Konstellasjonen er ny og unik hver gang. Hvert råd skal sette sitt avtrykk.» Balansegangen mellom overordnet strategisk arbeid og konkretisering er krevende, ifølge Bjørnar: «Vi vil ikke bli et supperåd, men gjøre realistiske satsninger som vi ser gjennomføres. Kommunesammenslåingen førte til opprettelse av nye fellesråd. Slike organisatoriske prosesser tar mye oppmerksomhet. Nå ønsker vi å være mer operative!»

Menighetsrådene hadde struktur for møtene hva gjelder saksforberedelser og gjennomføring, men også årsplan og planverk for virksomhetsområdene. De assosierte styring som planarbeid med strategisk, overordnet arbeid. De trakk veksler på ansattes og medlemmers ulike kompetanser: «Planarbeid er en viktig arbeidsform. Trosopplæreren leverer utkast til trosopplæringsplan. Vi responderer, kaster det frem og tilbake til vi er fornøyde. I praksis legger ansatte sterke føringer. Menighetsrådet setter godkjentstempel og bevilger penger» (Sara).

Men en hovedutfordring var å finne og prioritere blant mange satsningsområder. Det var ikke gitt at rådsmedlemmene var enige. Hovedutfordringen var at rådet ville for mye, ifølge Bjørnar: «Vi har begrenset antall frivillige og stabsressurser. Vi får derfor gjort mindre enn det vi ønsker. Menighetsweekend er en god ide, men noen må organisere. Vi får ikke nok folk, de har ikke tid.» Flere av lederne fortalte om travle liv. Marit poengterte: «Vi i menighetsrådet får ikke gjort noe særlig. Folk er på jobb og har barn som skal følges opp. Skal noe skje i menighetsarbeidet, må de ansatte på banen.» Flere påpekte at mye stopper på praktisk utførelse. Det finnes ikke nok personalressurser, frivillige eller penger.

Men rådet var ikke et styringsorgan på en armlengdes avstand. Rådsmedlemmene ønsket å være praktisk rettet: «I gjenåpningen etter pandemien vil vi arrangere ting selv. Rådet ser seg selv mest som frivillige» (Frøydis). Noen rådsledere opplevde at rådsmøtene var mest operative og handlet om administrasjon og drift. Som nevnt hadde rådslederne erfaring fra ulike styreverv. Det gav et sammenligningsgrunnlag for hvordan de erfarte menighetsrådet som styringsorgan: «I andre organisasjoner er det større ressurser. Det er lettere å skille mellom saksfremlegg og organets myndighet i retning og politikk. I menighetsrådet flyter det mer, alle gjør alt. Det er mindre profesjonelt.» Frøydis henviste til at i menighetsrådsvalget «overtales folk til å la seg verve, eller at de har et engasjement, ikke at de er organisasjonsfolk.»

Som et knutepunkt mellom råd, ansatte og frivillige nevntes oppnevning av utvalg. Disse fungerte på særskilte virksomhetsområder: «Medlemmene har sine hjertesaker som de tar med i utvalget. Vi må ikke frata praktikerne muligheten til å engasjere seg fordi menighetsrådet er strategisk styringsorgan» (Helene). I en menighet lyktes det ikke å rekruttere styre for menighetshuset. Menighetsrådet måtte derfor selv bruke mye energi på menighetshuset. Menighetsrådslederne understreket betydningen av relasjoner. Bernt sa: «Vi må kontinuerlig sørge for at folk samarbeider». Lederne fryktet

en stabsdrevet menighet: «Innbyggere oppsøker noe og blir mer konsumenter enn ytere i menighetsarbeidet.» Bjørnar påpekte begrensningene: «Jeg føler at spillerommet vårt blir begrenset av ressurser som går på antall frivillige. De har begrenset tid. Noen få ivaretar mange oppgaver. De kan bli utbrente.» Mye frivillighetskoordinering havnet på menighetsrådenes bord: «Oppfølging av frivillige er krevende. Ringe folk, gjøre avtaler, følge opp, opplæring» (Marit). Balansen mellom strategi og operativt arbeid var motsetningsfull: «Det er viktigst at vi hovedsakelig jobber med det overordnede; menighetens utvikling, ikke bare matservering og finne frivillige» (Frøydis).

Datamaterialet viser en spenning mellom menighetsrådenes ansvar for strategisk styring og gravitasjonen i retning praktisk oppgaveløsning. Mangel på frivillige opplevdes bekymringsfull og hindret ønskede satsninger. Menighetsrådslederne ønsket styrket frivillighet som var synonymt med levende menigheter.

«De ansatte drifter butikken» - samhandling mellom menighetsråd og ansatte

Å sikre kontakten med ansatte var et hovedtema for menighetsrådene. Ansatte ble jevnlig invitert inn i rådsmøter for å presentere sitt arbeidsfelt. Det bidro til å pleie relasjoner og omhandlet konkret oppgaveløsning. Rådslederne deltok på stabsmøter eller stabssamlinger. Avhengighet var et ord som ble brukt om samhandlingen med de ansatte. Lederne roste dyktige ansatte. Frøydis fortalte om godt samarbeid:

Vi avhenger av at staben aksepterer vedtakene, men vi har jo ingen råderett over deres arbeidstid. Dette er ikke et regime. Ansatte må ha handlingsrom og vurdere underveis. Vi må ikke ta inspirasjon fra energiske ansatte, samtidig må staben ikke gå for fort frem.

Menighetsrådet anså seg også som kontaktledd mellom folket og de ansatte. Helenes ord er illustrerende:

De ansatte drifter butikken, vi er helt avhengige av dem. Mye kompetanse sitter hos dem, rådet har ikke kompetanse på liturgiske detaljer. De ansatte har egentlig tatt valget, men menighetsrådet er formelt ansvarlig. Rådet blir gissel. Vi har ingen detaljkunnskap om hva ansatte driver på med. Vi støtter og forankrer. De ansatte kjører i veldig høy grad sitt eget løp. Veldig mye av menighetens profil og arbeid bestemmes på stabsmøter og av den enkelte ansatte.

Det var tydelige forskjeller mellom hvor tett menighetsrådene var på virksomheten, men de hadde godt innsyn: «Her i bygda er det øst og vest. Konfirmantopplegget har vært ulikt. Rådet ønsket å gjøre tingene likt begge steder. Det er ikke så lett for ansatte å endre på. Da er menighetsrådet godt å ha og skyve foran seg» (Helene). Arbeidsfordelingen mellom råd og ansatte ble beskrevet slik av Frøydis: «Menighetsrådet legger rammene og overordnet langtidspan. Ut fra den lager kirkeverge og sokneprest årlig handlingsplan for virksomhetsområdene. Vi drøfter oppnåelse og avvik. Vi er tett på og kan borre i tiltakene.»

Soknepresten hadde fast plass i menighetsrådene. Flere av lederne stusset over manglende ansattrepresentant, som er vanlig i andre styreorganer. Sara fortalte: «Presten er i praksis bindeleddet mellom råd og de ansatte. Det er helt avgjørende for rådet at presten er der gitt kontaktflaten og oversikten.» På spørsmål om prestens rolle, fremhevet ikke presten som teologisk fagperson, men en som kjenner regelverk og innholdssiden. Presten fungerte som en kirkelig rådgiver: «Greit at noen holder oss på sporet, vet hva kirkerommet kan brukes til og ikke.» Det var flere møter som tematiserte teologi, ifølge Marit: «Det er stort sett berikende og oppdragende. Soknepresten har sin overbevisning som ikke nødvendigvis alle deler. Jeg er novise på området.» Bjørnar beskrev prestens rolle slik:

Presten er kjempeviktig i menighetsrådet! Presten står midt i daglig virksomhet. Presten er kirken utad for pårørende og for kirkegjengere. Vi bruker tid på gudstjenestelisten. Å ikke ha presten der, er utenkelig. Han blir kanalen til staben. Ellers hadde vi vært et styre uten kunnskap til staben og kirkekontoret.

Presten var også viktig for kontinuiteten utover menighetsrådsperioden på fire år. I rådsmøtene hadde presten åpningsord eller velsignelsen avslutningsvis. Det gav en kirkelig ramme til møtene. Menighetsrådene forstod seg som strategiske og operative organer uten at teologi ble en hovedsak: «Vi har aldri teologiske diskusjoner i rådet, det har ingen hensikt. Menigheten og lokalsamfunnet er lite. Her er det viktig at alle spiller på lag» (Bjørnar). Andre fortalte om stor uenighet om likekjønnet vigsel i forrige menighetsrådsperiode. Når det gjelder teologi, ble biskop og prost trukket frem som viktige aktører. Under visitasen hadde biskopen gitt respons og utfordringer til menigheten. Menighetsrådsrådslederen, Helene, følte ansvaret for oppfølging. Arbeidet med visitasen gjorde at menighetsråd og ansatte samlet seg om sentrale utfordringer:

Da vi skulle skrive visitasrapport, hadde ingen formidlet at det fantes en visjon for menigheten. Vi begynte første møte med hva vi ville satse på. Så kartla vi gjennom besøk av de ansatte etter tur, visitasen ble viktig. Vi måtte sammen med staben se på visjonen: «Nær mennesker, nær Gud». Den passet bra. Biskopen stilte mange spørsmål. Viktig for oss med tilsynsansvaret.

Sara fastslo: «De ansatte sitter med påvirkningskraften. I praksis har presten mye å si. Hvis man ikke har god dialog med de ansatte, lever man to liv på to helt forskjellige måter. Det kreves god dialog med gjensidig respekt.» Oppsummert beskrev menighetsrådslederne en avhengighet av dyktige ansatte, og vektla å initiere kontakt og pleie relasjoner. Menighetsrådene fungerte ofte som sandpåstrøingsorgan med ansatte som premissleverandører. Dialog og felles forståelse gav god samhandling. Prestens rolle ble fremhevet som svært viktig i menighetsrådene.

«Ideal og virkelighet» - forholdet til fellesrådet

To av menighetsrådslederne var også fellesrådsledere, deriblant Helene: «Det er et hav av forskjeller fra menighetsrådet til fellesrådet hvor det er en helt annen foring med informasjon. Fellesrådet ligner et vanlig styre. I menighetsråd må man finne på tingene selv.» Det var stor ulikhet mellom menighetsrådene hvorvidt vervet som fellesrådsrepresentant opplevdes som attraktivt. Rådslederne vektla kirkevergens forståelse og kjennskap til menighetsarbeid:

Vi har hatt fire ulike kirkeverger over seks år. Noen er opptatt av kirkebygg, og ser ikke det som foregår innenfor byggene. Det er tungt å jobbe for hver eneste krone. Nå ser kirkevergen det viktigste, innholdet; nære det kristne livet. Fellesrådet har økonomiansvar. Vi kan spørre og kan få avslag. Vi har alltid fellesrådsmøtets protokoll som informasjonssak på sakslisten. (Bjørnar)

Forholdet til kirkevergen ble beskrevet av Marit som er fellesråds- og menighetsrådsleder i en ettsoknskommune: «Kirkevergen deltar i alle menighetsrådsmøter og er sekretær, har saksopplysninger og innleder, særlig i fellesrådssaker. Sokneprest har samme funksjon i menighetsrådssaker. Det er godt samarbeid. Vi har jobbet med rolleforståelse.»

Det kunne oppstå spenninger i fellesrådsområder med flere sokn når det gjelder økonomisk fordeling eller oppmerksomhet. Videre var delte stillingsressurser på flere sokn en frustrasjonskilde. Menighetsrådene mistet innsikt i ansattes arbeid i soknet, og viste også til problemer dersom menighetsrådene gir ulike signaler. «Fellesrådet blir langt borte», fortalte Sara. Dette var et dilemma, men noen nevnte soknesammenslåing som en mulighet for mange små sokn. De to lederne som også er fellesrådslederne, var mest positive til fellesrådet og menighetsrådets handlingsrom. Jo flere små sokn i fellesrådsområdet, jo mindre innflytelse syntes menighetsrådslederne de hadde. Helene sa:

Jeg strever med idealet om menighetsrådet og virkeligheten. Menighetsrådet har mye ansvar og liten myndighet. Muligheten vi har for at det skal skje noe i menighetsarbeidet, er gjennom de ansatte. Det er fellesrådet som har arbeidsgiveransvar, vi kan bare komme med vennlig innstilling på hva de skal bruke tid på. Det er i samråd med kirkevergen. Vi har verken myndighet eller særlig makt, men samarbeider med alle for å få ting gjort.

Oppsummert beskrev menighetsrådslederne tydelige forskjeller mellom soknets to organer, menighetsrådet og det mer profesjonaliserte og byråkratiserte fellesrådet med styringsrett over ansatte. Det synes å være gode relasjoner mellom rådene, men kontakten og nærheten var personavhengig, ikke minst gjennom kirkevergens forståelse for menighetslivet.

Drøfting

Datamaterialet viser menighetsrådsledernes refleksjoner omkring menighetsrådenes styringspraksis. Jeg drøfter nå funnene i lys av styringsteoretiske perspektiver relatert til menighetsrådenes selvforståelse og handlingsorganisasjon.

Menighetsrådets selvforståelse som styringsorgan

Et første hovedfunn er at menighetsrådene i praksis ivaretar tre funksjoner; styringsutøvelse, ledelse og praktisk implementeringsarbeid. Forhandlinger mellom disse rollene skjer internt i rådet. Styringen utøves reelt gjennom vedtak, strategiarbeid og planer. Menighetsrådene arbeider dermed i samsvar med formålsparagrafen og retningslinjene (Kirkerådet, 2019). Styrearbeidet er strukturert gjennom saksbehandlingsrutiner og kollektive vedtak. Styringen på systemnivå artikuleres gjennom årshjul og planverk for menighetens virksomhetsområder gjennom overordnet strategiarbeid.

Men menighetsrådet har særtrekk som styringsorgan. Et styre er klart atskilt og oftest distansert fra drift, men dette er ikke tilfellet for menighetsrådene. Rekrutteringsutfordringene betyr at det sjelden stiller nok kandidater til at menighetsrådsvalget blir reelle valg. Videre kreves lokal forankring siden kandidatene må bo i soknet. Et annet særtrekk ved rådslederne, er deres sterke lokale engasjement. Dette begrunnes demokratisk, religiøst og individuelt. Motivasjonen bunnet i kirkelig bevissthet, men også i ansvar for lokalsamfunnet (Hegstad, 1996, s. 70 og 224; Schmidt, 2011). Rådslederne erkjenner at hvert nytt menighetsråd er unikt og utvikler eierskap gjennom å sette sitt stempel på arbeidet. De aksepterer medlemmenes ulike og varierende motivasjoner. Vervet som menighetsrådsmedlem kan oppfattes som dugnadsarbeid på omgang. Det er karakteristisk at menighetsrådene utfordres av lav profesjonaliseringsgrad som styringsorgan. Bakgrunnen er folkevalgtrollen som ikke oppleves klart definert eller innlært. Rådslederne etterlyser opplæring og oppfølging. Men dersom rollen defineres tydeligere, kan det medføre mindre mangfold og enda snauere valglister.

Sentrale styringsvirkemidler er saksvedtak og planarbeid. Planer, regler og økonomistyring forstås av Johnsen (2010) som hard styring. Men slik rådslederne beskriver planarbeid på virksomhetsområdene, er ansatte premissleverandører i planprosessene. Hard styring er mulig gjennom mer detaljerte planer, fastsetting av mål og resultater som ansatte måtte rapportere på. Flere forhold gjør at denne styringsmuligheten ikke tas i bruk. Menighetsrådslederne vektlegger samhold og unngår fraksjoner og uenighet. Høyere detaljeringsgrad krever større kirkefaglig kompetanse på feltet enn rådet besitter. Harde styringsformer kan oppfattes som manglende tillit til ansatte. Et siste hinder er at slik styring krever oppfølging og blir ressurskrevende. Menighetsrådene velger derfor åpne rammeplaner som fortolkes og utformes ut fra situasjonen av ansatte. Pragmatisme kombineres med respekt for profesjonsutøvernes vurderinger og skjønn. Ansatte kan på sin side bidra til å dyktiggjøre det folkevalgte organet gjennom respekt for vedtakene.

Myke styringsformer er det vanlige med vekt på informasjon og utviklingsarbeid, eksempelvis gjennom utvalg hvor både ansatte, frivillige og menighetsrådsmedlemmer deltar på likefot. Her skjer fortolkninger og forhandlinger, selv om menighetsrådet er formelt beslutningsorgan. Menighetsrådet bekrefter og innvilger midler fremfor å gi direktiver. Det er karakteristisk at ansatte preger beslutninger, strategi og planverk og dermed deltar i styringen uten å ha formell del i styringsansvaret. Samstyring er en myk styringsform og betegner et ikke-hierarkisk styrings- og ledelsessystem hvor flere aktører samhandler i aktiviteter og realisere formålet for menigheten (Røiseland og Vabo, 2012). Samhandlingsmønstrene som viser seg i menighetsrådenes styringspraksis, gjør at samstyring er relevant for beslutningsprosessene.

I tillegg til styringssignaler i form av satsninger og prioriteringer, utøver rådslederne ledelse. Dette er relasjonelt og mobiliserer mennesker til handling (Røvik, 2007). Ifølge menighetsrådslederne skjer det internt gjennom etablering av gode relasjoner. Videre synes det viktig å styrke fellesskapet og sørge for godt samtaleklima. Denne oppgaven ligger særlig hos menighetsrådsleder og kan skyldes begrenset styringskapasitet. Et synlig utslag av ledelsen, er konsensuskulturen som også er dokumentert i andre studier (Schmidt, 2011). En rapport om kirkens demokratireform påpeker at «et menighetsråd kan ofte være mer preget av en konsensuskultur enn av idealer om mangfold og debatt» (Rafoss, Agedal, Larsen & Rønningen, 2020, s. 95). Den myke styringen begrunnes demokratisk, vektlegger gjensidig lytting og lar medlemmene komme til orde. Målet er å la medlemmenes kompetanse være en ressurs. Siden menighetsrådene knapt benytter harde styringsformer, preges menighetsrådets ideal og praksis av gode relasjoner, informasjonsflyt og felles forståelse.

Ledelse utøves ved å pleie relasjoner og skape kontaktpunkter (Johnsen, 2010). Her kjenner menighetsrådslederne et særlig ansvar overfor ansatte. Ingen av lederne gir eksempler på «hard» ledelse i form av ordrer og resultatorientering. Derimot er det tallrike eksempler på «myk» ledelse som er prosessuell og involverende. Menighetsrådet vil se synlige resultater, noe som gjør at rådsmedlemmene tar operativt ansvar og er tett på prosesser. Lederne forholder seg til frivillige og kirkemedlemmer som gir innspill, men bidrar også selv i operativ virksomhet på linje med frivillige. Frivillighet er et område hvor ledelse gjør seg gjeldende atskillig mer enn styring. Til forskjell fra øvrige styrer har menighetsrådet mange engasjerte frivillige (Fretheim, 2016). Frivilligheten er i liten grad omfattet av styring, men ledelse gjennom mobilisering og rekruttering til prosjekter. Menighetsrådet oppfatter å ha en implementeringsrolle og bidrar konkret til å iverksette egne vedtak. Dette handler også om handlingsorganisasjonen, hvorvidt menighetsrådet har administrativ ressurs og om ansatte følger opp. Det gjør samspill svært viktig for menighetsrådet som etablerer møtepunkter og dialog mellom seg, andre frivillige og ansatte. Fretheim (2016) påviste flytende ansvars- og arbeidsfordeling mellom stab og råd, særlig i rekruttering av frivillige. Menighetsrådsmedlemmene løste praktiske problemer og implementerte. Det gjorde menighetsrådet mer orientert mot stabilitet enn endring og medførte et internt fremfor et eksternt fokus. Administrasjon blir et nøkkelord.

Oppsummert utøver menighetsrådene styringsansvar, men også ledelse gjennom kontinuerlig involvering, pleie av relasjoner og bidrar i operativt arbeid gjennom aktiv frivillig innsats. Disse tre rollene kan vektes noe ulikt internt mellom medlemmene, men også ulikt mellom menighetsråd. Rådsmedlemmene har ulike innsteg til et bredspektret ansvar. Menighetsrådet er i begrenset grad et styringsorgan og ivaretar tilleggsfunksjoner. Koordinering, relasjoner og tett dialog med ansatte blir avgjørende for å lykkes siden oppgaver og ansvar er fordelt på flere. Det empiriske materialet viser at menighetsrådene utøver lite styring og lite ledelse. I menighetskontekst muliggjøres dermed ansattes autonomi og nettverksdannelser. Dette kjennetegner enkle eller anarkistiske organisasjoner, som ifølge Mintzberg (1989) mangler aktiv styring og tydelige ledere. Gitt menighetsrådenes tredelte selvforståelse, er det heller ingen klar styringskjede i menighetene. Derimot er det flytende nettverk og konstellasjoner som forhandles. Dette er nettverkets dilemma. På den ene siden gir det fleksibilitet og åpner for engasjement ut fra situasjonen og de ressurser og personer som er til stede. Samtidig svekkes styringsorganet som stabilt og legitimt maktsenter som samler om et felles formål og fordeler ressurser (Johnsen, 2010, s. 181).

Menighetsrådets begrensede handlingsorganisasjon

Vedtak i demokratiske styringsorganer forutsetter en handlingsorganisasjon som implementerer og følger opp oppgavene administrativt og faglig (Brunsson, 2002). Menighetsrådet har en handlingsorganisasjon som fremstår mangelfull. Ingen av menighetsrådene i denne studien har daglig leder eller administrativ hjelp i saksbehandlingen. Det blir derfor menighetsrådsleder, gjerne i samarbeid med arbeidsutvalget som består av nestleder og sokneprest, som får det praktiske ansvaret. Likevel oppleves mangelen på administrativ bistand ikke som et stort problem. Som Nødland et al. (2014) påpeker, fikk kun fellesrådet lovfestet ressurser for å følge opp rådets vedtak. Spørsmålet er om dette taler for at menighetsrådet bruker muligheten til å ha daglig leder som en koordinerende funksjon som ivaretar kirkefaglig ledelse og arbeidsledelse.

Menighetsrådet som styringsorgan er sett i lys av fellesrådet. Forholdet til fellesrådene beskrives som godt, særlig der det er ett-sokns fellesråd, noe som trolig er gjensidig. Hougsnæs og Huuse (2011) gjennomførte en arbeidsundersøkelse blant 260 av landets kirkeverger. Studien viser at 99% av kirkevergene opplever at menighetsrådet respekterer fellesrådets vedtak og profitteringer. Kirkevergene rapporterer også om respekt for menighetsrådene som demokratiske organer. Ifølge menighetsrådslederne i min intervjustudie finnes flere utfordringer i relasjonen til fellesrådet. At økonomi ikke fremstår som hovedutfordringen for menighetsrådslederne, kan skyldes fellesrådets stabile økonomiforvaltning som kommer menighetene til gode. Men det kan også uttrykke avmakt og at rådslederne er fokusert på hva som kan gjøres gjennom personalressurser eller frivillige. Ideer og mulige tiltak realiseres eller strander avhengig om det finnes personer med kapasitet og vilje til å utføre oppgaven.

Videre er det avgjørende om kirkevergen har forståelse for menighetsarbeid, ifølge menighetsrådslederne. Utfordringen i større fellesråd med mange sokn er

manglende informasjonsflyt. Det gjelder fra fellesråd til menighetsråd, men også kommunikasjon fra sentralt kirkelig nivå og bispedømmenivå som kommer til menighetene via fellesrådsadministrasjonen. Menighetsrådets reelle innflytelse og myndighet må sees i forhold til mandat og fellesrådets eller prostifellesrådets. Kirkeloven §14 åpner for at fellesrådet «kan bemyndige menighetsråd til å utøve tilsettingsmyndighet og andre arbeidsgiverfunksjoner.» Denne muligheten er meg bekjent knapt tatt i bruk. Et virkemiddel for å styrke menighetsrådet som styringsorgan, er å bemyndige større sokn med over eksempelvis 5000 medlemmer. Videre kan alle menighetene benytte seg av muligheten for å utpeke daglig leder (Kirkeloven § 8). En i kirkefaglig stilling kan dessuten utøve koordinerende fagledelse og fungere som bindeledd mellom menighetsråd og ansatte. I større sokn kan menighetsrådsledere frikjøpes ellers kompenseres økonomisk.

Det er avgjørende å sikre tydeligere sammenheng mellom styringssignaler fra menighetsrådet til ansatte. I dagens ordning er virksomhetsplaner forpliktende for de ansatte, og menighetsrådets vedtak innenfor virksomhetsansvaret skal være retningsgivende for fellesrådet som arbeidsgiver overfor ansatte på de respektive virksomhetsområdene (Kirkerådet, 2019, s. 211). Menighetsrådenes handlingsorganisasjon utgjøres primært av de ansatte. Det blir instrumentelt å redusere profesjonene til handlingsorganisasjon gitt deres faglig selvstendige ansvar. De ansatte har fellesrådet som arbeidsgiver, og menighetsrådet må anmode ansatte. Dette temaet berøres flere ganger av menighetsrådslederne. Menighetsrådslederne poengterer at ansatte har utstrakt autonomi som menighetsrådene respekterer. Materialet viser tydelige forskjeller mellom store og små sokn. Små sokn har ikke øremerkede stillingsressurser. Staben er ansatt i fellesrådsområdet og fordeler seg dermed på flere sokn.

Menighetsrådslederne uttrykker manglende innsikt og innflytelse over hva ansatte gjør i stillingene sine. Funnet samsvarer med tidligere forskning (Nødland et al., 2014). Rapporten finner styringsforskjeller mellom små og store sokn relatert til ressurser som menighetsrådet disponerer. «Menighetsrådets handlingsrom er begrenset til egen økonomi, og som mange steder er en ren driftsutgiftøkonomi. Menighetene er avhengig av frivillige for å gjøre mer enn det lovpålagte. Derfor er det til dels betydelige aktivitetsforskjeller mellom soknene» (Nødland, 2014, s. 66). I mindre sokn reduseres menighetsrådets ansvarsområde, men menighetsråd med mye aktivitet og ressurser driver et godt menighetsarbeid. Det er en asymmetri mellom fellesrådets forvaltningsoppgaver og menighetsrådets virksomhetsansvar. Rapporten viser at større sokn arbeider med overordnede planer og strategier i motsetning til mindre sokn (Nødland et al., 2014, s. 67). Et annet interessant funn er at menighetsrådene i større grad er operative i menigheter uten daglige leder-funksjoner (Nødland et al., 2014, s. 72). I det ene rådsorganet ble daglig ledelse lovfestet, mens det i det andre ble satt opp som en mulighet: «Kirkelig fellesråd skal ha en daglig leder av virksomheten» (Kirkeloven § 13) og «Menighetsrådet kan bestemme at en av soknets tilsatte skal være daglig leder av virksomheten» (Kirkeloven § 8). Skal menighetsrådene ivareta styringsansvaret, fordres koordinering eller daglig ledelse på menighetsrådets virkefelt. Men tilsettingsmyndigheten og styringsretten over ansatte ligger utenfor menighetsrådet, i fellesrådet.

Som intervjuundersøkelsen dokumenterer, finnes en gjensidig avhengighet mellom ansatte og menighetsråd. For menighetsrådsledernes del medfører samstyring og samhandling aktiv innsats for å sikre dialog og felles forståelse. En viktig kontakt til de ansatte blir gjennom soknepresten. Intervjudataene viser at soknepresten har en nødvendig funksjon i menighetsrådet. Det kan sees i lys av Schmidts (2011) undersøkelse som dokumenterer en entydig positiv opplevelse av soknepresten blant menighetsrådene. Herværende studie belyser funnet ved at soknepresten fungerer som en kirkelig rådgiver, har lokalkunnskap og er en brobygger og talsmann mellom menighetsrådet og staben.

Oppsummert har menighetsrådene en mangelfull og lite profesjonalisert handlingsorganisasjon. Menighetsrådene ivaretar eget administrativt arbeid. Rådenes manglende styringsrett innebærer lite økonomisk handlingsrom. De må selv skaffe ressurser, som i praksis betyr å rekruttere frivillige til oppgaveløsning. Myk styring følger av profesjonsutøvernes autonomi og fellestrådets styringsansvar. Menighetsrådslederne uttrykker frustrasjon over et tungrodd system, og opplever at det er mer krevende å identifisere og arbeide mot felles mål. Det belyser hvorfor menighetsrådslederne opplever mye ansvar. Men myndighet, formell makt og beslutningsmyndighet på bestemte områder, oppleves som liten. Dette er kjent for mellomledere som i det daglige har omfattende oppgaver, men som står i skvis mellom ulike nivåer og møter mange forventninger, ikke ulikt det som kan forventes i samstyringsrelasjoner (Ladegård og Vabo, 2010, s. 209).

Konklusjon

Artikkelen har drøftet spørsmålet: Hvordan utøver menighetsrådene sitt styringsansvar ifølge menighetsrådsledere? Grunnleggende bidrar menighetsrådene ved å være lokale styringsorganer til Den norske kirkes legitimitet som demokratisk og landsdekkende folkekirke. Selv om menighetsrådet i kirkelig diskurs vektlegges som styringsorgan, viser empirien et begrenset handlingsrom i praksis. Menighetsrådene kan selv arbeide kulturelt med å utvikle strategi, men har i dagens kirkeordning klare strukturelle rammer som virker begrensende, særlig fellestrådet, profesjonene og frivillige (Sirris, 2018). Intervjuundersøkelsen har påvist begrenset styringskapasitet som henger sammen med menighetsrådenes mangelfulle handlingsorganisasjon. Siden menighetsrådene inntar en begrenset styringsrolle, supplerer de med å utøve ledelse gjennom å sikre samhandling og pleie relasjoner. Dessuten bidrar menighetsrådsmedlemmene i operativ oppgaveløsning på linje med andre frivillige fordi de forstår menighetsrådet som et tiltaksorgan. Menighetene preges av lite styring og lite ledelse. De fremstår dermed som et nettverk hvor utvikling av felles verdier og samhandling blir avgjørende. Disse særtrekkene gjør at menighetsrådene i praksis utøver myke former for styring og ledelse i form av dialogisk og prosessuelt arbeid hvor andre aktører involveres gjennom forhandlinger og samstyring. Det bidrar til en asymmetrisk maktfordeling hvor andre aktører får mer makt, men reduserer menighetsrådets innflytelse. Sett i lys av Den norske kirkes vektlegging av soknets betydning, utgjør asymmetrien et ekklesiologisk og demokratisk problem.

Den norske kirke kan gjennom utviklingen av ny kirkeordning velge å aktivt styrke menighetsrådene som reelle styringsorganer. Styringskapasiteten avhenger av rådernes sammensetning og selvforståelse, noe som fordrer opplæring av rådene og oppfølging av lederne. I tillegg må rolleforståelsen styrkes i hele kirkeorganisasjonen, inkludert de ansatte i soknet. Menighetsrådene kan gis styrket innflytelse ved valg av biskop. Bemyndiggjøring fra fellesrådene vil styrke menighetsrådene gjennom tilsettingsmyndighet, arbeidsgiverfunksjoner og økonomisk handlekraft. Det vil kreve mer av menighetsrådene og kan utøve et dilemma. En styrket handlingsorganisasjon fordrer økte administrative ressurser i form av daglig ledelse. I videre forskning kan de 200 menighetsrådene med daglig leder undersøkes – er de byråkrater eller bindeleddet som gir menighetsrådet en sterkere handlingsorganisasjon? Slik det er i dag har menighetsrådene stort ansvar, men liten myndighet.

Litteratur

- Brunsson, N. (2002). *The organization of hypocrisy: talk, decisions and actions in organizations* (2. Utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Fretheim, K. (2016). Church Leadership and Congregational Change. I H. Askeland & U. Schmidt (Red.), *Church Reform and Leadership of Change* (s. 75–91). Eugene: Pickwick Publications.
- Grimstad, F. (2021). Demokrati i kirke og menighet. I S. Sirris & H. Askeland (Red.), *Kirkelig organisering og ledelse: Et verdibasert og praksisorientert perspektiv* (s. 107–133). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Grimstad, F., & Askeland, H. (1999). Den lokale kirkes styrmenn og -kvinner. Sitter de ved roret? I F. Grimstad, H. Askeland, & M. H. Hougsnæs (Red.), *Kirken, lekfolket og presteskapet. Kirkelig og kirkereformer i Den norske kirke ved årtusenskiftet* (s. 40–58). Oslo: KA kirkelig arbeidsgiverorganisasjon.
- Hegstad, H. (1996). *Folkekirke og trosfellesskap. Et kirkesosiologisk og ekklesiologisk grunnproblem belyst gjennom en undersøkelse av tre norske lokalmenigheter*. Trondheim: Tapir forlag.
- Hougsnæs, M. H., & Huuse, M. (2011). *KAs lederundersøkelse 2010. En kartlegging av kirkevergenes jobbsituasjon og lederutfordringer*. Oslo: KA kirkelig arbeidsgiverorganisasjon.
- Johnsen, Å. (2010). Hard og myk styring i offentlig sektor. I G. Ladegård & S. I. Vabo (Red.), *Ledelse og styring* (s. 175–190). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kirkerådet. (1993). *Håndbok for menighetsråd*. Oslo: Kirkerådet.
- Kirkerådet. (1997). *Håndbok for menighetsråd og kirkelig fellesråd*. Oslo: Kirkerådet.
- Kirkerådet. (2019). *Håndbok for menighetsråd og kirkelig fellesråd 2019–2023*. Oslo: Kirkerådet og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter.
- Ladegård, G., & Vabo, S. I. (2010). Ledelse og styring – teoretisk rammeverk. I G. Ladegård & S. I. Vabo (Red.), *Ledelse og styring* (s. 15–38). Bergen: Fagbokforlaget.
- Mintzberg, H. (1989). The structuring of organizations. I D. Asch & C. Bowman (Red.) *Readings in Strategic Management* (s. 322–352). Houndmills: Springer.
- NOU 1989:7. (1989) *Den lokale kirkes ordning*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- Nødlund, S. I., Lindøe, P. H., Holmen, A. K. T., & Blomberg, A. (2014). *Samstyring i ubalanse. Evaluering av den lokale kirkens ordning*. Stavanger: IRIS
- Rafoss, T. W., Agedal, O., Larsen, E. N., & Rønningen, N. M. (2020). *Et demokrati i endring: en analyse av kirkevalget 2019*. Oslo: KIFO.
- Røiseland, A., & Vabo, S. I. (2012). *Styring og samstyring - governance på norsk*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sirris, S. (2018). Marionetter eller dirigenter? Strategiarbeid, utvikling og ledelse i religiøse organisasjoner. *Scandinavian Journal for Leadership and Theology*. <http://silt-journal.com/wp-content/uploads/2018/12/2018-05-05-Strategiartikkel.pdf>
- Sirris, S., & Askeland, H. (2021). Kirken som organisme og organisasjon. Ekklesiologiske og organisasjonsteoretiske perspektiver på kirken som fellesskap. I S. Sirris & H. Askeland (red.), *Kirkelig organisering og ledelse. Et verdibasert og praksisorientert perspektiv* (s. 35–57). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Sirris, S., Askeland, H., & Grimstad, F. (2021). Utviklingstrekk i organisering og ledelse i Den norske kirke. I S. Sirris & H. Askeland (red.), *Kirkelig organisering og ledelse. Et verdibasert og praksisorientert perspektiv* (s. 59–82). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Strand, T. (2007). *Ledelse, organisasjon, kultur*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kall og arbeidsgiveransvar i ledelsen av prester

Tidsskrift for praktisk teologi
Nordic Journal of Practical Theology
Årgang 38. Nr. 2/2021

[s. 58-74]

<https://doi.org/10.48626/tpt.v38i2.5449>



Angela Timmann-Mjaaland, stipendiat, TF/UiO
angela.timmann-mjaaland@teologi.uio.no

Abstract

How do bishops and deans describe their authority in leading ministers between ecclesial oversight and employer's responsibility? The question has become topical and controversial due to an upcoming church reform, with a major report suggesting that the latter should be taken care of by lay managers. I have interviewed bishops and deans about strategic leadership and analysed their answers according to Tian Sørhaug's theory of management within mixed knowledge regimes, including hierarchy, collegium and network. Pastoral calling, ecclesial commitment and collegial discussions on theology were emphasised by the respondents as key resources for church leadership, combining 'oversight' with 'employer/employee' relations. The article analyses how the two forms of leadership support each other today, but might collapse if the direct link between bishops, deans and parish ministers is broken.

Nøkkelord: Tilsyn, arbeidsgiveransvar, kall, autoritet, biskop, prost, menighetsprest.

Innledning og problemstilling:

Den norske kirke (Dnk) er på vei mot en ny kirkeordning. Innholdet i tilsyns- og arbeidsgiveransvaret skal defineres på nytt, og ansvarsområder skal fordeles på ulike kirkelige ledere. Flertallet i hovedutvalgets sluttrapport *Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering* (Kirkerådet, 2021, s. 112; heretter *Samhandling*) foreslår å bryte opp prestelinjen ved kun å gi tilsynsansvaret til biskopen og arbeidsgiveransvar til en daglig leder for prostiet. Om Kirkemøtet skulle vedta en slik ordning, vil tilsyn og arbeidsgiveransvar for prester skilles. Dette ville i så fall bli et historisk brudd i prestelinjen. Prostens rolle er uavklart, men flertallet tar til orde for en «prost i stab» som ikke har arbeidsgiveransvar.

I denne artikkelen undersøker jeg dagens modell for kirkelig ledelse basert på intervjuer av proster og biskoper innenfor nåværende kirkeordning. Intervjuene fra 2013-14 kan informere problemstillingene som *Samhandling* reiser rundt forståelsen av tilsyn og arbeidsgiveransvar. Intervjuene gir innblikk i hvordan man i lang tid har tenkt rundt ledelse ved samspill mellom tilsyns- og arbeidsgiveransvar i prestelinjen, mens samspillet fortsatt ble tatt for gitt, og før et eventuelt skille ble diskutert: På hvilken måte kan arbeidsgiveransvaret sies å være avhengig av tilsynet – og motsatt? Distinksjonen mellom motivasjon og kall blir viktig for min analyse. Tilsynet forholder seg i første rekke til kallet som drivkraft. Hva skiller dette fra det sekulære uttrykket «motivasjon», som også kan forstås som en drivkraft? Og hva skjer når arbeidsgivers «motivering» erstatter den teologisk forankrede forståelsen av kallet? Per i dag samles disse to elementene i ledelsen ved at prostens utøver arbeidsgiveransvaret og samtidig fungerer som biskopens medhjelper i tilsynet, men intervjuene gir interessante indikasjoner på hva som kan skje hvis de skilles i ny kirkeordning.

Studien er et empirisk bidrag til å forstå ledelse av prester og plasserer seg i fagfeltet praktisk-teologisk ekklesiologi (Schmidt, 2020). Den er begrenset til prostens og biskopens ledelse i linjen av menighetsprester, men ikke av andre vigslede ansatte. Intervjuene blir analysert ved hjelp av Tian Sørhaugs (2006) teori om ledelse i blandede kunnskapsregimer mellom linje, fag og nettverk. Artikkelen har primært et deskriptivt, men sekundært også et normativt sikte i den aktuelle konteksten. Forskningsspørsmålene er derfor: *Hvordan beskriver biskoper og proster sin autoritetsutøvelse mellom arbeidsgiveransvar og tilsynsansvar? Hvilke konsekvenser bør dette få for utforming av en ny kirkeordning?*

Historisk kontekst og forslaget til ny kirkeordning i Samhandling

Forståelsen av både tilsyns- og arbeidsgiveransvaret for prester har endret seg mye siden reformasjonen. Under eneveldet var prestene statsansatte og utøvde et statlig og kirkelig embete. Konflikter mellom staten som den formelle arbeidsgiver og biskopene med deres tilsynsansvar ble synlig for eks. på 1920-30 tallet. Den gang ansatte staten liberale prester selv om biskopene nektet å gi dem kollats (kirkelig tillatelse). Samtidig har biskopene hele tiden utøvd personaloppfølging som har endret seg i takt med prestenes arbeidsrettigheter. I 1989 fikk bispedømmerrådet (heretter: BDR) myndighet til å ansette prester og biskopene fikk arbeidsgiveransvaret for prestene delegert fra staten. Dette ble befestet gjennom biskopenes tjenesteordning fra 1997.

De aktuelle tjenesteordningene for biskoper og proster fastlegger fordelingen mellom dem i utøvelsen av tilsynet og arbeidsgiveransvaret ovenfor menighetsprestene. Biskopens tilsyn innebærer ansvar for kirkens enhet og den apostoliske lære ved forkynnelse og forvaltning av sakramentene (Tjenesteordning for biskoper (heretter TOB) §1). Overfor prestene har biskopen et særlig ansvar for å «se til» at disse utøver forkynnelsen, forvaltningen av sakramenter og for øvrig utfører sitt arbeid og virke i henhold til ordinasjonsløftet. Tilsynet ligger hos biskopen alene. Prostene er biskopens medhjelper i dette (TOB §14; Tjenesteordning for proster (heretter TOP) §5) og sørger for faglig utvikling. Biskopen bestemmer hvem som kan jobbe i vigslede stillinger

(TOB §8, §9 og §12). På grunn av biskopens ansvar for vigsling og ordinasjon får biskopen en oppfølgingsoppgave av disse vigslede ansatte og deres kall.

Biskopens arbeidsgiveransvar blir beskrevet i TOB §2. Biskopen er «øverste leder av prestetjenesten i bispedømmet» (TOB §2), linjeleder for prostene (TOB §14) og leder av prostemøtene. Biskopen deltar i bispedømmerådet som ansetter menighetsprester. I det daglige er deler av biskopens arbeidsgiveransvar delegert til prosten som skal utøve arbeidsgiverens styringsrett (TOP §§1, 4 og 5). Tilsyn og arbeidsgiveransvar henger tett sammen i prostens tjenesteutøvelse. TOP §5 første ledd handler om å «se til» at den kristne lære formidles slik at det fører til tro (tilsyn). Andre ledd er en opplisting av prestenes arbeidsoppgaver som kan tilordnes arbeidsgiverens styringsrett.

I 2022 og 2023 skal Kirkemøtet gjøre viktige vedtak om ny kirkeordning. Flertallet i hovedutvalget foreslår at en daglig leder (ikke prost) skal bli arbeidsgiver for alle ansatte i prostiet (arbeidsgiveralternativ 2) (Kirkerådet 2021, s. 113). Denne løsningen vil flytte arbeidsgiveransvaret for menighetsprester fra prestelinjen og rettssubjektet Dnk og overføre det til prostifellesrådet som et organ for soknet som rettssubjekt (Modell 1 i *Samhandling*, Kirkerådet 2021, s. 95-97; 108). Hovedargumentet for dette er å få til en enhetlig lokal ledelse for alle kirkelige ansatte ved en daglig leder som er ansatt av prostifellesrådet.

Hva sier delutredningene fra 2020 og *Samhandling* om forståelsen av tilsyn og arbeidsgiveransvar for prester? I *Samhandling* defineres arbeidsgiveransvar bl.a. som «ansvar for rekruttering, tilsetting og oppfølging, (...) et oppgaveorientert, konfliktløsende og motiverende lederskap (...)» (Kirkerådet 2021, s. 51-52). Motiverende lederskap blir utdypet i *Delutredning 1: Arbeidsgiveransvar* (2020a) (heretter: *Arbeidsgiveransvar*) der det pekes på at «ledelse har et meningsskapende siktemål.» (Kirkerådet 2020a, s. 65). Motivasjon knyttes til å «skape mening». Denne formen for ledelse står på egne ben og kan dermed komme i konflikt med biskopenes proaktive tilsyn med ansvar for Ord og sakrament.

I *Delutredning 2: Biskopens rolle* heretter *Biskopens rolle*, Kirkerådet, 2020b, s.19) blir det nettopp foreslått å forstå tilsynet på to måter: en proaktiv del, der biskopen selv tar initiativ til for eksempel fagutvikling og veiledning, og en reaktiv del, der biskopen reagerer på innkommende saker som en del av kontrollfunksjonen. Det påpekes at prostens ansvar for fagutvikling og oppfølging av den enkelte prest baserer seg både på arbeidsgiveransvaret og tilsynet (*Biskopens rolle*, 2020b, s. 49). Relasjonsbygging og faglig utvikling av prester kan styrke meningen med arbeidet, og i prestelinjen utføres dette per i dag hovedsakelig ved prosten. *Samhandling* foreslår imidlertid et brudd i prestelinjen. Når *Samhandling* legger arbeidsgiveransvaret med meningsskapende *motivasjon* til daglig leder, så krever det en avklaring av hvordan hhv. biskopens og prostens oppfølging av *kallet* til menighetsprestene, slik det beskrives i TOP §5, skal videreføres. I den sammenheng er det interessant å undersøke hvordan biskoper og proster forstår tilsyn og arbeidsgiveransvar i nær fortid, før et brudd i linjen ble foreslått. Hva er det som tas for gitt og hvordan kan deres forståelse av autoritetsutøvelse mellom arbeidsgiveransvar og tilsyn kaste lys over problemstillinger i *Samhandling*?

Aktuell forskning

I en situasjon der kirkene gjennomgår omorganisering og reformer, har forskningen rundt ledelse av prester økt både i Norden og Tyskland (Schmidt, 2020). I Norge har prostereformen fra 2004 vært gjenstand for empiriske studier som bekrefter at prostens lederrolle i Dnk er styrket (Stifoss-Hanssen m.fl., 2013; Askeland, 2016; Askeland og Sirris, 2021), mens Sele har sett på biskopens tilsyn med menighetene og med kirkestabene (Sele, 2020; 2021). Sele finner at det er vanskelig for proster og menighetsprester å skille mellom tilsyns- og arbeidsgiveransvar. Tross både usikkerhet rundt hva tilsynet er og hvem og hva biskopens tilsyn gjelder, så finner Sele (2021) også en verdsettelse av den relasjonelle kontakten i ledelsen ved biskopen. Per Hansson har sett på situasjonen i Sverige etter at biskopen *mistet* alt arbeidsgiveransvar og kun skulle ha tilsyn gjennom stiftet. Hansson konkluderer med at tilsynet har blitt enn slags tilskuerrolle der presten som profesjonsutøver ikke lenger får nødvendig beskyttelse mot oppsigelser når det oppstår konflikter som – ifølge prestene – egentlig handler om teologi. (Hansson, 2021)

Sirris (2018) begrunner prostens fagledelse i TOP §5, men spesifiserer ikke om det utledes av tilsynet. Menighetsprestene hadde en forventning om at prostene utøvde biskopens tilsyn, skriver han, både ved faglig og åndelig ledelse og tilbakemeldinger. Han finner en forventning til prostens som åndelig leder med et livslangt kall som prest, men også som del av et faglig, likestilt kollegium. Ut fra disse observasjonene skriver Sirris at «autoritet og legitimitet tilsier at lederen bør være prest.» (Sirris, 2018, s. 42)

Sirris (2019a og 2019b) undersøker kvalitativt prostens identitet og rolleutøvelse som «hybrid» ledelsesutøvelse mellom profesjon og arbeidsgiveransvar. Prosten prioriterer sin presteidentitet, men tidsbruken er større i utøvelsen av arbeidsgiveransvaret, hevder han (Sirris, 2019a, s. 216). Definisjonen av profesjonslogikk har imidlertid elementer fra tilsynsansvaret i seg, eksempelvis knyttes den til et «kall» (Sirris 2019b). Etter innføringen av prestenes tidsregnskap må prostene forhandle mellom profesjons- og arbeidsgiverlogikk; prestenes kall og autonomi opp mot arbeidsgiverens ønske om kontroll og styring. Sirris mener prostene unnviker spenningen mellom disse elementene, men heller ikke han problematiserer forholdet.

Ifølge Sirris viser altså «kall» seg å være en viktig faktor i ledelse av prester. Kallet kan i kirken forstås som todelt: *vocatio externa* og *vocatio interna*. På vegne av hele kirken inngår biskopen en kontrakt med medarbeideren knyttet til det ytre kallet (en tjeneste til beste for andre) i ordinasjonen. Der gir ordinanden et ordinasjonsløfte: å forvalte Guds Ord og sakramenter og selv leve i overensstemmelse med Ordet – og gir så biskopen hånden på det. Det forutsettes imidlertid også et indre kall, en gudsrelasjon som etablerer et nytt utgangspunkt for tro, tjeneste og nestekjærlighet. I vigslende stillinger blir både *vocatio externa* og *interna* forventet (Klessmann, 2012). I Europa har kallsforståelsen endret seg mye i moderne tid. Kall og motivasjon er begreper som godt kan belyse hverandre, men de tilhører ulike «språkspill», det teologiske og det sosialpsykologiske (Klessmann, 2012, s.219). Ifølge Klessmann handler ytre motivasjon om faktorer som lønn, anseelse og rollens status. Indre motivasjon handler om egen overbevisning og indre drivkraft til å engasjere seg for et mål (Klessmann, 2012).

Hausschildt og Pohl-Patalong hevder at all kirkelig ledelse, ikke bare biskopens, er funksjonell og samtidig åndelig. Den åndelige ledelsen går ut fra at Gud *virker* i verden og i kirken. Lederen forventer et forhold mellom den ledete og Gud, men også den ledete forventer et forhold mellom lederen og Gud. Dette kan fungere konstruktivt, samlende og motiverende, men kan også forsterke uoverensstemmelser: «Åndelig ledelse er på den måten alltid en paradoksal handling, siden den beror på en størrelse som unndrar seg permanent – og som man likevel ikke kommer utenom.» (Hausschildt & Pohl-Patalong, 2013, s. 398).

I tysk sammenheng er det en bred diskusjon rundt ledelse av prester i reformer (Hermelink, 2011; Karle, 2009; 2011). Jan Hermelink påpeker at både biskopen og prosten har en særlig oppgave med å interagere personlig med prestene og legge til rette for teologisk utvikling (Hermelink, 2011). Isolde Karle skriver om kallets og motivasjonens betydning for ledelsen av prester. Hun mener kirken er helt avhengig av «indre motiverte prester», men er tydelig i sin kritikk av ivrig strategisk ledelse og reformer: «[D]en indre motivasjon kan ikke styres, men bare hemmes og ødelegges.» (Karle, 2011, s. 259).

Samlet sett gir de norske studiene viktige observasjoner om styrking av prostens mandat og biskopens ansvar for oppfølging av ordinasjonen. Men samspillet mellom tilsyns- og arbeidsgiveransvar har ikke blitt undersøkt, verken av Askeland (2021) eller Sirris. Sele (2021) peker på en uklarhet i prostenes og menighetsprestenes forståelse av tilsyn og arbeidsgiveransvar. Denne studien gir således et nytt bidrag til å forstå autoritetsutøvelsen mellom tilsyns- og arbeidsgiveransvar i ledelsen av prester i Dnk.

Teoretiske perspektiver på ledelse i blandede kunnskapsregimer

Slik *Samhandling* beskriver arbeidsgiveransvaret, forener det linjeansvar med faglig lederskap som er relasjonelt og meningsskapende (Kirkerådet 2021, s. 51-52). Kirken som organisasjon kan derfor forstås med det Tian Sørhaug har definert som et «blandet kunnskapsregime» – i likhet med universiteter og sykehus. Ifølge Sørhaug er kunnskapsregimer å forstå som «[s]pesifikke koblinger mellom organisering av kunnskap, makt og legitimitet» (Sørhaug, 2006, s. 314). I et blandet kunnskapsregime som kirken kombineres linjeledelse (hierarki) med ledelse gjennom kollegium og nettverk. Mens Weber skiller mellom tradisjonell, byråkratisk og karismatisk autoritet, kjennetegnes (post)moderne autoritet ved at den forutsetter tilslutning nedenfra for å få gjennomslag. Ingen av de tre formene fungerer på egenhånd: Linjen trenger nettverket for å få utført oppgaven, mens nettverket trenger kollegiet for å oppnå legitimitet som «sannhetssøkende» organisasjon. Kollegiet er avhengig av linjen for å treffe beslutninger. Sørhaug analyserer således den kompleksitet og gjensidige avhengighet som kjennetegner ledelse og «managementalitet» i slike organisasjoner. *Autoritet* vinnes ikke lenger gjennom makt og posisjon alene, den baserer seg på *frivillighet* og oppnår *legitimitet* i kraft av fag, posisjon og tilslutning: «Autoritet er den sammensatte kvaliteten ved relasjoner som får mennesker til å sette sin egen vilje og sitt eget skjønn *til side* og gjøre det de oppfatter at noen andre (eller noe annet) har *sagt* eller *kommunisert*.» (Sørhaug, 2006, s. 41)

Det første kunnskapsregimet er *kollegiet*. Det baserer seg på faglig dialog og søken etter sannhet. Deltagerne er likestilte, autoritet etableres nedenfra ved faglig dyktighet. Sannheten blir kollegiets «eksterne referanse», som kollegiet har en sterk forpliktelse til (Sørhaug, 2006, s. 316). Kollegiet har svake sanksjonsmuligheter, bortsett fra å frata noen den faglige anseelsen. I en kirkelig kontekst er faget teologi i vid forstand. For biskoper og proster er kollegiet det likestilte faglige fellesskapet av teologer og prester og forventningen om en relasjon til Gud som «ekstern referanse» har en avgjørende funksjon (jf. Hauschildt & Pohl-Patalong, 2013). Konkret kan kollegiet finne sted der prester formidler og diskuterer teologi i fagsamlinger.

I det andre kunnskapsregimet, *linjen*, tas beslutninger som så skal implementeres. Linjens oppgave er å holde orden og retning: «Linjen skaper *grenser* og diskontinuitet i prosesser gjennom å lukke seg rundt beslutninger som stabiliserer orden.» (Sørhaug, 2006, s. 316). Autoriteten er gitt ved posisjon og kommer ovenfra. Linjens kjennetegn er hierarkiet med ansvar for organisasjonens mål og orden. I denne sammenheng er både tilsynet og arbeidsgiverrelasjonen å forstå som linjer. Den siste henter sin legitimitet fra norsk reglement for arbeidsliv og gjeldende avtaler. Tilsynet derimot, henter sin legitimitet fra ordinasjonsløftet, som gis til biskopen på vegne av kirken, men som i siste instans relaterer seg til Gud.

Det tredje kunnskapsregimet er *nettverket*. Her handler det om relasjoner mellom mennesker, deres samhandling og møtepunkter, bevegelser og allianser. Dette er et gjensidig bytteforhold. Interaksjon baserer seg verken på sannhet eller orden, men på rykte: «Kunnskapen må fungere sosialt for å virke.» Kunnskapsformen her er myten. I nettverket utspiller makten seg, hevder Sørhaug, «mellom tillit og vold, vennskap og fiendskap, trygghet og frykt.» (Sørhaug, 2006, s. 317). Nettverket i kirkelig sammenheng er å finne bl.a. i alle arbeidsfellesskap som er faste eller punktuelle. Det er i kollegiet innovasjon kan oppstå, linjen har kapasitet til å organisere dette, men det er i nettverket at arbeidet gjøres, og dette er nettverkets fordel. Stedet for relasjoner i biskopens og prostens ledelse er de ulike møtene og samtalene de har med menighetsprestene. Også andre kommunikasjonsmidler tas i bruk for å opprettholde en relasjon til den enkelte.

Metode og data

Artikkelen er basert på semistrukturerte intervjuer med fokus på hvordan biskoper og proster reflekterer rundt egen strategisk ledelse av sokneprester. Semistrukturerte intervjuer egner seg godt, siden de gir informanten mulighet til selv å forklare sammenhenger eller relevante fortellinger som illustrerer ens egen mening (Kvale & Brinkmann, 2012). Intervjuene gir innblikk i deres refleksjon over idealer og konfliktpunkter. Hvorvidt idealene faktisk blir gjennomført, og hvordan deres ledelse blir opplevd av andre samarbeidspartnere, er ikke mulig å verifisere ved disse intervjuene. Man må regne med at ledelsen i hverdagen ikke alltid når opp til idealene. Refererte konflikter kan bli oppfattet annerledes av de andre partene.

Artikkelen baserer seg på intervjuer fra 2013-2014 med fire biskoper (tre menn og en kvinne) og fire proster (tre menn og en kvinne). Alle biskopene var over 60 år, mens prostene var mellom 50 og 65 år. Utvalget var basert på begge kjønn for å gjenspeile den

aktuelle kjønssammensetningen i proste- og bispekollegiet i 2013/2014. Biskopene og prostene i utvalget sto i en arbeidsgiverlinje til hverandre. Bakgrunnen for utvalget er et PhD-prosjekt om ledelse av prester i Dnk i organisatoriske endringer (jf. Timmann-Mjaaland, 2019, s. 66-67). Alle deltagere har fylt ut skjema om informert samtykke og prosjektet er meldt til NSD. Intervjuene varte mellom 60 og 90 minutter, ble tatt opp på bånd og transkribert. Intervjumaterialet er anonymisert. Alle informantene har fått fiktive navn for å ta hensyn til deres konfidensialitet. Stilling og kjønn blir gjengitt.

Jeg gjennomførte en tematisk analyse (Riessman, 2008, s. 53). En tematisk analyse kan være enten induktiv eller teoretisk og er åpen for nye innsikter i analyseprosessen (Braun & Clarke, 2006, s. 83-84; Riessman, 2008, s. 74). Min analyse startet med gjentatt lesning og koding av intervjuene med en interesse for strategisk ledelse både i omstruktureringer og vanlig drift. Motivasjon og kall kom frem som et av de viktige omdreiningspunktene ved gjentatt lesning. Den aktuelle problemstillingen om fordeling av ledelsesoppgaver mellom tilsyns- og arbeidsgiveransvar i en kommende ny kirkeordning ga et nytt blikk på det «gamle» funnet. Ved tredje gangs gjennomlesning ble funnet om kall og motivasjon forsterket og samtidig satt inn i en ny sammenheng rundt spørsmålet om tilsyns- og arbeidsgiveransvar. I den forstand er tilnærmingen abduktiv (Alvesson & Kärreman, 2011).

Selv har jeg jobbet som menighetsprest, hvilket gir mange fordeler i form av forståelse for kontekst. Ulempen kan være en viss risiko for at man ikke stiller tilstrekkelig kritiske spørsmål eller ber om utdypende forklaring der man deler felles taus kunnskap. Siden det har gått 7-8 år siden intervjuene fant sted, har det oppstått en naturlig avstand til materialet. Diskusjonene rundt kirkelig organisering har økt betraktelig siden 2013. *Samhandlings* forslag til ledelse av menighetsprester, som innebærer brudd i prestelinjen, gir et nytt blikk på intervjuer fra en periode da dette ikke sto på spill.

Analyse

Når biskoper og proster forteller om sin ledelse, så er en viktig faktor i begrunnelsen av autoriteten å kunne tilordne de ulike tjenestefunksjonene til tilsyn eller arbeidsgiveransvar. Biskopene nevner eksplisitt oppfølging av prestenes kall, visitas og fagsamlinger for prester eller alle ansatte som deler av tilsynet. Flere biskoper peker på at tilsynet betyr «å se» både prestene, andre ansatte, de frivillige og menighetene. Den «reaktive» delen av tilsynet løftes ikke frem, men den «proaktive», der biskopene «inspirerer og motiverer». Slik blir utøvelsen av tilsynet mest forstått som en relasjonell (å se) og faglig motiverende aktivitet. Tilsynslinjens kontrollfunksjon blir nedtonet.

Arbeidsgiveransvaret ble av biskopene mest forbundet med organisering av arbeidet ved prostene og med rekruttering, ansettelse og evt. oppsigelser av prester i BDR. Mye av den daglige oppfølgingen av arbeidsgiveransvaret er delegert, enten til stiftsdirektøren eller prostene. Biskop Mina uttrykker det slik:

Prostene er min nøkkel (...). De har jo nå et selvstendig arbeidsgiveransvar. Det er de som leder prestatjenesten. De jobber med 'kabalén'. Sånn at prestatjenesten blir rimelig jevnt fordelt i et prosti. Det er helt vidunderlig. Der stoler jeg helt på dem.

Biskopenes linjeledelse, både som arbeidsgiver og tilsynsperson, avhenger av tett samarbeid med prostene. Prostemøtene blir en viktig arena for informasjonsutveksling og beslutninger. Prost Sverre beskriver det som et «nav» i maskineriet som bringer informasjon fra ledelsen ned til prostiets prester, mens han kan løfte prestenes bekymringer og anliggender opp til øverste ledelse. Avstanden mellom disse to nivåene er ofte stor, forteller han. Prost Ingeborg peker på misforholdet mellom biskopens og BDR stabs ønske om hva prostene skal implementere av nasjonale og regionale strategier og hennes eget behov for hjelp med konkrete ledelsesoppgaver overfor prestene og samarbeidet med rådene. For henne blir prostefellesskapet den viktigste støtten. I embetslinjen har prostene i nåværende kirkeordning fått en sentral rolle med mange oppgaver som prostene oppfatter både som mulighet og krysspress. Arbeidsgiverfunksjonene med organisering av prestenes arbeid og oppfølging av prestene oppfattes som tidkrevende, men disse arbeidsgiverfunksjonene gir også prostene nærhet til og innflytelse over nettverket av menighetsprester.

Både biskoper og proster svarer at de prøver «å motivere, inspirere og se» menighetsprestene som et ledd i deres strategiske ledelse. Prostene problematiserer ikke om dette tilhører tilsynet eller arbeidsgiveransvaret. Denne intensjonen blir knyttet til relasjonell kontakt ved medarbeidersamtaler (prost), samtaler ved ordinasjon eller livskriser (biskop) eller andre anledninger. Den andre arenaen for motivasjon er fora for faglig fordypning. Denne typen motivasjon fortolker jeg som indre motivasjon, som faglig drivkraft. Den kan knyttes til det indre kallet (jf. Klessmann, 2012). Vi skal nå se nærmere på både den relasjonelle oppfølgingen som følger nettverkslogikken der man får arbeidet gjort og den faglige fordypningen som følger kollegiets logikk og hvordan de betjener seg av arbeidsgiver- og tilsynslinjens muligheter for autoritet (jf. Sørhaug, 2006, s. 316-17).

Biskopens tilsyns- og arbeidsgiveransvar – ulike modeller og utfordringer

Jeg skal nå se nærmere på hvordan biskopene beskriver sin ledelse av menighetsprester. Av de fire biskopene som er intervjuet, er Ulrik bevisst på at han kombinerer ulike autoritetsformer for å implementere BDRs ekklesiologiske strategi i embetslinjen. Han kan påvirke strategien ved å sitte i BDR, men han har også mer direkte innflytelse ved å være arbeidsgiver for prestene. Han fortolker sin bisperolle slik at han kan utnytte mulighetene som ligger i begge linjene. Biskop Ludvig forstår sin rolle annerledes: Mens han har ansvar for «organismen», har stiftsdirektøren ansvar for «organisasjonen». Ludvigs autoritet begrunnes altså ikke i en kombinasjon av tilsynets og arbeidsgiverens ledelsesfunksjoner, men ut fra et skille, der gjennomføring av beslutninger og mye av arbeidsgiverlinjeansvaret overlates til administrasjonen og prostene. Ludvig unngår konflikter ved å skille de to, mens Ulrik nevner at hans ambisjoner om å utnytte mulighetene i begge linjer iblant krever avklaring med stiftsdirektøren.

Håndteringen av tilsyns- og arbeidsgiveransvaret til biskopen kan være en krevende balansekunst. Selv om prostene ordner opp med den daglige oppfølgingen av arbeidsgiveransvaret, forteller biskop Mina at hun blir kontaktet hvis en prest får problemer: «Men hvis det da kommer til at 'presten sliter', så tar først prosten en samtale

med vedkommende, deretter tilbyr biskopen en 'sånn livsmestringssamtale'.» Denne samtalen avgrenser hun fra en sjelesorgssamtale. Det begrunner hun slik:

Vi har en vanskelig rolle i forhold til at vi er både arbeidsgivere og tilsyn, og så handler det jo om å leve av sin tro. Så hvis folk får trøbbel med det, så henviser vi. Da får de en samtalepartner. Som ikke er meg, sånn at ikke jeg sitter og vet alt for mye om sjelslivet, ... og så sitter i bispedømmerrådet og skal si opp folk, hvis det trengs.

Biskop Mina gjør rede for den doble rollen hun har som arbeidsgiver i bispedømmerrådet og som prestenes leder ved tilsynet. «Livsmestringssamtalen» forstår jeg her som en slags bro mellom arbeidsgiveransvaret og tilsynet. Pga. tilsynet må hun følge opp en prest som sliter med troen og kallet, men som arbeidsgiver kan hun ikke komme for tett på som sjelesørger. Tilsynet gir henne mulighet og plikt til å følge opp prestens indre kall. Arbeidsgiveransvaret fører til at hun begrenser den direkte oppfølgingen og henviser videre og får den nødvendige avstanden hvis det blir aktuelt med oppsigelse.

Biskopene har ulike rutiner for å holde kontakt med den enkelte prest og ha samtaler rundt ordinasjonsløftet og kallet. Når jeg spør biskopene om strategisk ledelse av prester, trekker tre av fire frem viktigheten av å ha samtaler underveis. Disse samtalene blir tydelig tilordnet tilsynet og handler ofte om kallet, forklarer de. Jeg var overrasket over dette, for jeg hadde ikke stilt spørsmål om noe kall, men fortolker svarene slik at tilsynet gir biskopene en mulighet til å ha samtaler om personlig tro og tvil som går ut over ansvaret som arbeidsgiver. Mens arbeidsgiveransvaret følger reglene i norsk arbeidsliv med jevnlig oppfølging av ansatte, gir tilsynet biskopen både mulighet og plikt til å følge opp prestene og deres tro til Gud.

Som den eneste av de fire biskopene trekker Mina også frem et problem i oppfølgingen av prestene: «Jeg synes prostene involverer meg for lite. De bruker ikke embetets tyngde; de vil ordne opp selv.» Som eksempel nevner hun at før prostereformen, ringte hun alle prestene på bursdagen, men etter reformen ville prostene selv gjøre dette – og overta ansvaret for å gi julegaver. Uenigheten endte med et kompromiss, men Mina sier oppgitt: «Jeg synes dette er helt feil. At jeg kommer i en kampposisjon overfor prostene i ledelsen av prestene. Og det handler om – for å gjenta meg selv – rolleforståelse.»

Hun forstår seg selv som linjeleder både i tilsynet og som arbeidsgiver, som prestenes leder, rett og slett. Dette kaller hun «embetets tyngde». Da prostene fikk ansvar for arbeidsgivers styringsrett, mente de at de burde styrke sin relasjon til prestene ved å ringe på bursdager og gi julegaver. Prostene som sitter med nøkkelen til nettverket, kollegiet og arbeidsgivers styringsrett, kan altså også *hindre* biskopens kontakt, selv om hun strengt tatt er linjeleder. Dette gir et interessant innblikk i hvordan nettverk, kollegium og linje kan understøtte hverandre, men motsatt også undergrave hverandre (Sørhaug, 2006, s. 316). Ved å overta arbeidsgivers styringsrett får prosten tilgang til kollegialt fellesskap (innkalling til prostimøter), som til syvende og sist får sin berettigelse fra tilsynet. Tilsyn uten andre elementer (kollegium, nettverk) mister autoritet og får dermed heller ingen mulighet til å påvirke prestene, altså å lede *proaktivt*. Som Sørhaug (2006, s. 261) skriver, er autoriteten forvandlet i vår tid, dvs. den krever

aktiv og frivillig tilslutning i blandede kunnskapsregimer. Fra 1950-tallet og nesten frem til årtusenskiftet kunne kanskje en biskop forutsette embedets tyngde ved at autoriteten ble lyttet til kun i kraft av posisjon, men slik er det ikke lenger.

Mina setter ord på sin avhengighet av prostene for å kunne være en relevant biskop, men noen proster vil ikke gi slipp på sin egen posisjon lokalt. Det paradoksale er kanskje at embedet *mister* tyngde når «embedets tyngde» ikke slipper til. En mannlig biskop, Didrik, forteller riktignok om lignende strategier for å holde personlig kontakt med prestene uten at han får problemer eller diskusjoner med prostene. «Kampen» er interessant, for den problematiserer forholdet mellom arbeidsgiveransvar og tilsyn. Myndigheten som tilsynet gir, hjelper ikke alene, for kontakten avhenger av oppbygd (utøvd) autoritet og jevn kontakt (jf. Carroll, 2011, s.50). Mens Didrik ringer prestene uforstyrret for å utvide og styrke sitt nettverk, må Mina gi seg i kampen om plassen og føye seg etter prostenes tolkning av arbeidsgiveransvaret. Hennes autoritetsutøvelse er faktisk avhengig av at prostene som nøkkelpersoner ikke stenger kontakten til nettverket, men åpner det opp, slik at hun kan opprette og vedlikeholde en relasjon til nettverket. Som Sørhaug (2006, s. 261) påpeker: «Den ensidige avhengigheten av attribusjon gjør autoritetsformens sårbarhet og styrke til to sider av samme sak.»

Mina selv lurer på om denne kampen også kommer fordi hun er kvinne. Hun peker på en kjønnsforskjell i hvordan biskopene blir fulgt av sine proster. Dette er et interessant spørsmål. Ingen av de mannlige biskopene forteller om en slik kamp. Siden jeg bare har én kvinnelig biskop i mitt utvalg, kan jeg imidlertid ikke dra en generell slutning av dette eksemplet. Om nettopp kvinnelige biskoper trenger mulighetene for å kunne kombinere linjene i arbeidsgiveransvar og tilsyn med nettverk og fagkollegiet for å kunne oppnå autoritet, er imidlertid en interessant problemstilling. Det er likevel et spørsmål som krever større bredde i materialet og fortjener en egen undersøkelse.

Prostens arbeidsgiveransvar og kallet

Analysen så langt har vist at både biskopene og prostene forstår prostene som nøkkelperson i ledelsen av menighetsprester. Etter prostereformen har prostene etablert rutiner for oppfølging, både av oppgavene som følger ut fra arbeidsgiveransvaret, og oppgavene som biskopens medhjelper i tilsynet. Alle har rutiner for fordeling av tjenestedager og ferie. De løfter også frem medarbeidersamtaler som et viktig element i sitt arbeidsgiveransvar.

Alle prostene peker på en spenning i ledelsen av prester mellom prestenes tidsbruk og deres selvforståelse som prester med et kall. Prostene gir ulike eksempler. En viktig oppgave for prostene er å lede og fordele menighetsprestene arbeid. Prost Sverre må håndtere kutt i prestestillinger i sitt prosti. Han står i et dilemma der han må forsvare kutt, men samtidig må han som arbeidsgiver håndtere prestenes rettigheter med flere fridager:

Hvorfor skal prester ha det helt annerledes enn alle andre, og samtidig... i den grad, tenker jeg, at... at prester har blitt litt sånn tidsfunksjonærer, så mister [vi] presten som leder og initiativtager. Man blir et nummer i rekka. Det kan jo gjøre noe med prestens selvforståelse, og... sånn identitet som et menneske med kall og oppgave.

Det blir mye rettigheter. Og det er bra, men det er det å finne balansen mellom dette her som er litt av utfordringen.

I sin refleksjon over prestenes ansettelsesforhold og arbeid sjonglerer prosten mellom arbeidsrettslige regler og en teologisk forståelse av motivasjon, en identitet med «kall og oppgave». Han viser til både ordinasjonsløftet og ordinasjonen som kontrakt med kirken ved biskopen. Denne kontrakten ligger til tilsynet og begrunnes i det ytre kallet. I sin argumentasjon om forventninger til presten som leder og initiativtager benytter han seg av argumenter fra begge linjene, både arbeidsgiverlinjen og tilsynet. Jeg fortolker det slik at han beskriver sin egen autoritet ved å vise til kunnskap om arbeidsgiverens oppgaver, men også ved å knytte sin forventning om prestens innsats og selvforståelse til kallet. Når prosten her bruker kallet som et argument for innsats, så kan det forstås på to måter. Det kan være et innspill fra prosten som biskopens medhjelper i tilsynet som skal følge opp ordinasjonsløftet. Det kan også forstås som et innspill fra prosten som del av fagkollegiet av prester som er forpliktet overfor Gud i sin søken etter sannhet. Hans autoritetsforståelse kan forstås som en balansering mellom arbeidsgiverlinje og tilsynslinjens forventning om et kall, samtidig som han er en del av fagkollegiet.

Fagsamlinger mellom arbeidsgiveransvar og tilsynsansvar

For biskoper og proster er faglig utvikling for prester et viktig element i ledelsen. Faglige samlinger, prestekonventer, har lange tradisjoner blant prester i den lutherske kirke, som har organisert dette blant kolleger (Hermelink, 2011). I Dnk blir slike prostisamlinger nå hovedsakelig organisert ved prostene og kan forstås som en del av regelmessig kompetanseheving og vedlikehold av faget innenfor kollegiet.

Alle prostene forteller om ulike fagmøter med prostiets prester. Noen møter dem hver uke. Alle samler dem dessuten til lengre konvent 2-4 ganger i halvåret. Begge møteformene har en tredeling: En liturgisk del med morgenbønn eller messe med nattverd. Her er felles trosutøvelse viktig og setter agendaen. Så følger det faglig-teologiske arbeidet med en dialog om søndagens tekst eller et tema til fordypning. Den tredje delen er administrative oppgaver, beskjeder og informasjon av organisatorisk art, gjerne skilt fra del én og to ved kaffepause eller lunsj. Alle markerer et klart skille mellom faglig samtale og administrasjon. Prost Ingeborg begrunner skillet med at det blir mer oversiktlig og mindre konflikter. Prost Henrik skiller også, men understreker at han innkaller prestene én gang i måneden til «obligatoriske» konventdager: «Ja, fordi at da er det jeg som arbeidsgiver som kaller sammen mine prester. Og da må de ha en gyldig grunn for å ikke være der.»

Arbeidsgiveransvaret blir her forstått med sterk myndighet til å innkalle. Morgenbønnen bekrefter det trosfellesskap som de alle tilhører og understreker kallet og gudsrelasjonen. Både morgenbønnen og den faglige samtalen kan forstås som del av tilsynet, der man forvalter Ord og sakrament og vedlikeholder løftet. Ingen av prostene begrunner fagsamlingene i tilsynet eller arbeidsgiveransvaret, men i nødvendigheten

av å fordype seg i faget og å støtte hverandre i prestedtjenesten ved gjensidig inspirasjon. Begge deler, gudstjeneste og fagsamtale, blir forstått som en samling i kollegiet.

Prostisamlingene viser en sterk kobling mellom arbeidsgiveransvaret ved innkalling og administrativ koordinering og tilsynet ved felles påkallelse av Gud i bønn, fulgt av teologisk fagsamtale. Samlingene gir rom for kollegiet og begrunnes i linjen, men gir samtidig prostens tilgang på tett kontakt med sitt arbeidsnettverk. Her kan prostens bygge allianser ved demonstrert kompetanse i balanseringen mellom administrasjon og faglig arbeid i kollegiet. Igjen ser vi samspillet mellom ulike kunnskapsregimer. Prostens arbeidsgiver trenger nettverket for å få jobben gjort, men også kollegiets samtale for en utdypet forståelse av hensikten med organisasjonen.

Hvilken rolle spiller så den liturgiske rammen for disse kollegiale samlingene? Den presiserer den ytre referansen for samtalen i kollegiet (tilbedelsen av den treenige Gud) og etablerer et fellesskap som har en dypere begrunnelse enn nettverk i alminnelig forstand. Her ser vi et aspekt ved kirken som blandet kunnskapsregime som skaper helt spesifikke betingelser for ledelse utover det vi kjenner fra et universitet eller sykehus.

Prostene kan altså hvile i prestekonventets lange tradisjon, mens biskopens mulighet til å oppnå faglig autoritet hos prestene er mer begrenset: fagsamlinger, offentlig forkynnelse, mediebidrag, menighetsbesøk og visitaser hvert åttende år blir de viktigste kontaktpunktene for biskopen. Biskop Didrik understreker at han på stiftsmøtet oppfordrer prestene sine til å jobbe grundig med prekenen

... ved å si at 'jeg forstår at dere har en presset arbeidssituasjon, og jeg kan jo som arbeidsgiver ikke pålegge noen å arbeide mer enn en alminnelig uke. Og samtidig så ble dere jo prester fordi dere ville noe.' ... Jeg prøvde nå da å presentere dette ikke som et... ikke som noe obligatorisk, men som en utfordring som prestene i utgangspunktet var helt enige i.

Biskopen forsøker altså å balansere sin kompetanse som arbeidsgiver opp mot forventningene som tilsynsperson. Det blir tydelig at han har en forventning om et indre kall og motivasjon til å yte mer enn en «vanlig» ansatt. I lys av arbeidsgiveransvaret kan han ikke kreve flere timer enn avtalene tillater, men han forventer det kanskje likevel, i lys av kallet. Biskopen appellerer til fagkollegiets forventning om en relasjon til Gud i teologisk arbeid. Denne koblingsmuligheten ligger imidlertid ikke i arbeidsgiveransvaret, slik han bekrefter her. Mens prostene kan styrke oppmøtet til fagsamlingene med arbeidsgiverens myndighet, så kobler biskopen utfordringen til faglig fornyelse med tilsynets myndighet og forventningen om et kall. Han beskriver sin autoritet ved å gjøre rede for arbeidsgiveransvarets begrensning og tilsynets og fagkollegiets mulighet til å appellere til økt innsats på grunn av kallet.

Drøfting

I drøftingen vil jeg diskutere funnene opp mot aktuell forskning og problemstillinger fra *Samhandling*. Analysen har vist hvordan biskoper og proster forstår sin autoritetsutøvelse

ved tilsyns- og arbeidsgiveransvar. Jeg har presentert en tolkning av deres ledelse ved å se på hvordan de kombinerer kunnskapsregimene nettverk (relasjoner), linje (tilsyn og arbeidsgiveransvar) og fagkollegium (trosutøvelse og teologiske samtaler) for å påvirke og motivere de ansatte, gi rom for faglig utvikling og skape gode arbeidsfellesskap. Kombinasjonen kan gi lederen betydelig makt og innflytelse innad i organisasjonen. Biskopene og prostene balanserer derfor samspillet mellom tilsyn og arbeidsgiveransvar ved noen ganger å kombinere dem og andre ganger å skille dem for å oppnå autoritet. Nøye balansering av arbeidsgiveransvaret og dets regler for arbeidstidsbestemmelser opp mot tilsynets mulighet til å appellere til kallet og fagkollegiets søken etter sannhet viser hvordan samspillet fungerer på ulikt vis. Samspillet mellom de ulike ledelsesformene er viktig, men det kan også føre til konflikter. Analysen er basert på et utvalg med 4 biskoper og 4 proster. Funnene kan derfor ikke uten videre generaliseres, men gir likevel innblikk i viktige problemstillinger, også for en fremtidig kirkeordning.

Uten at jeg har spurt om dette, trekker biskoper og proster frem kallet og ordinasjonsløftet når de blir spurt om strategisk ledelse. De etterspør prestenes *kall*. Når de bruker ordet «motivasjon», sikter de til indre motivasjon. Klessmann påpeker at kall og motivasjon kan ha overlappende betydning, men tilhører ulike «språkspill» (Klessmann, 2012, s.219). Slik jeg fortolker svarene, er det tilsynet som gjør det mulig for biskopen å appellere til prestens kallsforståelse som en ressurs for innsats i kirkens arbeid. Både prost og biskop styrker sin autoritet ved å minne om det løfte den ansatte har gitt til Gud og kirken ved ordinasjonen. I mitt materiale er det ikke klart om prosten forventer et kall som likemann i fagkollegiet eller som den som bistår biskopen i tilsynet. For biskopens del knyttes det til tilsynsansvaret, men både biskoper og proster gjør det klart at de som arbeidsgivere ikke kan forvente at kallet skal føre til innsats utover arbeidstakerens kontrakt for en normal arbeidsuke.

Sirris (2019b) observerer et tilsvarende dilemma der proster prøver å argumentere for det nye tidsregnskapet, men samtidig holder frem prestens kall. Spenningen mellom prestens autonomi og arbeidsgiverens kontroll unngår prostene å diskutere. Sirris (2018) finner motsatt at prestene forventer at *prosten* har et kall. Mitt funn er utover dette at både biskop og prost forventer at *menighetsprestene* har et kall. Dette bekrefter Hauschildt/Pohl-Patalongs (2013) tese om at det i kirkelig ledelse alltid finnes et treleddet forhold mellom leder, ledet og Gud som stabiliserer ledelsesforholdet ved gjensidig forventning. Selv om Gud i en viss forstand «unndrar seg» permanent, er Gud alltid tilstede som eksternt referanse og begrunnelse for faglig legitimitet, trosutøvelse og ledelse. Mine funn tyder på at legitim autoritet skapes ved henvisning til dette treleddede gudsforholdet.

Dette teologiske argumentet tar også Karle og Hermelink opp i sin kritikk av ledelse av prester i reformer. Karle diskuterer dilemmaet med forventning om ekstra innsats fra indre motiverte prester. Hun kritiserer en strategisk ledelse som prøver å øke prestenes innsats med nye måldefinisjoner i medarbeidersamtaler som følger av en funksjonalistisk forståelse av prestenes arbeid (Karle, 2011). Hermelink går et skritt videre når han er kritisk til ledere som vil øke prestenes indre motivasjon og kall. Han forventer at en evangelisk personalledelse kan og må skille tydelig mellom kirkelig

lojalitet og den enkeltes forhold til Gud (ytre og indre kall). Ingen kirkelig instans har lov til å forlange en total identifikasjon med den religiøse jobben, hevder han. En evangelisk personalledelse må kunne håndtere spenningen mellom *vocatio externa* med tjenesteutøvelsen og *vocatio interna*, den personlige erfaringen av frihet i troen på Gud (Hermelink, 2011, s. 292). Mine funn tyder på at biskoper og proster i Dnk vet om denne spenningen og prøver å finne en god balansegang for å kunne beholde autoritet og legitimitet.

Mitt materiale peker på at den som leder prester nå, gjør det med teologisk innsikt om kallet og relasjonen til Gud – men også har kompetanse i å skjelne mellom det ytre og indre kall. Hva skjer når man bytter ut ordet og institusjonen «kall» med «motivasjon» og et motiverende arbeidsgiveransvar i ledelsen av prester, slik *Arbeidsgiveransvar* definerer daglig leders oppgave? Vil ikke da den teologiske innsikten om spenningen mellom eksternt og internt kall forsvinne og «indre motivasjon» bli stående igjen, ikke nødvendigvis som et uttrykk for et gudsforhold, men en sekulær drivkraft? Det er nettopp en slik utvikling Karle (2011) og Hermelink (2011) kritiserer ut fra analyser av tilsvarende reformer i Tyskland. Disse teologiske innvendingene mot å ville styre det indre kallet er viktige korrektiv til å tenke ledelsen av prester rent funksjonalistisk.

Både fagutvikling og trosutøvelse ser biskopen og prosten som viktige ledd i sin strategiske ledelse per i dag – i tillegg til og i forlengelse av kallet. I lys av Sørhaugs teori har min analyse vist at prestekonventene forbinder mange ulike elementer av ledelse i blandede kunnskapsregimer. Når prost Henrik innkaller til prostimøte, er han seg bevisst at han bruker arbeidsgiverens styringsrett, men legger dermed til rette for tilsynets ansvar for fagutvikling. De to linjene veves sammen og styrker hverandre. Fagutviklingen skjer i kollegiet, der tekster, praksiser, arbeidsformer og organisasjonen selv er gjenstand for åpen teologisk debatt. Det er et slikt kollegialt fellesskap med faglig troverdighet som kan gi lederen oppslutning (Sørhaug, 2006, s. 325).

Trosutøvelsen spiller derimot en annen rolle, og lar seg ikke uten videre kategorisere innenfor Sørhaugs teori. Trosutøvelsen forholder seg til den eksterne referansen (Gud) som hellig, og overskrider dermed rammene for det Sørhaug kaller *sekulariserte* kunnskapsregimer (2006, s. 325). I trosutøvelsen *forutsettes* dette hellige som nærværende og likevel unndratt de tilstedeværendes kontroll. I fagkollegiet bygger prosten og prestene sterke relasjoner seg imellom. Kollegiet kan «skape troverdighet – fordi det er der vi kan tro at vi vet», skriver Sørhaug med henblikk på et sekulært blandet kunnskapsregime (Sørhaug, 2006, s. 325). I en kirkelig sammenheng blir muligheten for denne troverdigheten i fagkollegiet enda sterkere med felles trosutøvelse.

Analysen har vist at prosten per i dag innehar en nøkkelrolle i ledelsen av menighetsprester, både med arbeidsgiverens styringsrett og som biskopens medhjelper i tilsynet. *Biskopens rolle* (Kirkerådet, 2020b, s.50) fortolker prostens ledelse av fagsamlinger som bistand til biskopens tilsynsansvar. I analysen har vi sett hvor viktig prosten er som biskopens medhjelper i begge linjene. Prosten er tilstede i prostiet og kan samordne, veilede faglig og implementere et proaktivt tilsyn. Ifølge TOP §5 sammenfaller prostenes ansvar for «å se til» prestene med å følge opp deres arbeid, sette prioriteringer i arbeidsfordelingen og stimulere til etterutdanning. Mine funn tyder

på at prosten per i dag kan utøve autoritet i samspillet mellom arbeidsgiverlinjen, som medhjelper i tilsynet og jevnlig møter i fagkollegiet med trosutøvelse i nettverket. Det er i fagkollegiet troverdigheten oppstår (Sørhaug, 2016, s. 325). Samtidig er prosten også avgjørende for biskopens mulighet for autoritetsutøvelse. Prostemøtene ble forstått som viktige steder for informasjon om arbeidsvilkårene og deres betydning for den enkelte prest, samt implementering av strategier.

Hva skjer når man bryter opp prestelinjen, slik *Samhandlingen* foreslår? Mine funn tyder på at det blir vanskelig å skille tilsyn fra arbeidsgiveransvar uten at tilsynet mister (1) sin faglige innflytelse og (2) forbindelsen til det konkrete arbeidet som prestene utfører. Prosten trenger fagutviklingen for å kunne lede fagkollegiet og oppnå troverdighet. En daglig leder (som ikke er prost), har ikke uten videre tilgang til autoriteten som fagkollegiet gir. Samtidig vil biskopen (og BDR) bli satt helt på siden av organisasjonens linjestructur (både arbeidsgiver og tilsyn, slik det forstås i dag) dersom dagens bånd mellom biskop og prost, og dermed biskop/BDR, prosti og det enkelte sogn, brytes. I analysen kom det frem at prosten også spiller en rolle i å legge til rette for biskopens autoritetsutøvelse. Med arbeidsgiverens styringsrett har prosten i dagens ordning rett til å innkalle og styre presteressursene, og kan gi informasjon om prestene videre til biskopene. Samtidig ble det tydelig i analysen at arbeidsgiverens styringsrett i ett tilfelle også kunne brukes mot biskopens ønske om kontakt med prestene.

Hvordan kan kontakten og informasjonen om prestene ivaretas med en daglig leder som ikke står i linje med biskopen? I praksis kan det vise seg at biskopene da vil fremstå som irrelevante med hensyn til den proaktive delen av tilsynet. I så fall vil bare den «reaktive» kontrollfunksjonen gjenstå, og denne har liten betydning for strategisk og operativ ledelse. Vil biskopens tilsyn på sikt reduseres til en tilskuerrolle, slik Hansson (2021) hevder det har skjedd i Sverige?

Konklusjon og utblikk

I denne artikkelen har jeg undersøkt hvordan biskoper og proster beskriver sin autoritetsutøvelse mellom arbeidsgiveransvar og tilsynsansvar. Innenfor dagens ordning skjer autoritetsutøvelsen (1) ved et samspill mellom disse to linjene, (2) ved henvisning til og forventning om et kall, (3) ved fagutvikling som er koblet til trosutøvelse i fagsamlingene og (4) ved at prosten som nøkkelperson kan betjene seg av elementer fra begge linjer, men også legge til rette for biskopens autoritet. Samspillet mellom de to linjene, fagkollegiet og nettverket, gir biskoper og proster mulighet til å få oppslutning blant menighetsprestene. Det er nettopp spørsmålet om autoritet og legitimitet som tilsier at lederen for prestene selv bør være prest (Sirris, 2018). Mine funn i analysen tyder på at et brudd i prestelinjen og skille mellom tilsyns- og arbeidsgiveransvar slik flertallsmodellen i *Samhandling* foreslår, vil by på utfordringer.

Hva innebærer disse funnene for en vurdering av *Samhandlings* modeller for ledelse av prestene? Flertallsmodellen tar ikke godt nok hensyn til at lederen trenger profesjonens autoritet og legitimitet for å kunne lede prester. Materialet gir lite grunnlag til å vurdere prostifellesråd opp mot andre organisasjonsmodeller, men det sier noe om hvilken ledelsesform som vil fungere i kirken, for ledelse av prester. Enten man tar

utgangspunkt i bispedømmeråd eller prostifellesråd fins det en ledelsesmodell som er enklere enn flertallsforslaget og som i alle praktiske henseende vil være mer funksjonell. Ut fra mine funn omkring ledelse av prester i Den norske kirke burde man heller ta utgangspunkt i at biskopen er en leder som utøver tilsyn og arbeidsgiveransvar med en teologisk forankret autoritet og legitimitet, og derfor også kan overta det overordnede arbeidsgiveransvaret for alle vigslede ansatte. Et sammenfall mellom disse to linjene, med biskopen som linjeleder for både tilsyn og arbeidsgiveransvar for vigslede, vil gi en annen og atskillig bedre integrert modell for kirken som trosfellesskap og blandet kunnskapsregime.

Litteratur

- Alvesson, M. & Kärreman, D. (2011). *Qualitative Research and Theory Development. Mystery as method*. London: Sage Publications
- Askeland, H. (2016). Reforming the Pastoral Managerial Structure in the Church of Norway: Exploring Whether and How the Managerial Role of the Dean Has Been Strengthened. I H. Askeland & U. Schmidt (Red.). (2016). *Church Reform and Leadership of Change* (Bd. 12). Eugene: Pickwick Publications. 92-116.
- Askeland H. (2021). Ledelse - Generelle og kirkelige perspektiver. I S. Sirris, & H. Askeland (Red.). (2021). *Kirkelig organisering og ledelse. Et verdibasert og praksisorientert perspektiv*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk. 157-177. <https://doi.org/10.23865/noasp.129.ch7>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Caroll, J. (2011). *As One with Authority: Reflective Leadership in Ministry* (2.utg.). Eugene: Cascade Books.
- Hansson, P. (2021). *Befogenhetsprövningar i Svenska kyrkan: Ett spel för galleriet*. Uppsala studies in church history (Bd.12). Uppsala: Uppsala Universitet.
- Hauschildt, E. & Pohl-Patalong, U. (2013). *Kirche*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Hermelink, J. (2011). *Kirchliche Organisation und das Jenseits des Glaubens. Eine praktisch-theologische Theorie der evangelischen Kirche*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Karle, I. (2009). Kirchenreformen und ihre Paradoxien. I. I. Karle (Red.). *Kirchenreform. Interdisziplinäre Perspektiven*. Arbeiten zur Praktischen Theologie (Bd.41). Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt. 7-23.
- Karle, I. (2011). *Kirche im Reformstress* (2.utg.). Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Kirkerådet, Dnk (2020a). *Prosjekt kirkelig organisering – delutredning fra arbeidsgruppe 1: Arbeidsgiverorganisering*.
- Kirkerådet, Dnk (2020b). *Prosjekt kirkelig organisering – delutredning fra arbeidsgruppe 2: Biskopens rolle*.
- Kirkerådet, Dnk (2021). *Prosjekt kirkelig organisering 2019-2021 – Hovedutvalgets sluttrapport. Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering*.
- Klessmann, M. (2012). *Das Pfarramt. Einführung in Grundfragen der Pastoraltheologie*. Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Verlagsgesellschaft.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2012). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the Human Sciences*. Los Angeles: Sage.
- Schmidt, U. (2020). Ekklesiologi i nordisk praktisk teologi. Aktuelt fagfelt og aktuelle spørsmål. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 37(1), 19-31.
- Sele, A. (2020). Den biskoplege tilsynspraksisen. Ein studie av kva verktøy biskopane i Den norske kyrkja brukar i tilsynet med kyrkjelydane og kva leiingsaktivitet denne praksisen medfører. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 37(2), 91-106.
- Sele, A. (2021). «Dei skal ha for at dei prøver». Korleis tilsette på lokalplanet i kyrkja opplever biskopen sin tilsynspraksis. *Tidsskrift for praktisk teologi* 38 (2), 75-89
- Sirris, S. (2018). Generalistledelse fremfor fagledelse i Den norske kirke? Forventninger til prosters kompetanse i ledelsen av presterjenesten. *Teologisk tidsskrift* 7 (1), 25-45. <https://doi.org/10.18261/issn.1893-0271-2018-01-03>
- Sirris, S. (2019a). Coherent identities and roles? Hybrid professional managers' prioritizing of coexisting institutional logics in differing contexts. *Scandinavian Journal of Management* 35 (4), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2019.101063>
- Sirris, S. (2019b). "The pastors' dilemma" revisited. Religious leaders connecting the spiritual and organizational realms through conceptual work. *Journal of Management, Spirituality & Religion* 16 (3), 290-313. <https://doi.org/10.1080/14766086.2019.1574599>

Kall og arbeidsgiveransvar i ledelsen av prester

- Sirris, S. & Askeland, H. (Red.). (2021.) *Kirkelig organisering og ledelse. Et verdibasert og praksisorientert perspektiv*. Oslo: Cappelen Damm akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.129>
- Stifoss- Hanssen, H. m.fl. (2013). *Ny organisering av prestedtjenesten (prostereform) – evaluering*. (Rapport 2013/2). Oslo: Diakonhjemmet høyskole.
- Sørhaug, T. (2006). *Managementlitet og autoritetens forvandling. Ledelse i en kunnskapsøkonomi* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Timmann-Mjaaland, A. (2019). Kall og autoritet. En studie av soknepresters autoritet i endringsprosesser. *Tidsskrift for praktisk teologi* 36(1), 62-73.
- Tjenesteordning for biskoper. Forskrift av 11. april 2016 nr. 1812 *Tjenesteordning for biskoper*
Hentet fra: Tjenesteordning for biskoper - Lovdata
- Tjenesteordning for proster. Forskrift av 16.april 2004 nr.634 *Tjenesteordning for proster*.
Hentet fra: Tjenesteordning for proster - Lovdata

«Dei skal ha for at dei prøver»

Korleis tilsette på lokalplanet i kyrkja opplever biskopen sin tilsynspraksis

Tidsskrift for praktisk teologi
Nordic Journal of Practical Theology

Årgang 38. Nr. 2/2021

[s. 75-89]

<https://doi.org/10.48626/tpt.v38i2.5450>



Asgeir Sele, PhD-student ved VID vitenskapelige høyskole

asgeir.sele@seljordkyrkje.no

Abstract

This article develops knowledge about how employees in local church staffs in the Church of Norway experience the bishop's oversight practice and how they understand their own role in this practice. To shed light on this issue, distributed leadership is used as a research perspective along with institutional leadership. The article is based on data material from focus group interviews with employees in seven parish staffs and two dean groups in the same diocese. In sum, the study has shown that employees in local church staffs in the Church of Norway are unsure of what the bishop's oversight is, something that seems to be about both weak structures in the interaction between the actors and poorly updated and adapted oversight tools. At the same time, the study shows that the same employees largely feel seen by both the bishop, the counselors in the bishop's office and by the deans. In this way, it may seem that it is the personal relations more than the structures that are relevant in the bishop's supervisory practice as it is in the Church of Norway today.

Nøkkelord: Biskopens tilsyn, ledelse, kirkelig organisering, distribuert ledelse, institusjonelt lederskap.

Innleiing

Denne artikkelen viser korleis tilsette i kyrkjestabar i Den norske kyrkja opplever biskopen sin tilsynspraksis og korleis dei forstår si eiga rolle i denne praksisen. Auka kunnskap om dette utgjer eit bidrag til forskinga på leiing og tilsyn i kyrkja med relevans for samtalen om biskopane si rolle. Problemstillinga er: Korleis erfarer tilsette i lokale kyrkjestabar den biskoplege tilsynspraksisen dei sjølv er ein del av?

Bakgrunn og sentrale omgrep

Tilsyn er ikkje noko eintydig omgrep. Det kan sporast tilbake til Det nye testamentet (Fil 1,1; Tit 1,7; Hebr 12,15), knytt til ein funksjon i den lokale kyrkjelyden. Tekstane tyder på at strukturane ikkje var ferdig utvikla, men varierte frå lokalmiljø til lokalmiljø (Winter, 2020, s. 27). Nokre tidlege impulsar til eit translokalt tilsyn kan det likevel lesast ut av dei nytestamentlege tekstane. Det finst utvilsamt konturar av ein omreisande tilsynsmodell (Matt 10,11) og ein utsendingsmodell (Apg 13,1-4). Nokon vil også hevde at det i sjølve apostel-omgrepet ligg ein tredje modell, ein embetsmodell der autoriteten vert forvalta på vegne av fellesskapet av kyrkjelydar og er varig (Apg 1, 2.26; Winter, 2020, s. 29). Men det er først i overgangen mellom det andre og tredje hundreåret at ein kan finne ein tydeleg translokal tilsynsfunksjon knytt til ein person som utøver dette ansvaret overfor fleire kyrkjelydar i eit større geografisk område (Winter, 2020, s. 32).

Biskopane sin tilsynspraksis vart kritisert i dei lutherske vedkjenningsskriftene (CA art. 28), men funksjonen vart ikkje avskaffa. Tilsynet er altså allereie i før-moderne tid ein institusjon med mange ulike uttrykk. For dei nordiske folkekyrkjene sin del er tilsynsoppgåva til biskopane stadfesta gjennom økumeniske dokument som BEM frå Verdskyrkjerådet i 1982, Poorvoo-avtalen i 1994, og «Episcopal Ministry within the Apostolicity of the Church», (LWF, Lund, 2007). I Den norske kyrkja er biskopane sitt tilsyn tydlegast uttrykt i «Tjenesteordning for biskoper» (Barne- og familiedepartementet, 2016). Her kjem det fram at målsettinga med tilsynet til biskopane er tredelt: Å ta vare på læra, å fremja einskapen i kyrkja og å oppmuntra kyrkjelydane.

I tillegg er biskopen, ifølgje tenesteordninga, øvste leiar av prestetenesta i bispedømmet. Grensa mellom tilsynsansvaret og arbeidsgjevaransvaret til biskopane er ikkje alltid tydeleg.

Arbeidsgjevar vert i Arbeidsmiljøloven definert som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste» (Arbeidsmiljøloven (2005), § 1-8 (2)). I dag er det Kyrkjerådet ved kyrkjerådsdirektøren som er formell arbeidsgjevar for prestane, slik Staten ved Kyrkjedepartementet var tidlegare. Nokre konkrete arbeidsgjevarfunksjonar, som lokal lønsfastsetting og etterutdanning, er lagt til biskopen, medan tilsettingsmynde er lagt til bispedømmerådet, og arbeidsgjevars styringsrett til prostane.

Etter at Kyrkjemøtet i 2019 vedtok «Prosjekt kirkelig organisering», vart det sett ned ei arbeidsgruppe som skulle levera ei delutgreiing om «Biskopens rolle – tilsyn og ledelse». I rapporten tydeleggjorde gruppa fem punkt som dei meinte vil vera sentrale for å sikra biskopen dei verktøya som trengst for tilsynet, dersom biskopane skulle mista arbeidsgjevarfunksjonane sine (Kirkerådet, 2020, s. 78). I hovudutvalet sin rapport, føreslo fleirtalet at biskopen ikkje lenger skal ha sjølvstendig arbeidsgjevaransvar, «noe som innebærer et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen» (Kirkerådet, 2021, s. 63).

Då siktet med denne artikkelen er å studera lokale kyrkjestabar si erfaring med og forståing av fenomenet, er det ikkje tenleg å innleiingsvis gå lengre enn dette i å definera

tilsyn og arbeidsgjevar eller å trekkja tydlegare grense mellom desse funksjonane hos biskopane.

Aktuell forskningslitteratur

Det finst ikkje mange tidlegare forskingsbidrag om biskopane i Den norske kyrkja sin tilsynsfunksjon. Resultata frå det første empiriske forskingsbidraget på området vart publisert i 2020 (Sele, 2020). Her vart det avdekka at nærare 20 tilsynsverktøy var i bruk og at tilsynet som biskopane utøver representerer leiing innan alle viktige roller som leiingsteoretikaren Henry Mintzberg meiner ein leiar bør ha (Sele, 2020, s. 104; Mintzberg, 2009, s. 90). Det vart likevel peika på eit uutnytta potensiale som særleg ligg i dei store individuelle forskjellane i prioritering hos aktørane som har del i interaksjonen rundt tilsynet (Sele, 2020, s. 106).

I artikkelen sin i denne utgåva av TPT utforskar Angela Timmann-Mjaaland kva strategiar biskopane og prostane nyttar i spennet mellom tilsynsansvar og arbeidsgjevaransvar for å utøva autoritet overfor kyrkjelydsprestane. Eit interessant funn er at «embetets tyngde» ikkje blir etterspurt og brukt av prostane. Timmann-Mjaaland stiller difor spørsmålet om biskopar utan arbeidsgjevaransvar må kjempa om plassen sin i den proaktive delen av tilsynet, då dei vil vera avskorne frå arbeidsgjevar sin styringsrett og andre reiskapar som mogeleggjør proaktiv leiing (Timmann-Mjaaland, 2021).

Stephen Sirris og Harald Askeland med fleire har nyleg kome med ein forskingsantologi om kyrkjeleg organisering og leiing (Sirris & Askeland, 2021). Boka går grundig inn i ekklesiologiske, leiingsfaglege, historiske og strukturelle sider ved leiinga av Den norske kyrkja. Det er interessant å observera at ingen av artiklane går inn i ei djupare drøfting av biskopen si rolle og tilsynet sin plass i kyrkjestrukturen. I ein av artiklane slår Harald Askeland fast at kyrkjelege råd og vigsla medarbeidarar er under biskopen sitt tilsyn. Han uttrykkjer at tilsynsansvaret «i hovudsak forstås i relasjon til å ta vare på den apostoliske lære og kirkens enhet gjennom forkynnelse, sakramentsforvaltning, råd og veiledning» men peikar også på at «ved å være fullverdige medlemmer i rådet har biskopene del i det ansvar for nasjonal og regional styring som ivaretas av Kirkemøtet, kirkeråd og bispedømmeråd» (Askeland, 2021a, s. 169). Biskopen si rolle vert altså forstått som ei sjølvstendig tilsynsrolle samstundes som biskopen blir forstått som ein aktør innanfor den synodale kyrkjestrukturen.

Litteraturgjennomgangen viser at det ikkje finst noka eintydig forståing eller praktisering av kyrkjeleg tilsyn, at det har vore lite fokus på biskopane sin tilsynspraksis, og at det så langt ikkje har vore gjort empiriske studiar av korleis tilsynspraksisen vert erfart lokalt i Den norske kyrkja. Det er her denne artikkelen vil gje eit bidrag, i håp om at det kan koma til nytte når biskopane si rolle skal definerast på nytt i ei ny kyrkjeordning.

Vidare framdrift i artikkelen

Eg vil først gjera greie for materiale og metode før eg skriv meir om teoriperspektiva som kom fram som eit resultat av arbeidet med datamaterialet. Sjølv om datamaterialet

i utgangspunktet vart induktivt kategorisert ut frå kodar som er henta frå sjølve materialet, vert materialet i analysekapittelet presentert ved hjelp av nokre sentrale omgrep frå dei teoretiske perspektiva. Hovudfunna vil i diskusjonskapittelet bli diskutert ved hjelp av teori og annan forskingslitteratur.

Materiale og metode

Artikkelen inngår i eit PhD-prosjekt der eg driv følgjeforskning til eit utviklingsprosjekt i eit av bispedømma i Den norske kyrkja. Utviklingsprosjektet har som mål å gjennomgå biskopen sine tilsynsverktøy for å optimalisera desse. Forskningsprosjektet er fundamentert i eit trepartssamarbeid mellom bispedømme, VID vitenskapelige høgskole og meg som forskar/PhD-stipendiat. Eg er sjølv prost i bispedømmet som eg studerer, men ingen av informantane kjem frå kyrkjelydar i prostiet eg høyrer til. Å studera eigen organisasjon har fordeler og ulemper. Det gjev lettare tilgang til informasjon i tillegg til at uformelle strukturar, internt språk og organisasjonen sin historie er kjent stoff. Samtidig kan det utfordra nøytraliteten og den naudsynte kritiske avstanden (Jacobsen, 2015, ss. 56-57). Med den forskingsfridomen som er sikra gjennom samarbeidsavtalen og det faktum at eg ikkje har ei overordna rolle for nokon av informantane, vurderer eg at fordelane ved å studere eigen organisasjon i dette tilfelle overstig ulempene.

Val av case

Det er viktig å understreka at på det punktet data vart samla inn, var utviklingsprosjektet framleis lite kjent for dei tilsette på lokalplanet i bispedømmet. Utviklingsprosjektet hadde heller ikkje byrja å utarbeida nye tiltak for implementering. Det som i tillegg kan gje haldepunkt for at bispedømmet er representativt er at informantane gjennomgåande stadfestar funna frå undersøkinga om biskopane sin tilsynspraksis som tidlegare har vore gjort på landsplan (Sele, 2020).

Informantar og intervjumetode

Eg gjennomførte eitt djupneintervju med biskopen og eitt med kyrkjefagleiar/prosjektleiar sommaren 2020. Intervjua hadde som hovudformål å avklara sentrale omgrep, korleis desse var strukturerte i desse to leiarane si oppfatning av fenomenet biskopleg tilsyn (Kvale & Brinkmann, 2019, s. 180), og var med og danna utgangspunkt for dei semistrukturerte intervjuguidane eg etterpå nytta i 9 fokusgruppeintervju (sjå tabell 1). Fokusgruppeintervjua hadde som hovudformål å få fram forskjellige syn på saka (Kvale & Brinkmann, 2019, s. 179), og eg opplevde at intervjuforma var godt egna til eksplorative undersøkingar gjennom kollektive, livlege ordvekslingar (Kvale & Brinkmann, 2019, s. 180). Som moderator la eg vekt på å skapa ein atmosfære der deltakarane kunne uttrykka personlege og motstridande synspunkt (Kvale & Brinkmann, 2019, s. 179). Prostegruppa i bispedømmet vart delt i to fokusgrupper som eg intervjua hausten 2020.

Med bakgrunn i ønsket om å få til ein tverrfagleg samtale, og problemstillinga sitt fokus på kyrkjestabane, trekte eg ut 7 kyrkjelydar i bispedømmet for fokusgruppeintervju av kyrkjestabane. Trekkinga var organisert slik at kyrkjelydane kjem frå kvart sitt prosti. Alle intervjuar varte frå 1 til 1,5 timar og vart tekne opp på digital lydopptakar og alle lydopptaka vart i etterkant transkribert ord for ord.

Tabell 1

Grupper	Tal på grupper	Prost	Sokne-prest	Kapellan	Kateket	Diakon	Pedagog	Kyrkje-musikar	Dagleg leiar	Kontor-fullmektig	Samla
Prostar	2	8									8
Stabar	7		7	1	2	2	4	5	4	1	26

Sjølv om eg vel å sjå data under eitt og ikkje kjem til å samanlikne kyrkjelydar eller yrkesgrupper med kvarandre, så har eg valt å ta med yrkestitlar på dei eg refererer. Dei oppdikta namna signaliserer kjønn, og for dei tilsette på kyrkjelydsnivå gjeld at alle med same forbokstav i namnet jobbar i same kyrkjelyd.

Analysemetode

Dei transkriberte intervjuar vart induktivt koda, grupperte i kodegrupper og gjort klare for vidare utvikling til konsept. I tråd med grunntanken i stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI) skjedde hovud-datainnsamlinga relativt tidleg i prosjektet for at eg skulle kunna justera bruk av teori og perspektiv til det som kom fram som interessant i den empiriske analysen (Tjora, 2018, s. 16). Til grunn for SDI ligg ein gjennomgåande induktivt driven nysgjerrigheit, der ein jobbar med empirien som definerande utgangspunkt for kva som er interessante tema, spørsmål og konsept (Tjora, 2018, s. 18). Med hjelp av SDI har eg altså jobba meg frå *rådata* til *konsept* eller *teoriar* (Tjora, 2018, s. 18), altså frå data mot teori. Gjennom tilbakekoplingar sjekka eg samstundes deduktivt frå det meir teoretiske til det empiriske. I tråd med SDI opererte eg med berre eitt nivå av kodar og heldt fast ved ein så rein induktiv strategi som mogeleg. Målet med kodinga var tredelt (Tjora, 2018, s. 197):

- 1) Å ekstrahere essensen i det empiriske materialet
- 2) Å redusere volumet til materialet
- 3) Å leggja til rette for idégenerering på basis av detaljar i empirien

Ein rein induktiv strategi er sjølvsagt ikkje mogeleg å gjennomføra. Den som analyserer data vil alltid ha med ei forforståing som vil prega lesinga. Slik vil også SDI i stor grad vera ein abduktiv prosess. Men for i størst mogeleg grad å forhindra at ein les forforståinga inn i datamaterialet prøver ein å arbeida induktivt med materialet i første fase og la vektlegging i sjølve materialet vera styrande for kva som er essensen som skal ekstraherast. Først når ein lengre ute i prosessen byrjar å kjenna att konturane av teoriar ein tidlegare har vore borte i, let ein det teoretiske ta over (Tjora, 2018, s. 211).

Teoriperspektiv

Gjennom kodegruppering av dei 150 kodane, som også vart gjort induktivt ved at eg samla kodar som hadde ein innbyrdes tematisk samanheng i grupper, viste det seg at om lag ein tredjedel handla om korleis dei tilsette erfarer den biskoplege tilsynspraksisen. Denne delen av datamaterialet vert brukt i denne artikkelen. I datamaterialet peika refleksjon rundt biskopen sitt ansvar, kyrkja sin identitet og biskopen si innflyting på lokalkyrkja seg ut. Dette er tema som lett kan kjennast igjen frå teoriar om institusjonelt leiarskap. Det som også peika seg ut i datamaterialet var refleksjon rundt aktørane i bispedømmet sin interaksjon med kvarandre og med det dei har av verktøy for å driva tilsynspraksisen. Dette er tema som kan kjennast igjen frå teoriar om distribuert leiing. Det var altså i arbeidet med sjølve materialet at desse to teoretiske perspektiva sto fram som relevante.

Institusjonelt leiarskap

I sin modell for verdibevisst kyrkjeleg leiing integrerer Harald Askeland sentrale og funksjonelle leiingsprofilar med ein kjerneprofil av institusjonelt leiarskap. Når det gjeld dei funksjonelle leiardimensjonane, støttar han seg mellom anna på Robert Quinn (Quinn, 1984) og Henry Mintzberg (Mintzberg, 2009). Med støtte i teoriane til Chester Barnard (Barnard, 1938) og Philip Selznick (Selznick, 1997) tydeleggjer han rolla som institusjonell leiar som ei sentral kjernerolle. For den som måtte stussa på at Askeland her nyttar gamle teoretiske bidrag, så er det viktig å påpeika at både han og forskingsgruppa han har leia dei siste åra har drive ei omfattande ny-lesing av mellom andre Selznick, noko som ikkje minst kjem til uttrykk i boka *Understanding Values Work* (Askeland, Espedal, Jelstad Løvaas, & Sirris, 2020). Frå Askelands side representerer modellen «et forsøk på å «definere» ledelse»:

Ledelse er en organisatorisk forankret oppgave tilordnet rolle(r) med et særlig autorisert ansvar for å øve innflytelse og mobilisere til koordinert innsats for å realisere kirkens oppdrag, vedlikeholde identitet og nå felles mål og resultater. Dette arbeidet sikter særlig mot at organisasjonen både ivaretar sitt grunnleggende formål og at man sikrer en velfungerende virksomhet og overlevelse på sikt (Askeland, 2021b, s. 190).

Fokuset på kjernerolla som institusjonell leiar kan bidra til betre forståing av biskopen si rolle. Denne representerer for det første overordna ansvar for tenesteutføring og resultat i organisasjonen, noko som inneber å halda ulike aktivitetar samla i eit fungerande heile (Askeland, 2021b). For det andre representerer den institusjonelle sida også leiing forstått som meningsdanning og artikulering av formål, der ein vil kunna fremja verdiar generelt og institusjonen sin verditradisjon spesielt (Askeland, 2021b, s. 190; Selznick, 1997) Slik bidrar leiarar til å skapa meningskontekst og grunngeving for verksemda sitt formål.

Distribuert leiing

Det andre teoretiske perspektivet som bidreg til forståing av funna er distribuert leiing. Distribuert leiing er i faglitteraturen ikkje noko eintydig omgrep, og vert nytta om kvarandre med omgrep som delt leiing, team-leiing og demokratisk leiing. Dette kan føre til uheldige misforståingar. Eg vel difor i hovudsak å halde meg til James P. Spillane, som vert rekna som ein leiande teoretikar innan distribuert leiing. I Spillane si forståing handlar distribuert leiing først og fremst om *leiingspraksis*, meir enn om *leiarane* og deira roller, funksjonar, rutinar og strukturar (Spillane, 2005, s. 144). Med eit distribuert perspektiv står leiingspraksisar fram som produkt av interaksjonen mellom leiarar, medarbeidarar og deira felles situasjon. Fokus ligg altså ikkje på leiarane sine kunnskapar og kvalifikasjonar, men på interaksjonen mellom aktørane og situasjonen deira (Spillane, 2006, s. 3). Det er difor større fokus på interaksjonen enn på enkelthandlingar. Å sidestilla leiing med handlingane til dei i leiarposisjonar, er ifølgje Spillane inadekvat av tre grunnar:

- 1) Leiingspraksis involverer vanlegvis mange leiarar, nokre med og nokre utan formelle leiarposisjonar.
- 2) Leiingspraksis er ikkje noko som vert utøvd «på» medarbeidarar. I eit distribuert perspektiv er medarbeidarar eitt av tre konstituerande element i leiingspraksis.
- 3) Det er ikkje handlingane til individa, men interaksjonen mellom dei, som er det kritiske punktet i leiingspraksis (Spillane, 2005, s. 145).

Aktørane som har del i leiingspraksisen er altså gjensidig avhengige av kvarandre, og dette kjem til uttrykk både når dei jobbar saman, når dei jobbar kvar for seg med element av ein større heilskap og ikkje minst når aktørane arbeider sekvensielt der til dømes ein person jobbar vidare med det som ein annan har sett i gang (Spillane, 2005, s. 146).

Distribuert leiing handlar ikkje berre om interaksjon mellom aktørar. Aktørane har også interaksjon med aspekt ved situasjonen som inkluderer ulike verktøy, rutinar og strukturar. Dette er middel som menneske handlar gjennom, og samtidig blir slike middel både skapt og omgjort gjennom leiingspraksis (Spillane, 2005, s. 147). Nokre gonger er verktøya designa direkte for leiingsføremål, andre gonger vert verktøy som i utgangspunktet var designa for andre formål tekne i bruk for leiing.

Det er viktig å merka seg at distribuert leiing, slik Spillane ser det, er eit deskriptivt perspektiv, og diagnoseverktøy for utøvd leiing. Det er ikkje ei normativ oppskrift på korleis leiing skal utførast (Spillane, 2005, s. 149). Både leiing som vert utført i hierarkiske strukturar og leiing utført i flate og utprega demokratiske strukturar kan forståast ved hjelp av distribuerte perspektiv.

Analyse og funn

Sitata som følgjer representerer kvar si kodegruppe og er valt ut fordi dei uttrykker det funnet som kvar kodegruppe representerer. Mellom sitata er det knytt tolkingar for å bidra til ein analyse.

Biskopens tilsynspraksis som institusjonelt leiarskap

Biskopen sitt ansvarsområde er delt mellom arbeidsgjevaransvaret for prestane og tilsynsansvaret for kyrkjelege råd og medarbeidarar. Datamaterialet viser at dei tilsette på lokalplanet i liten grad skil desse ansvarsområda ifrå kvarandre. «Arbeidsgiver og tilsynet, hva er forskjellen på det?» spør sokneprest Karianne. Fleire reiser liknande spørsmål og lurar til dømes på om kontroll av timelister og oppfølging av alle reformene frå Kyrkerådet høyrer med til arbeidsgjevaransvaret eller tilsynet. Denne opplevde flytande overgangen mellom dei to ansvarsområda til biskopen får prost Vidar til å hevde at «derfor er tilsynet lettere å gjennomføre i forhold til ansatte i same rettssubjekt». Fleire peikar på at denne doble rolla hos biskopen blir særleg vanskeleg når det oppstår konfliktar mellom tilsette og frivillige på lokalplanet og ulike teologiske posisjonar er ein del av sakskomplekset. Prost Anne tenkjer at «tilsynet først og fremst er med de vigsla stillingene, prestene selvfølgelig, men også andre som har et spesielt tilsyn av biskopen». I den andre prostegruppa uttrykkjer prost Silje at ho tenkjer «at tilsynet er retta mot hele menigheten, men mot prestedtjenesten spesielt». Dette samsvarar med opplevinga til sokneprest Einar som uttrykkjer at «jeg føler meg litt mer kontrollert da, enn det som blir sagt av de andre her». Sokneprest Karianne seier at ho tenkjer «at det er litt annerledes å være prest i relasjon til biskopen enn de øvrige ansatte. Det handler litt om arbeidsgiverlinjer». Framfor alt er det gjennomgåande i materialet at prestane har lite fokus på kva som sorterer under biskopen som arbeidsgjevar og kva som høyrer til tilsynet.

For min del så savner jeg nok denne tilsynsbiten fra biskopen. Jeg synes nok det er vanskelig å skille mellom en arbeidsgiverrolle og en tilsynsrolle hos biskopen slik det er nå for meg som prest, og jeg kunne nok (pause) det åndelige tilsynet som vi er inne på nå, det synes jeg nok er ganske svakt, i praksis i hverdagen (Sokneprest Jens).

Det er verdt å merkja seg at dei felleusrådstilsette ikkje uttrykkjer noko om at dei opplever seg mindre sett av biskopen, sjølv om dei ikkje har biskopen som arbeidsgjevar. Kyrkjevevje Harald seier tvert imot at «den biskopen vi har i dag er også flink å omslutte og ha fokus på at de to linjene er en enhet. Det synes jeg biskopen er flink til, fra kirkevergesida». Samtidig opplever mange at det er lettare å relatere til biskopen sine arbeidsgjevarfunksjonar enn til tilsynet. Sokneprest Jens spør om eg kan seie litt meir om kva eg meiner med tilsyn, «for det har jo vært litt diskusjoner rundt det begrepet». Prost Olav seier at «det er veldig uklart hva vi prostene har del i tilsynet, men vi skal ikke drive tilsyn. Det der er veldig uklart». I tillegg til at fleire kjenner seg usikre på sjølve omgrepet tilsyn og på eiga rolle i denne tilsynspraksisen, så er det fleire som kjenner seg usikre på kven og kva som er objekt for biskopen sitt tilsyn:

Jeg som kirkeverge syns fremdeles, etter mange år, at det fremdeles er litt ullent hvem han har tilsyn for, i forhold til disse to linjene vi har (Kyrkjevevje Harald).

Å øva innflyting og mobilisera medarbeidarar som er spreidd over eit stort geografisk område og som til dagleg jobbar under ein annan leiar, er krevjande. Når kyrkjefagsjefen ved bispedømmekontoret skal setja ord på dei viktigaste verdiane for biskopen når han utøver tilsyn, svarar han at det handlar om «et sterkt ønske om å se, bekrefte og motivere menighetene».

Biskopens tilsyn kommer jo fra det greske ordet episkopé, altså den som ser til, og har altså tradisjonelt hatt to element, altså at du ser menigheten, du ser til hvordan den har det og du ser til på en måte at kirken er én. De to bærebjelkene i bispeembetet er jo kirkens enhet og kirkens lære, men alt det springer jo ut av en omsorgsbit (Biskopen).

Datamaterialet frå fokusgruppeintervjua stadfestar at biskopen sitt mål om å *sjå* også vert erfart i praksis av dei han fører tilsyn med. Kantor Frida seier at «biskopen både ser at vi gjør det vi skal og har en omsorg for oss». Diakon Erik seier at biskopen «har tilsyn med oss ansatte og følger oss opp, passer på at vi har det godt i arbeidet». «Jeg kjenner det som noe trygt», seier kapellan Ella. Men når dei på lokalplanet opplever seg sett av biskopen, så er det ikkje berre biskopen som person dei referer til. Prosten blir også oppfatta som ein viktig aktør i tilsynspraksisen. «Ja, jeg opplever at prosten ser oss som fellesrådsansatte. Jeg gjør det», seier diakon Inga.

Vedlikehald av kyrkja sin identitet kan biskopen, ifølgje datamaterialet, først og fremst utøva ved å følgja opp liv og lære i kyrkjelydane, eller med andre ord å «være en åndelig hyrde for hele kirken», som sokneprest Karianne uttrykkjer det. «Som trosopplærer så skjønner jeg jo at biskopen med jevne mellomrom prøver å dryppe litt åndelige inputs i oss, både veiledning og inspirasjon», seier kyrkjelydspedagog Johanne. «Og så tenker jeg tilsyn innafor det teologiske, at det er en del der da, i forhold til både gulrot og pisk» uttrykkjer kyrkjevevje Harald. «Det ligger litt i tilsynsbegrepet at det fort kan oppleves som det reaktive som bare skal kontrollere at ting er i orden. Så det kan oppleves litt defensivt og negativt, ordet tilsyn», reflekterer prost Lars.

Men mange av utsegnene frå samtalanene i fokusgruppene viser at tilsynet i praksis vert oppfatta som først og fremst proaktivt. Diakon Erik er ein av dei som har opplevd at både biskop og prost driv eit proaktivt tilsyn og «ligger foran og følger meg opp i min tjeneste». Fleire skildrar eit slags passivt proaktivt tilsyn, ved at biskopen og bispekontoret er der når dei på lokalplanet treng dei, slik sokneprest Karianne uttrykkjer det: «Ja, jeg setter jo veldig pris på bispedømmekontoret og biskopen som et kompetansemiljø». Det verkar ikkje som om dei tilsette på lokalplanet gjer noko klart skilje mellom teologi og lære, men brukar omgrepa om kvarandre, nærast som synonym. I fokusgruppene til prostane er nokre opptekne av at dei ulike teologiske posisjonane til biskopane skin igjennom i møte med kyrkjelydane, sjølv om biskopane skal representera einskapen i kyrkja. Men, seier prost Karl, «min erfaring med vår biskop er at han er veldig opptatt av å ta vare på en stor bredde». I det store og heile verkar det som om dei tilsette på lokalplanet i desse samtalanene er meir opptekne av det praktiske ved kyrkja enn det læremessige og teologiske.

«Dei skal ha for at dei prøver»

Vi må ikke glemme hvem vi er og hva vi skal gjøre, altså på en måte kjernevirksomheten. Det må jo være tilsynets viktigste funksjon, det å holde fast i hva som er vår kjernevirksomhet. Vi kan holde på med mye forskjellig, kulturaktiviteter og alt mulig rart. Men hva er det å være kirke, og gjøre kirke der vi er? (Prost Bård).

Felles mål og resultat for heile kyrkja ser ut til å ha lite fokus hos dei som jobbar lokalt. I fokusgruppene er det sjeldan at biskopen sin tilsynspraksis vert knytt til strategiarbeid. «Sett», «oppmuntra» og «inspirert» er ord som går igjen, men ikkje ord som «strategi», «mål» og «resultat». Sokneprest Erik seier det beint ut: «Det heies litt mye! Det er klart at om det begynner med «Heia! Heia!» så får du ikke helt med deg hvor biskopen vil». Etter samtalan kan ein sitja att med eit inntrykk av at dei som arbeider på lokalplanet eigentleg ikkje ønskjer seg meir styring frå biskopen si side og slik sett er nøgde så lenge avstanden er som han er. Eller som kantor Klara uttrykkjer det: «De skal ha for at de prøver, men om de helt har lodda stemninga på grasrota, det vet jeg ikke. Det er litt høyt oppe i systemet».

Biskopens tilsynspraksis som distribuert leing

Interaksjonen mellom dei ulike aktørane i tilsynspraksisen er ifølgje datamaterialet i langt større grad bygd på personrelasjonar enn på institusjonelle eller strukturelle relasjonar. Haldninga endrar seg når me i fokusgruppesamtalane går frå å snakke om biskopen som person til å snakke om biskopen som institusjon. Så lenge me snakkar om biskopen som person og nemner vedkomande ved namn, er omtalen gjennomgåande positiv og medarbeidarane kjenner seg både sett og tekne vare på. Men når samtalen meir handlar om biskopen som institusjon, uttrykkjer mange seg ganske annleis. «For meg eksisterer biskopen ikke, for å si det brutalt», seier organist Jakob, og han legg litt seinare til at «jeg føler i alle fall ikke noe behov for det heller, kanskje dessverre». Sokneprest Ivar omtalar biskopen som «det apparatet som det er en del avstand til for oss. Slik er min opplevelse. Jeg må jo ta kontakt selv med bispekontoret, hvis det skal være noen link dertil». Prost Lars er inne på noko av det same: «Jeg tror nok at mange prester opplever at biskopen som tilsynsmann blir ganske usynlig for en del av dem, at de har ganske lite kontakt med biskopen». Kirkeverge Harald sier at «ideelt sett kunne de vært mer *på*, og ikke bare sagt «bare ta kontakt, vi er her», men være litt mer aktive utad (...) men jeg har full forståelse for at det er snakk om kapasitet og ressurser».

Sokneprest Einar slår fast at «det er veldig forskjell om jeg tenker på biskop (namnet) sitt tilsyn, bispedømmekontoret sitt tilsyn og prostens tilsyn. Det er veldig forskjellige opplevelser». Det er verdt å merkja seg at når me byrjar å snakke om kontakten dei har med dei einskilde rådgjevarane på bispekontora, så blir stemninga mykje av den same som når me snakkar om biskopen som person: Diakonane kjenner seg sett og følgd opp av diakonirådgjevaren, og kateketar og trusopplærarar rosar undervisningsrådgjevaren for alt vedkomande gjer for dei. Tilsette i båe arbeidsgjevarliner talar også positivt om kontakten dei har med sin eigen prost, sjølv om nokre trusopplærarar seier at all kontakt går direkte til undervisningsrådgjevaren. Særleg prestane ser på prostens som sentral også i tilsynet. Sokneprest Ivar seier at «tilsyn er noe biskopen delegerer til prostens og at

det tilsynet fungerer for min del da gjennom prosten». Dei andre stillingskategoriane har eit meir pragmatisk forhold til tenesteveg. «Det kommer an på hva det er», seier kyrkjelydspedagog Heidi. «Men prosten er det jo veldig lett å.. Ho kjenner vi jo». Det kan altså verke som at dei tilsette på lokalplanet føler seg sett og tekne vare på av dei sentrale aktørane i tilsynet, så lenge dei ser for seg einskildpersonane, men at dei opplever at det er stor avstand når dei tenkjer på institusjonen biskopen som eit kontor.

Jeg skal ikke si at jeg har tenkt så mye på det. Men litt. At det virker som at det er litt lang avstand, der. Det synes jeg. At det ikke er så mange møtepunkt der, som jeg kan komme på, da, i løpet av de årene jeg har vært prest (Sokneprest Ivar).

Interaksjonen aktørane har med ulike aspekt ved situasjonen trer i datamaterialet framfor alt fram i form av nokre faste rutinemessige møtepunkt og nokre viktige verktøy, men i mindre grad som formelle strukturar. Mange peikar på stiftsdagane og fagdagane. Desse vert arrangerte annakvart år og inneheld faglege kurs og kollegialt fellesskap. Kyrkjevevje Gustav seier at «stiftsdagane har jo vært helt fantastiske, for da kan vi sende alle av gårde, og alle har sine valg. Men nå har vi ikke lenger råd». Fleire nemner årlege dagssamlingar for trusopplærarar, diakonar og kyrkjemusikarar og snakkar positivt om desse. Men kantor Helene påpeikar at resten av året går det mest på e-post, «mest enveis, at jeg får informasjon. Det er ikke så ofte at jeg føler at jeg har behov for å ta kontakt». Mange nemner at biskopen har gitt uttrykk for at han er lett å ta kontakt med på telefon og at det sikkert ikkje er så lang veg ved behov å kontakta bispedømmekontoret. Nesten alle prestane nemner at biskopen ringjer til dei på kvar fødselsdag. To kyrkjevevjer understrekar at dei fekk ein langt betre relasjon til biskopen og bispedømmekontoret etter at dei hadde vore styremedlemmer i Kirkevergelaget. Som mellomleiar er prosten sentral i interaksjonen mellom biskopen og dei lokale kyrkjelydane. Men datamaterialet tyder på at det er få tilsynsrutinar knytt til prostane og få tilsynsverktøy i fast bruk av prostane. Ofte vert dei heller ikkje oppfatta som ein del av «institusjonen biskopen». Kontorfullmektig Kristin seier at «prosten ser vi jo hele tiden, men ikke akkurat i den rollen, men som kollega».

Jeg mener at biskopen har i oss et potensiale som sine nærmeste medarbeidere, å bruke oss som tilbakemeldingsinstanser i forhold til hvordan ting fungerer ute i lokalkirken, slik at han kan drive erfaringsbasert både ledelse og tilsyn ut fra hvordan det går ute i menighetene. Jeg mener det er mye større potensiale i dette enn det man gjør nytte av i dag (Prost Vidar).

Fleire prostar innrømmer samtidig at dei slit med å halde seg oppdaterte på alt sjølve. Berre det å få inn referata frå alle sokneråda er vanskeleg. «Det har jeg slitt med i alle år», seier prost Lars. Fleire av dei andre prostane seier at dei uansett ikkje legg noko vekt på å lesa slike referat og ikkje har for vane å respondera på noko av det som står i dei.

Det som alle aktørane peikar på når samtalen kjem inn på interaksjon og møtepunkt for tilsynet er bispevisitasen. «Når jeg har opplevd biskopens tilsyn, så er det i forbindelse

med sånn, hva er det det heter for noe.. Ja, visitas!» seier diakon Inga. Fleire peikar på at ein frekvens på 8-10 år er altfor sjeldan. Kyrkjevevje Harald er ein av desse, og peikar på at det for kyrkjelyden ikkje finst andre faste møtepunkt med biskopen: «Ikke noe jevnlig, nei, utenom det er noen begivenheter som han blir invitert til, så er det ikke noen faste punkt, det er det ikke». Bispevisitasen har historisk sett vore biskopane sitt tydelegaste strategiske verktøy. Men no er det delte meiningar om i kva grad visitasane fungerer. «Jeg har vært med på bispevisitas i 30 år i veldig mange slag menigheter, og jeg ser ikke noe synlig resultat av noen ting» seier organist Jakob. Men sokneprest Jens har andre erfaringar: «For ganske mange år siden hadde vi visitas her i menigheten. Den synes jeg var bra (...) Men da la vi opp visitasen litt praktisk retta, at på en måte det skulle få en funksjon i etterkant». Fleire hevdar at biskopen sine utfordringar til kyrkjelydane under ein visitas sjeldan representerer noko nytt, og dei får støtte frå prost Karl som seier at «biskopen er ganske flink til å lytte seg fram til akkurat de tinga som menighetene er opptatt av». Prost Olav hevdar at dei gongane han ser kyrkjelydar som får eigarskap til noko biskopen har utfordra dei på, så er det «de gangene det korresponderer med det *de* har lyst til å jobbe med. Men gjør de ikke det, så blir det veldig vanskelig å få det opp». «Jeg husker sant å si ikke hva biskopen utfordra oss på i visitasforedraget» seier kyrkjevevje Harald.

Hovudfunn

Tre hovudfunn utmerkar seg. For det første at medarbeidarane på lokalplanet kjenner seg usikre på korleis dei skal forstå biskopen sitt tilsyn. For det andre at interaksjonen mellom aktørane er lite prega av faste strukturar. Og for det tredje, at det er delte meiningar om det verktøyet som tidlegare har vore rekna som det viktigaste i tilsynspraksisen.

Diskusjon

Dei lokale medarbeidarane si usikre forståing av tilsynet

Innanfor praktisk teologi i Noreg har biskopen si tilsynsrolle ikkje hatt noko særleg fokus dei siste tiåra (Sele, 2020, s. 93). Denne tradisjonen vert no følgt opp av den nyaste fagboka innan kyrkjeleg leiing (Sirris & Askeland, 2021). Kanskje er det då ikkje så rart at prestar, kateketar, diakonar, organistar og kyrkjevevjer strevar med å innhaldsbestemme tilsynsomgrepet, finne ut av rollene i tilsynspraksisen og definere kven som eigentleg er objekt for biskopen sitt tilsyn.

Ei anna årsak til ei usikker forståing av tilsynet kan vera den utydelege overgangen mellom biskopen si rolle som arbeidsgjevar og biskopen si rolle som tilsyn. Trongen for eit tydelegare skilje mellom desse to rollene vert understreka av Müller-Nilssen-utvalet sin rapport (Kirkerådet, 2021, s. 63). Gjennom dei to rollene møter biskopen kyrkjelydane ut frå to forskjellige lovheimlar, Arbeidsmiljøloven og Tjenesteordning for biskoper, og med to svært ulike tilhøyrande verktøykassar. Då er det kanskje ikkje så rart når sokneprest Einar seier om biskopen at «det er liksom to forskjellige stemmer, da». Det går tydeleg fram av materialet at medarbeidarane på lokalplanet

ser på biskopen som ein leiar, utan at dei heilt klarar å definere kva leiinga inneber ut over å vera arbeidsgjevar for prestane. «Biskopen er en slags representasjonsfigur i dette», er det næraste sokneprest Gunnar kjem, og han underbyggjer dermed Harald Askelands poeng om «lederes viktige symbolfunksjon, både ved representasjon og gjennom å artikulere formål og identitet» (Askeland, 2021a, s. 172). Det er nettopp denne kjerneprofilen Askeland omtalar som institusjonell leiing. At medarbeidarane på lokalplanet, trass i at dei opplever bispekontoret både langt borte og høgt oppe, er så positive til biskopen som person, handlar nok først og fremst om at biskopen har lukkast i å driva god relasjonsbygging og ut frå dette også vert oppfatta å driva ei god relasjonsleiing. Dette vert forsterka av at medarbeidarane på lokalplanet, som folk flest, er prega av narrativet om den heroiske leiaren og reflekterer difor lite over leiing som aktivitet som skjer i interaksjon mellom leiarar, medarbeidarar og situasjon (Spillane, 2005, s. 143). Men det kan like godt handle om at sjølve interaksjonen mellom biskopen og lokalnivået faktisk ikkje er særleg lett å få auge på eller til og med i liten grad finst.

Manglande struktur på interaksjonen mellom aktørane

Interaksjon krev møtepunkt og koordinering. Utan koordinerte møtepunkt vil dei ulike aktørane driva kvar sine aktivitetar meir eller mindre uavhengig av kvarandre. Eit møtepunkt treng i denne samanheng ikkje nødvendigvis å bety eit fysisk møte, men eit punkt der informasjon kan utvekslast for å driva ein prosess framover. Ein slik interaksjon kan altså ifølgje Spillane både ta form av handlingar der fleire aktørar samarbeider om same sak på same stad til same tid, handlingar der aktørane arbeider kvar for seg med ulike element av eit samarbeidsprosjekt eller som handlingar der aktørane arbeider sekvensielt etter kvarandre i ein ordna prosess. Men felles for alle desse formene for interaksjon er at aktørane er gjensidig avhengig av kvarandre (Spillane, 2005, s. 146). Utan ein viss form for struktur eller koordinasjon, vil alle desse formene for interaksjon før eller seinare stoppe opp. Det er ikkje rart om lokale medarbeidarar ikkje opplever det som ein kontinuerleg interaksjon når det kan gå eit heilt år mellom kvart faste møtepunkt med tilsynsfunksjonen. Einvegskommunikasjon kan i slike tilfelle stadfeste brotet i interaksjonen, sjølv om ein stadig invitasjon til å ta kontakt gjev signal om ein relasjon som i det minste kan aktiviserast.

Denne studien har også utdjupa og forsterka intrykket frå ein av dei tidlegare studiane, der eitt av funna var at prostane har eit langt større fokus på prestane enn på andre medarbeidarar i kyrkjelyden, anten dei er vigsla eller ikkje vigsla, lønna eller frivillige (Sele, 2020, s. 104). Spørsmålet er om medarbeidarane på lokalplan eigentleg kjenner seg avhengige av tilsynet i ein slik grad at ein vel å sjølv ta initiativ til ein kontakt. Slik strukturane er i dag, ser det ikkje ut til at kyrkjelydane kjenner seg særleg forplikta til å følgja opp dei få møtepunktene med tilsynet som er tilgjengelege. Har fellesrådet dårleg råd, kan dei velje å til dømes droppe stiftsdagane og la vera å sende medarbeidarar på fagsamlingane som bispekontoret arrangerer. Om medarbeidarane på lokalplanet har ein profil som korresponderer betre med ein av dei kristne organisasjonane enn det dei opplever er bispedømmet sin profil, står dei i prinsippet fritt til å søkje både fellesskap og kompetanseheving der i staden for å prioritere møtepunktene med tilsynet.

Tre av dei sju kyrkjelydane eg har hatt fokusgruppesamtalar med, seier at når det gjeld kyrkjelydsutvikling, så har dei på eige initiativ knytt seg opp mot andre eksterne miljø utan å gå vegen om bispekontoret. Eit anna tidlegare funn som blir stadfesta og utdjupa er at mange prostar legg liten innsats i den interaksjonen med kyrkjelydane som kan genererast ved å lesa innkalling og referat frå sokneråda. Fleire opplever at tilsynet har kome nærare i koronaåret, men det er tydeleg at dei då ikkje berre tenker på den regionale biskopen. Kantor Klara seier: «De har jo vært veldig synlige nå i koronatida. Om det ikke er biskopen, så er det vel enda høyere, med preses og alt dette her». I ei krevjande tid under pandemien, der nasjonale smittereglar skifta raskt og det var trong for ei felles tolking av desse, vart det nokre gonger innkalla til ad hoc digitale allmøte for alle tilsette på alle nivå i Den norske kyrkja. I mai 2021 vart det i innkallinga til allmøtet ønskt velkommen til «det månedlige allmøtet» og saklista inneheldt denne gongen også heilt andre saker enn smittevern. Ein ny praksis var etablert, og på desse allmøta er det preses som representerer bispeembetet. Samla sett er det altså mykje som tyder på at biskopen sin tilsynspraksis for mange på lokalplanet vert oppfatta som uoversiktleg og prega av ujamn rytme på møtepunktta, ein viss grad av einvegsinformasjon og stor grad av fridom for aktørane på lokalplanet til sjølv å velja om dei vil delta i det tilsynspraksisen byr på av mogeleg interaksjon.

Visitasen som tilsynsverktøy

Tilsynspraksisen sitt eldste og mest synlege verktoy er bispevisitasen. Kwart åttande år skal biskopen koma på visitas, men det kan ofte gå både 10 og 12 år mellom kvar gong. Eit overraskande funn frå den førre undersøkinga mi var kor få spor det såg ut til at visitasane sette i det organiserte kyrkjelydsarbeidet på lokalplanet (Sele, 2020, s. 102). Funnet har no blitt stadfesta og utdjupa. Medarbeidarar rapporterer om at dei ikkje hugsar kva biskopen utfordra dei på og at dei ikkje har sett nokon spor etter visitasane dei har vore med på. Lokale medarbeidarar og prostar rapporterer at interaksjon rundt visitasen gjer at lite nytt vert tilført. No skal ein sjølv sagt ikkje undervurdere verdien av at kyrkjelyden vert stadfesta i alt det gode arbeidet som vert gjort, men mange medarbeidarar har lita tru på bispevisitasen som arena for innovasjon og kyrkjelydsutvikling.

Hovudinnvinginga er at det er alt for lenge mellom kvar visitas. I eit distribuert perspektiv må bispevisitasen kunne reknast som eit spesialverktøy, designa spesielt for biskopen sin tilsynspraksis. Men som Spillane påpeikar, også verktøy som er designa for eit spesielt formål og ein spesiell arena, vil normalt måtta omskapast og bli vidareutvikla, etter som tida går (Spillane, 2005, s. 147). Visitasverktøyet vart designa i ei tid der det skjedde langt mindre i ei bygd i løpet av ein tiårs-periode, enn det det gjer i dag. Ei eskalerande samfunnsutvikling skaper også press på kyrkjelydane om å utvikla seg. Skal biskopen sin tilsynspraksis spele ei rolle i denne utviklinga, trengst det ein kontinuerleg interaksjon mellom aktørane. Sjølv om det opp gjennom tida har vore nokre mindre justeringar av visitasreglementet, står dette verktøyet i dag fram som nærast uforandra frå ei tid som for lengst er forbi. Det kan sjå ut som om biskopane

i dei seinare åra har kompensert med å ta i bruk verktøy som er designa for eit anna formål: Det dei finn i arbeidsgjevar sin rikholdige verktøykasse.

Konklusjon

Det biskoplege tilsynet var allereie i før-moderne tid ein institusjon med mange ulike uttrykk, slik situasjonen framleis er i den verdsvide kyrkja. I sum har studien vist at tilsette i lokale kyrkjestabar er usikre på kva biskopen sitt tilsyn er, noko som ser ut til å handla både om lite faste strukturar på interaksjonen mellom aktørane, og lite oppdaterte og tilpassa tilsynsverktøy. Samtidig viser studien at dei same medarbeidarane i stor grad kjenner seg sett av både biskopen, rådgjevarane på bispekontoret og av prostane. Slik sett kan det sjå ut som at det er personrelasjonane meir enn strukturane som er berande i biskopen sin tilsynspraksis slik denne er i dag.

Litteratur

- Arbeidsmiljøloven (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmil%C3%B8loven>
- Askeland, H. (2021a). Ledelse – generelle og kirkelige perspektiver. I S. Sirris & H. Askeland (Red.), *Kirkelig organisering og ledelse: Et verdibasert og praksisorientert perspektiv* (s. 157-177). Oslo: Cappelen Damm Akademisk. Henta frå <https://doi.org/10.23865/noasp.129.ch7>
- Askeland, H. (2021b). Lederskapets kirkelighet. En integrert modell for verdibevisst kirkelig ledelse. I S. Sirris & H. Askeland (Red.), *Kirkelig organisering og ledelse: Et verdibasert og praksisorientert perspektiv* (s. 179–199). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Askeland, H., Espedal, G., Jelstad Løvaas, B., & Sirris, S. (2020). *Understanding Values Work : Institutional Perspectives in Organizations and Leadership*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-37748-9_1
- Barnard, C. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Barne- og familiedepartementet (2016). *Tjenesteordning for biskoper*. Henta frå <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2016-04-11-1812?q=tjenesteordning%20for%20biskoper>
- Jacobsen, D. I. (2015) *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (3. utg.) Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Kirkerådet. (2020). *Prosjekt kirkelig organisering - delutredning fra arbeidsgruppe 2 - Biskopens rolle*. Henta frå <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkelig%20organisering/dokumenter/sluttrapporten/vedlegg%20%20rapport%20fra%20arbeidsgruppe%20%20-%20biskopens%20rolle.pdf>
- Kirkerådet. (2021). *Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering*. Henta frå <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkelig%20organisering/dokumenter/sluttrapporten/samhandling%20i%20en%20selvstendig%20folkekirke%20-%20sluttrapport%20fra%20hovedutvalget%20for%20kirkelig%20organisering%20-%20med%20vedlegg.pdf>
- Kvale, S & Brinkmann, S (2019) *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Harlow: Prentice Hall Financial Times.
- LWF. (2007) *Episcopal Ministry within the Apostolicity of the Church*. Uttale frå Det Lutherske verdsforbundet
- Quinn, R. E. (1984). Applying the competing values approach to leadership: Toward an integrative framework. I J. Hunt, D.-M. Hoskin, C. A. Schriesheim & S. Rosemary (Red.), *Leaders and Managers* (s. 10-27). Elmsford, New York: Pergamon
- Sele, A. (2020). Den biskoplege tilsynspraksisen : Ein studie av kva verktøy biskopane i Den norske kyrkja brukar i tilsynet med kyrkjelydane og kva leiingsaktivitet denne praksisen medfører. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 37 (2), 91-106.
- Selznick, P. (1997 (Opprinneleg utgjeven i 1957)). *Lederskap*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Sirris, S. & Askeland, H. (Red.). (2021). *Kirkelig organisering og ledelse: Et verdibasert og praksisorientert perspektiv*. Cappelen Damm Akademisk.
- Spillane, J. (2005). Distributed Leadership. *The Educational Forum*, 69, 143-150.
- Spillane, J. (2006). *Distributed leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Wiley.
- Timmann-Mjaaland, A. (2021). Kall og arbeidsgiveransvar i ledelsen av prester. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 38 (2), 58-74
- Tjora, A. H. (2018). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Winter, S. F. (2020). Beyond the Household: The Emergence of Translocal Ministry in the New Testament. I R. Standing & P. Goodliff (Red.), *Episkope: The Theory and Practice of Translocal Oversight* (s. 26-37). London: SCM.

Med hvilke ord beskriver vi kirkens organisasjon?

Tidsskrift for praktisk teologi
Nordic Journal of Practical Theology
Årgang 38. Nr. 2/2021
[s. 90-107]

<https://doi.org/10.48626/tpt.v38i2.5451>

En sammenligning av språklige logikker i Dnks kirke/stat-utvalg (2002) og Prosjekt kirkelig organisering (2021).



Helge Nylenna, PhD-stipendiat, VID vitenskapelige høyskole¹
helge.nylenna@vid.no

Abstract

Language creates reality and the words used to describe and outline the organizational map of The Church of Norway has an impact on how church practices are developed and interpreted. Analyzing two central documents involved in the process of developing a new organizational structure in The Church of Norway, this article discusses how different institutional logics plays against each other in the language used to describe the church organization. Emphasizing that institutional logics are sources of legitimacy, the article shows that Prosjekt kirkelig organisering (2021) seeks legitimacy as a responsible receiver of funding from the local municipalities. The article, while aware that context is a decisive factor in determining language and themes in the analyzed reports, concludes that The Church of Norway needs to make sure that they use a language that receives legitimacy not only from governmental institutions but also from within the Church.

Nøkkelord: Kirkelig organisering, institusjonell logikk, ekklesiologi, organisasjons-teori, legitimitet .

Innledning

Språk skaper virkelighet, og ordene som brukes for å beskrive og tegne ut Den norske kirkes organisasjon har betydning for hvordan kirkelige praksiser utformes og tolkes. Valg av språk indikerer tilhørighet til ulike institusjonelle logikker

¹ Artikkelforfatteren har vært engasjert som sekretær for arbeidsgruppe 2 i Prosjekt kirkelig organisering. Engasjementet ble avsluttet 30. september 2020, og Nylenna har ikke vært involvert i utarbeidelsen av hovedutvalgets sluttrapport.

(Thornton & Ocasio, 2008), som igjen innebærer egne identiteter, normer og verdier, og skaper ulike sfærer for handling og forståelse.

Denne artikkelen sammenligner språket om kirkens organisering i Dnks kirke/statutvalgs rapport *Samme kirke – ny ordning* fra 2002 (heretter kalt *Bakkevig 1*) og *Prosjekt kirkelig organisering (PKO)* med særlig vekt på Müller-Nilssen-utvalgets sluttrapport fra 2021 (heretter kalt *Samhandling*). Disse to rapportene kan sies å markere begynnelsen på og (den foreløpige) slutten på den pågående prosessen knyttet til skillet mellom stat og kirke. Problemstillingene i artikkelen er: Hva slags språklige logikker brukes i *Bakkevig 1* og *Samhandling*, hvordan kan eventuelle ulikheter forklares og hva kan dette bety for kirkens arbeid med å sikre legitimitet?

Tidligere forskning og artikkelens forskningsbidrag

Relasjonen mellom organisasjonsfag, ekklesiologi og endringsprosesser har vært tematisert flere ganger i norsk og nordisk kontekst de siste årene (Askeland & Schmidt, 2015; Schmidt, 2020; Sirris & Askeland, 2021a). *Luthersk Kirketidende* har hatt eget temanummer om ekklesiologi og kirkeordning (2013). Sirris (2018) og Timmann-Mjaaland (2021) har vist hvordan ulike logikker spiller mot og med hverandre i kirken. Askeland (2002) har drøftet finansieringens betydning for organisasjonsutforming og kirkelig identitet i *Bakkevig 1*. Denne artikkelen bygger videre på disse bidragene og vil synliggjøre hvordan institusjonelle logikker gjør seg gjeldende i samtalen omkring strukturer og myndighet i kirken, og hvordan finansiering er et viktig element for å forstå bruk av ulike logikker.

Kontekst

Perioden mellom 2002 og 2021 har vært preget av flere kirkelige reformer, og konteksten for *Bakkevig 1* og *Samhandling* er derfor ulik. Arbeidslivet generelt og organisasjonsfaget har også vært i utvikling. I en sammenligning av dokumenter skrevet med 20 års mellomrom vil det derfor være viktig å ta høyde for dette. Begge rapportene er imidlertid opptatt av samme anliggende: Hvordan skal DNK være organisert? Ved å velge ut de delene av rapportene som er mest sammenlignbare vil tematikken være lik nok til å rettferdiggjøre en sammenstilling og drøfting av språk.

Aschim peker på tre hovedmotiver i den kirkelige reformbevegelsen de siste 150 år: kirkelig selvstendighet, lekfolkets rett i kirke og menighet og ivaretagelse av den «levende» menighet (Aschim, 2021). De to første gjør seg særlig gjeldende i *Bakkevig 1* og *Samhandling*. Videre er det naturlig å tematisere spørsmål om finansiering, som har stor betydning for den konkrete utformingen av kirkens organisasjon (Askeland, 2002).

Grunnlovsendringene i 2012 medførte at kirken fikk utpeke proster og biskoper og ble etablert som eget rettssubjekt (Dnk). Flere av de prinsipielle sakene som har vært viktig for reformbevegelsen i DNK, og som var del av «et statlig regime» da *Bakkevig 1* leverte sin rapport, var realisert før *Samhandling*. Arbeidet med å utvikle en egen kirkelig og organisatorisk identitet som uavhengig av staten hadde pågått over lang tid og var viktig fram mot endringene i grunnloven. Selvforståelsen ble blant annet

Med hvilke ord beskriver vi kirkens organisasjon?

formulert i dokumentet *Kirkens identitet og oppdrag* (2004), men også i *Bakkevig 1s* delrapport *Hva er kirken – en ekklesiologi* (2000).

Kirkedemokratiet var preget av indirekte valg da *Bakkevig 1* leverte sin rapport. Det var kun direkte valg til menighetsråd. Stortingets kirkeforlik satte økt demokratisk deltakelse som forutsetning for skille mellom stat og kirke, og etter dette har valgordningene blitt transformert. Det er nå direkte valg til bispedømmeråd/Kirkemøtet, kirkevalg er lagt til kommune/fylkestingsvalg, valgoppslutningen er noe bedret, og ved valget i 2015 ble det for første gang stilt flere lister til bispedømmeråds- og kirkemøte-valget. Det kirkelige demokrati kan derfor sies å være styrket i 2021 sammenlignet med 2002.

Bakkevig 1 foreslo at Den norske kirke skulle finansieres gjennom en medlemsavgift. Gjennom kirkeforliket og grunnlovsendringene ble det avklart at det offentlige fremdeles skulle fullfinansiere kirken, og ny trossamfunnslov fastsatte en fortsatt deling av finansieringen mellom stat og kommune, men med noe rundere formuleringer av det lovpålagte enn tidligere.

Teoretiske perspektiver

Den lingvistiske vendingen i filosofien tydeliggjorde språkets betydning for meningsdannelse. Berger og Luckmann (1966) forsto språket som nøkkelen til hvordan virkeligheten skapes og forstås i en sosial kontekst. Aktuelt for forskningen på organisasjoner er blant annet Alvesson og Kärremanns argument om at språk ikke primært brukes for å beskrive objekter, men for å oppnå noe (2000, s. 137), og Weick et al.s (2005) forståelse av meningsdannelse (sensemaking) i organisasjoner (Weick et al., 2005).

En gjennomarbeidet drøftelse og definisjon av hva språk er, ligger utenfor denne artikkelens horisont. Jeg forstår språk som ytringer som formidler informasjon fra A til B (Simonsen et al., 2019), men tar høyde for at språket er tvetydig, metaforisk, kontekst-avhengig og aktivt i sin natur (Alvesson & Kärreman, 2000, s. 141). Det er gjennom språket vi danner en felles forståelse av kirken, og ordene vi bruker for å beskrive og strukturere kirken er derfor sentrale for å skape identitet og forståelse.

Organisasjonsfaget i møte med ekklesiologien

I et kirkelig arbeid med kirkens organisasjon er det relevant å forholde seg til både organisasjonsteori og ekklesiologi. Organisasjonsteorien gir begreper og teorier som i samfunnsvitenskapene brukes til å beskrive, forklare og gi råd om organisasjoner og menneskers adferd i organisasjoner (Berg, 2019). Ekklesiologi er læren om kirken som prinsipiell og teoretisk størrelse, men også om den konkrete og erfarbare kirke (Hegstad, 2009, s. 11).

Både organisasjonsbegrepet og kirkebegrepet handler om størrelser som ikke er direkte observerbare, men er fortolkninger av komplekse sett av relasjoner mellom mennesker (Hegstad, 2009, s. 112). Samtidig henter ekklesiologien og organisasjonsfaget begrepsapparat og vitenskapsfilosofi fra ulike kilder, og ekklesiologien vil kunne tillegge kirken dimensjoner som går ut over det en sosiologisk definisjon kan romme

(Sirris & Askeland, 2021b). Eksempler kan være tanken om en skjult kirke av sant troende, eller forståelsen av kirken som del av Kristi kropp.

Hegstad (2009) drøfter forholdet mellom ekklesiologi og sosiologi. For ham er det sentralt at både ekklesiologien og sosiologien kan utforske kirken som erfarbar størrelse. Han understreker imidlertid at definisjoner og avgrensninger vil variere, og at dette, selv om det ikke nødvendigvis innebærer en konflikt, skiller disse to. Teologien må, ifølge Hegstad, benytte seg av et videre erfaringsbegrep enn sosiologien (Hegstad, 2009).

Kirken kan forstås ut fra ulike fagdisipliner og disse perspektivene bør settes i dialog med hverandre (Sirris & Askeland, 2021b). Selv om det ikke er en nødvendig motsetning mellom organisasjonsfaget og ekklesiologien, ligger det i Hegstads fremstilling en kime til motsetning, ikke minst gjennom ulik begrepsbruk de to fagdisiplinene imellom. I kirkelige rapporter som diskuterer kirkelig organisering blir dette et sentralt poeng. Språket skaper en bestemt virkelighetsforståelse. Det er derfor en forutsetning for den videre analysen at ulik begrepsbruk har betydning ut over det rent semantiske, fordi språkbruk kan indikere tilhørighet til en bestemt logikk.

Institusjonelle logikker

Institusjonell logikk kan defineres som de sosialt konstruerte, historiske mønstrene av materiell praksis, antagelser, verdier, overbevisninger og regler som individer produserer og reproducerer sin materielle eksistens, organiserer tid og rom, og skaper mening til deres sosiale virkelighet etter (Thornton & Ocasio, 2008, s. 101). Enklere forklart kan det beskrives som et sammenhengende sett med retningslinjer som informerer handlingsmønstre (Sirris, 2019, s. 38). Omtalen av kirken som skjult eller hellig gis mening i rammen av en ekklesiologisk logikk, men i en sekulær, organisatorisk logikk vil det virke fremmed. Motsatt vil generiske styringsbegreper (f.eks. målstyring, ressursbesparelse) brukt i kirkelige sammenhenger kunne oppleves som fremmede og devaluerende av kirkelige særtrekk.

Organisasjoner forholder seg ikke bare til én bestemt logikk, men, avhengig av kompleksiteten til organisasjonen, til flere. Organisasjoner følger disse logikkene for å motta støtte, eller legitimitet, fra ulike instanser (Greenwood et al., 2011). For Den norske kirke er det ikke et spørsmål om å velge én bestemt logikk å forholde seg til, men å balansere hensynene til de ulike logikkene som påvirker kirken. Disse kan, men må ikke, være i strid med hverandre.

Denne artikkelen bruker innholdsanalyse av dokumenter som metode for å avdekke ulike logikker i de kirkelige rapportenes terminologi (Thornton & Ocasio, 2008): Hvordan benytter de kirkelige utvalgene seg av henholdsvis generiske og ekklesiologiske logikker? Med generisk styringslogikk menes en logikk som har sitt utspring i organisasjonsfaget, benytter et språk som gir mening på tvers av ulike sektorer, og kan anvendes i alle typer organisasjoner. Med ekklesiologisk logikk forstås utsagn som er særegne for kirkelige virksomheter og ikke vil benyttes i andre organisasjoner. Fra *Samhandling* vil eksempel på en generisk styringslogikk være formuleringen om at «... det utarbeides et delegasjonsreglement som tydelig avgrenser daglig leders myndighet i

Med hvilke ord beskriver vi kirkens organisasjon?

relasjon til det folkevalgte organet» (s. 52), mens eksempel på ekklesiologisk logikk kan være at «Biskopene forblir medlemmer av Kirkemøtet i tråd med samvirkeprinsippet mellom embete og råd» (s. 78)

Legitimitet

Institusjonelle logikker er kilde til legitimitet (Thornton & Ocasio, 2008). Legitimitet kan defineres som en generalisert oppfatning eller antagelse om at en enhets handlinger er ønskelige, riktige eller passende innenfor et sosialt konstruert system av normer, verdier, tro og definisjoner (Suchman, 1995, s. 574). Legitimitet gis fra flere interne og eksterne interessenter, og på ulike måter (Deephouse et al., 2017). Den norske kirke må ha legitimitet hos kirkens tilsatte, frivillige og aktive kirkemedlemmer, og fra storsamfunnet og offentlige myndigheter. Alle disse har sine måter å gi aksept og støtte, eller manglende sådan, til kirken. Offentlige myndigheter kan for eksempel vise aksept ved å sikre finansiering, mens frivillige kan gjøre det ved å opprettholde engasjement og medlemskap.

Deephouse et al. (2017) skiller mellom fire ulike typer legitimitet: Regulativ, pragmatisk, moralsk og kulturell-kognitiv. Moralsk og kulturell-kognitiv legitimitet er sammenfall med sosiale verdier eller meningssystemer (Deephouse et al., 2017). Et eksempel kan være at Dnk oppnår legitimitet i storsamfunnet ved å åpne for likekjønnet vigsel, eller ha tilstrekkelige demokratiske ordninger. Regulativ legitimitet viser til at en organisasjon følger standarder satt av blant annet offentlig myndighet. Et eksempel på dette kan være følgende formulering:

Offentlig finansiering fra staten og kommunene krever effektiv forvaltning av de ressursene som tildeles Den norske kirke. Derfor bør kirken organiseres på en slik måte at kostbare parallellfunksjoner og såkalte transaksjonskostnader kan holdes på et minimum (Kirkerådet, 2020a, s. 13).

Sitatet henviser implisitt til at kirken må følge offentlige krav for å sikre legitimitet som mottaker av offentlig finansiering. Det vil sjelden være slik at man uttrykker eksplisitt at man søker legitimitet, og å påpeke at en aktør søker legitimitet hos en bestemt kilde innebærer derfor å vise at det er stor sannsynlighet for at dette er noe som skjer, heller enn å presentere det som et ubestridelig faktum.

Analysen og drøftingen i denne artikkelen forutsetter at institusjonell logikk og legitimitet henger tett sammen, og at valg av logikk impliserer at man søker legitimitet hos bestemte kilder.

Metodologi og metode

Språk er sosialt konstruert, og må tolkes for å gi mening. Til grunn for analysen og drøftingen er det derfor anvendt en refleksiv metodologi (Alvesson & Skoldberg, 2018) som fanger opp i seg både hermeneutiske og sosialkonstruktivistiske perspektiver. Refleksiv metodologi forutsetter at det ikke er et entydig forhold mellom empirisk data

og forskningsresultater (Alvesson & Skoldberg, 2018, s. 11) og vektlegger behovet for en gjennomarbeidet fortolkning av data. Refleksiviteten innebærer også at forskeren må gjøre egne valg og forutsetninger til gjenstand for kritikk i forskningsprosessen.

Til grunnlag for analyse og drøfting ligger kapittel 10, *Organiseringa av Den norske kyrkja*, i *Bakkevig 1* og kapittel 5-10 i *Samhandling i en selvstendig folkekirke*, da det er disse kapitlene som i størst grad overlapper hverandre i tematikk. I tillegg er målene for PKO inkludert, selv om disse er fastsatt av Kirkerådet og ikke utvalget selv. Selv om det kun er ett kapittel fra *Bakkevig 1* som er gjenstand for detaljert analyse, og fem fra *Samhandling*, vil drøftingen allikevel være informert av begge rapportene i sin helhet. Drøftingen av *Samhandling* sees i sammenheng med de fire delrapportene.

Gjennom en delvis mønsterinduserende analyse (Reay & Jones, 2016), hvor logikkene avleses gjennom å se etter mønster i kodete normative utsagn, har tekstene blitt analysert fra et induktivt perspektiv. Heller enn å ta utgangspunkt i bestemte kategorier, vil den induktive metoden se om materialet kan generaliseres til å si noe meningsfullt om innholdet som helhet (Brinkmann & Kvale, 2015). Gitt en kritisk og hermeneutisk metodologi vil analysen likevel ikke være rendyrket induktiv, da analysearbeidet har hatt et særlig fokus på å avlese språklige logikker og har sett særlig etter dette. Selv om en kvantitativ dokumentanalyse, slik det er benyttet i artikkelen, har sine svakheter da den ikke nødvendigvis skiller mellom perifere og sentrale tekstavsnitt, kan det gi en grov oversikt over det analyserte materialet (Bowen, 2009, s. 32). I denne sammenhengen har det blitt vurdert som en tjenlig måte å synliggjøre logikker, og at svakhetene ved en ren telling av sitater bedres ved en fyldig drøfting som supplerer tabellene.

Analysearbeidet er delt i to. Først har målsettingene for de to arbeidene blitt analysert i sammenheng med hverandre (tabell 3). Derneft har kapittel 10 i *Bakkevig 1* og kapittel 5-10 i *Samhandling* blitt analysert ved at alle normative setninger og avsnitt er fordelt på tre kategorier. Med normative utsagn menes vurderinger av nåværende eller mulig fremtidige ordninger i en kirkelig organisasjonsmodell. De to første kategoriene, henholdsvis generisk styringslogikk og ekklesiologisk logikk, ble definert ovenfor. Den tredje kategorien, hybridlogikk, er utsagn det har vært vanskelig å plassere i en av de to foregående. Eksempelene som er brukt for å illustrere de ulike kategoriene er valgt fordi de på en særlig god måte representerer utsagn fra den gitte kategori.

I analysen er det tatt høyde for at tekstene er utarbeidet av et sekretariat og at utvalgene i hovedsak drøfter de store linjene. Sammensetningen av utvalgene er heller ikke tilfeldig, og kriteriene kan være ulike fra utvalg til utvalg. Det er vanskelig å skille mellom hva i en tekst som tilhører hvem, og gitt premisset om at all tekst har passert utvalgene og slik sett blitt godkjent, forstås alle utsagn i rapportene som tilhørende selve utvalget. Særmerknader og flertalls/mindretalls-uttalelser er ikke inkludert i analysematerialet. En eventuell inkludering av disse ville kunne synliggjort interne motsetninger bl.a. knyttet til logikker, men det har i denne artikkelen vært prioritert å synliggjøre det som utvalgene har kunnet enes om.

Med hvilke ord beskriver vi kirkens organisasjon?

Analyse

Mål for ny organisering

Både *Bakkevig 1* og *Prosjekt kirkelig organisering* har overordnede mål for hva en ny kirkeordning skal realisere.

Tabell 1: Mål for kirkelig organisering²

<i>Bakkevig 1</i> – mål for ny organisering (s. 120)	<i>PKO</i> – overordnede mål (KR 59/19)
Utvalet vil leggje vekt på at endringar i organiseringa av Den norske kyrkja særleg må tene til at 1. Den norske kyrkja kan halde fram og fornyast som ei folkekyrkje, der dåpen gjev medlemskap, 2. kyrkja kan vere i stand til å ha ei meir sjølvstendig stilling i høve til stat og kommune, i eit fellesskap med andre kyrkjer og under jamstelling med andre trus- og livssynssamfunn i Noreg, 3. kyrkjeleg arbeid i sokna vert styrkt og kyrkja lokalt får gode, tenlege vilkår for verksemda i høveleg store einingar, 4. uklare roller og oppgåvefordeling vert endra slik at ein betre kan samarbeide om felles mål og hindre konflikhtar, 5. prestenesta og biskopane si tilsynsteneste vert avklara i høve til nye konstellasjonar i ei nyordning av kyrkja, 6. kyrkja kan få ein samordna strategi og økonomi lokalt, på bispedømmeplan og for heile Den norske kyrkja som gjer at ein utnyttar ressursane godt og held kyrkja saman, og at dette kan kombinerast med noko meir fleksibilitet i ordningane.	Ny kirkeordning skal 1. frigjøre mest mulig ressurser til møter med folk lokalt og tilstrekkelige ressurser til å få kirken til å henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt 2. legge til rette for at kirken når ut med evangeliet til flest mulig mennesker 3. legge til rette for at kirken oppfyller samfunnsoppdraget som en folkekirke for alle som vil være med og som tar vare på den kristne kulturarven 4. være enkel og funksjonell – den skal inneholde nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig 5. inneholde en god balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte 6. være fleksibel, ved å gjøre det mulig å tilpasse ordningene etter ulike behov 7. ivareta behovene til kirkens mange aktører: folkevalgte, ansatte, frivillige og dem som søker kirkens tjenester 8. gi økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt 9. ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes 10. sikre at Den norske kirke skal være en attraktiv og rekrutterende arbeidsplass med god ledelse

² De ulike målene er nummerert av artikkelforfatter for å lettere kunne sammenstilles i analysen.

I *Samhandling* har hovedutvalget formulert fem «målbilder» (Kirkerådet, 2021): En folkekirke i hele landet, kirken står sterkt lokalt, avklarte roller og mandat, god ledelse på alle nivå, god ressursutnyttelse. Utvalget skriver at de har holdt seg strengt til mandatet fra Kirkerådet og brukt de fastsatte målene aktivt (s. 15).

Hverken *Bakkevig 1* eller målene for *PKO* uttrykker eksplisitt en rangering av momentene i målene. Det er likevel verdt å merke seg formuleringene i det første punktet, da de tegner opp hovedlinjene for det utvalgene vier mest oppmerksomhet. *Bakkevig 1* har som hovedmål å *fornye Den norske kirke som folkekirke*, *PKO* vil *frigjøre ressurser til lokalt arbeid, og skape en sammenhengende kirke*. Det første peker mot en idé, og angir en overordnet målsetting som vanskelig lar seg måle eller konkretisere. Det andre benytter et mer formålsrasjonelt begrepsapparat hvor *ressurser* skal *frigjøres*. Heller enn å skissere en visjon, er *PKO* tydeligere på å nå en bestemt ny situasjon hvor ressurser skal fordeles ulikt mellom lokalt og regionalt ledd.

Samhandling plasserer målbildet «En folkekirke for hele landet» først, og fremholder senere dette delmålet som det mest grunnleggende (s. 103). Det er likevel vanskelig å se hvordan dette preger dokumentet som helhet utover at utvalget konstaterer at alle modeller foreslått i rapporten vil legge bedre til rette for at Dnk skal være en folkekirke for hele landet enn nåværende organisering (s. 103). Det er få henvisninger til målbildet gjennom rapporten.

PKO (pkt 2 og 3) vektlegger, i likhet med *Bakkevig 1*s første punkt, kirkens oppdrag og særegenhet: Kirken skal formidle evangeliet og være folkekirke. *Bakkevig 1* knytter dåpen til folkekirken og bruker det som kriterium for medlemskap. *PKO* nevner ikke dåp, men skriver at Dnk skal være en folkekirke *for alle som vil være med*.

*Bakkevig 1*s mål om mer selvstendighet (pkt 2) er på mange måter oppfylt gjennom grunnlovsendringer og ny trossamfunnslov. Dette er trolig grunnen til at dette ikke tas opp i *PKO*.

Både *Bakkevig 1* og *PKO* løfter fram soknene (hhv i pkt 3 og pkt 9). I sistnevnte må soknet også forstås som indirekte nevnt i første punkt. Soknets status som kirkens grunnleggende enhet, og dets rettslige status, ble fastsatt i Kirkeloven i 1997 og videreført i ny trossamfunnslov i 2021. Begge rapporters mål legger opp til en styrking av arbeidet i soknene.

På samme måte som soknene løftes fram, er pkt 5 hos både *Bakkevig 1* og *PKO* viet relasjonen mellom embete og råd. Hos *Bakkevig 1* er den semantiske tyngden plassert på embetslinjen, ettersom biskoper og prester nevnes eksplisitt mens rådsstrukturen ikke er omtalt. I *PKO* er prestetjenesten mindre tydelig omtalt, og embete og råd nevnes i sammenheng med folkevalgte og ansatte. Begrepet *folkevalgte* går igjen to ganger som benevnelse på rådsmedlemmer, mens dette ikke er i bruk i *Bakkevig 1*.

PKO er eksplisitt i sin omtale av ledelse (pkt 8 og 9), og gjør et skille mellom strategisk og faglig ledelse. *Bakkevig 1* nevner ikke ledelse i sine mål for ny organisering, men omtale av uklare roller og oppgavefordeling (pkt 4), peker mot at ledelse også er et anliggende i deres mål.

Målene for ny kirkelig organisering hos *Bakkevig 1* og *PKO* må sies å være nokså sammenfallende, særlig i tematikk. Soknets stilling, ressursfordeling, relasjon mellom

Med hvilke ord beskriver vi kirkens organisasjon?

embete og råd, samt ledelse og rolleavklaring er viktig for begge. Samtidig er det markante forskjeller, særlig dersom første punkt i de to målsettingene forstås som overordnede for de følgende. *Bakkevig 1* tegner ut et mer visjonært og overordnet bilde av en ny organisering, mens Prosjekt kirkelig organiserings mål preges av mer konkrete og målbare mål.

Analyse av normative utsagn

I analysen av kapittel 10, *Organiseringa av Den norske kyrkja*, i *Bakkevig 1* identifiserte jeg 252 setninger eller avsnitt som må forstås som normative utsagn. Av disse ble 138 kategorisert som uttrykk for generisk styringslogikk, 72 som ekklesiologisk logikk og 42 som en blanding av disse to.

Tabell 2: eksempler på ulike logikker i *Bakkevig 1*

Generisk styringslogikk	Ekklesiologisk logikk	Hybridlogikk
Utvalet finn det særleg viktig at det styringsorganet som har ansvar for arbeidsgjevaroppgåvene og økonomiforvaltninga har tilstrekkeleg storleik, kompetanse og ressursar til å ta seg av dette på ein forsvarleg måte. (s. 124)	Den norske kyrkja må organiserast ut frå det grunnlaget og det formålet som er gjeve i Skrift og vedkjenning. (s. 114)	Det vil framleis vere viktig for kyrkjelydane at ein kan sikre at det over alt vert eit visst minimum av gudstenester, at det er nok prestar til å fylle desse oppgåvene og at personell vert disponert til det. Soknerådet (eventuelt fellesrådet) må ha ansvar for at det i alle fall er det minimum biskopen forordnar av gudstenester, om mogeleg meir. (s. 128)

Utsagnene klassifisert som generisk styringslogikk har tre hovedanliggender: «Struktur», «myndighetsutøvelse» og «styring/ledelse». Av de 138 utsagnene kan 69 sies å vektlegge struktur, det vil si at de sier noe om hvordan kirken bør fremstå uten å berøre hvem som besitter myndighet og/eller hvordan kirken bør styres/ledes. 36 utsagn uttaler seg om hvordan myndighet skal fordeles, uten at dette må berøre daglig ledelse av tilsatte. 33 utsagn berører direkte hva som er ønsket av ledelse og styring, herunder økonomiforvaltning, i en framtidig kirkeordning.

Tabell 3: Eksempler på generisk styringslogikk i *Bakkevig 1*

Struktur	Myndighetsutøvelse	Styring og ledelse
Difor finn utvalet det rett å halde på bispedømmerrådet som eit vald styringsorgan, men det må visse endringar til. (s. 127)	Kyrkjemøtet må få rapport frå Bispemøtet om tilsynstenesta si verksemd og kunne uttale seg om den. Dette vert særleg viktig når biskopane ikkje lenger står under Kongen. (s. 132)	Det bør i hovudsak vere slik at det valde organet har ansvar for alt kyrkjeleg arbeid innan sitt område. (s. 124)

Utsagnene klassifisert som ekklesiologisk logikk deles i tre kategorier: «Kirkelig identitet», «kirkelig tjeneste» og «kirkens oppdrag». De 22 utsagnene som sier noe om kirkens identitet har ulik karakter, men vektlegger kirkens særegenhet i form av utsagn som markerer et skille fra generelle strukturer eller sier noe om hva kirken er. Hovedvekten (43 stk) dreier seg om kirkens tjeneste. Her er sider ved biskopens tilsyn særlig fremtredende, og 24 av utsagnene kan relateres direkte til den biskoppelige tjeneste. Det er få utsagn som retter seg mot kirkens oppdrag, kun 7 havnet i denne kategorien. Dette kan skyldes at grensdragningen mellom kirkens identitet og kirkens oppdrag er uklar, og viser at den valgte kategoriseringen også har svakheter.

Tabell 4: Eksempler på ekklesiologisk logikk i *Bakkevig 1*

Kirkens identitet	Kirkens tjeneste	Kirkens oppdrag
Kyrkja er ein fellesskap av menneske som er døypte og får del i Guds gåver gjennom Ord og sakrament. (s. 114)	Hovudperspektivet på all innsats, løna eller friviljug, må vere at dette er teneste for Gud og medmenneske. (s. 116)	Kyrkja som fellesskap, organisasjon og institusjon er heller ikkje til for seg sjølv, men skal ære Gud og tene medmenneske og skaparverket. (s. 116)

I *Samhandling* identifiserte jeg 319 normative setninger/avsnitt. Av disse er 225 tilhørende en generisk styringslogikk, 60 en ekklesiologisk logikk og 34 en hybrid av disse to.

Med hvilke ord beskriver vi kirkens organisasjon?

Tabell 5: Eksempler på ulike logikker i *Samhandling*

Generisk styringslogikk	Ekklesiologisk logikk	Hybridlogikk
For å sikre god etterlevelse av lover, forskrifter mv, bør det vurderes om en sentral enhet i kirken bør ha ansvar for å legge til rette for at ulike krav som hviler på den enkelte kirkelige arbeidsgiver, implementeres ensartet, og at etterlevelse ivaretas på tvers av trossamfunnet. (s. 71)	Mandatet peker på at en ny kirkeordning skal «inneholde en god balanse mellom embete og råd», og hovedutvalget anbefaler derfor at det skal være geistlig representasjon i prostifellesrådet. (s. 42)	Selv om historiske og kontekstuelle forhold legger føringer for hvor enkel kirkens organisering kan være, er det mulig å forenkle organiseringen noe, slik at den blir enklere å forstå for ansatte, folkevalgte, medlemmer, stat, kommune og andre. (s. 107)

For å lettere kunne sammenstille *Samhandling* i en selvstendig folkekirke med *Bakkevig 1*, beholdt jeg de samme underkategoriene for generisk styringslogikk. Av de 225 utsagnene, kunne 120 kategoriseres under «struktur», 39 under «myndighet» og 41 under «styring/ledelse». Det må understrekes at det var noe mer flytende overganger mellom disse kategoriene her enn i *Bakkevig 1*. Videre var det noen utsagn som ikke lot seg plassere i kategoriene, og det ble nødvendig å legge til to kategorier: En som omhandlet økonomiske spørsmål med liten sammenheng til styring og ledelse, samt en kategori for utsagn om relasjonen mellom kirke og kommune. 6 utsagn havnet derfor i kategorien økonomi, mens 19 ble plassert i kategorien kommune.

Tabell 6: Eksempler på generisk styringslogikk i *Samhandling* i en selvstendig folkekirke

Struktur	Myndighetsutøvelse	Styring og ledelse	Økonomi	Kommune
Utvalget er enige om at det kun bør gjennomføres to direkte valg og at disse bør være til menighetsrådet og Kirkemøtet. (s. 115)	Hovedutvalget legger til grunn at prostifellesrådet generelt bør få et tilsvarende ansvar for å ivareta kirkebyggforvaltningen som kirkelig fellesråd har i dag. (s. 38)	Det betyr at daglig leder som et utgangspunkt må ha kompetanse innenfor hele det spekteret av ansvar og arbeidsoppgaver som prostifellesrådet vil ha ansvar for. (s. 53)	Utvalget kan ikke se at det er noe i veien for at tilskudd som RDNK mottar fra staten for finansiering av prestatjenesten videreføres til prostifellesrådene som arbeidsgiverorgan for menighetsprestene. (s. 88)	Den største risikoen med en ny organisering er kommuneoverskridende prostifellesråd (s. 48)

I motsetning til den generiske styringslogikken, hvor de samme kategoriene i stor grad kunne benyttes for både *Bakkevig 1* og *Samhandling*, gir det mindre mening å benytte de samme kategoriene for utsagn med ekklesiologisk logikk. Dette trolig fordi *Samhandling* er et tydeligere funksjonalistisk og oppgaverettet dokument. Kategoriene under ekklesiologisk logikk er derfor begrenset til to: «Råd», med 15 utsagn, og «biskop», med 35 utsagn. «Råd» omfatter utsagn som omtaler valgte råds oppgaver og sammensetning og som ikke kan forstås som uttrykk for spørsmål et ordinært styre i en organisasjon vil måtte berøre. «Biskop» inkluderer utsagn om biskopens rolle og tilsynsansvar, herunder prostens som biskopens medhjelper i utøvelsen av tilsynet. Utover dette er det en rest med 9 utsagn som er vanskelig å samle i en bestemt kategori.

Tabell 7: Eksempler på ekklesiologisk logikk i *Samhandling* i en selvstendig folkekirke

Råd	Biskop	Eksempel på øvrige utsagn
Hovedutvalget mener derfor at prostifellesrådet også bør ha en lignende formålsbestemmelse om å «vekke og nære». (s. 36)	Hovedutvalgets forslag om å ilegge prostifellesrådet et medansvar for å «vekke og nære» det kirkelige liv, gjør at biskopens visitasregime som er etablert for menighetene, også gjøres gjeldende for prostiene. (s. 64)	Dette betyr at en ny modell for kirkelig organisering fortsatt må legge til rette for at menigheter skal kunne tilby kirkelige tjenester på samisk språk, med forankring i den samiske kulturen. (s. 40)

Drøfting

Bakkevig 1 og *Samhandling* benytter ulikt språk og ulik argumentasjon. I kapitlene som har blitt analysert, var det i *Bakkevig 1* 55% av utsagnene som tilhørte en generisk styringslogikk, mens det i *Samhandling* var 70%. Videre kan det argumenteres for at utsagnene tilhørende en ekklesiologisk logikk i *Samhandling* var mer oppgaverettet enn i *Bakkevig 1*. Dette skyldes ikke at man har ulikt mål for hva man ønsker for kirken. Tvert imot løfter begge rapportene opp mange av de samme momentene: Samlet arbeidsgiveransvar for alle lokalt tilsatte, en styrking av soknet og mål om fortsatt å være en folkekirke. Ulikhet i språk og argumentasjon hviler derfor trolig på andre faktorer. Ettersom konteksten og premissene er ulike, får det konsekvenser for hva som skrives og hvordan det skrives.

Dnks kirke/stat-utvalg hadde et bredere mandat enn *Prosjekt kirkelig organisering*. Der *Bakkevig 1* skulle behandle alle sider ved kirkens relasjon til staten og mulig ny organisering, skulle *Samhandling* utrede én bestemt organisasjonsmodell. Dette ledet naturlig nok *Samhandling* til å bli oppgaverettet og *Bakkevig 1* verditunget. *Samhandling* var i større grad tvunget til å gå i detalj på arbeidsrettslige problemstillinger, mens dette hos *Bakkevig 1* kunne utsettes til et senere tidspunkt. Dette kan i stor grad forklare den økte forekomsten av generisk styringslogikk i *Samhandling*. Likevel: Det er tegn på et

Med hvilke ord beskriver vi kirkens organisasjon?

skifte i språkbruk mellom de to rapportene som ikke kan forklares med ulikt premiss, men som vitner om en endring som berører noe mer grunnleggende i forholdet mellom de to logikkene i kirken.

Der det er viktig å sette organisasjonsfaget og ekklesiologien i dialog med hverandre, er det fortsatt en utfordring at det ene feltet blir for dominerende (Sirris & Askeland, 2021b). Det kan synes som *Bakkevig 1* og *Samhandling* har sitt tyngdepunkt i hver sin logikk. De anliggende *Samhandling* løfter opp som sentrale, settes i dialog med offentlig rett heller enn ekklesiologi. Kapittel 3.2 gir en innføring i Dnks kirkeforståelse, og her beskrives koblingen mellom organisasjonsfaget og ekklesiologien slik:

For å kunne fylle sin identitet og sitt oppdrag slik det her er beskrevet, trenger kirken gode strukturer og ordninger lokalt, regionalt og nasjonalt, og en god samhandling mellom dem med tanke på å fylle hele kirkens mandat. Den trenger også en tjenlig og praktisk organisering med tanke på geografi, demografi og behov for samordning av de lokale og nasjonale ressurser som er tilgjengelige. Strukturene må styrke sammenhengen mellom de ulike tjenester og alle medlemmers ansvar for kirken og dens oppgave (Kirkerådet, 2021, s. 20).

Gjennom det videre dokumentet kommenteres ikke de ekklesiologiske perspektivene utover at man i gjennomgang av målbilder konkluderer med at alle forslag gir en bedre kirke enn nåværende ordning (s. 103). Hos *Bakkevig 1* fremstår den ekklesiologiske logikken som i mer samtale med den generiske styringslogikken:

Om ei organisatorisk løysing vert grunngeve teologisk, må ho like fullt kunne drøftast og prøvast, med tanke på om ho tener til formålet og ikkje har uheldige verknader. Forholdet mellom kyrkjeorganisasjon og kyrkjelære må difor vurderast med eit kritisk blikk, der ein tek høgde for at same sak og same ordning kan ha ulik tyding, meining og effekt i ulike situasjonar og til ulike tider. Teologi, ordningsspørsmål og kyrkjerett høyrer saman, men ikkje alle organisatoriske spørsmål kan avgjerast ut frå teologiske argument (Kirkerådet, 2002, s. 114-115).

Dåp kan trekkes fram som et eksempel på dette. Der *Bakkevig 1* er tydelige på at dåp er kriterium for medlemskap (s. 120) og at dette premisset har konsekvenser for styringen av kirken (s. 115), er dette perspektivet mindre til stede i *Samhandling*. Her er dåp utelatt til fordel for formuleringen «alle som vil være med» (s. 13). En mulig forklaring på fraværet av ekklesiologisk logikk og omtale av kirkelige særtrekk i *Samhandling*, kan være at dette er vurdert som mindre presserende på dette tidspunkt i prosessen ettersom mange dokumenter tidligere har tatt for seg dette, jf. de dokumentene som omhandlet kirkens identitet på begynnelsen av 2000-tallet.

Et annet eksempel er hvordan begreper og stillingsbeskrivelser følger en mer generisk logikk i 2021 enn i 2002, for eksempel i omtalen av det kirkelige demokrati. Arbeid med demokrati i kirken har i stor grad knyttet seg til deltakelse og ordninger heller enn prinsipper og verdier (Grimstad, 2021), og slik er det også i *PKO*. Det er ingen særlige

forskjeller på omtale av kirkelig demokrati i *Bakkevig 1* og *Samhandling*. Samtidig er det verdt å bemerke seg at *Samhandling* benytter begrepet folkevalgte om ikke-tilsatte medlemmer av kirkelige råd:

Etter gjeldende ordning omtales de som ikke er valgbare som prest eller lek kirkelig tilsatt, som leke. Arbeidsgruppe 3 anbefaler at betegnelsen «leke» bør utgå og erstattes av begrepet folkevalgte medlemmer, for å understreke at disse medlemmene er valgt av kirkemedlemmene i folkekirken. Hovedutvalget mener at medlemmene som velges bør omtales som folkevalgte medlemmer...(Kirkerådet, 2021, s. 77).

Arbeidsgruppe 3 i *PKO* viser til *Kjent inventar i nytt hus* (Bakkevig 3) for å begrunne endringen fra leke medlemmer til folkevalgte. *Bakkevig 3* (2011) foreslo å bruke terminologien «medlem» ettersom ordene lek og geistlig kunne assosieres med ulærd/lærd og ikke-åndelig/åndelig. I *Bakkevig 1* forekommer ordet folkevalde kun én gang, og da ikke som omtale av medlemmer av kirkelige råd. At *PKO* bruker folkevalgt i stedet for [råds]medlem begrunnes ikke. En slik endring kan potensielt forskyve tanken om kirkelig demokrati som avledet av det allmenne prestedømme, forankret i dåpen, til en mer sekulær demokratiforståelse basert på folkesuverenitetsprinsippet og politisk demokrati. Det er ikke dermed sagt at *PKO* har en mer sekulær forståelse av de ulike rådene og rollene i kirken, men begreper fra en generisk styringslogikk synes å vinne terreng over det rent kirkelige. Språk skaper virkelighet og valg av ord og uttrykk bidrar til å forme den videre diskurs (Blakar, 1996).

Ved å knytte seg tett til en organisatorisk logikk står man i fare for å miste grunnleggende elementer ved å være kirke (Karle, 2015). Når *Samhandling* benytter en generisk styringslogikk i et omfang som går utover det kontekst og mandat naturlig krever av et slikt dokument, er det nærliggende å spørre hva som kan være drivkraften bak. En mulig forklaring ligger i spørsmålet om finansiering. Av de 19 utsagnene som har blitt definert som tilhørende kategorien «kommune», er 8 eksplisitt knyttet til at organiseringen bør gjøres på en måte som tar vare på det gode forholdet mellom kommune og kirke. Et eksempel på dette finnes på s. 48-49 i *Samhandling* «... hovedutvalget peker derfor på alternativer som i størst mulig grad legger til rette for godt samarbeid med kommunen – samtidig som de andre målene for arbeidet oppnås.»

Finansiering av organisasjoner har nær tilknytning til dens identitet og verdier (Askeland, 2002), og preger alle sider av de ulike forslagene til organisering av Dnk. Økonomi er, naturlig nok, essensielt i enhver organisasjon, og for å sikre nødvendig finansiering er organisasjonen avhengig av legitimitet hos den som bevilger midler. Askeland (2002, s. 128) gjør også en kobling mellom finansiering og legitimitet. Hos *Bakkevig 1* vil medlemsavgift/livssynsavgift tilsi at medlemmene finansierer kirken, og at kirken må søke legitimitet hos sine medlemmer. For *Samhandling* fremstår det derimot som avgjørende at kirken vedtar en organisering som kan gi legitimitet hos kommunene, ettersom disse er hovedkilde til finansieringen. Dette synes å ha stor betydning både for språk og tilnærming.

Med hvilke ord beskriver vi kirkens organisasjon?

Bakkevig 1, i utredningens kapittel om økonomi (kap. 8), er tydelig på ønsket om en samordnet finansiering, men delt i et flertall som ønsker medlemsavgift og et mindretall som ønsker livssynsavgift. Dette fører til at en er mindre opptatt av relasjonen til stat og kommune i organisasjonsspørsmålet, og at kirken derfor gis større frihet i hvordan den vil organisere seg som fristilt kirkesamfunn. Dette synliggjøres ved at ordet «kommune», i utredningens kapittel om organisering, kun forekommer når de beskriver gjeldende ordning eller tydeliggjør at det har skjedd et skille mellom kommune/stat og kirke. *Bakkevig 1* problematiserer ordningen med en todelt økonomi (s. 94):

Delinga mellom statlege og kommunale løyvingar til Den norske kyrkja har gjort kyrkja sårbar for svingingar i den statlege og den kommunale økonomien. Det har gjort det vanskeleg å føreseie kva økonomiske rammer ein har å arbeide med. Det har også gjort det vanskeleg å få til nokolunde likt nivå på kyrkjeleg verksemd i heile landet.

Samhandling sin kontekst er at spørsmålet om finansiering er avklart, med en fortsatt todeling mellom stat og kommune. Dette kan være en hovedgrunn til en tilnærming og et språk som skiller seg fra *Bakkevig 1*. Særlig kommer dette til uttrykk hos arbeidsgruppe 4 (Kirkerådet, 2020c) som hadde som oppdrag å utrede relasjonen mellom kirke og kommune, men også i de øvrige arbeidsgruppene legger finansieringen premisser for arbeidet. Arbeidsgruppe 4 skriver:

Siden kommunene finansierer brorparten av Den norske kirkes virksomhet ser arbeidsgruppen det som helt essensielt at en tar vare på den nære relasjonen til kommunene i arbeidet med ny kirkelig organisering (Kirkerådet, 2020c, s. 8).

Samhandling fremholder som viktig for kirken lokalt å videreføre et nært forhold til den enkelte kommune, også i en ny organisering (s. 48). Kommunenes rolle i kirkens organiseringsarbeid er ytterligere synliggjort ved at en egen arbeidsgruppe hadde som oppgave å utrede sammenhengen mellom kommunene og Dnk.

Fra en ekklesiologisk logikk kan man forstå tilknytningen mellom soknet og kommunen som særlig viktig for at kirken kan realisere seg som lokalkirke. Dette ser vi blant annet i *Samhandlings* kapittel 5.5.3 om samskaping med kommunen. Imidlertid drøfter Trond Skard Dokka forståelsen av lokalkirken i *PKO* og viser at det er det tekniske og administrative perspektivet som er de viktigste beveggrunnene (Dokka, 2021), og det store flertall av de utsagn som har blitt kategorisert under kommune i analysen over handler om å sikre god dialog som kan sikre videre finansiering, samt at kirken skal få opprettholde sitt ansvar for gravferdsforvaltningen. Det virker derfor som et hovedanliggende i *PKO* å sikre legitimitet hos kommunen for å trygge videre finansiering.

Organisasjoner velger å tone ned sin unikhet i frykt for å miste legitimitet dersom de fremstår som for originale (Kvåle & Wæraas, 2016, s. 136). I institusjonell teori har forståelsen av isomorfisme (likedannelse), at ulike forventninger og krav i samfunnet

fører til en likhet mellom organisasjoner, vært en sentral modell for å forklare likhet mellom organisasjoner. Powell og DiMaggio (1983) beskrev tvungen isomorfisme, at politiske og sosiale krav påvirker organisasjoners strukturer og gjør dem likere. Uten at det er rom til å gå inn i en lengre drøfting av dette i rammen av denne artikkelen, er dette et mulig perspektiv for å forstå hvorfor *Samhandling* har fått den formen den har.

Konklusjon

Prosjekt kirkelig organisering forholder seg i større grad til en generisk styringslogikk enn Dnks kirke/stat-utvalg. Dette skyldes i hovedsak at de respektive rapportene er utviklet i ulike kontekster og er gitt ulike premisser for sitt arbeid. Dette er forståelig, men gir også anledning til å stille spørsmålet om hvor avgjørende kirkens selvforståelse, slik den er utviklet gjennom for eksempel *Den norske kirkes identitet og oppdrag* (2004), blir i en konkret utforming av organisasjonen. Forståelsen av kirkens organisasjonsform som et adiaforon, at det ikke er en bestemt «rett» måte å ordne kirken på, slik det ble formulert i utredningen *Kirkens embete og råd* (Kirkerådet, 1987), synes å stå sterkt.

Den generiske styringslogikken som dominerer *Samhandling* kan ikke alene forklares med å vise til utredningens kontekst og mandat, og skiller seg fra bruken i *Bakkevig 1*. Der *Bakkevig 1* satte det generiske i dialog med ekklesiologien, synes det mindre presserende for *Samhandling* å argumentere for bruk av en slik logikk. Det virker derfor som om den generiske styringslogikken har fått en mer naturlig plass i kirkens språk om egen organisasjon. At dåp ikke løftes mer fram, at rådsmedlemmer blir folkevalgte eller kirkeverger daglige ledere er ikke problematisk hver for seg, men når man legger sammen helheten i de språklige forskjellene mellom *Bakkevig 1* og *Samhandling*, bærer PKO (2021) preg av å presentere en kirke som i mindre grad skiller den fra øvrige organisasjoner enn Dnks kirke/stat-utvalg (2002).

Denne artikkelens hovedfunn er at *Samhandling* i stor grad søker legitimitet for Dnk som mottaker av finansiering fra kommunene, og at dette preger språk og innhold i rapporten. Det er nødvendig for enhver organisasjon å sikre et tilstrekkelig finansielt grunnlag for den virksomheten som skal drives, men det er spørsmål om dette behovet går på bekostning av andre dimensjoner ved den kirkelige organisering. En hovedvekt av generisk styringslogikk kan gi legitimitet hos kommunene, men vekke motstand internt. Kirken må balansere hensynet til ulike logikker og hvor man skal søke legitimitet. Der *Bakkevig 1* i større grad benyttet en ekklesiologisk logikk rettet inn mot kirkelige kilder for legitimitet, har *Samhandling* sin hovedvekt på en generisk styringslogikk rettet inn mot offentlige myndigheter. Det vil være viktig å balansere hensynet til ulike kilder for legitimitet, både internt og eksternt, i det videre arbeidet med utforming og språkliggjøring av kirkens organisasjon.

Litteratur

- Alvesson, M. & Kärreman, D. (2000). Taking the Linguistic Turn in Organizational Research. Challenges, Responses, Consequences. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 36(2), 136-158. <https://doi.org/10.1177/0021886300362002>
- Alvesson, M. & Skoldberg, K. (2018). *Reflexive Methodology: New Visits for Qualitative Research* (3. utg.). Los Angeles: SAGE Publications Ltd.

Med hvilke ord beskriver vi kirkens organisasjon?

- Aschim, P. K. (2021). Kirkelig selvstendighet, levende menighet og/eller lekfolkets rett. Tre kirkelige reformmotiver - tre historiske nedslag. *Upublisert materiale*.
- Askeland, H. (2002). Ny ordning - ny kirke? En vurdering av forslaget til ny finansieringsform for Den norske kirke. *Norsk Teologisk Tidsskrift*, 103 (02/03), 125-139.
- Askeland, H. & Schmidt, U. (Red.) (2015). *Church Reform and Leadership of Change* (Bd. 12). Eugene: Pickwick Publications.
- Berg, O. T. (2019). Organisasjonsteori. I *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/organisasjonsteori>
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality. A Treatise in the Sociology of Knowledge*. London: Penguin Books.
- Blakar, R. M. (1996). *Språk er makt* (6. utg.). Oslo: Pax Forlag A/S.
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Deephouse, D. L., Bundy, J., Tost, L. P. & Suchman, M. C. (2017). Organizational Legitimacy: Six Questions. I R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence & R. E. Meyer (Red.), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (2. utg., s. 27-54). Los Angeles: SAGE Publications Inc.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Dokka, T. S. (2021). Lokale menigheter i lokale samfunn. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 38(2), 4-20.
- Ekklesiologi og kirkeordning. (2013). *Luthersk kirketidende*, 148(7). https://www.mf.no/sites/mf/files/users/Dokumenter/LK/pdf_arkiv/2014/lk-20130412-07.pdf
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. & Lounsbury, M. (2011). Institutional Complexity and Organizational Responses. *The Academy of Management Annals*, 5, 317-371. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.590299>
- Grimstad, F. (2021). Demokrati i kirke og menighet. I S. Sirris & H. Askeland (Red.), *Kirkelig organisering og ledelse: Et verdibasert og praksisorientert perspektiv* (s. 35-57). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/https://doi.org/10.23865/noasp.129.ch2>
- Hegstad, H. (2009). *Den virkelige kirke : bidrag til ekklesiologien* (Bd. nr. 19). Trondheim: Tapir akademisk forl.
- Karle, I. (2015). Reforming Majority Churches: Possibilities and Dilemmas. I H. Askeland & U. Schmidt (Red.), *Church Reform and Leadership of Change* (s. 1-17). Eugene: Pickwick Publications.
- Kirke/stat-utvalget, D. n. k. (2000). Hva er kirken? En ekklesiologi. Hentet fra https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeordningen/2002-2012/kirke_stat_utvalg_98_02_delrapport_eklesiologi.pdf
- Kirkerådet, D. n. k. (1987). Kirkens embete & råd: Hvem skal bestemme hva - og hvorfor? Utredning fra en arbeidsgruppe oppnevnt av Kirkerådet. Hentet fra <https://www.nb.no/nbsok/nb/a93a2767013da85e5abb2a567e5e2e51?index=1#0>
- Kirkerådet, D. n. k. (2002). Samme kirke - ny ordning. Om ny ordning av Den norske kirke, med særlig vekt på forholdet mellom kirke og stat. Hentet fra https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeordningen/2002-2012/bakkevig_utvalget_2002.pdf
- Kirkerådet, D. n. k. (2004). Den norske kirkes identitet og oppdrag. Uttalelse fra Kirkemøtet 2004. Hentet fra https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/planer-visjonsdokument-og-strategier/identitet_oppdrag_2004_bokmaal.pdf
- Kirkerådet, D. n. k. (2011). Kjent inventar i nytt hus. Hefte 2 - Prinsipper og premisser.
- Kirkerådet, D. n. k. (2019). KR 59/19 Videre arbeid med kirkeordningen - oppfølging. Hentet fra https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2019/september/kr_59_0_19_videre_arbeid%20med_kirkeordningeg.pdf
- Kirkerådet, D. n. k. (2020a). Prosjekt kirkelig organisering - delutredning fra arbeidsgruppe 1: Arbeidsgiverorganisering. Hentet fra <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkelig%20organisering/dokumenter/rapport%20-%20arbeidsgruppe%201.pdf>
- Kirkerådet, D. n. k. (2020b). Prosjekt kirkelig organisering - delutredning fra arbeidsgruppe 3: Kirkelig demokrati og valgordninger. Hentet fra <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkelig%20organisering/dokumenter/rapport%20-%20arbeidsgruppe%203.pdf>
- Kirkerådet, D. n. k. (2020c). Prosjekt kirkelig organisering - delutredning fra arbeidsgruppe 4: Kirke og kommune. Hentet fra <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkelig%20organisering/dokumenter/rapport%20-%20arbeidsgruppe%204.pdf>
- Kirkerådet, D. n. k. (2021). Samhandling i en selvstendig folkekirke. Hentet fra <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkelig%20organisering/aktuelt2/rapport%20samhandling%20i%20en%20selvstendig%20folkekirke/>

Med hvilke ord beskriver vi kirkens organisasjon?

- Kvåle, G. & Wæraas, A. (2016). *Organisasjon og identitet. Ett symbolsk perspektiv*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Reay, T. & Jones, C. (2016). Qualitatively capturing institutional logics. *Strategic Organization*, 14(4), 441-454. <https://doi.org/10.1177/1476127015589981>
- Schmidt, U. (2020). Nordisk praktisk-teologisk ekklesiologi: Aktuelt fagfelt og aktuelle spørsmål. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 37(1), 19-31.
- Simonsen, H. G., Kjøl, G. & Faarlund, J. T. (2019). Språk. I Store norske leksikon. Hentet fra <https://snl.no/språk>
- Sirris, S. (2018). Generalistledelse fremfor fagledelse i Den norske kirke? Forventninger til prosters kompetanse i ledelsen av presterjenesten. *Teologisk tidsskrift*, 7(1), 25-45. <https://doi.org/https://doi.org/10.18261/issn.1893-0271-2018-01-03>
- Sirris, S. (2019). *Managers negotiating identities: Hybridizing professionalism and managerialism in faith-based health organizations and in religious organizations* [VID Specialized University]. Oslo.
- Sirris, S. & Askeland, H. (2021a). *Kirkelig organisering og ledelse. Et verdibasert og praksisorientert perspektiv*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Sirris, S. & Askeland, H. (2021b). Kirken som organisme og organisasjon. Ekklesiologiske og organisasjonsteoretiske perspektiver på kirken som fellesskap. I S. Sirris & H. Askeland (Red.), *Kirkelig organisering og ledelse: Et verdibasert og praksisorientert perspektiv* (s. 35-57). Oslo: Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/https://doi.org/10.23865/noasp.129.ch2>
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3), 571-610. <https://doi.org/10.2307/258788>
- Thornton, P. & Ocasio, W. (2008). Institutional Logics. I R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin & R. Suddaby (Red.), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (1. utg.). Los Angeles: SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.4135/9781849200387.n4>
- Timmann-Mjaaland, A. (2021). Endringsledelse i kirken krever nye teologiske modeller. Forhandlinger om ekklesiologi i ledelsen av prester. *Teologisk tidsskrift*, 10(2), 76-91. <https://doi.org/https://doi.org/10.18261/issn.1893-0271-2021-02-03>
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M. & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*, 16(4), 409-421. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>

Embete og råd – en gjensisitt

En analyse av premisser og argumenter i utredningen Kirkens embete og råd (1987)

Tidsskrift for praktisk teologi
Nordic Journal of Practical Theology
Årgang 38. Nr. 2/2021

[s. 108-123]

<https://doi.org/10.48626/tpt.v38i2.5452>



Fredrik Saxegaard, førsteamanuensis i
praktisk teologi, MF Vitenskapelig høyskole.
Halvard Johannessen, førsteamanuensis i
praktisk teologi, Universitetet i Oslo
fredrik.saxegaard@mf.no

Abstract

The article takes as its unit of analysis the Norwegian public inquiry *Embete og råd* (*Ministry and council*) from 1987, employing concepts from ecclesiology and the theory of knowledge regimes of Tian Sørhaug. The study, with its model for a collaborative relation between ministry and congregations, has had a significant reception history. The article takes as its point of departure that there may have taken place a process of “blackboxing” (Latour), and wants to “open up” the box. We identify ecclesiological premises that emphasize church as universal more than as contextual, and as a space for active participation more than a passive reception of salvation. Further, we discuss a lack of conceptual clarity in the model itself, and to what extent the minister should be seen as a contributor to strategic leadership in the council and the larger “network” around it.

Nøkkelord: embete, vigslet tjeneste, samvirkemodellen, kirkelig organisering, kirkelig ledelse, ekklesiologi, råd, styring.

Innledning

Artikkelen undersøker samvirkemodellen for embete og råd, slik den ble formulert i utredningen *Kirkens embete og råd: Hvem skal bestemme hva – og hvorfor?* (E&R) (Kirkerådet, 1987). Modellen har hatt en betydelig virkningshistorie, fra Kirkemøtet ga sin tilslutning i 1988, gjennom utredninger og rapporter, til den ble referert i Kirkerådets mandat til Müller-Nilssen-utvalget: En «ny kirkeordning skal inneholde en god balanse mellom embete og råd...» (Kirkerådet, 2021, s. 13).

Vi antar at når en modell blir brukt på denne måten, mens utredningen som formulerte og begrunnet den i mindre grad blir diskutert, oppstår en prosess vi kan kalle «blackboxing». Begrepet ble utmyntet av Latour og betegner hva som skjer når komplekse apparater (f.eks. i laboratorier) tas i bruk uten at en åpner apparatene og

diskuterer dem (Latour, 2005, s. 39). Med henvisning til Latour beskriver Reite dette som at «machinery then becomes a box about which nothing needs to be known but its input and output» (Reite, 2014, s. 49). En har altså ikke lenger tilgang til, eller tar hensyn til, premissene en gitt konklusjon hviler på.

En slik kompleksitetsreduksjon er ikke i seg selv negativ, men kan være nødvendig for å gjøre effektiv bruk av sammensatte gjenstander eller begreper. Men prosessen er heller ikke nøytral eller uskyldig; den konstituerer en bestemt bruk og forståelse som kunne vært annerledes, og med ikke-intenderte konsekvenser. Derfor kan det være fruktbart å fra tid til annen åpne «den svarte boksen» og inspisere premissene på nytt. Dette er artikkelens mål.

En full undersøkelse av en blackboxing-prosess ville krevd at vi, først, analyserte hvordan forfatterne av *EØR* gjorde bruk av tekster og tradisjoner som var tilgjengelige den gang. Ikke minst fordi utredningen ble skrevet av en komité, der flere av medlemmene var profilerte teologer og kirkepolitikere. Deretter burde vi, for det andre, undersøkt hvordan utredningens modell har blitt tatt i bruk og endret i tiårene etter, og hvordan den har påvirket de kirkepolitiske prosessene.

Et slikt prosjekt ville imidlertid krevd langt større plass enn én artikkel,¹ og derfor er målet mer beskjedent: Vi spør hvordan *EØR* formulerer og argumenterer for sin samvirkemodell, og hvilke premisser som implisitt og eksplisitt ligger under. Dette betyr ikke at vi isolerer utredningen helt: Vi vil helt kort gjøre rede for utredningens forhistorie, og vi vil i diskusjon og oppsummering trekke noen linjer frem til sluttrapportens bruk av modellen.

Artikkelen er bygget opp slik: Vi plasserer først prosjektet metodisk og teoretisk. Deretter presenterer vi *EØR* med vekt på utredningens dominerende argumenter: Dels begrunnelsen for samvirkemodellen, dels forståelsen av samtidens styringslogikker relatert til kirken. Artikkelens hoveddeler består først av en analyse av *EØR*, inndelt i tre temaer: Vi identifiserer de ekklesiologiske premissene for samvirkemodellen, så ser vi på forståelsen av embetet i relasjon til rådene og kirken, og til slutt analyserer vi embetet relatert til styring og ledelse. Artikkelen diskuterer så funnene i analysen, fordelt på de tre samme temaene.

Artikkelforfatterne er ansatte ved hhv. MF og TF, og vi er begge ordinerte prester i Den norske kirke. Vi har forsøkt å nærme oss *EØR* med åpen nysgjerrighet, samtidig som vi er klar over at vår egen plassering påvirker lesningen på måter vi både er klar over og ikke overskuer.

Faglig plassering, metode og teori

Artikkelen er en litteraturbasert praktisk-teologisk studie der vi gir en posisjonert lesning og diskusjon av en teologisk tekst med virkningshistorie i et bestemt kirkesamfunn. Vi

¹ Det er ikke bare plassen, men også tiden vi har hatt til rådighet, som gjør at artikkelens ambisjon er begrenset. Forfatterne vil takke Harald Askeland, som var med som mulig medforfatter og ga verdifulle innspill i skriveprosessen, men måtte trekke seg ut i den siste fasen grunnet andre forpliktelser. Artikkelen står selvsagt for forfatternes regning.

forstår dette som en dialogisk prosess, der vi analyserer utredningen som teologisk prosjekt, og gir en kritisk drøfting i dialog med aktuelle ekklesiologiske perspektiver. I tillegg gjør vi en mer teori-informert lesning, ved hjelp av perspektiver hentet fra Tian Sørhaug «blandede kunnskapsregimer» (Sørhaug, 2004, s. 314f).

Kunnskapsregimene har de siste årene blitt anvendt i empiriske studier av kirkeledelse, bl.a. om prosters ledelse av prestetjenesten (Sirris, 2018), og om soknepresters autoritet (Timmann-Mjaaland, 2019). For Sørhaug er kunnskapsregimer «en kobling mellom *autoritet*, *kunnskapsform* og *organisatorisk logikk*» (2004, s. 22), og han utvikler en teori om ledelse i tre idealtypiske kunnskapsregimer: Kollegium, linje og nettverk.

Kollegiet av fagpersoner er den første formen for kunnskapsregime. Et typisk eksempel er en forskergruppe ved et universitet. *Viten* er kollegiets kunnskapsform, og sannhet er den avgjørende kilden til autoritet. Kollegiets styrke ligger i evnen til å være nytenkende, og kvalitetssikre kunnskapsregimets *viten*. Dets eksklusivitet kan oppleves elitistisk, forpliktelsen på sannhet gjør kollegiet sårbart internt, og det har få sanksjonsmuligheter (Sørhaug, 2004, p. 315f).

Linjen betegner organisasjonens hierarkiske ledelsesstruktur. Linjen er ikke demokratisk organisert, makten er gitt posisjonene ovenfra. Linjens kunnskapsform kaller Sørhaug «teologi» i metaforisk forstand. Den består av trossetninger eller «dogmer» som fungerer som kilder til autoritet i organisasjonen. Likheten med kollegiet er at det finnes en ekstern kilde til autoritet. Forskjellen er at i kollegiet er det kravet til sannhet som utgjør denne kilden, samtidig som sannheten prinsipielt er åpen for at nye innsikter kan endre den. Linjens dogmer, derimot, diskuteres ikke, men oppgaven er å forsvare, utvikle og implementere dem. Linjen skaper orden og regulerer maktsillet i organisasjonen, men blir den enerådende kan den bli totalitær (Sørhaug, 2004, s. 316).

Nettverket oppstår der mennesker interagerer, utveksler oppfatninger og samarbeider, uavhengig av formell organisering. Her utgjør omdømme og rykte basis for autoritet. Sørhaug kaller kunnskapsformen for «myter», fordi den er prisgitt det sosiale spillet og måles ikke opp mot eksterne standarder for sant eller rett. Det avgjørende er personligheter og relasjoner. Nettverkets styrke er at det arbeider og skaper grobunn for vennskap og selvbestemmelse. Samtidig er det sårbart for maktkamper om det opptrer uten ekstern regulering (Sørhaug, 2004, s. 316f).

De tre regimene har hver sine avgjørende funksjoner i kunnskapsintensive virksomheter, og samtidig hver sine utfordringer om de blir enerådende. Sørhaug hevder derfor at de må balansere hverandre, slik at virksomheten både kan tjene på styrkene og unngå de korruperende farene ved hver enkelt. Kollegiet kvalitetssikrer linjens dogmer, linjen prøver å holde orden på nettverket, nettverket sørger for at virksomhetens arbeid gjøres.

Kort presentasjon av *Kirkens embete og råd*

Æ&R ble forfattet av en arbeidsgruppe nedsatt av Kirkerådet i 1986. Gruppen besto av Rosemarie Køhn (leder), Ludvig Johan Bakkevig, Halvor Bergan, Frank Grimstad, Bjørn Hareide, Knut Morland, Olav Skjevesland og Anne Helene Utgaard, med Bjørn Sandvik som sekretær.

Innledningsvis gis både en generell og mer spesifikk bakgrunn for utredningen (s. 5): Generelt var det oppstått en ny situasjon idet det ikke lenger bare var embetslinjen som representerte en landsdekkende, kirkelig struktur. Det «lange og møysommelige arbeidet med å få innført valgte styringsorganer i Den norske kirke var sluttført, ved at en også hadde fått et ansvarlig, representativt sentralorgan» (s. 5).

Den mer spesifikke foranledningen utgjøres av to tekster. For det første *Den norske kirke og læren* (NOU 21, 1985), som siteres ofte i *E&R*. Selv om hovedformålet med denne utredningen var å utrede hvordan lærespørsmål skulle behandles i Den norske kirke, inneholder den grundige diskusjoner av impliserte ekklesiologiske og embetsteologiske spørsmål. I tillegg gjennomgikk utredningen en lang rekke utredninger fra forarbeidene til *Lov om Den norske kirkes ordninger* i 1953 og fremover. *Den norske kirke og læren* utgjør på denne måten både et generelt utgangspunkt for *E&R*, samtidig som *E&R* gjør ett av poengene i *Den norske kirke og læren* til det argumentet hele utredningen graverer rundt, nemlig «at det er kirken som helhet, kirken lik ‘de troendes samfunn’, som besitter de kirkelige styringsfullmakter» (Kirkerådet, 1987, s. 85; NOU 21, 1985, s. 70).

Den andre teksten var et problemnotat som forelå til det første Kirkemøtet. Notatet foreslo å overføre all kirkelig styringsmakt fra staten til de valgte kirkelige organer, og dro samtidig opp klare grenser mellom embete og råd (Hougsnæs, 2005, s. 1; Kirkerådet, 1987, ss. 5,84). Notatet vakte «en tildels opphetet» diskusjon om forholdet mellom styringsoppgaver og tilsyn i kirken. *E&R* kan leses som et forsøk på å finne en mer balansert modell, prinsipielt og praktisk.

Utredningen er på drøyt 140 sider. Etter innledningskapitlet om bakgrunn og mandat, følger to kapitler om kirkehistoriske og økumeniske perspektiver. Kapittel 4 omhandler nytestamentlig materiale om kirkeforståelse og tjenester, og deretter «embete og råd i luthersk perspektiv». Kapittel 5, «Samvirke i styring og ledelse», diskuterer hvordan embete og råd skal forstås som både sammenfallende og distinkte størrelser, og relaterer disse til demokrati, forvaltning, styring og ledelse. Kapittel 6 og 7 drøfter liturgiske og kirkerettslige spørsmål, og «aktuelle problemområder» som arbeidsgiveransvar og tilsyn.

Utredningen spenner over mange temaer og følger flere argumentasjonslinjer. Vi vil peke på to markante aspekter som utdypes i analysen.

For det første selve samvirkemodellen. En slutter en seg til Læreutvalgets synspunkt at kirken som helhet besitter de kirkelige styringsfullmakter og «bærer kirkens oppdrag» (s. 68, 85). Det er verken et hierarkisk under- og overordningsforhold eller en strengt atskilt oppgavefordeling i f.eks. et atskilt åndelig ansvar og et forvaltningsansvar. Samtidig er det ikke full identitet mellom de to, men embetet må ha sin selvstendige myndighet når kirken har «gitt fra seg myndighet til vedkommende» (s. 81).

Det andre tyngdepunktet i utredningen gjelder forholdet mellom teologisk begrunnede forståelser av kirken, og institusjonelle logikker og praksiser som er dominerende i samtiden. Dette gjelder særlig demokrati, forvaltning, styring og ledelse. *E&R* har her en åpen, men samtidig kritisk, holdning. På den ene side viser en at dette er praksiser en finner allerede i N.T., og at luthersk ekklesiologi ikke opererer med én

gitt organisasjonsform, men kan hente inn samtidselementer dersom dette fremmer evangeliet. På den annen side er en opptatt av at slike modeller og praksiser ikke er nøytrale, og at de kan true kirkens egenart (s. 74f).

Som nevnt gjør vi ikke rede for virkningshistorien til *EØR*, annet enn en kort avsluttende diskusjon relatert til Sluttrapporten (Kirkerådet, 2021). Vi har heller ikke registrert at det har vært publisert forskningsartikler om utredningen. Det nærmeste er Hougsnæs' bidrag, der hun setter samvirkemodellen inn i et «the rise and fall of»-skjema (2005): Modellen «blir til» gjennom den nevnte NOU-utredningen fra 1985, får sin «endelige utforming» i *EØR*, og «fester seg» i årene frem til 1996. Deretter beskrives gradvis nedgang og sammenbrudd. Dette skjer først gjennom et dobbelt press: dels gjennom Porvoo, fra det anglikanske syn på biskopen som enhetssymbol og presten som hyrde, og dels fra evangelikale og karismatiske impulser som er mer opptatt av nådegaver enn embete. Dernest kommer det «ideologiske sammenbrudd» med Bispemøtets vedtak fra 2004, der en taler om én ordinert tjeneste med mange dimensjoner.

Hougsnæs argumenterer for at dette identifiserer «embetet med *kirkens samlede oppdrag* som ulike tjenester ivaretar ulike deler av», og at det dermed er «embetet – og ikke menigheten – som forstås som ansvarlige for helheten» (2005, s. 8). Samtidig representerer Hougsnæs' kritikk en fortsatt «blackboxing» av samvirkemodellen, idet hun verken fortolker eller kritiserer den i seg selv, men beskriver de ytre hendelsene som hun mener har marginalisert den.

Analyse

I det følgende dekker vi ikke alle sider ved *EØR*. Bl.a. lar vi biskopens rolle ligge, og vi diskuterer i liten grad hvilken betydning *Den norske kirke og læren* hadde for hvordan komiteen grep an sitt tema. Vår primære interesse er samvirkemodellen, og vi deler analysen inn i tre: Først ser vi på de ekklesiologiske premissene, deretter på argumentene for modellen, og så på relasjonen til ordningsspørsmål og ledelse.

Ekklesiologiske premisser

I analysen av de ekklesiologiske premissene for samvirkemodellen vil vi særlig peke på to aspekter: Før det vi kaller ekklesiologiens universelle og bibelske begrunnelse, og så vekten på de troendes aktive etterfølgelse.

Som nevnt gir de fire første kapitlene bakgrunnsmateriale: Kapittel 2 innledes med følgende setning: «Urkirken er kilden for all senere kirkehistorie (...) Jesu jordeliv pekte ut over seg selv, til en universell kirke- og misjonstid etter hans egen bortgang» (s. 9). Med dette angis det prinsipielle grunnlaget i *EØR*, der en legger stor vekt på kirkeforståelse og tjenester slik disse beskrives i de nytestamentlige tekstene, med særlig vekt på nådegavebegrepet.

Dette danner utgangspunktet for videre redegjørelser om forholdet mellom særskilte tjenester, rådene og kirkens folk. Først i et omfattende kapittel om økumenikk, der en redegjør for et knippe avtaler, og for kirkeordninger hentet fra kirkesamfunn i bl.a. Nord-Elbien og Sachsen, det største lutherske kirkesamfunnet i USA (ELCA), den

anglikanske kirke og den finske kirken. Deretter presenteres historisk materiale fra oldkirke og middelalder frem til norsk 1800- og 1900-tall. Slik gir utredningen en teologisk begrunnelse for rådene, noe en mener har vært en unnlatesessynd i teologisk tradisjon: «Det er et generelt problem i vår kirke i dag at rådenes stilling ikke er teologisk bearbeidet og belyst. Lenge har vi hatt begrepet 'embetsteologi', men vår kirke mangler en ledelses- eller rådsteologi» (s. 86).

Det andre fremtredende trekket i utredningen er vekten på de troendes aktive deltakelse i vitnesbyrd og evangelisering. Forutsetningen for kirken er Jesu «kall til etterfølgelse», noe som i utredningen forstås som «et kall til virksomhet for Guds rike», som «menneskefiskere», i en «universell kirke- og misjonstid» (s. 9). Kirkelige ordninger må formes ut fra dette oppdraget (s. 5).

Kirkens og de troendes identitet er dermed knyttet til å være «aktive», et ord som går igjen hyppig i utredningen: Når en flere steder diskuterer hvem som bør ha stemmerett og kunne velges til kirkelige råd, er det ikke bare et spørsmål om krav til bekjennelse, men også til «aktiv deltakelse i kirkens liv» (s. 26).

En diskuterer om det er «kirkelig forsvarlig» å velge folk til kirkelige råd uten «krav til bekjennelse eller aktiv deltakelse i kirkens liv» (s. 26). *EØR* ser det også som en av ulykkene med de embetsstyrte folkekirkene at de ikke utviklet «en aktiv delaktighet fra menighetens side», «noe som er særlig beklagelig ettersom den lutherske reformasjon løftet høyt læren om de troendes prestedømme» (s. 70). Målet med kirkelig fornyelsesarbeid er å «skape ekte tilhørighet som forutsetter og gir seg utslag i synlig samhandling, aktivitet, menneskelig og kristent fellesskap» (s. 140).

Mot denne vekten på det aktive settes det «passive» som et negativt ladet ord. Dels kritiseres kirkelige praksiser som ser menigheten og den troende som «passivt objekt for geistlig (...) nådemiddelforvaltning» (s. 63), der kirken blir «en frelsesanstalt, der mennesker 'ledes' og 'betjenes' med Ord og sakrament» (s. 76). Dels kritiseres at geistlige alt for ofte har initiativet og makten mens lekfolket er «passivt og apatisk» (s. 37, s. 70).

Embetet og rådet

Utredningens utgangspunkt er, som nevnt, at de troendes samfunn bærer kirkens oppdrag (s. 68 og 85). Når vi sporer hva som ligger i dette, virker det som utredningen pendler mellom to ulike forståelser. På den ene side skriver *EØR* frem en forståelse av embete og råd som to distinkte størrelser med hver sine oppdrag, men som likefullt står i samvirke med hverandre. På den annen side opereres det med premisser der det er tilnærmet full identitet mellom oppdragene til embetet og rådene.

For det første gir *EØR* en definisjon av embetet som må sies å være ukontroversiell, og som vi også legger til grunn i denne artikkelen: «Med ordet *embete* menes (...) den faste, ordnede tjeneste i kirken med forkynnelse og sakramentsforvaltning. Denne tradisjonelle lutherske språkbruk er bestemt av artikkel 5 i den Augsburgske bekjennelse. Vanligvis brukes ordet om den tjeneste som prestene og biskopene har, altså identisk med presteembetet» (s. 7f). Fremstillingen pendler mellom en «institusjonsteoretisk» og en «delegasjonsteoretisk» begrunnelse for preste-tjenesten.

Institusjonsteorien vektlegger ifølge *E&R* at *Gud* har innstiftet embetet gjennom Jesu sendelse av disiplene. Delegasjonsteorien vil derimot understreke at sendelsen gjelder hele kirken og alle troende, embetet er derfor noe som delegeres av *kirken* (s. 81).

E&R presenterer ikke de to teoriene som et enten/eller, men som et både/og. Poenget er at på den ene siden må noen være særskilte embetsbærere, her tradisjonelt forstått som prester, og på den andre siden har hele kirken del i embetsbærernes myndighet (s. 81). I tråd med denne logikken sies det at «råd og menighet har bare myndighet til å kalle mennesker til denne av Gud innstiftede tjeneste, og skal ikke innsnevre eller dirigere dens virkefelt» (s. 82). Som embetsbærere er prestene selvstendige i sin tjeneste, samtidig som de skal samvirke med «rådene». Råd defineres slik: «Med ordet *råd* menes over alt de valgte styringsorganer i kirke og menighet, menighetsråd, bispedømmeråd osv.» (s. 8). Dermed gir det god mening å tale om et «samvirke» mellom embete (qua prestatjeneste) og rådene (valgte styringsorganer) som to ulike men interagerende enheter. I tilknytning til de kirkelige rådene møter vi samtidig et annet embetsbegrep:

Utredningen fremholder nemlig, for det andre, at *rådet selv* er embetet. Overgangen fra den første til den andre embetsforståelsen skjer bl.a. når en gjengir Lima-dokumentet (s. 84):

[Embete] skal være personlig, fordi Kristi nærvær blant sitt folk mest virkningsfullt kan fremheves av den ordinerte. 2) Det skal være kollegialt, fordi det må være flere ordinerte i samarbeid. 3) Det må være fellesskapsmessig, da embetet har sine røtter i fellesskapets liv. *De to siste sidene kommer til uttrykk gjennom regelmessige synoder, sies det i pkt. 27, altså i de kirkelige råd.* (vår utheving)

Her skjer det en forskyvning, der «embetet» går fra å betegne «ordinerte» til å bli applisert på «de kirkelige råd». *E&R*s refortolkning av Lima-dokumentets embetsbegrep synes å inngå i et mønster. En henter bl.a. støtte i det etymologiske opphavet til ordet «prest» («presbyteros», eldste); «... uttrykket “de eldstes råd” (*presbyterion*, 1 Tim 4,14) må kunne tolkes som en nytestamentlig basis for selve råds- og kollegialitetstanken» (s.64). Menighetsrådene, og ikke prestene, forstås som de egentlige arvtakere etter presbyter-embetet i Det nye testamentet. *E&R*s alternative embetsforståelse kommer også til uttrykk i dens presentasjoner av enkelte utvalgte kirkeordninger fra andre land. Blant annet redegjøres det for en kirkeforfatning hentet fra Sachsen, «der jo rådsmedlemmenes tjeneste omtales som et «embete» (Amt)» (s. 78). Tilsvarende siteres en tysk kirkejurist som hevder at «et synodemedlem [...] må forstå seg selv som innehaver av et embete» (s. 78).

I sin fremstilling av rådet som embete setter *E&R* til side Læreutvalgets nevnte utredning fra 1985, som anså dåpen som rådets grunnlag. Istedenfor anser *E&R* nådegavene som rådenes grunnlag. Her kommer gjennomgangen av det nytestamentlige materialet til anvendelse, der en primært fokuserte på nådegavene. *E&R* gjør nådegavene til basis for alle kirkelige tjenester, og «tjeneste» kan brukes synonymt med «embete»: «NT's tjenestetavler nevner jo også styringsoppgavene som en spesiell tjeneste, og vi vil

hevde at det å sitte i et råd er en kirkelig tjeneste» (s. 78). Påstanden om at det å sitte i menighetsråd er et embete, begrunnes med at det er en egen nådegave. Vi ser også at rådet får sin embetskarakter ved at det representerer alle kirkens nådegaver: «rådene betraktes som legitime ytringer av bredden i menighetens nådegaver» (s.64).

Et tredje funn er at «embetet» i *EØR* kan betegne enhver troende: «embetets oppdrag og fullmakter [...] er i prinsippet gitt til hele menigheten» (s. 78). Igjen brukes den nytestamentlige nådegavetanken som begrunnelse: Alle er gitt sin spesifikke nådegave, og har derfor et embete. Sentralt blant nådegavene er forkynnelsen og læren. Prestetjenesten er gitt et forkynnelses- og læreansvar, men læren er også rådene – og alle troendes ansvar (s. 71). Dette er dermed noe mer enn menighetens rett til å prøve forkynnelsen, men blir uttrykk for en egen nådegave. I prinsippet er det ikke forskjell på prestens, rådets og alle troendes funksjon og ansvarsområde.

Prestetjenesten, de øvrige vigslende stillingene og de valgte rådene, fremstilles som relativt faste nådegaver eller tjenester. Andre troende i kirken har ifølge *EØR* andre og mer temporære eller kontekstbaserte nådegaver, med hver sin individuelle betydning og unike rolle. «Det organiske fellesskap fordrer at den enkelte nådegave får tilføre helheten sitt særegne bidrag» (s.59). I dette mangfoldet av embeter er det ingen rangordning; alle er like viktige og ingen skal dominere over andre. Denne tredje forståelsen av embetet kan sies å ligge implisitt i selve problemstillingen for utredningen: «Hvordan kan en i Den norske kirke komme frem til styrings- og organisasjonsformer som på best mulig måte kan hjelpe alle kirkens medlemmer til å utføre sitt oppdrag?» (s. 5).

Embete og råd, styring og ledelse

Selv om store deler av *EØR* er viet kirkehistoriske, økumeniske og systematisk-teologiske redegjørelser, angir undertittelen hvilke spørsmål disse drøftingene vil gi svar på, nemlig «hvem [som] skal bestemme hva og hvorfor?». Fra kapittel 5 er det dette som er hovedtema.

Med basis i tilretteleggingen av embete (her forstått som prestatjeneste) og råd fastslås det at rådene, der lekfolk og embete sitter sammen, representerer menigheten som «styrings- og ansvarsorganer, der alle spørsmål kan og skal drøftes. Intet er rådene uvedkommende» (s. 95). Kirkestyret utgjøres av den kompetanse som embetet og lekfolket hver for seg og i fellesskap representerer.

I forhold til embetets rolle reises to spørsmål. Det ene er om embetsbæreren så å si «går opp» i rådet, og «bare kan gjøre sin innflytelse gjeldende i rådet?» (s. 81). Til dette svarer *EØR* tydelig nei, embetet har selvstendig forvaltningsmyndighet utenfor rådet. Prestetjenesten inneholder elementer av styring og ledelse, og har en autonomi som unndrar det fra rådets ledelse og styring: «Selv om presten først og fremst er forkynner, er vedkommende også menighetsleder, eldste, på like linje med lekfolkene» (s. 80).

Poenget er imidlertid at oppgavefordelingen ikke skal stå i veien for tett samvirke. Ikke bare er forutsetningen for embetets autonomi at en arbeider åpent og samvittighetsfullt sammen for evangeliet, men utredningen understreker også, som nevnt, at samspillet og rommet for tilbakemeldinger og råd skal gå begge veier. Rådet må kunne formidle

til presten sine vurderinger av «noe hun eller han har sagt og gjort, uheldige episoder i en gudstjeneste, reaksjoner på praksis i forbindelse med dåp osv.» (s. 83). Tilsvarende må presten «til enhver tid kunne regne menighetsrådet som sine medarbeidere» (s. 83).

Det andre spørsmålet blir da hva som er prestens rolle i rådet? Her tegner utredningen opp en aktiv rolle, der «embetets ansvar må være å sørge for at rådet nettopp virker som ekte styringsorgan, som utøver strategisk kristelig ledelse. Nettopp i rådet må presten være prest» (og i forlengelse biskop være biskop) (s. 95). Dette impliserer at i «praktiske administrative saker har embetsbæreren ingen spesielle forutsetninger og heller ingen spesiell myndighet, og (...) må forstå å innordne seg» (s. 92). Men til presten som forkynner og skriftfortolker settes det krav. *EØR* argumenterer for at det å «forkynne Ordet som *strateg*, planlegger og inspirator» bør være en tredje embetsfunksjon i tillegg til de to klassiske å være predikant og sjelesørger (s. 92).

Når det gjelder spørsmål knyttet til styring, forvaltning og ledelse, både i soknet og på bispedømmenivå, advarer *EØR* mot en for sterk hierarkisk organisatorisk linje. «Kirken sprenger de vanlige skjemaer for nærings- og yrkesliv» (s. 89), og det er forskjell på folkestyre og Kristusstyre (s. 75). Rådene er ikke «først og fremst forvaltningsorganer», og utredningen advarer mot «et byråkratisk forvaltningsbegrep og går inn for en mer dynamisk målstyringsmodell», og antyder til og med «det nytestamentlige hyrdebegrep» som forbilde (s. 95).

Her gjør *EØR* to forsøk på å definere og skjelne. For det første mellom styring og ledelse, forstått hhv. som å «sette overordnede mål og rammer for virksomheten og det å lede den daglige virksomhet» (s. 94f). For det andre prøver en å etablere en forståelse av ledelse. Dels henvises til Erik Johnsens definisjon av ledelse som «målrettet, problemløsende samvirke» (s. 88; Johnsen utvidet senere denne beskrivelsen med «språkskapende»). Viktigere i utredningsteksten blir likevel et skille mellom strategisk, administrativ og operativ ledelse. Utvalget foreslo at det operative og administrative ledelsesansvaret lokalt kunne håndteres av presten, siden vedkommende de fleste steder var menighetens eneste fulltids ansatte (s. 90). En slik funksjon var ikke begrunnet i vigslingen. Det var en praktisk begrunnet delegasjon fra styringsorganet (s. 90), og *EØR* støter straks på utfordringer i forhold til hvilken relasjon soknepresten som leder har til de andre vigslende medarbeidere (s. 90). Igjen finner vi en kritisk tilnærming, der en tar avstand fra den «'embetsmessige' departementale tradisjon» og foretrekker en modell «orientert ut fra en bibelsk og teologisk fundert tjenestedifferensiering (s. 91).

Hva så med strategi, som *EØR* likestiller med «det vi tidligere har kalt 'styring'» (s. 91), dvs. «den overordnede og kontinuerlige vurderings- og styringsprosess som er nødvendig for at midlene skal tilpasses målet i den stadig aktuelle arbeidssituasjon» (s. 91)? Som de overordnede styrings- og ansvarsorganer tilligger det rådene å ivareta strategisk ledelse, målsetting, planlegging og motivasjon (s. 95). *EØR* fremholder at det er denne ledelsesformen som særlig «mangler i dagens kirkebilde», og kritiserer tendensen til at kirkelige årsmeldinger fremstår mer som rapporter enn som «fremtidsplanlegging» (s. 91).

Drøfting

Så langt har vi identifisert viktige sider ved utredningens argumentasjon, med mål om å la *EØR* «komme til orde» på egne premisser. I den følgende drøftingen melder vi oss mer på som forfattere som gjerne vil diskutere med utredningen, og i noen grad relatere denne diskusjonen til den aktuelle debatten. Disposisjonen er den samme som i analysen.

Ekklesiologiske premisser

I analysen identifiserte vi to gjennomgående trekk ved *EØR*s ekklesiologiske premisser: For det første har de en universell og nytestamentlig, for det andre en nådegavebasert og tjenesteorientert, begrunnelse. I den følgende begynner vi med å se det siste kjennetegnet i lys av Sørhaugs typologi, med særlig søkelys på «nettverket».

EØR innledes med påstanden om at alle kirkens medlemmer har et kirkelig oppdrag (s. 5). I forståelsen av oppdraget spiller nådegavene en sentral rolle. Disse innbefatter faste tjenester og verv, men kan også ta individuelle, tidsavhengige og kontekstbestemte former. Kirken fremstilles som en økologi av mennesker med unike nådegaver og tjenester, som samarbeider for å utføre fellesskapets oppdrag. En slik kirkevirkelighet kan ved hjelp av Sørhaugs terminologi betegnes som arbeidende og egalitære «nettverk». «Linjen» tilskrives underordnet betydning i denne kirkeforståelsen (ingen skal dominere) og «kollegiet» blir primært rådet som skal representere fellesskapet av tjenester. I *EØR* trer nettverkets form for kunnskapsregime fram, relativt uinnskrenket av både linje og kollegium. Samtidig advarer Sørhaug mot at nettverket har et korruperende potensial om det får frie tøyler, da det kan bli en arena for klikkdannelser, konflikter og maktkamper. I enhver kunnskapsintensiv virksomhet må linjen demme opp for disse skyggesidene. Fra Sørhaugs perspektiv kan man derfor spørre seg om kirken forstått primært som egalitære nettverk, ikke bare vil utløse kirkelig aktivitet, men også vil gjøre seg selv sårbar for interessekonflikter og personlige motsetninger?

Når vi går fra Sørhaugs ledelsesteori til en normativ teologisk vurdering av denne delen av *EØR*, legger vi til grunn at det alltid vil være en pluralisme av ekklesiologiske modeller og metaforer (Dulles, 2002; Fagermoen, 2016). En kritikk av en kirkelig utredning bør derfor – i alle fall i utgangspunktet – ikke handle om å sjalte ut én ekklesiologisk tilnærming til fordel for en annen, men å vise styrker og svakheter ved de ulike tilnærmingene.

I analysen påpekte vi at de ekklesiologiske premissene i *EØR* hadde et universelt mer enn et kontekstuellet preg, og at de la svært stor vekt på de troendes aktive virksomhet. I forhold til det første er det påfallende at *EØR* starter den historiske gjennomgangen helt tilbake i urkirken, mens den særegne norske og skandinaviske konteksten trer i bakgrunnen. Den norske kirke slik den fremtrer som folkekirke i lokalsamfunnet og nasjonalt, med f.eks. sakramenter, kirkelige handlinger, kirkebygg og kirkegårder, er knapt synlig. Det er først i det siste kapitlet at disse blir tematisert, og da under overskriften «strategi for 90-tallet» med vekt på sosiologiske tilnærminger. Dette viser seg også i de økumeniske redegjørelsene, der en naturlig nok er opptatt av tyske

landsdelskirker som har bygget ut en tydeligere rådsstruktur, men dermed vies de skandinaviske folkekirkenes liten eller ingen oppmerksomhet.

Det er påfallende, etter vår mening, at *E&R* i så liten grad speiler de relativt grundige redegjørelsene i *Den norske kirke og læren*. Her refererer en hvordan den offentlige utredningen om *Stat og kirke* fra 1975 opererer med «to syn» på kirken, «en tradisjonell luthersk», og dernest en «annen oppfatning fra luthersk hold» (NOU 21, 1985, s. 14). Slik disse skrives frem handler de først og fremst om hvorvidt en statskirkeordning kan gi kirken en tjenlig styreform, eller om en med Støylenkommisjonen mener at «kirken skal ha muligheter til å fungere etter sin egenart som trossamfunn». Utredningen tar imidlertid ikke, til forskjell fra *E&R*, veien om urkirken, og den forstår kirken primært soteriologisk og ikke som de troendes virksomhet. Den legger også langt større vekt på folkekirken, og i det hele tatt kirkens relasjon til hele det norske folk, enn det *E&R* gjør.

Når det gjelder det vi har identifisert som et aktivistisk trekk, er det ikke vanskelig å forstå vektleggingen av de troendes indre overbevisning og aktive engasjement, gitt 70-tallets folkebevegelser og politiske vekkelser som fortsatt gjorde seg gjeldende. Det er også lett å gjenkjenne de bibelske motivene som ligger under. Samtidig kommer det frem at den aktivistiske tendensen ikke var en selvsagt, nærmest taus, forutsetning for all kirketenkning. *E&R* refererer den nye kirkeforfatningen i «Nord-Elbien», som en medgir hadde «et visst dynamisk, 'aktivistisk' preg» (s. 39). Motstanderne mot denne argumenterte med at «kirken ikke først og fremst er en aktiv, menneskelig organisasjon, som har et bestemt oppdrag, men er en åndelig størrelse som skapes av Guds ord» (s. 42).

Igen: Det er forståelig at en ønsket at Den norske kirke skal få farge av den folkelige deltakelsen som preget lavkirkelig foreningskristendom. Spørsmålet er likevel om det berettigede i den «passiviteten» som ligger i kristen soteriologi blir borte. Ett eksempel er når *E&R* refererer Matt 20,28, der Jesus sier at han har kommet for å gi sitt liv som løsepenge for mange (s. 9). Verset må kunne kalles et soteriologisk «kjerneord» i evangeliene, og fremstiller implisitt menneskets bidrag til frelsen som passivt mottakende. Når *E&R* kommenterer det, vektlegges imidlertid ordet «de mange», og da ikke som mottakere av frelse, men som «de mange» som er aktive deltakere i kirkelig virksomhet.

En slik spenning mellom «aktivt» og «passivt» kan minne om nyere diskusjoner i Sverige, mellom de som, på den ene side, mener at en svekket folkekirke fremstår som en hode-religion uten kropp, og må danne sterke mot-kulturelle fellesskap (Eckerdal, 2008), og de som, på den annen side, vil fornye en ekklesiologi inspirert av Wingren. I den sistnevnte fremheves, for det første, det passive som dypt inkluderende når det gjelder hvem som er fullverdige medlemmer i kirken (Aldén & Lundberg, 2014). For det andre understrekes at den troendes aktive deltakelse først og fremst skjer idet en lever som et sant menneske og gjør hverdagens små og store kjærlighetsgjerninger.

Embetet og rådet

I analysen viste vi til parallelle embetssyn som synes å leve side om side i *E&R*. Det mest klassiske synet hevder at embetet er prestetjenesten. Den gis en plassering i kirkeordningen som forvalter av Ord og sakrament, med fast representasjon og et tydelig

bidrag i rådene. Presten må ha «alter- og prekestol-rett» og stå fritt i forvaltningen av denne, og prestens møter med enkeltmennesker i kirkelige handlinger og sjelesorg kan ikke la seg styre av råd eller andre instanser (s.82). På den annen side har vi identifisert en logikk der både rådene og kirkens oppdrag sammenfaller med prestatjenestens. Disse kan også betegnes som embeter, ut fra tanken om at alle troende er gitt en nådegave. Når grenseoppgangen mellom embete og råd på denne måten viskes ut, reiser det spørsmål om hvor meningsbærende det er å tale om et «samvirke» mellom dem. Det blir også et åpent spørsmål om embetet avvikes i den formen det har hatt i luthersk teologi.

I Sørhaugs perspektiv kan den klassiske forståelsen av embetet forstås i lys av «linjen». I linjen representerer presten evangeliet, kirkens gitte kilde til kunnskap og autoritet. Evangeliet er et klassisk eksempel på «teologisk» kunnskap i Sørhaugs forstand, og denne kunnskapen begrunner kirkens vesen og oppdrag. Prestens oppgave i «linjen» er å forkynne, lære, beskytte og implementere denne kunnskapen i menigheten (s.68–69). Gjennom utdanning, ordinasjon og posisjon, har presten plikt til å forkynne evangeliet og forvalte sakramentene (s.138). På et nivå ligger denne logikken til grunn for samvirkemodellen. Spørsmålet er likevel om den andre logikken har hatt vel så stort gjennomslag i nyere teologi om ordinert tjeneste.

De fleste beskrivelser av prestatjenesten som en egen linje i kirken fokuserer på problemene med denne. Kirken karakteriseres av *E&R* som en «fåtallsstyrt menighetsvirksomhet», en situasjon som kontrasteres mot nytestamentlige idealer om en flertallsstyrt kirke (s.11). Linjen har gjort aktiv delaktighet fra menighetens side vanskelig, hevdes det (s.70). Den norske kirke har først og fremst vært en «stats- og embetsstyrt kirke», og akkurat som Romerkirkens «prestestyre» (s.23) beskrives denne typen linjeledelse som et hinder for «å realisere visse sider av det bibelske vitnesbyrd om menneskers tjeneste og om menigheten» (s.77). Påstandene minner om Tian Sørhaugs beskrivelser av linjens utfordringer der den blir for enerådende: Medbestemmelse nedenfra blir vanskelig og det legges lokk over interesselangfoldet. Prestelinjen vanskeliggjør kirkens kollektive virksomhet.

Nådegaveteologien representerer en annen embetsforståelse og et annet kunnskapsregime enn Sørhaugs «linje». Den kan ses i sammenheng med en bestemt forståelse av det allmenne prestedømmet. I denne utgaven er «det allmenne prestedømmet» ikke det vi kan kalle et «ontologisk» begrep, hvor alle døpte er delaktige i Kristi offerprestembete, og har tilgang til Gud som prester på lik linje som *hiereis* eller *sacerdotes* (hhv. gresk og latinsk betegnelse på offerprestene i GT). I nådegaveteologiens forståelsesramme blir derimot det allmenne prestedømmet et funksjonelt begrep, hvor alle skal fungere som prester overfor hverandre i betydningen *presbyteroi* (gr. eldste) eller *ministri* (lat. *tjenere, embetsmenn*). Alle de fire betegnelseene oversettes med «prester» eller «embeter» på norsk, og dermed viskes betydningsforskjellene mellom dem ut. Vi har sett at i *E&R* kan embetet betegne både prestatjenesten, rådene og alle troende. Selv om man fastholder at embetet er en særskilt tjeneste, kvalifiseres det som hele fellesskapets tjeneste.

Vurdert ut fra Sørhaugs optikk, kan den nådegavebaserte embetsforståelsen som inkluderer alle troende sammenlignes med «nettverket». Nettverket arbeider på kryss og tvers av linjer og kollegier, og gir anledning til tettere fellesskap og personlige relasjoner. Samtidig er nettverket sårbart for horisontale konflikter. Nettverkets kunnskapsform er dessuten «myter», kunnskapen baserer seg på interne rykter og har ingen eksternt forankring i sant (kollegiet) eller rett (linjen). For et trossamfunn kan en slik dynamikk bli alvorlig: kirken lever og defineres av en form for kunnskapsinnhold som den ikke bare selv produserer, men som er den gitt utenfra. Hvis ikke trosinnholdet vedlikeholdes av en linje eller kollegium, blir kunnskapen flyktig og formbar, prisgitt tilfeldige sosiale konstellasjoner. Når *EØR* omdefinerer embetet fra ordinert linje og teologisk kollegium, til et hovedsakelig nettverksbasert kunnskapsregime, settes også kirkens kunnskapsbaserte basis på spill. Nettverkets dilemma, slik Sørhaug formulerer det, melder seg også i *EØR*. Det skjer ikke minst gjennom Torleiv Austads betenkning om rådenes autoritative funksjon i tros- og lærespørsmål (s. 79):

Problemet ligger først og fremst i forskjellen mellom den nominelle menighet og den bekjennende menighet. Hvis rådsorganene ikke har basis i den bekjennende menighet, men blir behersket av ikke-bekjennende kirkemedlemmer, problematiseres det teologiske grunnlag for at slike råd kan ta avgjørelser i tros- og lærespørsmål [...] I en sum: Vårt ja til ordningen med kirkelige råd er betinget.

Nettverkets problem i denne sammenheng, er at kunnskapen som konstituerer kirken som kirke kan bli undergravd av egeninteresser og spillet mellom ulike fraksjoner og allianser. Austads etterlysning av medlemmers «tro» er en måte å sikre trosinnholdets autoritet på, dersom «linjen» blir svekket, som tradisjonelt har hatt i oppgave å beskytte og formidle kirkens grunnleggende budskap. Hvis det ikke er prestedtjenesten, og det ikke er rådsmedlemmers trosforpliktelse, hvilket «kunnskapsregime» sikrer kirken kunnskapen om seg selv?

Embete og råd, styring og ledelse

I dette avsnittet diskuterer vi utredningens tilretteleggelse av styring og ledelse i noe tettere dialog med Sluttrapporten (Kirkerådet, 2021) enn det vi har gjort i diskusjonen så langt. Vi nøyer oss med to poeng: Det ene knyttet til hvordan samvirkemodellen relateres til «linjen», her forstått som utviklingen av et tydelig organisasjonskart for arbeidsgiveransvaret. Det andre handler om prestens bidrag til lokal kirkelig ledelse.

Til det første: Analysen har vist at selv om *EØR* preges av uklarhet i tilretteleggelsen av embete og råd mer generelt, er bruken av modellen relatert til styring og ledelse klarere: Rådet som helhet har styringsansvaret for kirken, samtidig som embetet har en viktig funksjon *både* i kraft av sin autonomi, *og* som en engasjert og dialogisk bidragsyter qua prest og teolog i styringen av kirken lokalt.

Når en leser Sluttrapporten fremstår imidlertid samvirkemodellen som det vi ovenfor har kalt en «blackbox», og denne har en tydelig har bestemt seg for ikke å åpne. En refererer stadig til Kirkerådets mandat, og legger dette til grunn, men det

gjøres ikke noe forsøk på å «pakke det ut» og gi det en meningsfull fortolkning. I avsnittet om Den norske kirkes identitet og oppdrag nevnes tjenesten med Ord og sakrament i forbifarten, mens det som fremheves er at «kirkens oppdrag [er] gitt alle døpte medlemmer, med basis i det allmenne prestedømme» (Kirkerådet, 2021, s. 19f).

Når en kommer til avsnittet «Embete og råd – samvirkeprinsippet» (Kirkerådet, 2021, s. 74f), viser en igjen til mandatet, og konstaterer at hovedutvalget har «lagt til grunn at det såkalte «embete-og-råd»-prinsippet ligger fast». Det er vanskelig å ikke lese «det såkalte» som en distansering fra det som har vært en viktig modell i snart 35 år. Det er også verdt å merke seg at det her ikke først og fremst er mandatet en legger til grunn, men den oppfatning at modellen «ligger fast». Basert på Hougnæs' gjennomgang av modellen i retning et ideologisk sammenbrudd (2005), er det nærliggende å lese inn i sluttrapportens formulering en reservasjon mot det som ellers blir behandlet som en premiss for hele utredningsarbeidet.

Spenningen kommer tydeligere til syne når sluttrapporten diskuterer «utfordringer ved dagens organisering» (2021, s. 33f). Her beskrives organisatoriske trekk som gjør det «vanskeligere for Den norske kirke å utføre sitt oppdrag på en god måte». Et hovedproblem er at strukturen ikke er «tradisjonelt hierarkisk, men gjenspeiler ulike hensyn, som at det skal være et visst forhold mellom embete og råd. Strukturen gir en mer kompleks fordeling av roller, ansvar og myndighet mellom ulike nivåer og aktører enn i de fleste andre organisasjoner i Norge» (2021, s. 33).

Gitt den massive kritikken som de siste årene har vært reist mot Den norske kirkes komplekse organisasjonsstruktur, er ikke beskrivelsen overraskende. Om en ser det fra ståstedet til utredningene på 80-tallet (*Den norske kirke og læren* og *E&R*), er det likevel påfallende hvor liten sans en har for at kirken *ikke* er tradisjonelt hierarkisk; at den gjenspeiler ulike hensyn, at den har en kompleks fordeling av ansvar og myndighet. Burde en ikke heller spørre hvordan en kan videreføre noe av det verdifulle i en såpass mangfoldig og åpen institusjon? Det mest iøynefallende er imidlertid at den modellen som lenge var sett på som nettopp *uttrykket for* kirkens oppdrag, nå blir sett på som et hinder i forhold til å nå mål som fremstår som eksterne i forhold til institusjonen selv.

I lys av Sørhaug så vi at *E&R*s nådegavebaserte modell for embetstenkning, rådstenkning og kirketenkning, medvirket til at de teologiske premissene for «samvirke-modellen» var mindre tydelige. Prestenes «linje» stod ikke sentralt i kirketenkningen, den ble primært fremstilt som et problem. Kollegiet, ikke forstått som presten, men som menighetsrådet, var mer sentrale. Samtidig var «nettverket» forutsetningen for det hele, fellesskapet av aktive troende med sine ulike nådegaver. Ut fra dagens situasjon kan man spørre seg om ikke en annen type linje er i ferd med å vokse frem i kirken, nemlig den foreslåtte arbeidsgiverlinjen fra prostifellesrådet til den enkelte arbeidstaker.

For det andre plasserer altså *E&R* rådet som det sentrale styringsorganet i Den norske kirke. Embetet er med og konstituerer rådet, samtidig som embetsbæreren spiller en viktig rolle i rådet. I forhold til de ledelsespraksisene som var i ferd med å vokse frem på 1980-tallet, plasserer *E&R* presten som administrativ og operativ leder, men da som en pragmatisk løsning, ikke i kraft av embetet. Den *strategiske* ledelsen, derimot, ses som del av styringen som ligger til rådet, og som gir seg utslag i «målrettingsdebatt, planlegging og motivasjon» (s. 91).

Det er bred enighet om at et overordnet styringsorgan skal ha et strategisk ansvar. Samtidig vil nyere strategiforskere peke på at strategier sjelden beveger seg i en enkel enveisretning fra sentrum til periferi, eller fra topp til gulv, i en organisasjon. Strategier *formes* mer enn de *formuleres*, argumenterte Mintzberg, og slike strategiske praksiser skjer ikke først og fremst i langtidsplanene og i de store ordene, men sammenvevd med daglige rutiner, budsjettarbeid, oppussing og innkjøp, og i de mange møtene mellom mennesker (Jarzabkowski, 2010; Mintzberg, 1989).

På denne bakgrunn er det naturlig å spørre om det ikke er nettopp i den strategiske ledelse at embetet kunne bidra: Plassert både i og overfor, i koblingen mellom rådsmøtene og det daglige arbeidet, og i rommet mellom folkevalgte, ansatte, frivillige og alminnelige kirkemedlemmer. Et slikt bidrag til en fortolkende, «språksskapende ledelse» vil også være et genuint teologisk arbeid, som uttrykk for den «læreomsorg» som ble fremhevet i *Den norske kirke og læren*.

Oppsummering og utblikk

Avslutningsvis fremhever vi følgende tre poenger:

Vi har påvist at de ekklesiologiske premissene i *E&R* er preget av overbeviste troendes aktive innsats for å spre Guds rike, og at ekklesiologien er begrunnet mer i urkirken enn i en kontekstuell folkekirkelig ekklesiologi. Vi har antydnet en prinsipiell kritikk av ensidighetene ved en slik modell. I tillegg vil vi antyde mer pragmatisk at kirkesynet er et barn av sin tid, og at det i dag er mer krevende å få oppslutning om denne måten å «leve ut troen» på. Spørsmålet blir hvilke konsekvenser dette får for forholdet mellom et råd der de færreste medlemmer vil kjenne seg igjen i beskrivelsen i *E&R*, og en vigslet medarbeider som er personlig forpliktet gjennom sitt kall, og har gjort et grundig faglig arbeid med kirkens tradisjoner.

For det andre har vi identifisert et mangfoldig embetsbegrep som unndrar seg klare definisjoner og vanskelig lar seg avgrense i forhold til «råd» og «kirke». Begrepet kan fungere politisk, men innholdsmessig truer det med å bryte sammen under egen flertydighet. Flertydigheten innebærer også en iboende uklarhet om basisen for «samvirket» mellom embete og råd. Når «Prosjekt kirkelig organisering» legger «samvirkemodellen» mellom embete og råd til grunn, kan man spørre seg om det ikke er en fare for at den begrepsmessige flertydigheten i *E&R* transporteres fra språket og inn i de kirkelige strukturene som skal definere framtidens ulike kirkelige roller, grenseoppganger, ansvarsområder og kontaktflater. En eventuell organisatorisk uklarhet eller svikt i organisasjonens premissgrunnlag, vil kunne slå uheldig ut bl.a. på arbeidsmiljøet.

For det tredje har vi påpekt at Sluttrapporten synes å ha en viss berøringsangst i møte med samvirkemodellen, fordi sistnevnte kommer på kant med forsøkene på å strømlinjeforme og tette koblingene i «linjen». Og vi spør avslutningsvis om det ikke er et potensial for at prestene kan bidra med en etterlengtet strategisk ledelse, ikke minst innenfor den lokale «arbeidsplassledelsen» som i skrivende stund ennå ikke er utredet.

Referanser

- Aldén, M., & Lundberg, J. G. (2014). Skapelsen som evangeliets forståelsehorisont: En ekklesiologisk erinran. *Svensk Teologisk Kvartalskrift*, 90, 123-132.
- Dulles, A. (2002). *Models of the Church* (2 ed.). New York: Image Books / Doubleday.
- Eckerdal, J. (2008). Folkkyrkans kropp - Einar Billings folkkyrkoteologi ur postsekulært perspektiv. *Svensk Teologisk Kvartalskrift*, 84, 168-179.
- Fagermoen, T. (2016). Et valg mellom visjoner? En analyse av ulike kirkesyn i kirkevalgkampen 2015. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 33(1), 4-16.
- Hougsnæs, M. H. (2005). *Embete og råd: Den norske styringsmodellens status etter Kirkemøtet 2004*. Paper presented at the KAs jubileumsseminar, Oslo.
- Jarzabkowski, P. (2010). An Activity-Theory Approach to Strategy as Practice. I D. Golsorkhi, L. Rouleau, D. Seidl, & E. Vaara (Eds.), *Cambridge Handbook of Strategy as Practice* (ss. 127-140). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kirkerådet. (1987). *Kirkens embete & råd: Hvem skal bestemme hva - og hvorfor? Utredning fra en arbeidsgruppe oppnevnt av Kirkerådet*. Oslo: Den norske kirke.
- Kirkerådet. (2021). *Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering: Prosjekt kirkelig organisering 2019-2021 - Hovedutvalgets sluttrapport*. Oslo: Den norske kirke.
- Mintzberg, H. (1989). Crafting Strategy. I H. Mintzberg (Ed.), *Mintzberg on Management: Inside our Strange World of Organizations* (ss. 25-42). New York; London: Free Press; Collier Macmillan.
- NOU 21. (1985). *Den norske kirke og læren: Fremgangsmåten ved behandling av teologiske lærespørsmål i Den norske kirke*. Oslo: Universitetsforlaget
- Reite, I. (2014). *Between Settling and Unsettling in a Changing Knowledge Society: The Professional Learning Trajectories of Pastors*. (PhD). MF Norwegian School of Theology, Oslo.
- Sirris, S. (2018). Generalistledelse fremfor fagledelse i Den norske kirke? Forventninger til prosters kompetanse i ledelsen av prestedtjenesten. *Teologisk tidsskrift*, 7(1), 25-45.
- Sørhaug, T. (2004). *Managementlitet og autoritetens forvandling: Ledelse i en kunnskapsøkonomi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Timmann-Mjaaland, A. (2019). Kall og autoritet: En studie av soknepresters autoritet i endringsprosesser. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 35(1), 62-73.

Bokanmeldelser

Inger Furseth og Pål Repstad

Moderne sosiologer om samfunn og religion

Universitetsforlaget. Oslo, 2021

Anmeldt av Ulla Schmidt
teous@cas.au.dk



Som tittelen sier, gir denne boken en innføring i sentrale tenkere i nyere sosiologi, med særlig henblikk på å utfolde og diskutere hvordan de bidrar til å forstå religion og religiøse fenomener i en samfunnsmessig sammenheng. Det er altså ikke en innføring i religionssosiologi eller religionssosiologer, men derimot i sosiologer som har utviklet og levert mer omfattende teorier om den sosiale virkeligheten og individ og samfunn, teorier som de i varierende grad også har utfoldet med tanke på religion og religiøsitet, og som kan gi hjelp også til å forstå religion.

Sosiologene vi får presentert er både gamle kjenninger som også har vært anvendt en del i praktisk- og empirisk-teologiske studier allerede, som Pierre Bourdieu, Jürgen Habermas, Peter Berger & Thomas Luckmann, og Michel Foucault, andre som nok er kjente navn, men hittil har vært mindre anvendt i nordisk praktisk teologi, som Erving Goffman, Zygmunt Bauman, Anthony Giddens og Richard Sennett, og det som for mange teologer kanskje vil være relativt nye navn, som Arlie Hochschild og Patricia Hill Collins. Slike utvalg kan selvsagt alltid diskuteres, noe forfatterne også selv kommenterer. Sett fra et ståsted i teologi – som selvsagt ikke er helt rettferdig, gitt at boken primært

henvender seg til sosiologer – kunne en eksempelvis også ønsket seg en slik klar presentasjon av Niklas Luhmann, som har spilt en stor rolle i (praktisk) teologi, eller et kritisk blikk på teologenes (i hvert fall i Danmark, der denne anmeldelsen skrives) nye sosiolog-darling, Hartmut Rosa. Men viktigere er det selvsagt at det utvalget som er gjort, gir god mening, også for den som leser med en praktisk-teologisk interesse. Ikke bare som hver for seg sentrale og fremstående navn og teoretikere, men fordi de samlet sett representerer en relevant bredde i forståelse av den sosiale virkeligheten, og dermed også et godt utgangspunkt for å fremstille ulike tilganger til forståelse av religion. Som forfatterne oversiktlig viser, plasserer utvalget av sosiologer seg på ulike steder langs den velkjente aksene mellom interaksjonisme og strukturalisme, mellom det å forstå det sosiale primært som et resultat av relasjoner og interaksjon mennesker imellom, og som resultat av overordnede strukturer som former og «virker gjennom» individene, inkludert forsøk på å forene eller balansere mellom disse to ytterpunktene. Likedan plasseres flere posisjoner også i forhold til en kulturell vending, der materielle og strukturelle dimensjoner ved det sosiale ses som menings- og identitetsskapende. Slike tilganger «passer» selvsagt godt sammen

med praktisk-teologiske tilganger til religion og religiøsitet. Men også forfatterens påpekning av risikoen for at slike posisjoner overdriver «meningssøken» som kjerne i religiøse praksiser, og underdriver hvordan det meningssøkende og -skapende i slike praksiser også kan være sammenvevd med maktstrukturer og kamp om interesser og posisjoner, er nyttige påminnelser for praktisk-teologisk arbeid med religiøse praksiser.

Selv om boken anfører sosiologer og sosiologistudenter som hovedmålgruppe, bør den altså definitivt også være på leselisten hos forskere, lærere og studenter i praktisk teologi og andre som arbeider empirisk-teologisk, av flere grunner. For det første fordi den er informativ når det gjelder sentrale i linjer i teoridannelse for forståelse av sosial virkelighet, noe selvsagt også de

som arbeider med empirisk og praktisk teologi trenger viten om. Leseren får ikke bare kunnskap om det konkrete utvalget av sosiologer som presenteres, men også oversikt over det overordnede mønsteret av teoretiske hovedposisjoner de hører hjemme i, og hvordan de kan plasseres i forhold til sosiologiens «founding fathers», især Weber, Durkheim og Parsons. For det andre, i kraft av at utvalget sosiologer spenner over et bredt spekter av teoretiske tilganger til sosial virkelighet og forholdet mellom individ og samfunn, og dermed også til religion og religiøse fenomener som en del av den sosiale virkeligheten, gir boken nyttig inspirasjon til å la seg utfordre av alternative måter å se på religion og religiøse fenomener. Det kan også praktisk teologi vinne på.

<https://doi.org/10.48626/tpt.v38i2.5455>

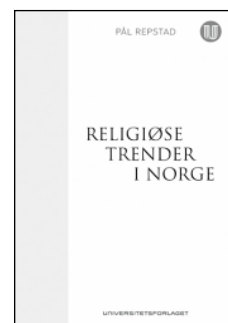
Pål Repstad

Religiøse trender i Norge

Universitetsforlaget. Oslo, 20201

Anmeldt av Tone Stangeland Kaufman

Tone.S.Kaufman@mf.no



I denne boka identifiserer og diskuterer Pål Repstad religiøse endringsprosesser i Norge, noe forfatteren, som nestor i religionssosiologi, har forsket på i nærmere femti år. Samtidig har Repstad en god penn og en evne til å gi oss de store linjene på en oversiktlig og lett tilgjengelig måte. Boka egner seg derfor som pensumlitteratur på

innføringsemner samt for den allment interesserte leser.

I ni korte kapitler viser Repstad at religionen har blitt romsligere, mer mangfoldig, mer likestilt, mer individualisert, mer liberal og mer estetisert. Han drøfter også hvorvidt den har blitt mer politisert og mer polarisert.

Forfatteren argumenterer for at noen slike trender kan opptre sammen og forsterke hverandre, mens andre derimot drar i ulike retninger. I følge Repstad er estetisering, individualisering og liberalisering eksempler på førstnevnte. Derimot er han usikker på om estetisering fører til sekularisering ettersom denne trenden også kan fordype religion og føre til sakralisering.

Resonnementene i boka bygger både på tidligere forskningsprosjekt som forfatteren

har medvirket i, slik som «Mykere kristendom» og estetisering av religion (RESEP) og på andres forskningsbidrag. For kjennere av feltet er det kanskje ikke så mye nytt, men for studenter og andre som ikke er så vel bevandret i dette landskapet, er det en riktig god introduksjon. Og lesere som har behov for å gå mer i dybden enn det boka tillater, vil ha nytte av den fyldige litteraturlista. Herved er både boka og litteraturlista anbefalt!

<https://doi.org/10.48626/tpt.v38i2.5456>

Knut Willy Sæther og Anders Aschim (Red.) **Rom og sted. Religionsfaglige og interdisiplinære bidrag**

Cappelen Damm akademisk. Oslo, 2020

Anmeldt av Margunn Sandal
ms953@kirken.no



Antologien Rom og Sted er resultatet av en konferanse ved Høgskulen i Volda i desember 2019. Boka inneholder i alt femten artikler. Bidragsyterne har tilknytning til ulike fagområder som filosofi og teologi, religionsvitenskap, sosialantropologi og pedagogikk.

Utgangspunktet for både bok og konferanse er den romlige vendingen («spatial turn») innenfor flere humanistiske og samfunnsvitenskapelige områder. Prosjektet bygger på en forventning om at rom- og stedsforskning skal gi nye perspektiver på de ulike fagområdene.

Rom og sted er komplekse fenomener. Den som ikke er kjent med tematikken vil ha glede av å lese det innledende kapitlet «Komplekse rom og mangeartede

steder: Religionsfaglige og interdisiplinære kontekster» (Sæther og Aschim). Her gis en introduksjon til noen sentrale tema og de ulike dimensjonene som er i spill på dette feltet.

Noen har kanskje hatt med seg en forestilling om rom som en tom eller nøytral boks man kan gå ut og inn av. Her introduseres vi for en mye mer dynamisk romforståelse. En sentral inspirator for de fleste som det refereres til er naturlig nok filosofen Henri Lefebvre. Hans bok *Productions of Space* fra 1974 kom ut på engelsk i 1991. Som det går frem av tittelen, skjer det en konstruktivistisk dreining i rom- og stedsforståelsen.

Rommets ulike dimensjoner løftes frem. For rom er både fysiske, mentale

og sosiale på samme tid, og de blir til i dynamikken mellom det fysiske, materielle eller geografiske rommet, de forestillingene vi har om rommet eller symbolene som er med på å forme det, og bruken av rommet der det fysiske og tenkte rommet spiller sammen.

Forståelsen av stedet er også blitt mer flytende og flyktig. Stedet er noe som oppstår når mennesker, ting, ideer og fysiske omgivelser blir kastet sammen, og slik er stedet noe relasjonelt som stadig er i endring.

Jeg tenker også at Lillebøs artikkel «Fra det religiøse og sekulære til det hellige og profane: 'Det religiøse', 'det sekulære' og 'det hellige' som romlige kategorier sett i lys av begrephistorie og filosofisk arkeologi» er interessant, til tross for den umulige tittelen. Dette fordi han med sin filosofiske arkeologi undersøker forholdet mellom den religiøse og verdslige sfæren og det hellige og det profane.

I praktisk-teologisk sammenheng kan det dessuten være verd å lese Afdals artikkel «Hva skjer med religion i Schatzkis 'tidrom' – aktivitet?» Her skriver han om hvordan vi kan forstå «sosialt tidsrom» hos Theodore Schatzki og den betydning det har for synet på religion: Nemlig at religionens ulike kategorier, som ritualer, tekster, institusjoner og forestillinger ikke har noen fastlagt mening før de sosiale praksisene. De får sin mening i bruk. Avslutningsvis illustreres dette gjennom den religiøse praksisen begravelse.

Når det gjelder de øvrige artiklene tror jeg man kan plukke mer fritt, alt etter hvilket område man interesserer seg for. Her er det artikler som analyserer romlige og stedlige aspekter ved alt fra katolske Corpus Christi-prosesjoner, til pentekostale migrantmenigheter i Norge, Grip kirkes

veggmalerier, kirkeasyl og kirkebygg som hellig rom og tilfluktssted, naturen som sted, og naturen som rom for filosofiske samtaler, barnehagen som mulighetsrom, 'lokalitet' som en kvalitet ved sosiale relasjoner i transnasjonale kontekster, de romlige metaforene som er knyttet til tenkningens egenart ifølge Hanna Arendt, og man kan lese om hvordan det fysiske, geografiske stedet Gilead blir til en retorisk topos.

Antologien avspeiler både forståelser av rom og sted som betoner det fysisk-geografiske og mer konstruktivistiske dimensjoner. Jeg opplever nok at det siste har fått størst vekt, og jeg savner en større interesse for de fysiske og materielle sidene ved både rom og sted. Når rom og steder beveger seg mot det mer abstrakte planet kan man få en følelse av at det bare er begrepsapparatet som er byttet ut, og da gir ikke den romlige vendingen nye perspektiver. I flere av artiklene kunne det vært fruktbart med bedre beskrivelser av den fysiske, materielle dimensjonen, og en refleksjon rundt den rollen det estetiske spiller. Det vil si hvordan de konkrete og materielle omgivelsene kan erfares sanselig gjennom å være legemlig til stede et bestemt sted.

En av de artiklene som etter min mening virkelig tar i bruk de ulike dimensjonene ved rommet og stedet til ny refleksjon er den som har fått tittelen «'Det er så koselig her at jeg tar av meg skoene': Om betydningen av sted i en flerkulturell barne- og ungdomsfestival» (Sæther, Dewilde, Kjørven og Skrefsrud). Den viser hvordan ungdommene tillegger stedet etiske kvaliteter. Samtidig konkluderer den med at det kunne være til inspirasjon for flere om man undersøkte nærmere de estetiske egenskapene ved omgivelsene.

Knut Lundby

Religion i medienes grep. Medialisering i Norge

Universitetsforlaget Oslo, 2021

Anmeldt av Carl Petter Opsahl

Carl.Petter.Opsahl@mf.no



Medialisering har i løpet av det siste tiåret vokst frem som et sentralt tema i religionsforskning. Hvordan blir religion og menneskers oppfatning av den formet av ulike medier? Knut Lundby, nå professor emeritus i medievitenskap har vært en sentral bidragsyter i feltet, også internasjonalt. Med *Religion i medienes grep* ønsker han å vise medialiseringprosesser i en norsk kontekst fra 1970-tallet frem til i dag. Bokas innledningskapittel gjør rede for religion og medialisering, blant annet med Ole Hallesby og helvetesdebatten som et tidlig eksempel på hvordan medier preger religionsformidling. Gjennom de neste kapitlene beskrives ulike epoker i medieutviklingen og konsekvenser for religionens medialisering. Hvert av disse kapitlene innledes med et tidsbilde som gir et inntrykk både av mediesituasjon og hva som ellers preget samfunnet. Til hvert kapittel henter Lundby frem ulike case for å belyse religionens plass og medialisering i mediebildet for den aktuelle perioden. Det er særlig debatter og hendelser i Den norske kirke og kristne organisasjoner som vies plass, mens dekning av islam går som et slags sidetema gjennom boka. I siste kapittel drøftes medialiseringstrender gjennom det halve århundre boka spenner over.

Knut Lundby skriver lett og engasjerende, med pedagogisk evne til å trekke store

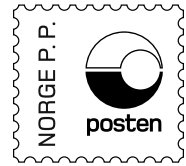
linjer i et innfløkt landskap. Det er fristende å karakterisere boka som en *pageturner*, for å bruke et populærkulturelt begrep. Jeg har selv levd gjennom de 50 årene boka beskriver og husker godt tiden med kringkastingsmonopol, en radiokanal og en fjernsynskanal og aviser som i stor grad representerte et av de politiske partiene. På 1970-tallet tilhørte 94 % av befolkningen statskirken. Til forskjell fra NRKs relativt trauste radioandakter og overførte gudstjenester bød tv-evangelisering på en religionsformidling tydeligere preget av fjernsynsformatet. Billy Grahams aksjon Euro TV' 70 ble overført til store tv skjermer blant annet i Njårdhallen, Bergenshallen og Molde kirke. Nyhetsdekning av religion var preget av saker som demonutdrivelse, den kontroversielle ansettelsen av Helge Hognestad i Høvik kirke og debatten og protestene rundt Monty Pythons film *Life of Brian*. Det neste tiåret, fra 1981-91 var preget av jappetid, økt forbruk, Berlinmurens fall og oppløsning av NRKs kringkastingsmonopol, med nærradio-stasjoner, og internasjonale aktører som Sky Channel og MTV. Dette medførte også en oppblomstring av kristne radio- og tv kanaler, samtidig som NRK i sine religiøse produksjoner tydeliggjorde spenningsfeltet mellom tradisjon og nyskapning. Her skriver Lundby med inngående kjenn-

skap til NRKs videreutvikling av radio-andaktsformatet. Etter hvert kommer flere norske TV kanaler, som TV 3 (1987), TV Norge (1988) og TV 2 (1992), og med dem TV-reklamer.

Med utviklingen av world wide web, populært kalt «nettet», oppstår helt nye mediedynamikker. Tilgang til informasjon og muligheter for kommunikasjon ble gjort tilgjengelig i en helt annen grad enn tidligere, i det enhver med datamaskin, nettoppkobling og serverkapasitet kunne produsere sine egne hjemmesider og søke i et stadig større tilfang av digitale kilder. Strømming, sosiale medier og mobile enheter gir helt nye medievaner, samt nye muligheter og utfordringer for religiøse institusjoner. Her følger Lundby utviklingen tett frem til og med koronakrisen, kjennetegnet ved en stor oppfinnsomhet i bruk av digitale medier. Bokas sideblikk på islam viser en utvikling fra nærmest ingen medieomtale frem til 1970-tallet, via sporadiske nyhetsoppslag om fremmedarbeidere og «muhammedanere», til polariserende fremstillinger av islam og terrorisme til mer nyanserte fremstillinger av islam i populærkultur og tv-serier som *Skam*.

I avslutningskapittelet fremhever Lundby noen hovedtrekk i medialiseringssprosessene som har preget perioden. Dette gjør han dels i form av overskrifter som «medieproduksjonen er endret fra meningskontroll til digital medvirkning,» og «medieinnholdet er endret fra tradisjonstung respekt til skjerpet religionskritikk, dels gjennom drøftinger av begreper som format, formatering, dagsorden og tolkningsrammer.

Boka dekker mye. Lundby evner å tegne store linjer, samtidig som han gjør interessante dypdykk i hendelser, debatter og tendenser i samtidig medieforskning. Enkelte temaer savner jeg, for eksempel reklamens funksjon i medialisering av religion. Et annet tema er sosiale mediers fokusering på bilder og hvordan for eksempel memes gir nye muligheter for religionsformidling. Jeg savner også en drøfting av hvordan algoritmer utfordrer religion i sosiale medier. Når det er sagt, er dette en bok som både appellerer til generelt kultur- og medieinteresserte mennesker og samtidig egner seg som pensum i en rekke fag i tilknytning til religion og medier.



Returadresse:
Luthersk Kirketidende
MF vitenskapelig høyskole
Postboks 5144 Majorstuen
0302 Oslo

