

# Sammendrag

Tittelen på denne oppgaven er «Fra fri til bundet?» -Presters opplevelser ved innføring av fast arbeidstid. Målet med oppgaven har vært å finne ut om innføringen av fast arbeidstid for menighetsprester i 2016 kan ha hatt konsekvenser for prestedtjenesten. Jeg har lagt til grunn et utforskende forskningsdesign hvor det har vært et mål å kartlegge opplevelsene prestene sitter med knyttet til denne endringen. Samtidig med dette har jeg ikke låst arbeidet fullstendig kun til å gjelde innføring av arbeidstidsavtalen i 2016. Endringer som prestedtjenesten har gjennomgått er sammenvevd, noe som også kommer fram. Resultatene i dette arbeidet viser at prestene sitter med ulike erfaringer ved overgang til ny arbeidstidsavtale. Ser man snevert på kun arbeidstidsavtale viser funnene i denne undersøkelsen at endringene hos de fleste av informantene ikke oppleves som det de selv vurderer som «store». Sett i litt større kontekst av endringer er det funn i undersøkelsen som skiller seg ut og som medfører at jeg har valgt å diskutere temaet opp mot profesjonsteori. Basert på funnene i undersøkelsen stiller jeg spørsmål ved om presteprofesjonen er i endring og i hvilken retning endringene går. Hovedfunnene her knytter seg til presters opplevelse av endret kontroll over arbeidsoppgaver, endret kontroll over hvordan arbeidstid disponeres og endret kontroll over hvor prestedtjenesten skal utføres. Jeg diskuterer også hvordan tilgrensende profesjoner påvirker prestedtjenesten. Videre tar jeg opp spørsmålet om prestedtjenesten som profesjon er i ferd med å bevege seg fra en profesjonsforståelse til en annen og ser dette opp mot påvirkning fra «New Public Management». Jeg diskuterer også frihet og fleksibilitet i arbeidstidsavtalene.

# Abstract

The title of this master's thesis is "From Free to Bound" -Pastors' experiences following the introduction of regular work hours. The goal of this thesis is to discern what consequences the 2016 decision to change working conditions for pastors has had for ministry in general. This thesis implements an explorative research design with the goal of mapping the experiences pastors have had following this change. Concurrently, this thesis explores the decision's effects on a greater scale. All aspects of ministry are interconnected. A change in one aspect will affect the others. The results of this study show that the experiences of pastors following this change have been widely varied. If viewed only through the narrow lens of the regular work hour agreement, participants of this study themselves will say that the changes have not been overly significant. However, when viewed from a broader context there are some findings from this study that stand out and have been examined using the sociological theory of professions.

Based on the empirical findings of this study, the question is whether the pastoral profession is changing and in what direction are these changes leading it. The primary findings address pastors' experiences coping with changes in control over their work tasks, their work hours, and their work environments, as well as how these changes have affected freedom and flexibility within the profession. This study also explores how other professions within the church have been influenced by the changes to the pastoral profession. The ultimate query of this study becomes whether the understanding of a pastor's profession itself and all that it constitutes is changing and if this evolution is at all connected to the "New Public Management" ordinance.

# Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært som en spennende reise. Det har vært lærerikt, slitsomt, morsomt og inspirerende. Det er ikke noe som kommer av seg selv og uten god hjelp og bidrag fra andre ville dette arbeidet ikke vært mulig å gjennomføre.

Først og fremst vil jeg takke informantene mine som bidro med sin erfaring fra sin prestehverdag.

Takk til min arbeidsgiver, Nidaros bispedømmeråd og prost Dagfinn Thomassen som har gitt meg mulighet til å jobbe med dette.

Takk til veilederen min, professor Emil André Røyrvik som har gitt meg gode og nyttige tilbakemeldinger underveis i arbeidet og som med godt humør og kul humor har gitt meg inspirasjon.

Takk til Alex Hammervik-Owen for hjelp med engelsk.

Takk også til familien min: Hans Vegar, Ola Mattias, Jon Anders og Hans Kristian for tålmodighet.

Fannrem, januar 2020

Åse Rugland



# Innhold

1	Innledning .....	12
1.1	Hvorfor studere erfaringer med innføring av fast arbeidstid for prester? .....	12
1.2	Erfaringer og egne antakelser .....	12
1.3	Problemstilling og avgrensning.....	13
1.4	Bakgrunn .....	13
1.4.1	Prostereformen 2004.....	13
1.4.2	Arbeidstidsavtalen 2016.....	14
1.4.3	Begrepsavklaring .....	15
1.5	Oppgavens oppbygning.....	15
2	Teoretiske perspektiver .....	17
2.1	Teorier om profesjon og endring .....	17
2.1.1	Prestetjenesten som profesjon i Norge.....	17
2.2	Profesjonssystem og jurisdiksjon.....	18
2.3	Organisasjonsprofesjonalitet og yrkesprofesjonalitet.....	19
2.3.1	Vurderinger av de to formene for profesjonalitet .....	20
2.3.2	Profesjonalitet som yrkesverdi .....	21
2.4	New Public Management som utfordring for profesjonene .....	22
2.4.1	«Accountability» .....	23
2.4.2	New Public Management i kirkelig sammenheng .....	23
2.4.3	Kirkelige reformer og offentlige reformer.....	24
2.4.4	Presterolle, arbeid og fritid .....	26
2.5	Arbeidstid, autonomi og fleksibilitet .....	27
2.5.1	Fleksibilitetskritikk.....	28
2.5.2	Gråsoner i arbeidstidsorganisering «særlig uavhengig stilling» .....	29
2.6	Tidligere forskning på området.....	29
3	Metode .....	30
3.1	Egen rolle og forforståelse .....	30
3.2	Å studere egen organisasjon.....	30
3.3	Forskningsdesign .....	32
3.4	Datainnsamling .....	33
3.4.1	Utvalgsstrategier og rekruttering av informanter.....	33
3.5	Utvikling av intervjuguide.....	34
3.6	Gjennomføring av intervjuer .....	35
3.7	Analyse av data .....	35
3.8	Studiens kvalitet .....	36

3.9	Forskningsetiske bemerkninger .....	37
4	Resultat .....	38
4.1	Opplevelse av arbeidstidsavtalene, ny og gammel .....	38
4.1.1	Arbeidstidsavtalen gir oversikt og gjør grensesetting enklere .....	39
4.1.2	Den nye arbeidstidsavtalen beskytter .....	39
4.1.3	Hva kan regnes som arbeidstid?.....	40
4.1.4	Mer effektiv jobbing og bevisst planlegging .....	40
4.1.5	Forståelse fra omgivelsene og god samvittighet for fri .....	41
4.2	Prostens ledelse, nye dataverktøy og endringer i lønn .....	41
4.2.1	Prostens bruk av styringsrett .....	41
4.2.2	Endringer i lønn .....	42
4.2.3	TID tar tid .....	43
4.2.4	Prostens bruk av fleksibel presteressurs .....	43
4.3	Samvittighet og kall.....	44
4.3.1	Samvittighet.....	44
4.3.2	Prestetjeneste som livsstil og kall .....	44
4.3.3	Frivillig arbeid i menigheten.....	45
4.4	Autonomi, profesjon og rolle.....	46
4.4.1	Frihet og selvstendighet i tjenesten .....	46
4.4.2	Prestetjenesten som relasjonell og nær.....	46
4.4.3	Presterolle i endring .....	47
5	Analyse og diskusjon .....	49
5.1	En profesjon i endring? .....	49
5.1.1	Endret kontroll over arbeidet .....	49
5.1.2	«Hva står igjen til meg?» Tilgrensende profesjoner og jurisdiksjon .....	53
5.1.3	Bevegelse i retning av en ny profesjonsforståelse? .....	55
5.2	Frihet og fleksibilitet for hvem? .....	59
5.2.1	Påvirker utviklingen prestens identitet og kall?.....	60
6	Oppsummering og avslutning .....	61
6.1	Avsluttende kommentarer .....	61
6.2	Personlige synspunkter med tanke på veien videre .....	62
6.3	Forslag til videre forskning .....	62
6.4	Mulige svakheter ved oppgaven .....	62
7	Bibliografi .....	63
	Vedlegg.....	66



# 1 Innledning

Den norske kirke er et trossamfunn med lange historiske røtter. Helt fra kirkens fremvekst i Norge har prestatjenesten vært tilstede og hatt en sentral plass. Presterollen og presteprofesjonen har i historiens løp gjennomgått store endringer, samtidig som det også er sentrale elementer ved tjenesten som står fast. Kirken og prestatjenesten står mellom det som står fast og det som er i stadig forandring. Kirkens budskap må hele tiden tolkes inn og formidles i den tiden og den kulturen som er i nåtiden. I denne oppgaven vil jeg se nærmere på en viktig endring i prestatjenesten, nemlig innføring av fast arbeidstid i 2016.

## 1.1 Hvorfor studere erfaringer med innføring av fast arbeidstid for prester?

De siste 20 årene har Den norske Kirke og prestatjenesten i kirken gjennomgått store endringer. Det har vært en periode hvor flere store reformer er gjennomført. Disse reformene har medført endringer både med tanke på arbeidsformer, teologi og organisasjon. Kirken står også overfor viktige veivalg i årene som ligger foran. Det skal vedtas ny kirkeordning og der vil spørsmål om organisering av arbeidsgiveransvar og ledelsesstruktur stå sentralt.

Innføring av fast arbeidstid for prester var en endring som ble møtt med både glede og motstand. Det var diskusjoner i forkant og det ble fremsatt mange scenarier om hva denne endringen kunne medføre av konsekvenser både av praktisk art og med tanke på rolleforståelse og utføring av arbeid hos den enkelte prest. Noen av de kritiske innvendingene mot avtalen gikk på at det å binde opp arbeidstid kunne gå ut over prestens frihet og selvstendighet i arbeidet og at profesjonen ville bli endret i negativ retning. Det har nå gått mer enn tre år siden fast arbeidstid ble innført og jeg har vært nysgjerrig på hvordan prester har opplevd denne innføringen. Opplevs det merkbare endring? Har noen av scenariene som ble lagt fram før innføringen slått til? Er det andre erfaringer som ligger prester nærmere? Dette er en tematikk som det ikke er gjort konkrete undersøkelser på tidligere og av den grunn ligger det et eksplorative design til utgangspunkt for oppgaven.

## 1.2 Erfaringer og egne antakelser

Mine egne erfaringer som prest med overgang til fast arbeidstid er på mange måter gode, men jeg satt med en antakelse om at endringene som har skjedd ved prostereformen og innføring av arbeidstid kan ha påvirket presterolle og profesjon. Jeg satt også med en antakelse om at erfaringene blant prester kunne være svært ulike. Jeg antok at mange prester, særlig ute i distriktene ikke opplevde store forskjeller etter innføring av fast arbeidstid og at mange jobbet omtrent som før. Jeg antok også at det kunne være forskjeller prostiene i mellom ut fra hvordan prostene leder prestatjenesten, bruker de kontrollverktøyene som ligger i avtalen og hvor stor grad av kontroll og frihet prestene opplever i praksis. Erfaringer med redskapene som brukes til arbeidsplaner og



timeregistrering kan også være ulike og jeg antok at dette kunne virke inn på hvordan man opplevde overgangen. Med tanke på presterollen og profesjon var jeg nysgjerrig på den enkeltes opplevelse.

### 1.3 Problemstilling og avgrensning

Målet med denne oppgaven er å undersøke og diskutere erfaringer prester sitter med etter innføring av fast arbeidstid ved Arbeidstidsavtalen i 2016.

Problemstillingen min ble i første omgang formulert slik: «Hvilke konsekvenser har innføring av fast arbeidstid for prester medført i praksis?»

Intervjuguiden ble utformet med basis i denne.

Problemstillingen hadde et eksplorerende utgangspunkt og jeg ønsket å samle et materiale av erfaringer og gjennom analyse se hva jeg kunne finne ut fra presters erfaringer. Underveis i arbeidet og særlig gjennom analysen var det noen funn som skilte seg ut og problemstillingen ble endret til:

«Hvilke opplevelser har innføring av fast arbeidstid medført for prester medført i praksis?» Jeg har i dette arbeidet hatt spesielt fokus på prestetjenesten som profesjon.

Det var denne problemstillingen jeg tok utgangspunkt i i møte med teori og drøfting av funnene.

### 1.4 Bakgrunn

Jeg vil her kort redegjøre for de to av de vedtatte endringene som de siste 20 år har hatt stor påvirkning på presters arbeidsvilkår. Selv om det er arbeidstidsavtalen av 2016 som vektlegges tyngst i denne oppgaven er det også relevant å ta med prostereformen i 2004 siden denne kan betraktes som en forløper for arbeidstidsavtalen (Sirris, 2019).

#### 1.4.1 Prostereformen 2004

Fra gammelt av har norske prester vært en selvstyrende profesjon med stor grad av uavhengig og autonom arbeidssituasjon (Sirris, 2016). Prostene var ledere, men mer i rollen av å være «først blant likemenn».

Prostereformen ble innført fra 1 juli 2004. Denne reformen var en administrativ reform i kirken og innføringen av denne med de endringene i arbeidsvilkår som fulgte danner et viktig bakteppe for innføring av fast arbeidstid. Arbeidstidsavtalen kan bli betraktet som en oppfølger av prostereformen (Sirris, 2019). Reformens målsetting var å gi bedre arbeidsvilkår for den enkelte prest. Reformen skulle bidra til å øke samarbeid mellom prester og gi en mer fleksibel utnyttelse av presteressursene i prostiet.

For å oppnå dette ble det etablert større tjenestedistrikter for prester enn det som var tilfellet tidligere og å utvikle en mer aktiv ledelse. Tidligere var prester som hovedregel ansatt i prestegjeld, enheter som i mindre kommuner ofte tilsvarte området innenfor kommunegrensene. Større kommuner hadde flere prestegjeld. Ved prostereformen ble

prostiet nytt tjenstedistrikt for prestene og prosten skulle være leder (Stifoss-Hanssen et al., 2013).

Prostiene er større enheter både i geografisk utstrekning og innbyggertall. I Nidaros bispedømme, som geografisk tilsvarer Trøndelag fylke er det pr i dag 9 prostier som alle ledes av en prost. I 2004 var antall prostier 12. Det ble vedtatt ny tjenesteordning for proster og endringer i tjenesteordning for menighetsprester (Familiedepartementet, 2016a, 2016b). I praksis innebar dette blant annet at prostene skulle bruke mer tid på ledelse av prestene og gi støtte og motivasjon og bruke mindre tid på egen prestatjeneste. Menighetsprestene som tidligere gjerne hadde hatt kommunen/prestegjeldet som tjenstedistrikt fikk nå prostiet som nytt tjenstedistrikt, men samtidig var det et mål at det skulle bli sterkere lokal tilknytning til soknene som var særskilt arbeidsområde. Prosteformen har av flere blitt kalt en «New Public Management»-reform i likhet med andre ideer og begreper som opprinnelig kom fra privat sektor og som ble importert til offentlig og tredjesektor (Schmidt, 2015).

#### 1.4.2 Arbeidstidsavtalen 2016

Fra 01.jan 2016 (Regjeringen, 2015) fikk de fleste prester normal arbeidstid målt i timer. Fram til da hadde de fleste prestene hatt det som arbeidsmiljøloven kaller «særlig/særskilt» uavhengig stilling» og dette var regulert med en fridagsavtale som ga rett til 2 dager fri pr. uke, men hvor timetall var noe prestene selv hadde regulert innenfor visse rammer. Fra 2016 fikk prestene arbeidstid på 35,5 timer i uka for dem som arbeider minst hver tredje helg, noe som gjelder de fleste menighetsprester. Det ble da innført krav om å sette opp arbeidsplaner og registrere timebruk i etterkant.

Av arbeidstiden er 20 prosent definert som ubunden tid. Det vil si at presten fritt disponerer disse timene. De andre timene skal inn i arbeidsplan og godkjennes av prost. Formålet med avtalen var å «legge tydeligere rammer for prestenes arbeidstid og fritid, samtidig som prestatjenestens egenart skal ivaretas» (Regjeringen, 2015).

Det var Presteforeningen som introduserte arbeidstidsavtalen og raskt forhandlet den fram med kirke departementet i 2015. Formålet var å sette tydeligere rammer for presters arbeidstid og fritid og samtidig beholde prestatjenestens kjennetegn (Sirris, 2016).

Det var som nevnt Presteforeningen som introduserte arbeidstidsavtalen. Dette medførte en god del debatt blant prester, en debatt som særlig fokuserte på tre sider ved prestatjenesten. Det ene var ordinasjonens konsekvenser.

Prestens ordinasjon, vigsling til prestatjeneste er en ordinasjon på livstid og er ikke tidsbegrenset til arbeidstid. Den andre siden handlet om prestene frihet i arbeidet. Her var det uenighet rundt hvorvidt prester faktisk hadde stor frihet i arbeidet eller var bundet av timeplan allerede. Den tredje siden av debatten handlet om presten som leder og rundt hvorvidt det var klokt å inngå en slik avtale i forkant av spørsmål om kirkeordning og organisering av kirken for fremtiden (Enstad, 2016).

### 1.4.3 Begrepsavklaring

Prest er fellesbetegnelse for prost, sokneprest, kapellan, prostiprest og en del andre typer prestestillinger. Prestetjeneste i Den norske kirke forutsetter 6-års utdanning hvor det inngår teologisk embetseksamen og praktisk-teologisk eksamen.

Etter endt utdanning vigsles/ordineres prester til prestetjeneste.

Soknepresten er presten som er ansvarlig for prestetjenesten i soknet/menigheten.

Soknepresten har sete i soknerådet/menighetsrådet. Et sokn kan ha flere prestestillinger (kapellaner) som administrativt er underlagt soknepresten.

Prosten leder prestetjenesten i prostiet og ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet og har biskopen som sin overordnede. Prosten er nærmeste overordnede for prostiets sokneprester og prostiprester.

Sokneprest, kapellan og prostiprest blir også kalt menighetsprester som fellesbetegnelse. Menighetspresters tjeneste reguleres gjennom «Tjenesteordning for menighetsprester» (Familiedepartementet, 2016a).

Prostens tjeneste reguleres gjennom «Tjenesteordning for proster» (Familiedepartementet, 2016b).

Biskopen er den øverste leder av prestetjenesten i bispedømmet. Biskopen er prostens nærmeste overordnede. Biskopens tjeneste reguleres gjennom «Tjenesteordning for biskoper» (Familiedepartementet, 2016a).

## 1.5 Oppgavens oppbygning

I kapittel 2 presenterer jeg relevant teori innenfor de hovedområdene jeg vektlegger i oppgaven, nemlig profesjonsteori og arbeidstid. Jeg beskriver både sentrale teorier og viser til tidligere forskning gjort på disse områdene.

I kapittel 3 presenterer jeg de metodiske valgene jeg har gjort da jeg skrev. Jeg valgte en fenomenologisk tilnærming med semistrukturert intervju som metode for innsamling av data. Jeg brukte kvalitativ empiri basert på muntlige kilder gjennom intervju med åtte prester. I kategorisering og analyse av empiri brukte jeg stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI), som er en modell for analyse der det arbeides i etapper/trinn fra empiriske data til teorier eller konsepter. Jeg vil også vise her hvordan jeg har samlet inn og behandlet data i forbindelse med studien. Til slutt vil jeg foreta en vurdering av studiens kvalitet og validitet.

I kapittel 4 presenterer jeg resultatet av datainnsamlingen. Gjennom bruk av SDI-metoden kom noen hovedkategorier til syne. Disse presenterer jeg og de danner grunnlaget for inndelingen av denne presentasjonen.

Kapittel 5 er kapittelet hvor jeg analyserer og drøfter funnene mine opp mot teorien jeg har presentert.

I kapittel 6 oppsummerer jeg analysen og hovedfunnene. Her kommer jeg også med kommentarer til oppgaven og kommer med egne tanker om funnene og hva de kan brukes til videre.



## 2 Teoretiske perspektiver

### 2.1 Teorier om profesjon og endring

Profesjonsstudier er et stort forskningsfelt som representeres ved mange fag, metoder og perspektiver. Jeg velger å ta inn perspektiver fra profesjonsforskning fordi dette bidrar til å belyse viktige aspekter rundt det som kom fram i min undersøkelse.

Det finnes flere definisjoner på hva en profesjon er. I denne sammenhengen tenker jeg at det er tilstrekkelig å gjøre som Molander og Terum og ta utgangspunkt i at: «profesjoner er en type yrker som utfører tjenester basert på teoretisk kunnskap ervervet gjennom en spesialisert utdanning» (Molander & Terum, 2008).

Jeg vil starte med å beskrive prestetjenesten som profesjon i Norge og noe av utviklingen som har skjedd på dette området. Videre vil jeg gjøre rede for noen av Andrew Abbotts teorier rundt profesjoner og da særlig fokusert på begrepet juridiksjon. Deretter vil jeg gjøre rede for en teori som de siste årene har gitt viktige bidrag til profesjonsforskningen. Det er Julia Evetts teori om organisasjonsprofesjonalitet versus yrkesprofesjonalitet i dagens virkelighet. Jeg vil videre trekke fram perspektiver fra forskning gjort på lignende områder. Til slutt vil jeg presentere teori rundt arbeidstid og særlig det som går på fleksibilitetskritikk. Dette er perspektiver og teorier som belyser funnene i undersøkelsen min på en relevant og interessant måte. Jeg vil til slutt kort presentere en artikkel som er skrevet om en studie som er gjort på innføring av arbeidstidsavtalen, men som var vinklet annerledes enn min studie.

#### 2.1.1 Prestetjenesten som profesjon i Norge

Prestetjenesten har lang historie som profesjon i Norge. Prestetjenesten har vært til stede i Norge i omtrent 1000 år og innholdet i prestetjenesten har gjennomgått en rivende utvikling gjennom alle disse årene parallelt med at samfunnet har utviklet seg. Profesjonaliseringen av prestetjenesten i Norge sies å ha historie fra 1800-tallet (Gilje, 2014). De siste 100 årene har det imidlertid skjedd stor utvikling med tanke på antall profesjoner og de ulike profesjonenes plass i kirken.

I tidligere tider var presten mange steder nærmest alene om å være kirkens representant lokalt. Selv om tjenesten rundt ord og sakrament i likhet med nå også den gang var det konstituerende for tjenesten så har arbeidsfeltet vært svært vidt.

Med årene har det skjedd stor utvikling med tanke på spesialisering og differensiering av arbeidsoppgaver i kirken. Nye profesjoner har kommet til og yrker og profesjoner innenfor kirken som tidligere ikke fantes eller ikke hadde mye plass har fått en større og mer selvstendig rolle. Eksempler på dette er kantorer, kateketer, diakoner og trosopplærere som nå har fått mange oppgaver som tidligere tilfalt presten. Profesjongrensene har på den måten blitt flyttet gradvis. Grensene mellom hva som er de ulike gruppenes oppgaver er nedfelt i tjenesteordninger, men i praksis er grensene mer utydelige. I tjenesteordning for menighetsprester (Familiedepartementet, 2016a) som er ett av de grunnleggende arbeidsdokumentene for prestetjenesten defineres

prestens ansvarsområde svært vidt og er overlappende med andre kirkelige yrkesgrupper og profesjoners særlige områder.

Prostene, som tidligere var sokneprester med litt ekstra lederansvar fikk ved prostereformen i 2004 (Kirkedepartementet, 2004) et mye tydeligere ansvar som ledere av prestatjenesten. Tradisjonelt har norske prester vært en selvstyrende profesjon og arbeidet for det meste uavhengig i menigheter innenfor en mangfoldig kirkeorganisasjon (Sirris, 2016). Prostene var de første blant likemenn. Ved prostereformen ble mellomlederleddet i kirken ble styrket og det har blitt hevdet at dette kan ha svekket sokneprestens autonomi og ledelse (Stifoss-Hanssen et al., 2013).

I prestatjenesten i Den norske Kirke anno 2019 er det ulike ordninger og dokumenter som ligger til grunn for å definere arbeidsoppgavene som ligger til profesjonen. Den faglige basisen hentes fra teologifaget og normalt skal prester ha cand.theol/master i teologi, samt praktisk teologisk seminar for å kunne bli ordinert til prestatjeneste. Med faget som basis er det «Tjenesteordning for menighetsprester» (Familiedepartementet, 2016a) og liturgien for vigsling til prestatjeneste (Kirke, 1996) som definerer arbeidsoppgavene. Det som er felles for dokumentene er at utgangspunktet for prestatjenesten, selve kjernen i det en prest driver med, defineres som «forvaltning av Ord og Sakrament».

## 2.2 Profesjonssystem og jurisdiksjon

Som nevnt finnes det mange ulike definisjoner på hva en profesjon er og hvordan profesjoner utvikles og forholder seg til hverandre. Med tanke på å forstå funnene i undersøkelsen velger jeg her å ta utgangspunkt i hvordan Andrew Abbott definerer profesjon og skal blant annet se på hans teori rundt det han kaller profesjoners jurisdiksjon (Abbott, 1988). Ifølge Abbott defineres profesjoner ut fra fordeling av arbeid og at arbeidets særpreg som former hva profesjonen er. Profesjonenes eksistensberettigelse er å ivareta et sett arbeidsoppgaver med høy grad av autonomi.

Sentrale kjennetegn ved profesjonsutøvere er ifølge denne teorien at det utføres spesialisert ekspertarbeid på grunnlag av en teoretisk kunnskapsbase. Denne kunnskapen anvendes i møte med enkelttilfeller (klienter/oppgaver) hvor dømmekraft utøves på bakgrunn av erfaring. Profesjonene kontrollerer et fagfelt, har fagforeninger og gjerne sin egen yrkesetikk. Profesjoner har sertifiseringsordninger for å foreta bestemte oppgaver på vegne av et større fellesskap og ofte er profesjonenes vilkår juridisk regulert (Abbott, 1988).

Her tas det som nevnt utgangspunkt i den profesjonelles arbeid og at det er den profesjonelles arbeids særpreg som former hva profesjonen er.

Det hevdes altså at autonomien hører grunnleggende med til den profesjonelles arbeid og funksjon. Når en profesjon utvikles er det fordi innholdet i de profesjonelles arbeid endres og når dette bringer fram spørsmål rundt kontroll på arbeidsoppgaver fører dette ofte til profesjonskonflikter.

I Abbotts profesjonsteorier står begrepet jurisdiksjon sentralt. Med jurisdiksjon menes det ansvaret og kontrollen hver profesjon har over sine helt bestemte arbeidsoppgaver. Denne kontrollen har et dobbelt fundament (Abbott, 1988). Det hviler både på det profesjonen gjør krav på og på legitimitet utenfra (Molander & Terum, 2008).

Når nye profesjoner kommer til, må de eksisterende profesjonene enten gi fra seg eller bli fratatt kontroll over et arbeidsområde eller så må det bli gitt nye arbeidsområder. Arenaene for jurisdiksjon er den offentlige sfære, loven og arbeidsplassen. Videre kan det på arbeidsplasser, gjerne arbeidsplasser med stort tidspress lett bli flytende grenser mellom profesjonene og det kan oppstå lokale tilpasninger profesjonene imellom (Abbott, 1988).

Måten arbeidet foregår på i praksis på den enkelte arbeidsplass behøver heller ikke å samstemme med hvordan de profesjonelle presenterer seg selv i det offentlige rom eller overfor loven og regulerende myndigheter. Abbott hevder at profesjoner er utsatt for konkurranse fra profesjoner som har tilgrensede områder for jurisdiksjon. Det vil si profesjoner som har sitt arbeidsområde tett opptil hverandre. Det innebærer at de ulike profesjonene vil arbeide for å beholde sine områder og eksklusiv kontroll over områdene sine (Abbott, 1988).

Videre er det sentralt i denne teorien at den profesjonelles kontekst alltid står i sammenheng med profesjonens kunnskapssystem. Oppgaven den profesjonelle har i dette er å evne å abstrahere og å definere gamle problemer på ny måte. Dette innebærer det som mange steder blir beskrevet som skjønnsmessige vurderinger til motsetning fra å løse problemer ut fra et sett vedtatte prosedyrer (Molander & Terum, 2008). Det handler altså om å applisere en slags abstrakt kunnskap til spesielle tilfeller (Abbott, 1988). Denne evnen til abstraksjon gjør det ifølge Abbott mulig for en profesjon å overleve. Uten abstraksjon og skjønn i utføringen av oppgaver vil det neppe finnes grunnlag for en profesjons krav om legitim kontroll (jurisdiksjon) over visse arbeidsoppgaver (Grimen & Molander, 2008).

Profesjonene eksisterer ifølge Abbotts teori (Abbott, 1988) i systemer. Noen ganger kommer nye oppgaver til, andre forsvinner eller kan endres av krefter både innenfra og utenfra. Når dette skjer endres hele profesjonssystemet. Når en profesjons jurisdiksjon endres påvirker det andre profesjoners jurisdiksjon.

Det skilles her også mellom ulike former for profesjonelle oppgaver. Noen er tekniske og noen er organisatoriske. Noen er knyttet til naturlige objekter og fakta. Noen oppgaver har også subjektiv karakter. Disse anses som sårbare fordi andre profesjoner lett kan komme borti disse subjektive kvalitetene. Profesjonene er også sårbare for endringer i sentrale oppgaver av objektiv karakter.

En sårbarhet som beskrives for profesjoner er hvorvidt arbeidets resultat er målbart eller ikke. Med dette forstås at jo mindre målbare resultatene av arbeidet er jo mindre behov er det for klienten til å foretrekke en «behandling» fremfor en annen og dette gir igjen mindre profesjonelt grep på problemområdet. På den andre siden om resultater er for lett målbare så kan det føre til at andre profesjoner utenfra lett kan ta over oppgaver. Det er da enklere for konkurrentene å tilby bedre løsninger. Jo mer spesialisert en løsning er jo bedre kontroll vil en profesjon ha (Abbott, 1988).

## 2.3 Organisasjonsprofesjonalitet og yrkesprofesjonalitet

Den britiske profesjonsforskeren Julia Evetts er en av dem som de senere årene har forsket mye på hvordan profesjoner endres og hun har særlig sett dette opp mot det at systemer for New Public Management har blitt innført i offentlig serviceytende virksomheter.

I sin definisjon på profesjoner skjelner hun ikke stramt mellom profesjoner og yrker slik det er vanlig blant mange forskere. Hun ser derimot på profesjoner og yrker som lignende sosiale former som deler mye av den samme karakteristikk (Evetts, 2006). Her inntas dermed en mer pragmatisk tilnærming og hvor det er viktigere å analysere de ulike yrkesgruppernes profesjonalisme enn å definere profesjon (Fauske, 2008).

Med dette utgangspunktet beskrives en utvikling fram mot to ulike typer profesjonalitet innenfor moderne kunnskapsbasert arbeid. Disse to står i kontrast til hverandre og kalles yrkesprofesjonalitet (occupational professionalism) og organisasjonsprofesjonalitet (organizational professionalism) (Evetts, 2004, 2005, 2006). Disse to fremstilles som idealtyper, mens det blir understreket at virkeligheten i de fleste organisasjoner består av kombinasjoner av disse, eller befinner seg ett eller annet sted imellom.

*Yrkesprofesjonalitet* beskrives som en type profesjonalitet som ligner det man tradisjonelt har forbundet med profesjonalitetsbegrepet. Den kjennetegnes ved blant annet at det foretas skjønnsmessige beslutninger og vurderinger i komplekse saker, at det er kollegial autoritet og at det er yrkesgruppen selv som har kontroll over arbeidet, at det i utførelsen av arbeid er profesjonell autonomi, at arbeidet er basert på tillit til den profesjonelle både fra andre ansatte og fra klienter og at kontrollen ligger hos den profesjonelle og er basert på utdanning, trening, sosialisering og yrkesmessig identitet (Evetts, 2004).

*Organisasjonsprofesjonalitet* kjennetegnes ved blant annet at kontroll ligger hos ledere i organisasjonen, at det foretas rasjonelle-legale former for beslutninger, arbeidspraksiser blir standardisert, arbeidere må stå til ansvar for ledelse, det styres etter mål og evalueres etter ytelse og det er utstrakt bruk av sertifisering (Evetts, 2004).

Organisasjonsprofesjonalitet kan synes til å fremstå som en form for ovenfra og ned-kontroll og styring. Den kan også se ut til å ha som resultat at den profesjonelle har mindre grad av autonomi og frihet i arbeidet. Ved organisasjonsprofesjonalitet foregår arbeidet i stor grad regulert av prosedyrer og vedtatte regler og rutiner. Arbeidet blir også mer regulert utenfra og kontrollert. Ved yrkesprofesjonalitet er det derimot den profesjonelles skjønn som vektlegges sterkt og dette skjønn blir applisert på enkelttilfeller. Det vil innebære en større grad av individuell behandling enn der hvor det er vedtatte prosedyrer og regler som følges. Organisasjonsprofesjonalitet bygger ifølge Evetts på strukturer, mens yrkesprofesjonalitet er mer relasjonelt fundert (Evetts, 2005, 2009).

### 2.3.1 Vurderinger av de to formene for profesjonalitet

Noe av det som Julia Evetts vurderer positivt med yrkesprofesjonalitet er at det er profesjonen som sitter på spesialkunnskapen som også foretar viktige vurderinger og innehar stor grad av kontroll. Fra den kritiske siden hevdes det at yrkesprofesjonalitet kan føre til en kynisk holdning blant profesjonelle fordi gruppen bare vil jobbe for egeninteresse og oppnå større fordeler for seg selv (Evetts & Svensson, 2010).

Evetts beskriver at hun har gått fra å ha en pessimistisk innstilling til at organisasjonsprofesjonalisme får større utbredelse (Evetts, 2009), hvor hun karakteriserer endringer som trussel til verdiene som beskrives i Freidsons «third logic» (se nedenfor) (Freidson, 2001) til å se kommende muligheter i det som skjer. Her blir organisasjonsprofesjonalisme og yrkesprofesjonalisme beskrevet som ikke nødvendigvis



utelukkende, men at de kan sameksistere i nye hybride ordninger (Evetts, Muzio, & Kirkpatrick, 2011).

Her blir det understreket viktigheten av evalueringer og revisjoner fra forskning, men hvor de tradisjonelle verdiene, identitet, spesialistteamarbeid, arbeidskultur osv. i profesjonelt arbeid også er viktige å hode fast på.

Andre ting som kan være viktig for en organisasjon, men som kan ha negativ effekt på den profesjonelle er stadige revisjoner, mål og ytelsesindikatorer. Det har vist seg å forstyrre arbeidsprosesser og prioritering og medført uintenderte konsekvenser både for den profesjonelle og for klientene

En derimot positiv side som blir beskrevet er den som kommer fra organisasjoner er inkorporering av HRM i ansettelse og prosedyrer. Det å ha fått innført HRM i arbeidsorganisasjoner har kommet majoriteten av profesjonelle til gode og har erstattet mer uformelle prosedyrer. Det har ført til mer mangfold og like muligheter (Evetts et al., 2011).

Det Abbott kaller juridiksjonelle disputer og forhandlinger (Abbott, 1988) var noe som ble beskrevet ut fra en vid kontekst av arbeidsmarked og utdanningssystem. Evetts hevder at dette nå er flyttet inn og spilles ut i organisasjonene hvor yrkesgruppene/profesjonene søker å kontrollere oppgavene og organisere slik at det passer deres yrkesmessige interesse (Evetts et al., 2011).

Videre pekes det på muligheten videre for å oppnå balanse mellom endring og kontinuitet innenfor profesjonene som en viktig oppgave for profesjonsforskning videre.

### 2.3.2 Profesjonalitet som yrkesverdi

I artikkelen «A new professionalism? Challenges and opportunities» (Evetts et al., 2011) vises det til Eliot Freidson, en av profesjonssosiologiens grunnleggere, som beskrev profesjonalisme som en tredje logikk. En logikk som stod i kontrast til markedslogikk og organisasjon (Freidson, 2001). Freidson vektlegger der viktigheten ved å opprettholde profesjonalisme som noe helt distinkt og annerledes. Denne tolkningen av profesjonalisme har lang historie og i denne blir profesjonalisme regnet som en yrkesverdi. Det innebærer at det å bli regnet som profesjon er noe som har virket attraktivt. Det å være profesjonell har hatt en status som regnes som verdifull og dette er noe som har lange tradisjoner innenfor sosiologien. Profesjonalisme har blitt ansett som viktig for samfunnet og som en motkraft mot mer individualistiske strømninger.

Det kan også argumenteres med at profesjonalisme representerer en distinkt form for desentralisert kontroll og regulering som har en viktig rolle i det sivile samfunnet (Evetts, 2013).

Siden profesjonalisme har blitt betraktet som en verdi blant mange yrkesgrupper har ifølge Evetts mange grupper søkt seg i retning profesjonalisme med ønske om yrkesmessig status, høyere lønn og å etablere sin juridiksjon (juridiksjon brukes her etter Abbotts definisjon). En streben etter å bli anerkjent som profesjon fra yrkesgruppen selv kaller ifølge forskeren Mc.Clelland «profesjonalisering innenfra» og kontrasterer den med en prosess som kalles «profesjonalisering ovenfra». Her lånes begrepene fra Mc Clelland og det hevdes at tradisjonelle syn på profesjonalisme blir brukt av ledere for å appellere til yrkesgrupper som streber etter profesjonsstatus, men at profesjonalisme

som blir konstruert ovenfra ofte blir pålagt og falsk og blir brukt som ledd i rasjonalisering og disiplinering ovenfra. I slike sammenhenger blir gjerne profesjonalismen ovenfra ønsket velkommen av yrkesgruppen siden det oppfattes å være en måte å øke status og belønning. Realiteten er ifølge Evetts veldig annerledes når profesjonalisme kommer ovenfra. Det resulterer i kontroll over arbeiderne og antar en organisasjonsprofesjonalistisk form. Den blir ikke kontrollert av yrkesgruppen selv (Evetts, 2013).

## 2.4 New Public Management som utfordring for profesjonene

Ganske tidlig i mitt arbeid med denne oppgaven dukket begrepet «New Public Management» opp. Jeg vil her beskrive kort hva som kjennetegner New Public Management og trekke fram hvordan dette blir sett opp mot kirkelig arbeid. Jeg velger her å bruke det engelske begrepet og forkorter det til NPM.

New Public Management brukes som betegnelse på reformer som siden 1980-tallet har lansert og implementert forretningsinspirerte ideer fra privat sektor inn til offentlig forvaltning. Kjerneideer innenfor NPM er profesjonell ledelse, oppsplitting av virksomheter til flere selvstendige resultatenheter, økt konkurranse og bruk av kontrakter som politiske styringsinstrument (Røvik, 2007). NPM følger økonomismens logikk og begreper.

Julia Evetts beskriver også flere steder (Evetts, 2009, 2013; Evetts et al., 2011) hvordan de to formene for profesjonalisme som er beskrevet over ser ut til å stå i et konkurranseforhold til hverandre. Hun ser dette særlig opp mot det at systemer for New Public Management har blitt vanlig innenfor offentlig sektor. Endringer som skjer i ved innføring av NPM har betydning for vilkårene til de profesjonelle.

Her hevdes det at tilliten til og fokus på yrkesprofesjonalitet har blitt svekket i takt med at NPM-systemer har blitt innført og at NPM fremmer organisasjonsprofesjonalitet og undergraver yrkesprofesjonalitet. Målsettinger og resultat og ansvarskrav blir plassert utenfor profesjoners kontroll (Evetts, 2006).

Fra de profesjonelle hevdes det at større grad av kontroll og dokumentasjon stjeler tid som de heller skulle brukt på klienten og at dette er skadelig for tillitsforholdet mellom profesjonell og klient.

Det store fokuset på målstyring har også bragt med seg et fokus som kan skade eller neglisjere andre mindre målbare oppgaver og ansvarsområder. Det hevdes at det blir større fokus på det som er målbart, mens de oppgavene som ikke er målbare mister fokus. Standardisering av arbeidsprosedyrer som kan være viktige for å kontrollere profesjonelle som sluntrer unna jobben sin kan igjen virke demotiverende for profesjonelle som er kreative og innovative. En annen konsekvens som beskrives er at det har mye å si hvordan den profesjonelle ser på sitt eget arbeid og de yrkesmessige verdiene. Når markedslogikken kommer inn og gjør tjenester til handelsvare blir også verdiene hos de ansatte forskjøvet (Evetts et al., 2011).

### 2.4.1 «Accountability»

Et viktig begrep i Evetts forskning og som knyttes opp mot New Public Management er «accountability» (Evetts, 2013). Dette er et begrep som er vanskelig å oversette til norsk og jeg velger derfor å bruke det på engelsk. Det brukes om det å bli stilt til ansvar for det man gjør og innebærer i praksis former for kontroll av arbeid i ettertid. Dette er også noe som beskrives av Svensson og Karlsson (Svensson & Karlsson, 2008). Aktuelle organisasjonsforandringer som dem man får ved innføring av NPM tenderer å gjøre profesjonelle mer spesifikt redegjørende (accountable) fra å tidligere ha vært mer allment ansvarlige (responsible).

Dette kan også forenklet ses på som en overgang fra å ta ansvar under tillit (responsibility) til å ta ansvar gjennom å redegjøre for sin virksomhet (accountability). Det blir derfor skapt en ny type ansvar som er en hybrid av tradisjonell byråkratisk rasjonalitet og en individualisert og sterkt organisasjonsbasert profesjonalisme. Den kan kalles individfokuset kollektivt ansvar (Svensson & Karlsson, 2008).

Ifølge Evetts er kravet til accountability ett av de sentrale som reiser seg når organisasjonsprofesjonaliteten får større plass i organisasjoner, gjerne som følge av innføring av NPM. Eksempel på dette er målstyring og vekt på evidensbasering (Evetts, 2013). Dette innebærer et skifte fra et regime med autonom indre selvkontroll til et regime med ytre kontroll. Dette medfører igjen en endring i samfunnsoppdraget som profesjonell yrkesutøving hviler på og plasserer profesjonelle på lik linje med andre yrkesutøvere (Grimen & Molander, 2008). Dette hevdes å avskaffe et mellomnivå av garanti og sikkerhet overfor oppdragsgiverne (Evetts, 2013). Det som står igjen blir den profesjonelles indre selvkontroll i kombinasjon en ytre kontrollerende makt. Dette stilles det spørsmål ved om er ønskelig og om hva slags organisering av viktige hjelpeoppgaver vi får om dette gjennomføres (Grimen & Molander, 2008). En videre konsekvens av denne formen for målstyring er en nedvurdering og et underfokus på oppgaver som ikke kan måles.

### 2.4.2 New Public Management i kirkelig sammenheng

Det er skrevet mye om hvordan organisasjonstrender, deriblant New Public Management påvirker kirken, både Den norske Kirke og andre kirkesamfunn i Norge og utlandet. Jeg vil her trekke fram stoff fra noen artikler med temaer som går inn på tema som omhandler påvirkning av NPM og hvordan dette kan påvirke kirkens arbeid og profesjoner.

Isolde Karle skriver i sin artikkel «Reforming majority churches» (Karle, 2015) om utfordringer som reises ved at kirken står under påvirkning av organisasjonstrender. Hun hevder at kirkene etter 1970-årene i økende grad har utviklet seg til å bli en tilbyder av tjenester, samtidig som religion er avhengig av sosial interaksjon og noe som går ut over tjenesteyting. Dette baseres på et syn som hevder at religion er avhengig av uformelle og spontane sosiale forhold hvor tillit er avgjørende og hvor interessen i den andre som person er avgjørende. Det pekes også på utfordringer kirken møter i det å skulle være en moderne organisasjon. En moderne organisasjon er basert på beslutninger og lever ved beslutninger. Tro kan ikke bli besluttet hevdes det i artikkelen. Dogmer kan ikke enkelt endres for å tilpasses markedssituasjon. Kirken kan heller ikke enkelt tilpasse seg

medlemmenes ønsker, men dette må gjøres dersom den skal tenke seg selv som en moderne organisasjon.

Hun understreker at kirken ikke bør ønske å bli mer likt et moderne selskap. Hvis kirken betrakter medlemmer som kunder er det en risiko for at de vil kun bruke den i forhold til rasjonelle beslutninger. Kirken som institusjon symboliserer det utilgjengelige og transcenderende som ikke kan føyes inn i kost/nytte.

Med dette menes at fokuset enkelt kan skyves fra det som er egentlig funksjon og til økonomisk funksjon. Penger blir ikke brukt til å gagne de religiøse målene til organisasjonen, men til å mobilisere finansiering og på denne måten blir religion degradert til en service som avrettes på markedet. Mot dette vektlegges kirken som institusjon med transcendent fokus. Kirken forventes å symbolisere det ekstraordinære, det transcendent og ikke bare formål og mål-rasjonalitet slik banker og firmaer har. Den bør ifølge Karle ha gudstjenester, trøste og støtte mennesker i krise og stå ved siden av de lidende i et samfunn som streber etter å oppnå (Karle, 2015).

Her beskrives prestens rolle av å være forbilde. Det stilles opp som et paradoks at kirken på den ene siden må beherske reglene for sekulære tjenester, markedsføring og media, mens risikoen på samme tid er troverdigheten kan falle ved for mye bruk av disse.

Et annet moment som trekkes frem er at det er grenser for hva som kan organiseres i en organisasjon som kirken. Kirkens viktigste bestanddel kan ikke kontrolleres, det vil si arbeid i Ånden og formidling av evangeliet osv.

Videre vektlegges kirkens desentraliserte struktur og disse holdes fram som essensielle hvor kirkens muligheter beskrives å ligge i budskapet og i menneskene som deler dette budskapet og vitner om det ved sitt liv. På grunn av dette blir det relasjonelle trukket fram som viktig.

Artikkelen konkluderer med at kirken prinsipielt først og fremst lever ved å ta sitt eget budskap seriøst. Deretter bør den være i kontakt med mennesker i lokalsamfunnet for å lete etter og opprettholde nettverk og fellesskap. Deretter bør den vende seg til mennesker i livskriser gjennom sjelesorg og diakonalt arbeid, men også gjennom å styrke det sivile samfunn (Karle, 2015).

### 2.4.3 Kirkelige reformer og offentlige reformer

Ulla Schmidt har forsket på forholdet mellom kirkelige reformer og offentlige reformer og beskriver dette i artikkelen «Church reforms and Public reforms» (Schmidt, 2015). Her er det prostereformen fra 2004 og trosopplæringsreformen fra 2003 som er undersøkt.

Spørsmålene som stilles i dette arbeidet er: «Er det likheter mellom kirkelige reformer og reformer innenfor offentlig sektor?» og «Hvis det er, hvordan kan disse likhetene bli forklart teoretisk?» Disse to reformene blir analysert opp mot mulige likheter med offentlige reformprosesser og det blir sett på hvordan organisasjonsideer har beveget seg mellom disse kontekstene.

Siden prostereformen som tidligere nevnt danner et viktig bakteppe for å forstå overgangen til ny arbeidstidsavtale vil jeg trekke fram noen teoretiske momenter fra denne artikkelen som jeg finner relevant for denne.

I artikkelen beskrives det hvordan offentlige reformer i Norge har beveget seg gjennom ulike reformbølger kjennetegnet av NPM-prinsipper. NPM blir beskrevet som bestående av to pillarer, økonomisk rasjonalitet og «managerialisme». I artikkelen blir likheter mellom kirkelige reformer og offentlige reformer beskrevet

En av disse likhetene som trekkes fram er prostereformen som det hevdes utøver managerialistiske elementer, både myke og harde. En forskjell som vektlegges som annerledes med prostereformen sammenlignet med offentlige reformer er at ideene ikke ble implementert i en setting som tidligere var dominert av byråkratisk ledelse over ansatte. De ble derimot innført i en kontekst hvor prester tradisjonelt hadde arbeidet veldig uavhengig og med veldig lite regulerende direktiver og hierarkisk lederskap, altså at reformen introduserte lederskap heller enn endret lederskap overfor lokale prester.

Det vises også til beslutninger om å ansette lokale prester i prostiet som et managerialistisk trekk. De uttalte intensjonene var blant annet å oppnå mer lik arbeidsbyrde, forbedre samarbeid og gi mulighet til spesialisering. Men prestene har derimot også oppfattet dette som en måte å bruke ressurser mer effektivt, for eksempel for å håndtere ferier og vakanser uten å være avhengig av ekstra ressurser.

Ved å gjøre prostiet heller enn den lokale menigheten til tjenestedistrikt nevnes som en sentraliseringstendens. Dette er i reformen kombinert med vekt på hvordan prester vil fortsette å ha særlig ansvar for ett sokn, som forsøk på å overbevise prester i likhet med menigheter om at båndene mellom en prest og ett sokn ikke har blitt brutt og at de lokale soknene fortsetter å være relatert til en spesiell prest.

Dette kan, ifølge Schmidt bli sett på som en oversettelse av den originale reformideen av sentralisering som er modifisert for å passe til dypt rotfestede tradisjoner i lutherske kirker, den kombinerte ideen om lokalmenigheten og de tilbedende fellesskap som den grunnleggende enheten i kirken og den grunnleggende autonomien i forkynnelsen.

I denne artikkelen hevdes det som sagt at det er likheter mellom kirkelige reformer og offentlige reformer preget av NPM. Det blir videre sett på hvordan organisasjonsideer oversettes mellom disse kontekstene, offentlig og kirkelig. Her bruker Schmidt Røvik sine modusbegreper: den reproduserende, noe som innebærer en mer eller mindre direkte kopi av organisasjonsideer inn i en ny setting, den modifiserende, som innebærer enten former av å legge til eller å trekke fra ideen mens de oversettes til en ny setting og den radikale som innebærer at organisasjonsideene går gjennom en mer omfattende revisjon og endres mens de er satt inn i en ny setting (Røvik, 2007).

Disse modusene brukes til å forstå og forklare dynamikken for hvordan de offentlige reformideene blir relatert til en kirkelig setting. Ett eksempel på dette hentes fra prostereformen og den økte oppmerksomheten som ble rettet mot lederkompetanse til prostene som ble reist i den sammenheng, samt velferdsinitiativene rettet mot prestene. Dette tolkes i artikkelen som elementer av det som kalles myk versjon av managerialisme med fokus på støtte, oppmuntring og motivasjon av ansatte som en vesentlig del ledelse (Schmidt, 2015).

Ved å gjøre prostiet heller enn den lokale menigheten til tjenestedistrikt likner tendensen til å sentralisere ledelse. Dette er kombinert med vekt på at prester vil fortsette å ha særlig ansvar for ett sokn, som forsøk på å overbevise prester i likhet med menigheter om at båndene mellom en prest og ett sokn ikke har blitt brutt og at de lokale soknene fortsetter å være relatert til en spesiell prest. Dette kan ifølge denne artikkelen bli sett på som en oversettelse av den originale reformideen av sentralisering som er modifisert

ifølge dypt rotfestede tradisjoner i lutherske kirker, den kombinerte ideen om lokalmenigheten som den grunnleggende enheten i kirken og den grunnleggende autonomien i forkynnelsen.

Ifølge Røviks typologi av translasjonsstrategier representerer dette en rasjonelt-strategisk tillegg. En lokal versjon av en organisasjonsreformide er modifisert ved å bevisst justere det til avgjørende elementer i selvforståelsen og tradisjonelle operasjoner i organisasjonen.

I artikkelen vises det hvordan oversettelse av reformideer i en kirkelig setting involverer modifisering av dem for å redusere konflikter ved å ta for seg nøkkelementer i kirkeidentitet og historie. Et eksempel på dette som artikkelen trekker fram hvor reformideer er modifisert er posisjonen og den konstitusjonelle rollen lokalmenigheten har i den kirkelige organisasjon.

Modifikasjoner brukt til å unngå konflikt med nøkkelprinsippet rundt lokalsoknet som kirkens grunnhet finnes i prostereformen og forsøket på å balansere mellom sentralisering av lokal prestetjeneste ved å ansette prestene i prostiet og å fremdeles forankre lokal base ved å stadfeste at det fremdeles er en prest ansvarlig for ett sokn.

Studien som artikkelen er basert på viser at oversettelse av offentlige reformideer og modifikasjon av dem kan tolkes ulikt. Det kan tolkes som en modifikasjon til posisjonen og viktigheten lokalsoknet har i selvforståelse og identitet i Den Norske kirke. På et annet nivå kan dette bli betraktet som en manifestasjon av en tensjon mellom to motstridende ideer som er tilstede i offentlig reformer, en sentralisering og en desentraliseringstendens. En annen tolking rundt oversettelsesprosessen er ifølge artikkelen at annerledes og potensielt kontrasterende eller motstridende elementer fra offentlige reformelementer begge blir overført til kirkesetting men til ulike deler av det.

En annen dimensjon av oversettelsen avdekket i den overstående analysen er hvordan oversettelse av offentlige reformideer inn til kirkesetting involverer å utstyre dem med rettfærdiggjøring spesifikt til kirkehistorie identitet og teologi.

#### 2.4.4 Presterolle, arbeid og fritid

En av dem som har forsket på endring i prestetjenesten er Tone Stangeland Kaufman som i sin artikkel «Verken 24/7 eller ni til fire» presenterer funn fra undersøkelser hun har foretatt rundt hvordan menighetsprester i Den norske reflekterer omkring prestekall og det å tjenestegjøre som prest når det gjelder forholdet mellom arbeid, familieliv og fritid i en tid der presterollen har opplevd økt profesjonalisering (Kaufman, 2016). Denne undersøkelsen er foretatt før arbeidstidsavtalen trådte i kraft og bygger på hennes doktorgradsavhandling fra 2011 hvor hun foretok dybdeintervjuer med norske prester med hensikt å beskrive og forstå prestenes spiritualitet. I denne artikkelen presenteres funn og tolkninger som jeg vil bruke i analysen av egne funn. Denne artikkelen er skrevet basert på undersøkelser gjort i tiden før arbeidstidsavtalen ble innført.

I analysen tegnes det i denne artikkelen opp en skala for forståelse av prestekall hvor det ene ytterpunktet er en tradisjonell forståelse av prestekallet som en livsstil der presten er «på» 24/7 og der tjenesten i stor grad også preger familielivet. Det andre ytterpunktet er forståelse av tjenesten som en arbeidstidsregulert «ni til fire-jobb».

Hun beskriver to motsatte tendenser i arbeidslivet generelt. En som er i tråd med presteforeningens tiltak for blant annet å regulere arbeidstid og lage tydeligere skille mellom arbeid og fritid og en hvor skillet mellom privatliv og jobb veves sammen blant annet med fleksitid og sosiale arrangementer. Det studien i artikkelen finner er at informantene i stor grad plasserer seg selv midt på denne skalaen. Det er individuelle forskjeller og alder har betydning, men hovedmønsteret er at deltakerne ikke er tilgjengelige 24/7 og ikke er villige til å ofre familie og fritid for prestekallet. Samtidig anser disse prestetjenesten som et kall som har en åndelig dimensjon. Informantene plasserer seg midt imellom og forsøker å kombinere det beste av de to verdener.

Samtlige prester i utvalget opplever kall til å være prest, men kallet erfares på ulike måter. Samtidig med dette er det legitimt å prioritere familien ved siden av og til og med over tjenesten. Et ideal for en rekke av informantene er å «være god til å sette grenser».

Prestene i undersøkelsen uttrykker at det er nødvendig å begrense arbeidsmengden for å verne om tid med familien til tross for at de anser prestetjenesten som et kall og livsstil og noe som går ut over vanlig ni til fire-jobb.

Denne studien viser også at de eldre prestene i undersøkelsen hennes skiller seg ut fra de yngre. For de eldre ligger idealet nærmere den tradisjonelle 24/7-presten hvor presten alltid er beredt til å være på jobb.

I analysen skriver Kaufman at de samfunnsmessige endringene også har påvirket prestetjenesten og at prestene også må forholde seg til tidsklemma.

Informantene hennes fastholder viktigheten av å ikke bli for rigid eller å glemme at prestetjenesten har dimensjoner som går ut over andre yrker og at tjenesten er noe «mer enn en vanlig jobb».

Videre skrives det at den spesielle forskjellen mellom presterollen og andre profesjoner trolig er den åndelige dimensjoner og prestenes erfaring av at de er avhengige av Gud for å kunne utføre jobben sin. Dermed finnes det nære forbindelseslinjer mellom deres eget liv og deres egen tro til tjenesten og yrkesutøvelsen. Presten har i likhet med andre yrkesgrupper opplevd et reelt tap av institusjonell og formell legitimitet og det har skjedd en forskyvning mot en karismatisk eller personbåret legitimitet.

Videre skriver Kaufman at det synes som om informantene har funnet ulike handlingsstrategier for å kunne leve best mulig i spenningen mellom prestetjeneste og familieliv. Her har de kreativt benyttet seg av den fleksibilitet norske prester tradisjonelt har hatt.

## 2.5 Arbeidstid, autonomi og fleksibilitet

I forrige kapittel viste jeg til en studie som er gjort blant prester i Den norske Kirke og som berører forhold mellom kall, fleksibilitet og arbeidstid. I dette kapitlet vil jeg trekke fram litt flere teorier som går på organisering av arbeidstid og særlig på fleksibilitetskritikk.

*Hvordan arbeid har blitt organisert* har variert opp gjennom historien og det har hatt store variasjoner på tvers av kulturer. Det er vanlig å grovt skissere en utvikling fra en oppgaveorientert organisering i førindustriell tid til en tidsorientert organisering som ble vanlig da industrisamfunnet kom. Begrepet «normalarbeidsdag» kom inn i sammenheng

med industrisamfunnet. Mange forskere hevder at tiden vi lever i nå viser tegn til et vendepunkt i denne sammenhengen hvor det er tendenser til å gå tilbake til en oppgaveorientert organisering hvor det som teller er sluttproduktet (Ellingsæter, 2017).

*I hvor stor grad kan man selvregulere tid? Hvilken reell frihet finnes det i arbeidssituasjonen?* Glennie og Thrift (Glennie & Thrift, 1996) hevder at tidsdisiplinering i arbeidet består av standardisering, regularitet og koordinering. I hvilken grad arbeidet må koordineres i tid og rom og med kolleger eller eksterne forbindelser påvirker betingelser for individuell frihet i arbeidet. Det nevner for eksempel arbeidssituasjoner hvor ansatte inngår i direkte relasjoner med kunder og klienter. Disse situasjonene setter grenser for mulighet til selvregulering av tid. Denne typen jobber hevder disse har økt i antall og favner brede grupper i det postindustrielle arbeidslivet.

### 2.5.1 Fleksibilitetskritikk

Forskeren Richard Sennett hevder at det som preger nåtidens arbeidsliv er begrepet fleksibilitet og at dette er noe som gjerne forbindes med positive assosiasjoner (Sennett, 1998). Dette står i kontrast til industrisamfunnets sterke fokus på normalarbeidstid.

I industrisamfunnet har normalarbeidstid vært en viktig institusjon og avvik fra denne har vært regulert gjennom lov og avtaleverk.

Alle former for fleksibilitet innebærer ikke det samme ifølge Sennett og har ikke samme status. Noen former for fleksibilitet bygger på en implisitt kontrakt om tidsinnsats utover normalarbeidstid. Dette gjelder blant annet anledning til å ta jobben med seg hjem (Sennett, 1998).

I prinsippet gir hjemmearbeid de ansatte økt fleksibilitet når det gjelder hvordan arbeidet utføres i tid og rom og det anerkjenner at arbeidstakerne også har familieforpliktelser (Ellingsæter, 2017). Ordningen er også til fordel for arbeidsgivere. Sennett hevder at hjemmearbeideren har kontroll over sted, men det er et men der. Han har ikke nødvendigvis kontroll over arbeidsprosessen. Han viser videre til at det også ofte settes inn kontrollmekanismer for hjemmearbeid (Sennett, 1998).

Han påstår at opprøret mot tidligere tiders byråkratisk rutiner og jakten på fleksibilitet har produsert nye strukturer for makt og kontroll fra arbeidsgivernes side i stedet for betingelser som virker frigjørende for arbeidstakerne og at dette har skjedd ganske umerkelig (Sennett, 2006).

Heidi Nicolaisen skriver i likhet med Sennett også om fleksibilitet som honnørord i arbeidslivet og hun setter dette inn i en ramme av meningskamp og diskursiv makt (Nicolaisen, 2001). I motsetning til fleksibilitet og fleksibilisering står nemlig rigiditeten som oppfattes som et negativt begrep. Hun peker på at i dette er det viktig å definere fleksibilitet og se at det finnes motstridende interesser knyttet til dette. Fleksibilitet kan slå ulikt ut med tanke på arbeidsgiver og arbeidstakers behov. I dette står arbeidstaker og arbeidsgiverorganisasjonene med ulike interesser. Først etter en analyse av hvem fleksibiliteten er gunstig for kan man ha mulighet til å si om dette er en fleksibilitet man er tilhenger av eller ei.

Hun hevder at fleksibilitet er et effektivt symbol i meningskamp og at det uspesifisert fremstår som positivt ladet. De fleste vil heller bli betegnet som fleksible enn rigide, som er et negativt ladet ord. Arbeidstakerorganisasjoner med LO i spissen har tradisjonelt koblet normalarbeidsdag til stabilitet og forutsigbarhet og de har vært redde for at



maktforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker flyttes om normalarbeidsdagen blir forskjøvet til fordel for mer fleksible ordninger. Fra arbeidsgiveres side kan normalarbeidsdagen bli fremstilt som rigid og gammel. For LO står den for forutsigbarhet og muligheter til organisert privatliv.

### 2.5.2 Gråsoner i arbeidstidsorganisering «særlig uavhengig stilling»

Den tidligere arbeidsavtalen til prester var knyttet opp mot unntaket fra arbeidsmiljøloven som handler om det å ha «særlig uavhengig stilling» (sosialdepartementet, 2005)

Denne kategorien kan bli kalt en gråsoner hvor lovverket har sine begrensninger i forhold til hvordan dette slår ut for visse yrker eller bransjer. (Nicolaisen, 2001). Det er ikke stillingsbetegnelse eller tittel, men reelt innhold i arbeidet som skal legges til grunn for om stillingen betraktes som ledende eller selvstendig. Da den gamle arbeidstidsavtalen for prester ble sagt opp var det en vurdering av de fleste prestestillingers innhold som lå til grunn (Presteforeningen). Som tidligere nevnt ble også dette satt i sammenheng med prostereformen som innførte en mer tydelig ledelse.

Nicolaisen skriver at selv om en arbeidstaker kan bestemme egen arbeidstid og til en viss grad også behovet for arbeidsinnsats innebærer ikke det nødvendigvis at man har en særlig uavhengig stilling. Frihet i tidsbruk koblet på bestemte resultatkrav kan øke arbeidstiden og da kan det ende med at ansatte får utdelt mål de må oppfylle og som de ikke kan rekke innenfor normalarbeidstid (Nicolaisen, 2001).

Her tas også spørsmål om intensivering opp. Med det menes at flere arbeidsoppgaver blir presset inn i arbeidstiden eller at det blir større kvalitetskrav. Økende krav til tilgjengelighet har økt og dette bidrar til økt arbeidspress. Målestokker på kvalitet er gjerne klientdrevet og det er økende krav til online tilgjengelighet (Nicolaisen, 2001).

## 2.6 Tidligere forskning på området

Artikkelen «The pastors dilemma revisited. Religious leaders connecting the spiritual and organizational realms through conceptual work» av Stephen Sirris (Sirris, 2019) er basert på en kvalitativ undersøkelse utført i Den norske Kirke. I denne artikkelen blir det analysert hvordan prostere i rollen som både religiøse ledere og organisasjonsledere implementerer arbeidstidsavtalen. Denne artikkelen har noe av samme utgangspunkt som denne oppgaven i og med at den er basert på en studie av innføring av arbeidstidsavtalen. Forskjellen er at det i denne er prostene som står i fokus. Konteksten som beskrives som utgangspunkt før arbeidstidsavtalen blir karakterisert ved svak lederkontroll og sterk profesjonell autonomi. Artikkelen utforsker hvordan prostene bruker tvetydigheten i reformen i dette arbeidet og forhandler mellom åndelige og organisasjonsmessige forpliktelser. Gjennom slike forsøk, som i artikkelen kalles «konseptuelt arbeid» omtolker prostene en administrativ reform til en profesjonell strategi og forsøker å konseptualisere presteinstitusjonen både som et tradisjonelt kall og et moderne yrke.

## 3 Metode

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for mine metodevalg i forbindelse med arbeidet med oppgaven.

Samfunnsvitenskapelig metode dreier seg om hvordan vi skal gå fram for å få informasjon om den sosiale virkeligheten og ikke minst hvordan denne informasjonen skal analyseres (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016)

### 3.1 Egen rolle og forforståelse

Mennesker møter verden med en forforståelse. Begrepet forforståelse kan forstås som «kunnskaper og oppfatninger om virkeligheten, som vi, gjerne ubevisst, bruker til å tolke det som skjer rundt oss» (Johannessen et al., 2016). Forforståelse er helt nødvendig for å forstå det som skjer rundt oss, men forforståelsen påvirker også hvordan verden oppfattes. I forskningen møter vi ikke verden med blanke ark. Mine «ark» i møte med problemstillingen i oppgaven er farget av at jeg, i likhet med mine informanter jobber som prest i Den norske kirke. Jeg har noenlunde samme utdanningsbakgrunn som dem og vi jobber i samme bispedømme. Jeg har ikke hatt samme arbeidssted som noen av informantene og jobber heller ikke i samme prosti som noen av dem nå. Jeg har også i en årrekke vært tillitsvalgt og engasjert i fagforeningsarbeid, men har ikke vært tillitsvalgt for noen av mine informanter. Det at jeg deler yrke og utdanningsbakgrunn med informantene og også har gjennomgått samme endring som den som berøres i studien gjør at jeg både har god kjennskap til det jeg skal studere, men jeg har også en forforståelse som jeg er klar over kan påvirke studien.

Jeg har i møte med informantene forsøkt å være bevisst egen rolle og å ha åpne øyne i møte med det jeg får av informasjon. Dette var jeg også bevisst i det at jeg tok et eksplorativt utgangspunkt. Jeg gikk til arbeidet med stor nysgjerrighet og har hatt intensjon om at nysgjerrigheten skulle drive arbeidet fremover.

### 3.2 Å studere egen organisasjon

Jeg har i denne oppgaven valgt å studere egen organisasjon. Den norske kirke er ikke bare arbeidsgiver for meg, men er også trosfellesskap og utgjør fellesskap på mange måter som omfatter hele livet mitt. Det er en organisasjon jeg har svært sterke bånd til. Jeg har vært medlem av Den norske kirke siden jeg var 15 år og har vært mer eller mindre aktiv i ulike roller som ansatt og frivillig medarbeider siden den gang.

Å studere egen organisasjon og arbeidsplass gir mange fordeler, men også noen utfordringer. Den fremste positive siden ved å studere egen organisasjon er førstehåndskunnskapen man har i forhold til det man skal studere. Jacobsen (Jacobsen, 2015) trekker fram informasjonstilgang, kjennskap til uformelle strukturer og kjennskap til historie som eksempler på områder hvor man som intern har lettere tilgang til

informasjon. Dette er forhold som har hatt stor betydning for meg i arbeidet med oppgaven. Hadde jeg kommet utenfra for å studere problemstillingen hadde jeg hatt en stor jobb foran meg med å bli kjent med kirkens historie, egenart, strukturer og ordninger. En av de største utfordringene ved å studere egen organisasjon er «blinde flekker» (Jacobsen, 2015). Som medlem i en organisasjon blir man fort integrert i organisasjonens tause kunnskap. Det er lett å få forutinntatte holdninger og overse ting.

Jacobsen (Jacobsen, 2015) nevner også fire andre forhold som jeg synes er relevante å nevne i denne sammenhengen. Det ene er at det kan være vanskelig å holde den nødvendige kritiske avstanden til det man skal studere. Dette var noe jeg reflekterte mye over i løpet av prosessen. Jeg har førstehånds erfaring med problemstillingen i oppgaven og sitter med egne erfaringer med overgang til ny arbeidstidsavtale. De erfaringene jeg satt med, som også gjorde meg nysgjerrig på tematikken, ville også kunne påvirke studien om jeg lot egne erfaringer blande seg inn i intervjuopprosess, analyse og tolkning. Det andre punktet Jacobsen nevner er at andre kan oppfatte deg som partisk, selv om du klarer å holde en «nøytral» tilnærming. Dette er en problemstilling jeg også har reflektert grundig over. Jeg har ved tidligere anledninger uttalt meg om arbeidstidsavtalen og spørsmål rundt den, men vet ikke om de ulike informantene har fått dette med seg. Min opplevelse av intervjuene var at dette var noe som ikke virket fremtredende. Denne typen problematikk kan også henge sammen med relasjon til informant og særlig om det er asymmetri i relasjonen. Informantene i denne oppgaven var ikke nære kolleger. Flertallet av informantene har lengre presterfaring enn meg og alle har ganske lik jobb som meg.

Det tredje punktet handler om at det er lett å bare oppsøke de uformelle strukturene man kjenner og dermed unngår og mister informasjon fra andre deler av organisasjonen. Dette var en utfordring jeg særlig tenkte på ved rekruttering av deltakere, samt ved utforming av intervjuguiden. Ved rekruttering ville det være lettvis å bare velge personer jeg kjenner godt. I Nidaros bispedømme er det ikke større forhold enn at man etter noen år i jobb gjerne kjenner til eller vet av de aller fleste prestene. Jeg forsøkte å spørre kandidater som passet til kriteriene så tilfeldig som mulig og dem jeg endte opp med å intervjuer er prester jeg har varierende kjennskap og relasjon til. Ved utforming av intervjuguiden forsøkte jeg å finne så åpne spørsmål som mulig, men jeg innså at spørsmålene samtidig var preget av egen erfaring.

Det interessante som oppstod i løpet av intervjuene var at det der kom fram flere perspektiv som jeg slettes ikke hadde tenkt på og jeg fikk et større bilde enn det jeg hadde fått om jeg hadde holdt meg strengt til forhåndsdefinerte spørsmål. På den måten opplevde jeg det å velge semistrukturert intervju framfor strukturert var positivt. Det fjerde punktet som nevnes hos Jacobsen er at det kan være lett å legge bånd på seg når man studerer egen organisasjon. Dette er en problemstilling jeg ikke føler har vært relevant i mitt arbeid med dette. Tematikken som er berørt oppleves nok ikke som spesielt sensitiv å snakke om og jeg har ikke på noe tidspunkt tenkt at jeg må legge bånd på meg i frykt for arbeidsgiver.

### 3.3 Forskningsdesign

Innenfor samfunnsvitenskapene er det mange ulike måter å designe forskning på. Jeg har i denne oppgaven valgt et eksplorerende forskningsdesign som utgangspunkt. Jeg har hatt fokus på tema, basert på kriterieutvalg.

Jeg møtte oppgavens problemstilling med et eksplorerende utgangspunkt. Det jeg oppdaget tidlig var at det hadde vært svært interessant å undersøke temaet over en lengre tidsperiode ved en longitudinell undersøkelse (Johannessen et al., 2016). Opplevelsen av denne endringen kunne gitt et fyldigere materiale om det hadde blitt gjort over et lengre tidsrom, men rammene jeg hadde for dette arbeidet gjorde det ikke mulig.

Det arbeidet jeg har gjort kan derfor kategoriseres som en tverrsnittsundersøkelse. En tverrsnittsundersøkelse gir et øyeblikksbilde av fenomenet vi studerer (Johannessen et al., 2016). Jeg samlet inn data i løpet av en periode på 5 uker. Tverrsnittsundersøkelser kan gi informasjon om hvordan fenomener varierer på det aktuelle tidspunktet og det er relevant i forhold til denne problemstillingen siden alle prestene som ble intervjuet fikk innført arbeidstid samtidig og de har derfor ved tidspunkt for intervju hatt noenlunde samme tidsrom med erfaring med endringen.

Når en slik problemstilling skal undersøkes kan det brukes både kvalitative og kvantitative metoder. I dette tilfellet ville begge deler eller kombinasjoner av de to vært mulige å ta utgangspunkt i. Kvalitative og kvantitative metoder er to ulike metoder som brukes innenfor samfunnsvitenskapene for å undersøke virkeligheten. Jeg valgte, etter en del overveielser å bruke kvalitativ metode i dette arbeidet. Kvalitative metoder kjennetegnes ved at man ønsker å få fram svar på hvorfor noe skjer. Ved å velge kvalitativ metode åpnes mulighetene til å gå i dybden på forståelse og beskrivelse av hvordan mennesker oppfatter verden og relasjonene som betyr noe for oss (Johannessen et al., 2016).

Mitt utgangspunkt for dette arbeidet var nysgjerrighet rundt hvordan prester har opplevd overgangen til fast arbeidstid, altså fokus på opplevelse og oppfatning. Til dette formålet fremstod kvalitativ metode som best egnet, selv om kvantitativ metode eller en kombinert kvalitativ/kvantitativ metode kunne gitt flere svar som gikk på utbredelse av opplevelser og erfaringer. Tilnærmingen i arbeidet er fenomenologisk (Johannessen et al., 2016). Fenomenologisk metode kjennetegnes av at forskeren ønsker å få økt forståelse av og innsikt i folks livsverden. Den har som utgangspunkt at for å forstå verden, må vi forstå mennesket. I denne tilnærmingen leses datamaterialet fortolkende og ønsker å forstå den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer.

Jeg valgte semistrukturert intervju som metode for datainnsamling. I et semistrukturert intervju brukes en intervjuguide som overordnet utgangspunkt, mens spørsmål, temaer og rekkefølge kan variere (Johannessen et al., 2016). Denne beskrivelsen av semistrukturert intervju dekker godt hvordan intervjuene forløp i praksis. Intervjuguiden jeg brukte ligger som vedlegg til oppgaven (vedlegg 2).

Ved analyse av empirien som ble samlet inn i intervjuene ble «Stegvis deduktiv induktiv metode» (SDI) brukt. Dette er en modell for forskningsprosessen der forskeren arbeider i etapper fra empiriske data og fram mot eventuelle teorier eller konsepter. SDI-metoden bygger på samme prinsipper som den etablerte «Grounded Theory», men SDI-metoden forsøker å redusere den kompleksitet som preger mange retninger innenfor Grounded Theory (Tjora, 2018). Teorien er induktivt empirisk drevet og har nysgjerrighet som

utgangspunkt og generaliserbar forståelse som mål. Modellen har som ideal å ta ut potensialet i den empirien man har generert. Mål for modellen er utvikling av konsepter det vil si generalisering og en mer generisk forståelse av fenomenene som studeres.

Modellen er bygget opp trinnvis hvor man arbeider induktivt fra empiriske data (rådata) i retning av teori trinn for trinn. For hvert trinn gjøres det tilbakekoblinger der man tester trinnet deduktivt før man går videre til neste trinn. SDI-metoden var helt ny for meg da jeg startet på dette prosjektet og var annerledes enn hvordan jeg på forhånd hadde tenkt at analysearbeidet skulle foregå. Jeg startet også med en mer tematisk koding av empirien, men oppdaget ved bruk av SDI at det som kom fram i empirien var mer interessant for å se dybde i problemstillingen. SDI-metoden beskrives som en trinnvis og lineær metode med tilbakekoblinger. I praksis ble metoden fulgt ganske slik den beskrives, men det ble enkelte tilbakekoblinger som måtte gjøres to trinn tilbake før jeg kunne gå videre.

### 3.4 Datainnsamling

I kvalitative intervjuer er hensikten å få tak i fyldige beskrivelser slik at problemstillingen kan belyses fra flere sider. Spørsmålet som reiser er: «Hvilket datamateriale kan gi oss nok informasjon til å svare på problemstillingen?»(Johannessen et al., 2016).

*Riktig utvalgsstørrelse* er viktig i studier. I kvalitativt arbeid forsøkes det å få mye informasjon om et begrenset utvalg informanter (Johannessen et al.,2016). Utvalget må være stort nok til å belyse problemstillingen. Jeg hadde i utgangspunktet planlagt et utvalg på 6 prester som informanter. Etter å ha gjennomført de to første intervjuene satt jeg med en opplevelse av at antallet var for lite og at det ikke var stort nok til å belyse problemstillingen. Jeg ønsket et litt større materiale og valgte da å spørre to til. Jeg endte da opp med 8 intervjuer og fikk et fyldigere materiale enn jeg ville hatt om jeg hadde stoppet ved 6. Da det siste intervjuet var gjennomført opplevde jeg at jeg satt med et rikt materiale som utgangspunkt for arbeidet videre.

#### 3.4.1 Utvalgsstrategier og rekruttering av informanter

Målet med utvalget av informanter var å få et relevant og interessant utvalg av prester som hadde opplevd overgangen til ny arbeidstidsavtale i 2016. Det finnes mange ulike måter å foreta strategisk utvalg på. Jeg ønsket en viss variasjon i utvalget basert på kjønn og alder siden jeg var nysgjerrig på om dette kunne være faktorer som kunne spille inn på opplevelsene informantene satt med. Jeg endte opp med 5 menn og 3 kvinner i utvalget, noe jeg opplevde tilstrekkelig. Aldersspennet blant informantene gikk fra ca. 40-65 år. Jeg ønsket at informantene skulle ha erfaring med å jobbe med gammel arbeidstidsavtale og da valgte jeg ikke å spørre yngre informanter. Jeg satte som kriterium at informantene måtte være prester og de måtte ha vært i jobb som prest i mer enn 5 år. Dette var etter min vurdering nødvendige kriterier med tenke på å ha tilstrekkelig erfaring med overgang til ny arbeidstidsavtale som trådte i kraft i 2016. De informantene jeg fikk hadde arbeidserfaring som prest i mer enn 10 år. Jeg ønsket også en viss geografisk spredning ut fra et ønske om variasjon. Jeg hadde opprinnelig et ønske om å ha enda større geografisk spredning på informantene enn det jeg endte opp med og hadde hatt ønske om å rekruttere informanter fra ett bispedømme til. Jeg innså imidlertid, at det ikke var realistisk med tanke på tid og økonomi. Jeg valgte derfor å kun

intervjue prester ansatt i Nidaros bispedømme, men da med god spredning internt i bispedømmet. Lengste avstand mellom informanter er på rundt 30 mil. Ettersom jeg hadde en antakelse om at nærmeste overordnede lederes, noe som i denne sammenheng si prostenes praktisering av avtalen kunne ha betydning for informantenes erfaringer ønsket jeg også en spredning på ulike prostier.

De 8 informantene representerer 5 ulike prostier og har derfor 5 ulike ledere (proster). Jeg ønsket også noe variasjon med tanke på arbeidsstedets størrelse og kollegafelleskap og ønsket både bygd og by representert i utvalget. Dette var for å se om slike faktorer kunne ha betydning for prestenes erfaringer.

Ut fra disse kriteriene mente jeg at jeg hadde funnet et relevant variert utvalg med tanke på å belyse problemstillingen på en hensiktsmessig og fyldig måte.

I utgangspunktet var planen min å rekruttere informanter personlig på en kurssamling høsten 2018. Dette var en samling hvor alle prester i Nidaros bispedømme var innkalt av biskopen. Det ville gi meg god anledning til å få snakket med aktuelle kandidater direkte. Jeg spurte 6 kandidater på denne samlingen og alle de spurte sa ja. De to siste kandidatene ble rekruttert ved å bli spurt via epost på et senere tidspunkt, etter at de to første intervjuene var gjennomført. Jeg hadde da funnet epostadresser via kirkens nettsider. Disse to svarte også ja med en gang.

Jeg kontaktet hver enkelt av kandidatene og sendte dem epost med informasjonsskriv (vedlegg 1) og godkjenningsskriv fra NSD (vedlegg 5) og det ble avtalt tid og sted for intervjuer.

### 3.5 Utvikling av intervjuguide

Da intervjuguiden skulle utformes var det viktig for meg å ikke ha for lukkede spørsmål. Målet var å gjennomføre semistrukturerte intervjuer og da var det viktig for meg å finne spørsmål som jeg trodde kunne få fram dybde i tematikken. Noen av spørsmålene i intervjuguiden kan besvares med ja eller nei. Ved disse spørsmålene ville et kort ja eller nei-svar lede til spørsmål om utdyping. Jeg utviklet en intervjuguide (vedlegg 2). Denne startet med en innledning hvor hensikt var kort presentasjon av studien. Neste punkt var noen faktaspørsmål om informanten og dennes arbeidsforhold. Første tema for samtale i intervjuguiden kalte jeg: «Beskrivelse av tilstand før ny arbeidstidsavtale». Her ønsket jeg å få fram en fyldig beskrivelse av hvordan det var å arbeide under den gamle arbeidstidsavtalen. Jeg formulerte en del spørsmål under dette punktet, men var bevisst at samtalen her ville kunne åpne for nye spørsmål underveis. Neste tema var «beskrivelse av tilstand etter ny arbeidstidsavtale». Her hadde jeg også formulert en del spørsmål som kunne danne utgangspunkt for samtalen, men var bevisst at disse kunne endres underveis. Jeg la deretter inn et tema jeg kalte «beskrivelse av idealsituasjon» hvor målet var å utfordre den enkelte på å tenke gjennom hvordan en ideell arbeidstidsavtale kunne være. Neste tema handlet om praktiske forhold. Dette var et tema jeg la inn fordi jeg hadde registrert at det var en del støy i sosiale medier rundt tekniske verktøy som kom ved innføring av arbeidstidsavtalen. Siste tema jeg la opp til handlet om ordinasjonsforpliktelsen og kirkens oppdrag. Dette tok jeg med fordi jeg var nysgjerrig på om arbeidstidsavtalen ble opplevd som en utfordring på disse områdene. Helt til slutt la jeg til et punkt med avslutning hvor det skulle være åpent for den enkelte å stille spørsmål eller å utdype mer.

### 3.6 Gjennomføring av intervjuer

Intervjuene ble gjennomført i tidsrommet januar-februar 2019. Jeg spurte hver enkelt informant hvor de ønsket at intervjuet skulle foregå. Jeg ville med dette at informantene skulle velge et sted hvor de syntes det var praktisk å gjennomføre og gjerne at det var deres «hjemmebane». I metodelitteratur omtales «konteksteffekt». Denne effekten viser til forskning som har vist at den sammenhengen/konteksten intervjuet foregår i, som regel påvirker innholdet i intervjuet. Kunstige omgivelser har en tendens til å medføre at brukeren gir kunstige svar (Jacobsen, 2015). Jeg ønsket at informantene skulle oppleve at de var i en så naturlig kontekst som mulig. Alle intervjuer endte med å bli foretatt innenfor prostiet hvor den enkelte er tilsatt. Dette innebar for min del mange miles kjøring. De fleste intervjuene foregikk på prestens kontor, men ett ble foretatt i prestens bolig og ett ble foretatt på lånt kontor ved prostesetet. En effekt ved at intervjuene ble foretatt på informantenes hjemmebane var at jeg i tillegg til selve intervjuet fikk inntrykk av arbeidsstedet til den enkelte. Informantene fikk på forhånd anslått en tidsramme på 45 min for intervjuet. De åtte intervjuene endte med tidsbruk på mellom 30 min og 1 time.

I forkant av intervjuet informerte jeg litt om studien og jeg fikk inn signert samtykkeerklæring. Jeg valgte å bruke lydopptaker til å dokumentere intervjuene. I tillegg tok jeg enkelte notater underveis. Jeg valgte å følge intervjuguiden ganske nøye, men underveis stilte jeg utdypningsspørsmål der det opplevdes naturlig. Jeg ble også bedt om å presisere spørsmål underveis. Noen ganger måtte jeg spørre opp igjen for å være sikker på at jeg hadde forstått informanten rett. Jeg forsøkte med dette å så godt som mulig forstå informanten. Ved slutten av hvert intervju spurte jeg om informanten hadde noe å tilføye. Dette for å forsøke å fange opp tema informanten kunne ha forventet å bli spurt om.

### 3.7 Analyse av data

Alle intervjuopptakene ble transkribert ordrett i løpet av uka etter at de var foretatt. Jeg valgte å transkribere alt som ble sagt. I sitatene brukt i oppgaven har jeg valgt å redigere bort en del fyllord og hm-ing og i enkelte tilfeller skrevet setninger om til å bli fullstendige og forståelige.

Etter at alt materialet var transkribert måtte jeg ta noen valg med tanke på hvordan jeg skulle kode dette videre. Som verktøy til kodingen lastet jeg ned dataprogrammet NVIVO og la alle de transkriberte dokumentene inn i dette. Eksempel på dette ligger som vedlegg (vedlegg 4). Dette ga meg god oversikt over materialet og var en god måte å drive systematisk koding og kodegruppering på. Første gang jeg kodet materialet foretok jeg noe som minnet mer om en kategorisering av opplysninger informantene kom med. Denne måten å kode på virket lite hensiktsmessig og jeg syntes ikke det ga relevante kategorier. Jeg valgte da å sette meg inn i SDI-metoden, som jeg har beskrevet tidligere. Jeg kodet da informasjon i materialet som jeg la intuitivt merke til og anså som interessante. Kodene var hentet direkte ut fra det transkriberte materialet.

Etter å ha fått en lang liste på flere hundre koder kikket jeg gjennom for å se om de naturlig kunne grupperes. Dette var en krevende jobb og jeg måtte ta noen valg. Mange

koder kunne grupperes på flere måter og noen koder ble forkastet. De første kodegruppene jeg kom fram til var:

1. Holdninger til arbeidstidsavtalene
2. Beskrivelser av praksis rundt forholdet arbeid, fritid og bruk av arbeidstidsplanlegging
3. Prostens ledelse
4. Økonomi og dataverktøy
5. Prestens helse
6. Profesjon og presterolle

Disse kodegruppene ble etter videre arbeid med SDI-metoden gruppert ned til disse kategoriene:

1. Opplevelse av arbeidstidsavtalene, ny og gammel
2. Prostens ledelse, nye dataverktøy og endringer i lønn
3. Samvittighet og kall
4. Autonomi, profesjon og rolle

I vedlegg (vedlegg 3) viser jeg eksempler på hvordan denne grupperingen av koder har foregått.

### 3.8 Studiens kvalitet

I dette kapitlet vil jeg diskutere hvordan denne studien står seg kvalitetsmessig i forhold til kriterier for forskning. Det finnes mange måter å vurdere og evaluere undersøkelser av kvalitativ art. Fire vanlige kriterier brukt i evaluering er pålitelighet, troverdighet, overførbarhet og bekreftbarhet (Johannessen et al., 2016). Jeg velger å bruke disse når jeg vurderer denne studiens kvalitet.

*Pålitelighet* knyttes til dataene i undersøkelsen og handler om hvordan dataene er samlet inn og hvordan de bearbeides og brukes (Johannessen et al., 2016). I kvalitative undersøkelser blir påliteligheten styrkes ved å gi inngående beskrivelse av konteksten og gi en åpen fremstilling av framgangsmåten. Jeg har i denne oppgaven forsøkt å beskrive prosessen så grundig som mulig. I møte med informantene fikk de informasjon om undersøkelsen og mulighet til å stille spørsmål. Underveis i intervjuene stilte jeg spørsmål til informantene for å sjekke om jeg hadde forstått dem rett. Dette for å forsikre meg mot misforståelser underveis. Intervjuene ble transkribert ord for ord og dette dannet grunnlag for kodingen.

Et kontrollspørsmål brukt for vurdering av *intern validitet* i kvalitative undersøkelser er: «måler vi det vi tror vi måler» (Johannessen et al., 2016). Det handler om sammenheng mellom det fenomenet som undersøker og data som er samlet inn. Kvalitative undersøkelser skiller seg her fra kvantitative da de ikke er målbare. Validitet i kvalitative undersøkelser handler om hvordan funnene og framgangsmåten forskeren bruker reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten (Johannessen et al., 2016). I denne studien var formålet med studien å undersøke erfaringer med overgang til ny arbeidstidsavtale. For å finne ut av dette brukte jeg intervju som framgangsmåte og forsøkte å legge opp intervjuguiden tett opp til det som var formålet med studien. Resultatene av undersøkelsen bar også preg av å ligge opptil formålet med studien, men



bragte i tillegg inn videre perspektiv enn bare knyttet til overgang til ny arbeidstidsavtale.

Spørsmål om overførbarhet handler også om hvorvidt resultater fra et forskningsprosjekt kan overføres til lignende fenomener (Johannessen et al., 2016). Forskning har til hensikt å kunne trekke slutninger ut over de umiddelbare som hentes inn i undersøkelsen. I analysen har jeg brukt empirien innsamlet i intervjuene og analysert dem opp mot teori som er presentert. Ved å knytte empiri og teori blir slutningene som trekkes satt i en teoretisk ramme. Her blir det snakk om en analytisk overførbarhet basert på teoretisk og konseptuell generalisering.

### 3.9 Forskningsetiske bemerkninger

En undersøkelse hvor det samles inn data i form av intervjuer involverer mennesker. Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora har vedtatt forskningsetiske retningslinjer og det er særlig tre hensyn en forsker må tenke gjennom: Informantens rett til selvbestemmelse og autonomi, forskerens plikt til å respektere informantens privatliv og forskerens ansvar for å unngå skade. Denne undersøkelsen var meldepliktig til NSD og ble godkjent (Vedlegg 5). Grunnen til dette var at personopplysninger skulle behandles.

Det ble presisert invitasjonen til informantene og i informasjon- og samtykkeerklæringen til informantene (vedlegg 1) at det var frivillig å delta i undersøkelsen, og at det var mulig når som helst å trekke seg fra studien.

Personene i undersøkelsen er anonymisert og jeg har gitt dem kodene A-H. De er ikke identifisert med navn, kjønn eller alder. Der jeg skriver han/hun er det tilfeldig. Jeg har også anonymisert stedsnavn og andre detaljer som kunne ført til enkelt identifisering. Det er ansatt ca. 120 prester i Nidaros bispedømme og det er 8 av disse som er intervjuet. Jeg mener det som er gjort er tilstrekkelig for at ikke informantene skal bli identifisert ut fra denne oppgaven.

## 4 Resultat

Gjennom bruk av SDI-metoden i koding av intervjuene kom jeg fram til 6 grupper som kodene ble sortert inn i. Disse kategoriene som jeg også har omtalt i metodekapittelet så slik ut:

1. Holdninger til arbeidstidsavtalene
2. Beskrivelser av praksis rundt forholdet arbeid, fritid og bruk av arbeidstidsplanlegging
3. Prostens ledelse
4. Økonomi og dataverktøy
5. Prestens helse
6. Profesjon og presterolle

Gjennom ny gjennomlesning av kodene, nå sett i sammenheng med kategoriene foretok jeg en ny gruppering og kom fram til disse fire:

1. Opplevelse av arbeidstidsavtalene, ny og gammel
2. Prostens ledelse, nye dataverktøy og endringer i lønn
3. Samvittighet og kall
4. Autonomi, profesjon og rolle

I vedlegg 3 viser jeg hvordan jeg jobbet med gruppering av kodene ut fra intervjuene.

Jeg har valgt å kode informantene/prestene jeg intervjuet med bokstavene A-H. Jeg veksler noe mellom å kalle dem jeg intervjuet informanter og prester.

### 4.1 Opplevelse av arbeidstidsavtalene, ny og gammel

Noe av det jeg var aller mest nysgjerrig på i møte med problemstillingen for denne oppgaven var hvordan prester på et overordnet plan vurderer overgangen til fast arbeidstid? I undersøkelsen min kom det fram mange holdninger og vurderinger av arbeidstidsavtalene, både av den som var gjeldende før 2016 med særlig uavhengig stilling og den nye med fast arbeidstid.

Av de 8 prestene jeg intervjuet var det 4 som var tydelige på at de var veldig tilfreds med den nye arbeidstidsavtalen, 2 var positive, men hadde ikke så sterke meninger for eller mot og 2 ville helst gått tilbake til en av avtalene som var tidligere med «særlig uavhengig stilling». Av disse 8 var det kun de 2 sistnevnte som på det tidspunktet kunne tenke seg en annen avtale enn den gjeldende.

Noe som også kom ganske klart fram var at alle de intervjuede informantene beskrev overgangen til ny arbeidstidsavtale som ganske liten i praksis. Dette ble forklart på ulik måte, men prostens valg av måte å lede på ble brukt som begrunnelse fra flere.

#### 4.1.1 Arbeidstidsavtalen gir oversikt og gjør grensesetting enklere

Noe av det som tydeligst gikk igjen som rapportert effekt av innføring av arbeidstidsavtale var det som gikk på grensesetting i forhold til arbeid og opplevelsen av oversikt over arbeidstid og fritid. Alle informantene beskrev en opplevelse av å ha fått bedre oversikt over arbeidstid og fritid enn de hadde hatt tidligere. Det å ha denne oversikten er noe flere av informantene understreker som positiv endring. Alle åtte beskriver en utvikling i retning av mer oversikt over arbeidstid og fritid.

Informantene har ulike beskrivelser av hvordan de opplevde forholdet mellom arbeid og fritid under den gamle arbeidstidsavtalen. Noen beskriver en utvikling fra å ha startet prestetjenesten med lite grenser rundt arbeid og fritid til at de fant måter å sette grenser på og skjerme fritid. En faktor som ble nevnt var det å få barn og hvordan det å få denne forpliktelsen gjorde grensesetting nødvendig.

C: «Før så kunne jeg legge opp samtaler på kveldstid sånn som det passet folket og etter at jeg fikk barn så la jeg opp samtaler primært på dagtid sånn at det passet min hverdag.»

En annen faktor som kom fram som utløsende for strukturering og grensesetting av arbeid var det å oppleve å gå på en smell.

F: «Jeg gikk på en liten sånn smell sånn rundt år xxxx. Jeg ble sykemeldt ett år. Jeg jobba for mye og slike ting. Så ble jeg sykemeldt i femti prosent og tjuefem prosent for å ta meg inn igjen og da bestemte jeg meg for det at jeg skulle føre arbeidstid. Jeg begynte å føre arbeidstid allerede da jeg.»

Tre av prestene svarer ganske spontant at de ikke hadde særlig oversikt over arbeidstiden sin tidligere, men samtidig svarer de at de likevel tror de fikk tatt ut den fritiden de hadde krav på.

H: «Nei. Det var ingen ting med timer. Det var dagene som var det viktigste, at vi hadde fri, prøvde å ta ut fridager, men vi telte vel ikke timer på den måten altså. Vi gjorde ikke det.»

Her beskrives det en tilstand hvor det ikke var snakk om timetelling, men hvor det likevel var en viss kontroll på fritiden.

#### 4.1.2 Den nye arbeidstidsavtalen beskytter

Flere av informantene trekker fram grenser rundt arbeidstid og beskyttelse og vern av fritid som en effekt av innføring av arbeidstid. Flere nevner dette som en positiv effekt og nevner dette som den mest positive endringen ved å ha fått ny avtale. Denne effekten trekkes også fram til en viss grad av dem som helst ville beholdt den gamle avtalen.

Informant G som er generelt positiv til arbeidstidsavtalen sier: «Så har jeg jo sett på demografien og alderssammensetningen i presteskapet og tenkt at hvis dette fortsetter sånn som dette så sitter jeg mer eller mindre alene igjen om noen år og da kan det være veldig godt å ha en type beskyttelse rundt det som har med arbeidstid å gjøre. Hvis jeg har en særlig uavhengig stilling da så må jeg jo jobbe døgnet rundt og det vil jeg ikke.»

Informant B som ønsker seg tilbake til «særskilt uavhengig stilling» trekker fram det med bedre organisering som et positivt trekk ved den nye avtalen.

B: «Ja for mitt vedkommende har det blitt mer organisert fast liksom, ikke minst med begravelsesdager og sånne ting.»

Her beskriver informanten en utvikling mot en mer organisert arbeidshverdag.

### 4.1.3 Hva kan regnes som arbeidstid?

Noen av prestene nevner at arbeidstidsavtalen har gitt økt bevissthet rundt hva som defineres som arbeid og arbeidstid og hvordan tiden blir utnyttet. Definisjoner rundt hva som regnes som arbeid nevnes også som et tema som lett kan bli vanskelig i dialog med arbeidsgiver og hvor ulike interesser og vurderinger står mot hverandre.

A beskriver diskusjon rundt kirkekaffe som arbeidstid: «Det er i hvert fall noen gråsoner. Hva er arbeid? Vi hadde en diskusjon om arbeidstid ved gudstjeneste. Er kirkekaffe arbeidstid? Jeg synes jo at kirkekaffen er en kjempe viktig del av gudstjenesten, altså veldig viktig for kontakt og menighetsbygging og sånn.»

Videre blir det fra noen av informantene stilt spørsmålsteget med hvordan det skal tenkes rundt henvendelser prester får utenfor arbeidstiden.

A: «..... og alle disse herre telefonene, sms-ene, samtalene, sånne impulssamtalene underveis, hva er det? Er det jobb? Ja det er jo jobb, ikke sant?»

Selv om ikke alle har erfaring med at det stilles spørsmålsteget med bruk av arbeidstid så er dette noe flere ser som en problemstilling som lett kan komme opp etter at arbeidstidsavtalen kom.

F: «Det er jo det at definisjonen av hva som er arbeidstid og hva som er fornuftig bruk av tid og hva som er tilgjengelig presteressurs og sånn, altså det er jo en veldig stor samtale.»

Diskusjoner rundt bruken av presteressurs er en problemstilling flere av prestene tror kan bli mer aktuell i tiden som ligger foran.

### 4.1.4 Mer effektiv jobbing og bevisst planlegging

Mer effektiv jobbing og større bevissthet rundt planlegging er også noe som kommer fram i flere av intervjuene. Arbeidstidsavtalen forutsetter at det utformes arbeidsplaner og disse må lages for lange perioder av gangen og det er noe som ifølge flere av prestene har medført nøyere planlegging av tjenesten.

B: «Det har bare blitt litt sånn mer tydeligere hvilke dager er det vi skal ha begravelser. Hvilke dager er det vi skal ha dåpsamtaler og sånt i og med at man prøver å legge det inn i arbeidsplanene. Litt tidligere ute med langtidsplanlegging. Det har det blitt en forandring på etter at det kom.»

I tillegg til bevissthet rundt planlegging trekker noen av informantene fram større effektivitet i eget arbeid som en effekt av det å ha fått fast arbeidstid.

Informant H sier det kort og enkelt: «Ja jeg har blitt mye mer effektiv tror jeg. Ja det tror jeg.»

Informant G snakker om bevissthet rundt det å være på og av på jobb og at det, selv om han ikke vil koble det utelukkende til det å ha fått fast arbeidstid sitter med en opplevelse av at det har sammenfalt i tid.

G: «Det var flere sånne timer eller halvannen timer eller sånne imellom da jeg var ineffektiv på en måte og ikke gjorde noe. Og bare sosa og kasta vekk tida på et vis. Og så endte jeg opp med å ha en del som ble sittende med på ettermiddagene og kveld enn jeg egentlig måtte. Det er energi spart det også sånn at jeg er nok litt mer kommet dit hen at jeg er på jobb når jeg er på jobb og så er jeg av når jeg er av. Jeg har blitt flinkere til det. Det tror jeg at jeg har blitt. Om det bare skyldes arbeidsavtalen eller om det bare er fordi jeg har vært i gamet en stund er vanskelig å si, men det har i hvert fall sammenfalt i tid.»

Her beskriver informanten en utvikling i retning av mer effektiv bruk av tiden på jobb.

#### 4.1.5 Forståelse fra omgivelsene og god samvittighet for fri

Tre av informantene nevner at det å ha fått arbeidstidsavtale også gir større forståelse fra omgivelsene for at presten også trenger fritid og ikke er tilgjengelig hele tiden. Dette kobles opp mot idealisme og samvittighet som drivkrefter i arbeidet.

Informant G beskriver det på denne måten:

G: «Jeg tror at prester er jo i veldig stor grad idealistisk drevne og drevne av sin egen samvittighet eller av andres samvittighet og det å på en måte kalibrere den på en måte som faktisk er, på en måte, si bærekraftig. Det tror jeg er en viktig øvelse uansett, men jeg tror at den nye arbeidstidsavtalen har vært til hjelp på det, for meg da. Det har gjort at jeg har senka skuldrene, i hvert fall noen millimeter».

I tillegg til det mer konkrete ved grenser som arbeidstidsavtalen gir, så nevner halvparten av prestene som ble spurt at avtalen gjør det lettere å si nei til forespørsler som kommer og at det å ha fått arbeidstid hjelper i det å begrunne grensesetting. En av informantene sier at dette både på en måte oppleves som et tap fordi ønsket om å være med på mye er der, men at det samtidig er greit å sette grenser.

H sier det slik: «Jeg kan ta to dager avspasering eller på hytta med god samvittighet.»

C snakker også om god samvittighet koblet til fritid:

C: «Jeg ser ganske tydelig at jeg jobber nok og kanskje til og med mer enn nok. At jeg har regulert arbeidstid og jeg kan faktisk stenge PC-en og dra hjem med god samvittighet når arbeidsdagen er over.»

Samvittighet knyttet til arbeid og bruk av arbeidstid er noe som går igjen hos flere av informantene. Det er noe som også vil bli beskrevet i et senere kapittel.

## 4.2 Prostens ledelse, nye dataverktøy og endringer i lønn

I dette kapittelet beskrives informantenes opplevelser av hvordan prostene har ledet dem gjennom overgang til ny arbeidstidsavtale, hvordan nye dataverktøy har blitt opplevd og endrede arbeidsvilkår i form av endring i lønn.

### 4.2.1 Prostens bruk av styringsrett

Hvordan opplever prestene at prostene har ledet tjenesten deres i overgangen fra gammel til ny arbeidstidsavtale? Her var det enkelte funn som kom mer tydelig fram enn andre. Det mest påfallende var at alle de intervjuede kandidatene på en eller annen måte ga uttrykk for at endringene ved innføringen ikke hadde medført noe de regnet som store endringer i praksis. Det kommer fram at endringer oppleves, men de blir ikke betraktet som store. Det kom fram ulike tanker om årsak til at endringene ikke har vært så store, men et gjennomgangstema var tanken om at prostene ikke brukte mulighetene for detaljstyring som først prostereformen og deretter arbeidstidsavtalen gjør mulig.

En av informantene beskriver prostens bruk av styringsretten etter prostereformen, men før ny arbeidstidsavtale slik:

E: «Styringsretten ble i hvert fall ikke misbrukt. Det er bra ikke jeg satt som prost.»

I beskrivelse av tilstand etter arbeidstidsavtalen kom er det flere som trekker fram at prosten viser romslighet og ikke går inn og detaljstyrer. Ingen hadde opplevelser med hard bruk av styringsrett eller detaljstyring fra leder. To av informantene beskriver det på denne måten:

F: «Vår prost han har tillit til at vi ikke sluntrer unna, men at vi gjør jobben vår skikkelig og så han ser det som sin oppgave å gjøre oss i stand til å gjøre oppgavene så skikkelig som mulig.»

G: «Så jeg har aldri på en måte, kan ikke huske å ha opplevd at prosten på noe tidspunkt har gått inn og sagt at jeg mener at du bør løse oppgavene på en annen måte enn dette.»

Samtidig med at prestene opplever romslighet fra prost uttrykkes det skepsis og bekymring for fremtiden med tanke på prosterollen videre og potensialet for styring som ligger i rammene for den nye arbeidstidsavtalen. En av informantene legger vekt på at det er pastor loci, altså menighetspresten som er spesialisten i arbeidet, ikke prosten og at prosten må lede med en lyttende holdning.

E uttrykker bekymring for fremtiden hvis prostene misbruker styringsrett og kobler dette mot at kreative sider ved prestedtjenesten vil bli skadelidende:

E: «Men det å det som er litt skummelt nå, er at hvis prostene misbruker styringsretten sin og vi kommer inn i, ja vi er jo inni ei tid der ressursene blir færre og færre og der det blir større og større press på obligatoriske må-oppgaver så blir den kreative siden ved prestedtjenesten skadelidende. Det er jeg redd for.»

Samtidig som prestene uttrykker at det er positivt med mye frihet og at ikke prosten bruker kontroll og styringsmulighetene i særlig grad er det også noen som uttrykker behov for å bli enda mer sett av prosten, men da mer som en støtte.

G uttrykker det slik: «For det er viktig for meg at prosten ser at jeg utfører oppgavene mine og at jeg er tilstede og at jeg er en arbeidsressurs sånn som en kan forvente.»

Det med å bli sett og bekreftet på at man gjør den jobben man skal kommer også til uttrykk i hvordan de fleste av prestene i undersøkelsen snakker om samvittighet og dedikasjon til arbeidet sitt.

#### 4.2.2 Endringer i lønn

Positive økonomiske konsekvenser av arbeidstidsavtalen er noe nesten alle de intervjuede prestene synes er en positiv effekt av arbeidstidsavtalen. Flere opplever det å ha fått tilleggslønn for ubekvem arbeidstid og mulighet for å få overtidsbetaling ved beordring som anerkjennelse og som motivasjon i tjenesten. Flere av prestene uttrykker at de har hatt en opplevelse av at de tidligere ikke har hatt lønn som tilsvarer arbeidet de utfører, særlig koblet opp mot mye arbeid i ubekvem arbeidstid.

G: «...tilleggslønna var jo i grunnen et uttrykk for en type anerkjennelse av at vi har mye arbeid på ettermiddags, kveldstid og i høytider og for meg som er vant til å jobbe alle store høytider hvert eneste år....og den anerkjennelsen gir meg jo en type frihet i andre ender når jeg har fri til å gjøre noe sammen med, altså da har vi penger til å reise, til å oppleve ting hvis vi vil det og den friheten har jeg satt pris på .»

C: «Og så at jeg i tillegg blir lønnet ekstra fordi jeg jobber på ugunstige tider. Det synes jeg er litt sånn klapp på skulderen.»

Her ser vi at lønn også knyttes opp mot den arbeidstiden presten har i høytidene og at det å ha fått tilleggslønn for dette beskrives som anerkjennende.

### 4.2.3 TID tar tid

De første administrasjonsverktøyene som kom da arbeidstidsavtalen ble innført, en type excel-ark blir av flere av de intervjuede betegnet som dårlige verktøy og at dette ble opplevd som noe som tok både tid og fokus og skapte mye frustrasjon kolleger i mellom. H beskriver en tilstand av rot og at hverken prestene eller arbeidsgiver skjønnte systemet.

H: «Vi sendte inn noe og så fikk vi det godkjent og så var det greit liksom. Det var veldig mye frustrasjon altså. Jeg har kollegaer som tror jeg nok slutta den tida på grunn av det her.»

Vurderingene av verktøyet TID som kom som administrasjonsverktøy etter at arbeidstidsavtalen hadde vært virksom en stund er veldig ulike. Noen peker på at det har vært brukt en del tid på at det ikke har virket. Det pekes også på manglende opplæring og ulike oppfatninger over hvordan det skulle brukes. Noen av de spurte mener fremdeles at det går mye tid på bruk av dette verktøyet og beskriver frustrasjon over tidsbruken på dette.

A sier dette når hun bes om å beskrive hvordan hun opplever TID: «Jo det er greit nok, men det tar tid. TID tar tid.»

Noen beskrivelser av bruken av TID som går igjen i intervjuene er at innstillingen til verktøyet har blitt mer positiv med tiden. Selv om to av prestene mener de fremdeles bruker mye tid på å føre timer inn i TID vurderer de verktøyet i seg selv positivt.

E: «Jeg bruker mindre og mindre tid nå da. Både fordi jeg har blitt mer vant til det, men også fordi verktøyet har blitt bedre.»

Fire av prestene understreker at de synes TID er et godt verktøy og at de bruker lite tid på dette i hverdagen.

### 4.2.4 Prostens bruk av fleksibel presteressurs

Noe av det prostene fikk mulighet til ved prostereformen i 2004 var å disponere prestene til en viss grad i hele prostiet. Prestene i undersøkelsen satt på veldig ulike erfaringer med å bli disponert av prosten i prostiet, både før og etter at arbeidstidsavtalen kom. Noen beskriver lite sirkulasjon av prester mellom delene av prostiet både før og nå.

H beskriver det slik:

H «Det var ikke veldig stort hva skal jeg si, problem eller det var ikke veldig utbredt praksis nei, men jeg har, i den grad jeg har hatt tjeneste utenfor kommunen så har det stort sett vært i nabokommunene.»

En årsak som går igjen som forklaring på at det ikke har vært mye sirkulasjon er geografiske forhold. I flere av prostiene er det store avstander.

Flere av prestene uttrykker også skepsis til det å bli sendt rundt i prostiet og beskriver dette som arbeid av en annen «kvalitet» enn det arbeidet som drives i egen menighet.

A forteller at oppfølging og relasjonsbygging ikke blir det samme ved tjenester utført utenfor nærområdet.

A: «Jeg husker spesielt en begravelse. Der hadde de nylig hatt en annen begravelse i den familien og det var det en annen prest som hadde hatt. Det kan skje her også da, men hvor jeg tenkte at her skulle det vært en sånn oppfølging som jeg da ikke kan gi.»

Her uttrykkes det et ønske om å følge opp og hvor avstand blir et hinder for dette.

## 4.3 Samvittighet og kall

I denne kategorien er informantenes opplevelser som omhandler samvittighet og kall samlet. Ordet samvittighet gikk igjen i de fleste av intervjuene. Kall var et ord som ikke ble brukt mange ganger eksplisitt, men ulike begrep for dedikasjon og samvittighet for arbeidet var noe som ble gjentatt.

### 4.3.1 Samvittighet

Ett ord som gikk igjen i de fleste intervjuene var ordet samvittighet. Samvittighet ble koblet opp til ulike sider ved prestes jobben.

En av de tingene samvittighet ble knyttet til i flere av intervjuene var det med å ha fått mer grenser i arbeidssituasjonen. Det kom fram at flere opplevde det å kunne dokumentere det de jobber som en måte å vise at de gjør de de skal og på den måten få opplevelsen av god samvittighet. Dokumentasjon på fullført arbeid blir beskrevet som en bekreftelse på at man har jobbet nok og gjort det som forventes av en og «vel så det».

C: «Den eneste vesentlige forskjellen er at jeg føler veldig god samvittighet for å jobbe korte dager når det står i min arbeidsplan, beskrevet korte dager. Så på en måte jeg kan avslutte arbeidsdagen med bedre samvittighet enn jeg har gjort før.»

«Jeg ser ganske tydelig at jeg jobber nok og kanskje til og med mer enn nok. At jeg har regulert arbeidstid og jeg kan faktisk stenge PC-en og dra hjem med god samvittighet når arbeidsdagen er over.»

En av prestene forteller at han har ført timer lenge før arbeidstidsavtalen kom og begrunner også dette i samvittighet:

F: «Ja å telle timer er jo å telle timer, men altså jeg var ikke pålagt det da, men det var mer for min egen, for min egen samvittighets skyld. Sånn at jeg kunne si til meg selv, nå var det det som jeg maktet og mer kan jeg ikke ta på meg.»

At prostens skal se at det jobbes er også noe som nevnes.

G: «Men jeg er ganske samvittighetsfull i måten jeg noterer faktisk medgått arbeidstid på. For det er viktig for meg at prostens ser at jeg utfører oppgavene mine og at jeg er tilstede og at jeg er en arbeidsressurs sånn som en kan forvente.»

«Jeg har blitt flinkere til å si til meg selv at jeg har faktisk lov til å ha fri.»

Flere beskriver også følelse av å ikke strekke til, enten med tanke på arbeid som ikke blir gjort eller arbeid man føler at skulle vært gjort og som man har lyst til å gjøre, men at arbeidstidsavtalen gjør det lettere å sette grenser.

### 4.3.2 Prestetjeneste som livsstil og kall

Begrepet «kall» har fulgt prestatjenesten gjennom mange århundre og det har vært mye debattert i kirkelige kretser hva kall innebærer. Opplevelsen av at det å jobbe som prest er «mer» enn en vanlig jobb og involverer større deler av livet er noe som kom fram i flere av intervjuene selv om begrepet «kall» ikke ble brukt av alle. Det var mer en beskrivelse av en jobb som prestene regnet naturlig med vil sprengte vanlige grenser for



arbeid/fritid forutsigbarhet og at det ligger underforstått at jobben har med identitet og livet å gjøre.

H beskriver det slik:

H: «Jeg tror jeg er av den gamle skolen som har blitt veldig sånn at jobb og liv er veldig knytta sammen.»

Identitet knyttet til evangeliet og møte med enkeltmennesker er også noe en av informantene trekker fram.

E: «Jeg er en glad prest og det håper jeg å få være. Jeg har identiteten min i innholdet og substansen og i møte med det enkelte menneske og i det å få lov til å overbringe det mest dyrebare som finnes, evangeliet de gode tingene der til det enkelte menneske. Det håper jeg å fortsette å kunne gjøre da.»

Det uttrykkes en viss skepsis blant flere av informantene med tanke på konsekvenser for prestatetjenestens identitet og kall om grensene i arbeidstidsavtalen blir for tydelige. I beskrivelse av konsekvensene av arbeidstidsavtalen og å ha fått tydeligere grenser uttrykker en av informantene dette:

H: «Men en må ikke miste hvorfor du er her. Jeg tror det er litt skummelt altså.»

Informant F uttrykker dette om forholdet mellom beskyttelsen og grensene med tanke på arbeidstid og hvordan en rigid praksis rundt grensesetting kan gå ut over prestatetjenesten:

F: «Ja jeg nevnte jo disse med bestemte faser av livet så kan det være godt å ha den beskyttelsen som en, men hvis det blir normalen ordningen og man alltid forholder seg til det, så tror jeg det kommer til å gå ut over prestatetjenesten.»

En beskrivelse som den F fremfører av både/og er et funn som går igjen. Både grenser og frihet fremstilles som viktig.

#### 4.3.3 Frivillig arbeid i menigheten

Flere av informantene nevner også at de gjør frivillig tjeneste i menigheten de arbeider i og at det er glidende overganger mellom hva som er jobb og hva de gjør som frivillige medarbeidere.

Informant F beskriver forholdet mellom lønnet og frivillig arbeid slik:

F: «Du kan si at her i kommunen så blir det nok brukt mer enn 28 timer, altså opp mot 35 timer i uka blir nok bundet opp i faste oppgaver her men denne ekstratida da. Som vi egentlig ikke blir lønna for. Den får jeg bruke til det som jeg selv har sans for.»

H beskriver frivillig arbeid som noe som gir energi:

H: «Selvfølgelig jeg gjør jo en del ting likevel jeg da og så blir det jo mange timer, men jeg får ikke betalt for en del av det jeg gjør. Jeg gjør jo det fordi jeg synes det er artig. Det gir meg energi.»

Disse informantene beskriver en hverdag med både lønnet og frivillig arbeid i menigheten og beskriver et engasjement for arbeidet som drives. Det med sterkt engasjement for arbeidet og at det legges ned frivillig arbeid er noe som preger flere av informantene.

## 4.4 Autonomi, profesjon og rolle

I denne kapittelet vil jeg presentere funnene som omhandler informantenes opplevelser av endringer med tanke på frihet og selvstendighet i prestetjenesten, det nære og relasjonelle ved prestetjenesten og prestetjenestens autonomi.

### 4.4.1 Frihet og selvstendighet i tjenesten

Prestene i undersøkelsen hadde ulike opplevelser av om det hadde skjedd endringer med tanke på frihet og selvstendighet i prestetjenesten eller ikke og om endringene var positive eller negative. To av dem som var generelt positive til den nye arbeidstidsavtalen fremhevet likevel frihet som det mest positive ved den gamle avtalen og vektla frihet om viktig i arbeidet om prest. Å arbeide med stor grad av autonomi var noe som ble trukket fram av de fleste.

H forteller dette om opplevelsen av frihet i tida før arbeidstidsavtalen:

H: «Jeg opplevde det stort sett som positivt at det var en stor frihet, tillit, gjennom en sånn måte å tenke på. Det var litt sånn opp til meg å forme og utvikle jobben min. Så jeg satte pris på den måten å jobbe på. Jeg opplevde det ikke som negativt altså. Jeg syntes den gav meg et rom for å gjøre ting på min måte, sånn som jeg husker i hvert fall fra den tida.»

En av de andre snakket om at det var en «fin, men krevende frihet før».

Noe som gikk igjen som en vurdert negativ effekt av arbeidstidsavtalen var dokumentasjonskravene og det blir knyttet opp mot frihetsbegrepet og at dokumentasjon reduserer friheten og autonomien. Noen av disse vurderingene var også knyttet opp til forhold som ikke har direkte med denne avtalen å gjøre, men som handler om den generelle utviklingen mot større rapporteringsplikt og målstyring. En av prestene brukte uttrykket «slaver under New Public Management» om utviklingen.

Noe annet som gikk igjen, både blant dem som var positive og de som var negative til avtalen var potensialet som ligger i avtalen til å bruke den som verktøy for utbredt kontroll for leder, altså kontroll i større grad enn det de opplevde i dag.

D: «Men det som er litt skummelt nå, det er hvis prestene misbruker styringsretten sin. Vi er jo inni ei tid der ressursene blir færre og færre og der blir det større og større press på obligatoriske må-oppgaver. Da blir på en måte den her kreative siden ved prestetjenesten, den blir skadelidende er jeg redd for da, altså det her entrepenørskapet som jeg kaller det hos prestene.»

Informant C beskriver det på denne måten:

C: «Hvis han hadde valgt å detaljstyre oss mer og liksom bedt oss si at nå «i den her tida skal du være på kontoret, i den tida skal du gjøre sånn og sånn» så hadde det vært mye tyngre å være prest.»

### 4.4.2 Prestetjenesten som relasjonell og nær

Noe av det som kommer tydelig fram i de fleste intervjuene handler om det relasjonelle ved prestetjenesten. Nærhet til menigheten presten jobber i blir trukket fram som viktig og som noe av det som motiverer og gir mening i arbeidet. Her var det noe forskjell på prestene som jobber på små steder og prestene som jobber i by.

Fleksibel utnytting av prestetjeneste over soknegrensene er noe som flere ser som en trussel for den relasjonelle siden ved tjenesten.

A: «Jeg tror egentlig presten ønsker å ha en fri flyt, en pool av prester som du kan sende hit og dit. Det var snakk om at vi skal samarbeide om konfirmanter, men altså avstandene, det sier seg selv at det går ikke. Det er ikke så enkelt. Det er ikke noe matematikk.»

Det å kjenne folket man jobber blant og være en del av nærmiljøet er det noen som vektlegger sterkt i sin tjeneste. Når det er snakk om å bli sendt rundt til tjeneste andre steder vil dette elementet falle bort. Det å bruke arbeidstid på reise er en tilleggsfaktor som nevnes ved det å bli sendt på jobb langt unna.

A: «altså det som jeg liker godt med det å være prest her det er jo at jeg kjenner folk. Jeg treffer de samme menneskene i begravelser og som konfirmanter. Og så skal jeg da bruke tre kvarter reisetid hver vei, det betyr nesten 3-4 timer i reise i forhold til en begravelse som jeg skal ha fordi jeg skal til en annen kommune.»

Det relasjonelle i prestetjenesten beskrives av en av informantene som «fastprest» og sammenligner med fastlege.

B: «Det er jo at innenfor leger og sånn snakker man om fastlege, mens på prestesiden så er det fort gjort motsatt nå. I hvert fall på sånne mindre steder så har folk veldig eierforhold til presten, fastpresten og familiepresten når man har vært mange år på samme sted.»

Samme informant uttrykker et håp om å kunne fortsette å jobbe relasjonelt på den måten i kirka videre.

B: «Jeg håper jo at man kan fortsette litte granne med å være litt relasjonell som landbygdprest for den som ønsker det. Jeg tror også at en del unge også kunne opplevd det som veldig positivt, at det er en forskjell på det å være prest på mindre steder og det å være prest i storby, at det er på godt og vondt.»

Som nevnt over går det relasjonelle igjen jevnt over. Selv om informanten over skjelner mellom det å være prest i storby og prest på lite sted nevnes relasjon også som viktig av de informantene som arbeider på større steder.

#### 4.4.3 Presterolle i endring

Ett fokus i intervjuene var om endringene med hensyn til arbeidstidsavtale påvirker presterollen og profesjonen.

Det var veldig ulike vurderinger rundt presterollen i endring og hvordan endringene blir vurdert. Noe av dette har jeg beskrevet i avsnittene over. Frykten for en mer rigid prestetjeneste ble nevnt av noen og to av informantene var tydelige på at rapportering og timelister ville kunne medføre at noe ved selve presterollen går tapt, da særlig om arbeidsgiver tar i bruk verktøyene på en måte hvor det legges inn mer kontroll.

Noen av prestene nevner også det at det har kommet flere yrkesgrupper inn i kirken som en faktor som har endret presterollen. Dette er et forhold som ikke knyttes til arbeidstidsavtalen spesielt.

E omtaler det på denne måten:

E: «Og jeg synes det er litt snedig at ja, prestene har blitt fratatt den ene rollen etter den andre for eksempel det her med læreembetet. I gamle dager så var det jo presten, ikke sant som stod for konfirmanter og alt mulig som hadde med læring og undervisning i menigheten. Prestens soleklare ansvar. Nå har vi heldigvis da trosopplærere og kateketer. Før så var det presten stod for diakonien også mange steder. Heldigvis har vi fått mange

fine diakoner og diakonimedarbeidere, så det har blitt så differensiert. Men det betyr også at presten på en måte har blitt fratatt litt av de her tingene da, kanskje umerkelig»

H stiller spørsmålet «Hva er det som står igjen for meg?». Han snakker om at presterollen ikke lenger er etterspurt på samme måte og at man må ut og markedsføre det å være prest og å være kirke på en annen måte enn tidligere.

H: «Ja så blir det litt sånn. Hva er det som står igjen for meg da? For når diakonene sier at vi kan da godt ta gudstjeneste og dele ut nattverd. Hva skal jeg gjøre da? Så det er klart. Det gjør noe med deg og når du ikke har en kirke som etterspør. Du må ut og synliggjøre og markedsføre og være prest og være kirke på en helt annen måte.»

Noen av prestene beskriver endring i presterollen i retning av å bli mer vanlig arbeidstaker som en naturlig endring i tiden. Andre uttrykker mer bekymring for en slik utvikling. De prestene som snakker om at endringen i retning av å bli mer vanlig arbeidstaker trekker fram det at presten kan ha flere arenaer i livet.

H: «Presten er jo et helt vanlig menneske og jeg tror at det har gjort noe med presterollen fordi at presten nok har blitt og et mer vanlig menneske i den forstand at man er mer engasjert i det mer vanlige sosiale eller altså sekulære liv»

Informant C går enda lengre og sier at «vi er ikke de her små bykongene lenger»

C: «Jeg tenker at det er en nødvendig endring i tiden og så tenker jeg at presterollen hadde endret seg i tida uansett. Vi er ikke de her små bykongene lenger. Vi er ikke tilgjengelige 24/7. Vi e, altså jeg er prest og så er jeg mor og hjelper jeg på dugnad og så sitter jeg i ett eller annet fagutvalg på skolen, så jeg har på en måte mange flere roller enn bare det å være prest. Og jeg tenker at det kanskje er sånn samfunnet har utviklet seg, så det er ikke timeregistreringen som gjør det, men det er tidens utvikling som gjør det samfunnets utvikling.»

Hvorvidt det er en positiv endring å bli mer «vanlig» arbeidstaker er det ulike synspunkter på blant informantene.

## 5 Analyse og diskusjon

Utgangspunktet mitt for studien var å undersøke presters erfaringer med innføring av fast arbeidstid. Jeg fikk i løpet av intervjuene høre mange erfaringer beskrevet, erfaringer både av typen som gikk direkte på arbeidstidsavtalen, men fikk også innblikk i hvordan disse prestene i et større perspektiv tenker rundt forholdet mellom arbeid og fritid, rolle, samvittighet og utviklingen prestetjenesten og kirken står i.

Ut fra det jeg fant ved å jobbe systematisk med empirien gjennom SDI-metoden velger jeg å drøfte funnene litt bredt. Dette er også basert på valget om et eksplorativt design. Jeg var nysgjerrig på hva jeg ville finne og ønsket ikke å spisse fokuset veldig. Jeg har valgt å analysere funnene ut fra en profesjonsteoretisk vinkling og vinkling som går på arbeidstidsfleksibilitet. I analysen stiller jeg en god del åpne spørsmål. Dette er spørsmål som jeg opplever har blitt reist i møte med empiri og teori og som jeg finner interessant for veien videre i kirken.

Her drøftes de empiriske resultatene i lys av de teoretiske perspektivene jeg har presentert i teorikapittelet.

### 5.1 En profesjon i endring?

Ett av spørsmålene som tidlig reiste seg ved systematisering av resultatene i undersøkelsen var om innføring av arbeidstidsavtalens har innvirkning på prestetjenesten som profesjon. Dette går det an å se fra flere synsvinkler og det går også an å spørre seg om arbeidstidsavtalen har kommet som et resultat av at profesjonens endring over lang tid. Dette er det ingen enkle svar på, men at prestetjenesten er i endring og har vært det i lang tid er udiskutabelt. Hvordan ser disse endringene ut og har arbeidstidsavtalen bidratt til større endring? Et annet relevant spørsmål er om arbeidstidsavtalen har potensiale i seg til større endringer i profesjonen enn det vi har sett så langt?

#### 5.1.1 Endret kontroll over arbeidet

For at en profesjon skal gjøre krav på legitim kontroll over arbeidsoppgaver, altså jurisdiksjon hevder Andrew Abbott at det ligger som en forutsetning at profesjonen har mulighet til å utøve skjønn og abstraksjon i sitt arbeid (Molander & Terum, 2008). Det er regnet som kjennetegn for profesjoner at en profesjonell i sitt arbeid appliserer en slags abstrakt kunnskap til spesielle tilfeller (Abbott, 1988). Denne evnen til abstraksjon gjør det mulig for en profesjon å overleve. Uten abstraksjon og skjønn i utføringen av oppgaver vil det neppe finnes grunnlag for en profesjons krav om legitim kontroll (jurisdiksjon) over visse arbeidsoppgaver (Grimen & Molander, 2008).

Kontroll over arbeidsoppgaver, mulighet til å utøve skjønn og abstraksjon blir altså ansett som grunnleggende forutsetninger for profesjonelt arbeid. For å kunne utøve dette forutsettes det at man har stor grad av autonomi i arbeidet. Ett av spørsmålene jeg har

stilt meg i møte med erfaringene som har kommet fram i undersøkelsen av erfaringer med innføring av arbeidstidsavtale er om dette er noe som har endret disse mulighetene hos prestene. Har prestenes rom for å utøve profesjonelt arbeid blitt endret ved at arbeidstid har blitt innført. Har prestens autonomi i arbeidet og muligheter til å foreta selvstendige vurderinger ut fra abstrakt kunnskap blitt redusert? Ett av de spørsmålene som raskt reiste seg hos meg i møte med materialet i intervjuene gikk på hvem som definerer hva presten gjør i arbeidstiden og hvor presten skal utføre jobben?

#### **5.1.1.1 Hvem vurderer hva presten gjør i arbeidstiden?**

Noen av prestene i undersøkelsen trekker fram at arbeidstidsavtalen har gitt dem økt bevissthet rundt hva som defineres som arbeid, arbeidstid og hvordan denne tiden blir utnyttet. Denne bevisstheten omtales i positive ordelag. Samtidig med dette hevder flere av prestene at spørsmål rundt hva som kan regnes som prestearbeid kan være og delvis er krevende tematikk i møte med prost etter at den nye arbeidstidsavtalen kom. Hva er det legitimt for en prest å bruke arbeidstiden sin på? Hvilke vurderinger skal ligge til grunn og hvem sine vurderinger er det som skal ligge til grunn der? Og hva skjer når prestens egen vurdering av hva som er hensiktsmessig bruk av tid kolliderer med prostens vurdering om bruk av arbeidstid?

Prestene som ble intervjuet spør blant annet: «Er kirkekaffe arbeid?» «Hva med telefoner?» «Impulssamtaler underveis i arbeidsdagen?» «Sms-er?» I en tid hvor stillingen var «særlig uavhengig» var slike vurderinger overlatt den enkelte prests skjønn i langt større grad. Ved krav om å dokumentere bruk av arbeidstid blir slike spørsmål aktualisert og ser ut til å endre sokneprestens mulighet til å utøve skjønn med tanke på å vurdere hva som er legitimt å bruke arbeidstid på.

En av informantene sier at friheten som lå i den gamle arbeidstidsavtalen ga mer rom for å gjøre ting på egen måte. Detaljstyring og kontroll over hvordan presten bruker arbeidstid er en bekymring som blir reist av prester i undersøkelsen.

Denne bekymringen reises blant informantene mer som en bekymring for fremtiden enn som en beskrivelse av nå-situasjonen. Rammene som har kommet gjennom prostereformen og innføring av arbeidstidsavtale gjør det mulig å styre, men erfaringen prestene forteller om er at dette foreløpig bare i begrenset grad blir brukt (Sirris, 2019).

D: «Men det som er litt skummelt nå, det er hvis prostene misbruker styringsretten sin. Vi er jo inni ei tid der ressursene blir færre og færre og der blir det større og større press på obligatoriske må-oppgaver. Da blir på en måte den her kreative siden ved prestatjenesten, den blir skadelidende er jeg redd for da, altså det her entrepenørskapet som jeg kaller det hos prestene.»

Her reiser informanten en bekymring rundt prestens fremtidige mulighet til å drive kreativt arbeid eller entrepenørskap. Entreprenørskap og kreativt arbeid kan plasseres innenfor det som handler om skjønn og abstraksjon i arbeidet. Dette er en type arbeid i prestatjenesten som er lite direkte målbart og som vanskelig lar seg direkte rapportere. Her rettes bekymringen mot muligheten for proster til å bruke styringsretten på en måte som vil redusere handlingsrommet for den enkelte prest.

I Sirris sin artikkel (Sirris, 2019) kommer det frem at proster som er intervjuet også ser dette som en utfordring. Prostene er selv prester og i artikkelen beskrives det hvordan proster selv har denne identiteten i bunn når de fikk i oppgave å implementere arbeidstidsavtalen.

Spørsmål rundt hva som kan regnes som arbeidstid kan komme opp i flere varianter. Eksempelet: «Er kirkekaffe arbeidstid» er et relevant eksempel på noe som lett kan vurderes ulikt:

A: «Vi hadde en diskusjon om arbeidstid ved gudstjeneste. Er kirkekaffe arbeidstid? Jeg synes jo at kirkekaffen er en kjempe viktig del av gudstjenesten, altså veldig viktig for kontakt og menighetsbygging og sånn.»

Her løfter informanten fram tilstedeværelse i rollen som prest på en arena som kirkekaffe som viktig for menighetsbygging og relasjon. Her kan man trekke inn det profesjonelle skjønnet som utgangspunkt for vurdering. Skal presten kunne utøve skjønn i et tilfelle som dette? Er dette et rom som plutselig kan forsvinne når prestatjenesten ikke lenger er «særlig uavhengig»?

### **5.1.1.2 Hvor skal presten jobbe? «En pool av prester» som sendes hit og dit og muligheten til å jobbe relasjonelt.**

Et annet forhold som kan se ut til å ha betydning for prestene og opplevelse av endring er spørsmål om hvor deres prestatjeneste skal utføres.

Ved innføring av prostereformen ble prestenes tjenstedistrikt utvidet til å gjelde hele prostiet. Dette innebærer for prester utenfor byene ofte store avstander geografisk. I byene er de geografiske forholdene annerledes, men der er antall mennesker stort, noe som også kan oppleves som en «avstand» versus det å jobbe lokalt i en menighet.

Før prostereformen i 2004 var prestene knyttet til prestegjeldet og hadde dette som tjenstedistrikt. Prestegjeldet var en veldig mye mindre enhet og utenfor de store byene tilsvarte dette ofte kommunen. Arbeidstidsavtalen blir gjerne sett på som en naturlig forlengelse av prostereformen i denne sammenhengen hvor noe av målsettingen var å gjøre utnyttning av presteressursene bedre i prostiet (Sirris, 2019). Reformen skulle bidra til å øke samarbeid mellom prester og gi en mer fleksibel utnyttelse av presteressursene i prostiet.

Spørsmål rundt hvor presten skal bruke sin arbeidsressurs er ett av spørsmålene informantene reiser som utgangspunkt for konflikt mellom prostens behov og prestens vurdering av hensiktsmessig og meningsfullt arbeid. I dette trekker flere prester fram at arbeid langt unna sitt sokn og nærområde ikke gir samme kvalitet som det som utføres nært. En av prestene nevner særlig det med muligheten til å gi oppfølging etter gravferd som et sårbart punkt der. Her reises også spørsmål rundt hva prestatjeneste består i. Er det snakk om levering av tjenester og hvilken plass har relasjon i prestens arbeid?

Isolde Karle belyser dette temaet i artikkelen «Reforming majority churches» som er presentert tidligere i oppgaven (Karle, 2015). Hun hevder at kirkene etter 1970-årene i økende grad har utviklet seg til å bli en tilbyder av tjenester, samtidig som hun hevder at religion er avhengig av sosial interaksjon og er noe som går ut over ren tjenesteyting. Religion er ifølge Karle avhengig av uformelle og spontane sosiale forhold hvor tillit er avgjørende og hvor interessen i den andre som person er avgjørende. Selv om Karle skriver ut fra en tysk sammenheng tenker jeg at dette også er relevant inn i norsk sammenheng. Har prostereform og arbeidstidsavtale forsterket tendensen til at kirken fremstår som tjenesteleverandør? Kommer dette i konflikt med det Karle snakker om i artikkelen om at «uformelle og spontane sosiale forhold hvor tillit er avgjørende og hvor interessen i den andre som person er avgjørende»?

Dette er interessant sett i lys av flere av informantenes vektlegging av nærhet og relasjon i arbeidet, hvor nettopp det nære og relasjonelle fremheves som betydningsfullt for arbeidet en prest utfører. Båndene til egen menighet virker sterke. Menigheten er ikke bare stedet presten arbeider, men menigheten er også et sted der flere av informantene legger ned frivillig arbeid og privat engasjement.

H: «Selvfølgelig jeg gjør jo en del ting likevel jeg da og så blir det jo mange timer, men jeg får ikke betalt for en del av det jeg gjør. Jeg gjør jo det fordi jeg synes det er artig. Det gir meg energi.»

Forholdet mellom lønnet arbeid og den frivillige tjenesten i lokalmenigheten er noe som ikke så lett skjelnes hos prestene som snakker om frivillig tjeneste. Det går over i hverandre og ser også ut til å kunne henge sammen med synet på identitet som prest, som noe som går ut over arbeidstid. Også prester som oppgir av de er glade for å ha fått grensene som arbeidstid gir snakker om glidende overgang mellom prestatjeneste og frivillig tjeneste i menigheten. Ingen av informantene beskriver vanntette skott mellom arbeid og det som gjøres av frivillig tjeneste.

En av informantene gir uttrykk for trivsel i arbeidet ved å knytte dette til det nære og relasjonelle:

A: «altså det som jeg liker godt med det å være prest her det er jo at jeg kjenner folk. Jeg treffer de samme menneskene i begravelser og som konfirmanter».

Å bli sendt langt avgårde oppleves som arbeid som har annen, underforstått, dårligere kvalitet enn det arbeidet som gjøres i nærområdet. Prosten som leder for et større distrikt med oppgaver som skal løses har behov for å sette inn prester der er det behov, mens sokneprester som primært er mer knyttet til et mindre område kan oppleve at arbeidet som utføres utenfor eget nærområde blir frakoblet det nære og relasjonelle aspektet. Isolde Karle skriver i sin artikkel at det er:

«Vanskelig å forstå hvorfor en protestantisk kirke med sine dype desentraliserte strukturer nå styrer mot sentralisering og mer funksjonell differensiering som nå truer dens fundamentale demokratiske struktur. Kirken eksisterer i forsamlingene» (Karle, 2015).

Dette er et spørsmål hun reiser til utviklingen i den evangeliske kirken i Tyskland, men det er også et relevant spørsmål å stille i Norge som har mye til felles med kirken i Tyskland med tanke på dype desentraliserte strukturer. At utviklingen i Den norske kirke går mot sentralisering er noe som hevdes blant annet av Ulla Schmidt i artikkelen «Church reforms and public reforms» (Schmidt, 2015). Her drøfter hun om reformideen sentralisering ved implementering av prostereformen ble modifisert til å passe til nettopp de dypt rotfestede tradisjoner i lutherske kirker som Isolde Karle viser til. Funksjonell differensiering og samarbeid mellom prester hvor ulik kompetanse skulle utnyttes bedre var også en av målsettingene ved prostereformen (Stifoss-Hanssen et al., 2013).

I møte med denne tematikken reises det spørsmål ved om det rokkes ved noe av identiteten av arbeidet når det sentraliseres og differensieres i større grad? Kan prestatjeneste utføres like godt som tjenester hvor prester reiser rundt over et stort geografisk område?

Flere av informantenes vektlegging av nærhet og relasjon som en integrert del av arbeidet, samt skepsis til å bli sendt mye rundt kan tyde på at dette kan være et vanskelig punkt og en utfordring ved å ha prostiet som tjenestedistrikt. Her finnes det individuelle forskjeller blant prester, både i hvor sterk grad det relasjonelle og nære er integrert i hele tjenesten og hvordan man ser på det å reise rundt. Likevel er dette noe



flere løfter frem som et punkt hvor man kan stille spørsmål ved om endringene ved prostereform og innføring av arbeidstid kan ta bort noe som er en viktig del av det prester ser på som utøvelse av profesjon. Informant B beskriver et ønske om å heller ta vare på det relasjonelle i prestatjenesten fremfor å fjerne seg på denne måten:

B: «Det er jo at innenfor leger og sånn snakker man om fastlege, mens på prestesiden så er det fort gjort motsatt nå. I hvert fall på sånne mindre steder så har folk veldig eierforhold til presten, fastpresten og familiepresten når man har vært mange år på samme sted.»

Kan man ut fra dette spørre om kirkens tjenester og prestatjenesten går i retning av å bli preget av det Isolde Karle (Karle, 2015) kaller tjenesteyting og fjerner seg fra det desentraliserte og relasjonelle som i sterk grad har preget lutherske menigheter?

### 5.1.2 «Hva står igjen til meg?» Tilgrensende profesjoner og jurisdiksjon

Hva er består egentlig prestens arbeid i og hva skiller prestens arbeid fra arbeidet som utføres av andre profesjoner i kirken? Dette er ikke et enkelt spørsmål å besvare. Presteprofesjonen har alltid vært kompleks og har tradisjonelt hatt preg av å ha en helhetlig tilnærming som spenner over de fleste områder av kirkelig tjeneste. Tjenesteordning, ordinasjonsliturgi og andre dokumenter defineres som nevnt innledningsvis prestens arbeid, men i dette innebærer prestatjeneste arbeid som spenner over de fleste felt. Dette står i motsetning til nyere kirkelige profesjoners arbeid som er mer spisset inn mot spesifikke sektorer i kirken.

Ett forhold som kom fram i undersøkelsen min var spørsmålet om hva prestens definerte oppgaver er og hvordan andre yrkesgruppers inntog endrer rollen. Hva står igjen av oppgaver når andre profesjoner har overtatt oppgaver presten tidligere har hatt? Her ble gruppene trosopplærere, diakoner og kateketer.

Denne utviklingen med nye profesjoner og yrkesgrupper i kirken har skjedd over lang tid og startet lenge før arbeidstidsavtalen ble aktuell. Kan dette likevel være en problemsstilling som forsterkes når presten må rapportere arbeidstid? Da presten hadde «særlig uavhengig stilling» var prestens arbeidsvilkår annerledes enn for eksempel kateketenes og diakonenes. Ved innføring av arbeidstid er denne forskjellen utjevnet.

Noen av prestene i undersøkelsen nevner også det at det har kommet flere yrkesgrupper inn i kirken som en faktor som har endret selve presterollen. To av prestene beskriver andre yrkesgruppers inntog som det å bli fratatt oppgaver og roller og de spør seg hva som blir igjen til presten.

Andrew Abbott hevder at profesjoner er utsatt for konkurranse fra eksisterende profesjoner og nyoppståtte profesjoner som har tilgrensede arbeidsområder (Abbott, 1988). Her bruker han begrepet jurisdiksjon som betegnelse på det området en profesjon har kontroll over. Når profesjoner har sitt arbeidsområde tett opptil hverandre vil de ulike profesjonene arbeide for å beholde sine områder og ha eksklusiv kontroll på sitt. Når en ny profesjon oppstår må den enten tildeles helt nye oppgaver eller den må overta eller gå inn i eksisterende profesjoners oppgaver.

I kirken har det oppstått flere nye profesjoner og yrkesgrupper de siste hundre år. Kateketer og trosopplærere er eksempler på dette. I tillegg har profesjoner blitt tildelt flere oppgaver og ansvar, ansvar som tidligere i større grad tilfalt prestatjenesten.

Situasjonen nå er at disse profesjonene og yrkesgruppene har tilgrensende og til dels overlappende områder for jurisdiksjon med prestedtjenesten.

Når informanter i undersøkelsen min stiller spørsmålet: «Hva er det som står igjen for meg da?» er det nærliggende å tenke at profesjonen oppleves som utfordret. Abbott hevder at når en profesjons jurisdiksjon endres så påvirker det andre profesjoners jurisdiksjon (Abbott, 1988).

Informanten nevnt over peker på det at diakonene nå kan overta det å lede gudstjeneste og dele ut nattverd. Dette er et område som tidligere var med strengt tillagt prestedtjenesten, men som ved utviklingen av diakonprofesjonen har ført til at prestedtjenesten ikke lenger har monopol på dette. En av de andre informantene peker også på undervisningstjenesten hvor kateketer og trosopplærere har kommet inn som noe som endrer prestens profesjon. Dette uttrykkes ikke bare negativt. Det vektlegges at det å få flere grupper inn også er noe som beriker tjenesten og arbeidet. Samtidig med at dette vurderes positivt sier den ene informanten at prestedtjenesten også er fratatt noe ved dette.

Som sagt så trekkes det å få inn nye medarbeidere inn også som positivt og her vises det til at presten gjerne stod veldig alene tidligere. Samtidig pekes det på at det har skjedd en endring hvor også noe er mistet. I Sirris sin studie av presters arbeidsdager (Sirris, 2016) viser funnene hans at prestedtjenesten «fylles med organisatoriske relasjoner som strengt tatt ikke er pastorale» og at prestene i undersøkelsen har et raskt og fragmentert aktivitetsmønster. Han finner at kirkens organisasjon med flere ansatte og økt spesialisering medfører at sokneprestene ikke trenger å gå like mye inn i alle oppgaver som tidligere, men at sokneprester likevel involveres i svært mye, men med liten reell beslutningsmyndighet. Dette er noe Sirris peker på som tidkrevende arbeid.

To av informantene uttrykker inntreden og endring av andre profesjoners arbeidsområde slik:

E: «Og jeg synes det er litt snedig at ja, prestene har blitt fratatt den ene rollen etter den andre for eksempel det her med læreembetet. I gamle dager så var det jo presten, ikke sant som stod for konfirmanter og alt mulig som hadde med læring og undervisning i menigheten. Prestens soleklare ansvar. Nå har vi heldigvis da trosopplærere og kateketer. Før så var det presten stod for diakonien også mange steder. Heldigvis har vi fått mange fine diakoner og diakonimedarbeidere, så det har blitt så differensiert. Men det betyr også at presten på en måte har blitt fratatt litt av de her tingene da, kanskje umerkelig»

H: «Ja så blir det litt sånn. Hva er det som står igjen for meg da? For når diakonene sier at vi kan da godt ta gudstjeneste og dele ut nattverd. Hva skal jeg gjøre da? Så det er klart. Det gjør noe med deg og når du ikke har en kirke som etterspør. Du må ut og synliggjøre og markedsføre og være prest og være kirke på en helt annen måte.»

Abbott snakker også om profesjoners sårbarhet rundt hvorvidt arbeidets resultat er målbart eller ikke. Her beskriver han to ytterpunkter hvor både lite målbarhet og for lett målbarhet skaper sårbarhet. Han hevder at dersom resultater er for lett målbare så kan det føre til at andre profesjoner utenfra lett kan ta over oppgaver (Abbott, 1988).

Bekymring rundt fremtidig mer kontrollerende ledelse og fokus på målbare oppgaver var trukket fram i noen av intervjuene. Det er på basis av denne undersøkelsen ikke grunnlag for å hevde at det finnes forhold mellom det at prester kan bes om å fokusere på målbare oppgaver og at andre yrkesgrupper overtar, men det er et område som hadde vært interessant for videre studier.

Har prestatjenesten mistet noe av sin egenart ved å ha fått arbeidstid? Har noe av egenarten ligget i det å ha overblikk over det meste av det som skjer? Hvordan er det mulig å utføre den typen arbeid opp mot de andre profesjonene når disse har tydeligere definerte arbeidsområder?

### 5.1.3 Bevegelse i retning av en ny profesjonsforståelse?

Endringene skissert i de forrige kapitlene, både endringene med hensyn til prestens muligheter til å utøve skjønn og endringer med tanke på jurisdiksjon reiser spørsmål om profesjonsendring. Her kan man også spørre seg om det også kan dreie seg om en endring i retning fra en forståelse av profesjon til en annen.

Julia Evetts distinksjon mellom yrkesprofesjonalitet og organisasjonsprofesjonalitet er en modell som jeg finner relevant til å belyse dette. Evetts hevder disse to formene for profesjonalitet som kontrasterende, men samtidig som noe som kan eksistere side om side. Hun peker videre på sammenhenger mellom innføring av NPM og en bevegelse fra mer tradisjonell yrkesprofesjonalisme til organisasjonsprofesjonalisme (Evetts, 2005, 2009; Evetts et al., 2011).

I Evetts kategorisering av yrkesprofesjonalitet hevder hun at mulighet til å foreta skjønnsmessige beslutninger og vurderinger i komplekse saker er et kjennetegn ved profesjonalitet (Evetts, 2004, 2005, 2006). Det å ha denne muligheten er også noe Abbott vektlegger, slik jeg har beskrevet tidligere (Abbott, 1988). Som vist der har undersøkelsen min reist spørsmål ved om prestenes muligheter til å utøve skjønn, særlig relatert rundt innhold i sin egen arbeidstid kan være endret. Er det prostene som i større grad legger premissene for arbeidstidens innhold? I så fall vil man kunne hevde at det på dette området har skjedd en endring i retning det Evetts kaller organisasjonsprofesjonalitet, som karakteriseres av at kontroll ligger hos ledere i organisasjonen og ikke i samme grad hos den profesjonelles skjønn.

Målstyring og kontroll er andre kjennetegn for organisasjonsprofesjonalitet. Dette er noe som trekkes frem blant noen av informantene i undersøkelsen. Det store fokuset på målstyring har også bragt med seg et fokus som kan skade eller neglisjere andre mindre målbare oppgaver og ansvarsområder ifølge Evetts. Det hevdes at det blir større fokus på det som er målbart, mens de oppgavene som ikke er målbare mister fokus når organisasjonen påvirkes av tankegods fra NPM og går i retning av organisasjonsprofesjonalitet. Dette er tematikk som lett kan reises i den spenningen som ligger mellom sokneprest og prost i forhold til hvilke oppgaver som skal prioriteres i arbeidstiden. Dette er tematikk som er aktuell blant informantene, ikke veldig sterkt som aktuell problemstilling, men som noe som blir sett på som en mulig negativ konsekvens videre hvis proster velger å bruke mulighetene for kontroll og styring som har åpnet seg ved arbeidstidsavtalen.

E: «Men det å det som er litt skummelt nå, er at hvis prostene misbruker styringsretten sin og vi kommer inn i, ja vi er jo inni ei tid der ressursene blir færre og færre og der det blir større og større press på obligatoriske må-oppgaver så blir den kreative siden ved prestatjenesten skadelidende. Det er jeg redd for.»

Når en av informantene snakker om at utviklingen i demografi og alderssammensetning i presteskaper gjør det viktig å ha en type beskyttelse rundt det som har med arbeidstid å gjøre kan det spørres om det har skjedd noe med opplevelsen av kontroll over

arbeidsmengde. Her er det nærliggende å også tenke geografi siden en av endringene som har skjedd for prestene, altså prostereformen innebærer at tjenestedistriktet har blitt større og gjort arbeidsområdet og oppgaver mer uoversiktlige (referanse her). Altså man kan stille spørsmålsteget ved om noe av kontrollen over egen arbeidstid gikk tapt allerede ved prostereformen, men også har blitt forsterket ved arbeidstidsreformen. To av informantene var tydelige på at de fryktet at rapportering og timelister kan medføre at noe ved selve presterollen går tapt og da særlig om arbeidsgiver velger å bruke de virkemidlene de har fått for kontroll. Rapportering av arbeidstid er en direkte konsekvens av arbeidstidsavtalen og denne frykten kan derfor sies å ha oppstått som konsekvens av denne. Det som også kommer fram er at det hos flere av prestene uttrykkes en sterkt engasjement for å ha mulighet til å jobbe relasjonelt og nært i soknet sitt. Kontroll og styring utenfra fryktes å kunne redusere muligheten til det nære og relasjonelle arbeidet. En av informantene sier:

E: «Innholdet og substansen og i møte med det enkelte menneske å få lov til å overbringe det mest dyrebare som finnes, evangeliet og de gode tingene der til det enkelte menneske. Det håper jeg å kunne fortsette å gjøre»

Samme informant sier videre at det er «pastor loci» som er eksperten i prestatjenesten.

Dokumentasjonskravene som noen av informantene nevnte som negativ effekt av arbeidstidsavtalen og også den generelle trenden i kirka mot større rapporteringsplikt og målstyring (Schmidt, 2015) er også faktorer som heller mot det Evetts kaller organisasjonsprofesjonalisme. En av prestene går så langt at han snakker om å være «slaver av NPM» i vurdering av denne utviklingen. Dette vil jeg utdype litt senere.

Frykten for større grad av rapportering og kontroll er også blant enkelte av prestene en frykt for å miste muligheten til å jobbe kreativt. Er det NPM sitt inntog som har gjort dette med prestatjenesten?

Evetts hevder at endringer som skjer ved innføring av NPM har betydning for vilkårene til de profesjonelle. Her synes det å virke som dette er noe informantene i undersøkelsen har erfart og også er bekymret for videre. Når prioritering av tidsbruk og arbeidsoppgaver forskyves fra den profesjonell mer i retning av leder mister den profesjonelle jurisdiksjon og er mer avhengig av godkjenning før ideer kan settes ut i live.

Det var også en ganske gjengs oppfatning blant informantene om at rapportering av tid i TID tar tid, selv om opplevelsen av tidsbruk rundt dette varierte. Tidsbruk på rapportering er noe som vurderes negativt blant prestene. Dette er også noe som kommer fram i Sirris sin studie av proster og implementering av arbeidstidsavtalen (Sirris, 2019). Samtidig med dette rapporterer også prester at de har blitt mer strukturerte og effektive i sitt arbeid, noe som fremstilles positivt.

Er rapporteringen noe som stjeler tid som heller kunne vært brukt til prestatjeneste eller går dette opp i opp med tanke på at det også kan virke disiplinerende på arbeidet? Det kan synes som om begge deler kan være tilfelle blant prestene i undersøkelsen.

#### **5.1.3.1 «Slaver under NPM?»**

Går prestatjenesten i retning av å være «slaver under NPM»? Spørsmålet er hentet direkte fra en av informantenes utsagn knyttet til bekymring for fremtidens prestatjeneste og økende krav til rapporteringsplikt og målstyring. Bidrar innføring av

arbeidstidsavtalen i den retning direkte eller kanskje indirekte som en reform som kom som konsekvens av prostereformen?

Jeg forstår her NPM ut fra Røviks definisjon som jeg også presenterte i kapittel 2. «New Public Management brukes som betegnelse på reformer som siden 1980-tallet har lansert og implementert forretningsinspirerte ideer fra privat sektor inn til offentlig forvaltning. Kjerneideer innenfor NPM er profesjonell ledelse, oppsplitting av virksomheter til flere selvstendige resultatenheter, økt konkurranse og bruk av kontrakter som politiske styringsinstrument (Røvik, 2007).

Det jeg har beskrevet i kapittelet over om bevegelse i retning av ny profesjonsforståelse henger også sammen med dette.

Evetts hevder at tilliten til og fokuset på yrkesprofesjonalitet har blitt svekket i takt med at NPM-systemer har blitt innført og at NPM fremmer organisasjonsprofesjonalitet og undergraver yrkesprofesjonalitet ved at målsettinger, resultat og ansvarskrav blir plassert utenfor profesjoners kontroll (Evetts, 2006). Som eksempel på dette trekker hun fram blant annet at økende grad av kontroll og dokumentasjon stjeler tid som heller skulle blitt brukt på klienten og at dette er skadelig for tillitsforholdet mellom profesjonell og klient.

Flere av prestene i studien gav uttrykk for kritisk holdning til potensialet i arbeidstidsavtalen for økende grad av kontroll og dokumentasjon.

H: «Men en må ikke miste, altså det, må ikke miste liksom hvorfor du er her altså. Jeg tror det er litt skummelt altså.»

Her uttrykker en av informantene en bekymring for å miste fokus på grunnlaget for prestenes funksjon. Er en forskyvning fra yrkesprofesjonalitet i retning organisasjonsprofesjonalitet og med det, stadig sterkere fokus på NPM-verdier noe som er uforenlig med tradisjonelle arbeidsmåter og verdier i prestatetjenesten?

### **5.1.3.2 «Fra responsible» til «accountable»**

En annen forskyvning som jeg finner relevant sett opp mot funnene i undersøkelsen er om endringene beskrevet overfor har medført en forskyvning fra «responsibility» til «accountability» blant prester (Evetts, 2013). Jeg bruker de engelske begrepene fordi disse er vanskelig å oversette direkte, men jeg definerer dem i teksten under.

«Accountability» er et begrep som ofte knyttes opp mot NPM. Det brukes om å bli stilt til ansvar og stå til rette for det man gjør og innebærer i praksis former for kontroll av arbeid i ettertid. En overgang fra å ta ansvar under tillit (responsibility) og til å ta ansvar gjennom å måtte redegjøre for sin virksomhet (accountability) er også en måte å beskrive dette på (Svensson & Karlsson, 2008).

Er dette noe som kjennetegner utviklingen i prestatetjenesten og har innføring av fast arbeidstid noe å si for en slik utvikling?

Informantene i undersøkelsen beskriver at de i stor grad opplever frihet og tillit i arbeidet, men potensialet som ligger i arbeidstidsavtalen er noe som beskrives som en faktor som kan ha stor betydning for opplevelsen av frihet og det å bli kontrollert. Ingen av informantene forteller om hard bruk av styringsrett, men derimot beskriver noen proster som viser romslighet og tillit.

F: «Vår prost han har tillit til at vi ikke sluntrer unna, men at vi gjør jobben vår skikkelig og så han ser det som sin oppgave å gjøre oss i stand til å gjøre oppgavene så skikkelig som mulig.»

Samtidig med at prestene opplever romslighet fra prost uttrykkes denne skepsisen og bekymring for fremtiden med tanke på prosterollen videre og potensialet for styring som ligger i rammene for den nye arbeidstidsavtalen.

Det er relevant ut fra dette å stille spørsmål rundt potensialet som ligger i arbeidstidsavtalen og rundt i hvor stor grad prestene er avhengige av prosters valg av ledelsesform for at opplevelsen av frihet og tillit skal være tilstede. «Pastor loci er spesialisten» hevder en av informantene. Det kan synes som om informantene i stor grad opplever at de får rom til å være spesialister lokalt, men samtidig sitter med noen erfaringer som beveger seg i retning av å bli styrt. Dette kommer som tidligere nevnt fram i spørsmål rundt vurdering av hva arbeidstiden skal brukes til og rundt det å bli sendt rundt til arbeid utenfor eget sokn.

I Schmidt sin undersøkelse rundt blant annet prostereformen hvor hun sammenlignet denne med offentlige reformer hevder hun at noe av det som skiller prostereformen fra andre offentlige reformer er at den ble implementert i en setting hvor prester tradisjonelt har arbeidet veldig uavhengig og ikke i en setting som var dominert av byråkratisk ledelse (Schmidt, 2015).

I arbeidstidsavtalen hvor prestene må føre timeregnskap og levere inn planlagte arbeidsplaner i god tid besitter prostene et verktøy for mulig kontroll og muligheter for å stille den enkelte prest «accountable» for egen virksomhet. Denne muligheten fantes ikke tidligere. Denne endringen er informantene i undersøkelsen bevisst, selv om erfaringene så langt har vært at prostene velger en annen linje enn kontroll og å stille dem til ansvar.

Et spørsmål som reiser seg her er om dette er en situasjon som lett kan endres ved strengere krav ovenfra og trangere økonomi? En av informantene stiller seg dette spørsmålet.

E: «Men det å det som er litt skummelt nå, er at hvis prostene misbruker styringsretten sin og vi kommer inn i, ja vi er jo inni ei tid der ressursene blir færre og færre og der det blir større og større press på obligatoriske må-oppgaver så blir den kreative siden ved prestatjenesten skadelidende. Det er jeg redd for.»

Hva skjer med presten om hun beveger seg fra «responsibility» og ansvar under tillit til å i større grad måtte stå til rette for arbeidet overfor ledelsen «accountability»? Kan dette endre prestens utførelse av arbeidet? Dette er spørsmål som henger tett sammen med forholdet til frihet og selvstendighet i arbeidet. Bidrar dette til den forskyvningen fra autonom indre selvkontroll til et regime med ytre kontroll? Hva skjer da med profesjonen? Endrer dette samfunnsoppdraget som presteprofesjonen bygger på og plasserer presten på linje med andre yrkesutøvere? (Grimen & Molander, 2008)

## 5.2 Frihet og fleksibilitet for hvem?

Ett begrep som står sentralt rundt diskusjon om arbeidstidsordninger er begrepet fleksibilitet. Dette er et ord som gis positiv valør (Nicolaisen, 2001) gjerne stilt opp mot motsatsen rigiditet. I spørsmål rundt arbeidstid er det relevant å spørre seg hvem som nyter fordeler av fleksibiliteten som ligger i ordningene? Ut fra undersøkelsen tenker jeg at det er verd å stille spørsmålet relatert til overgangen fra «særlig uavhengig stilling» til fast arbeidstid for prester.

Arbeidstidsforskere skisserer en utvikling fra et førindustrielt samfunn med oppgaveorientert arbeidstid til industrialismens tidsorienterte organisering. Situasjonen per i dag skisseres som en utvikling mot en tendens til stadig mer oppgaveorientert arbeidsliv hvor det som teller er sluttproduktet (Ellingsæter, 2017). Presters arbeid kan på mange måter sees på som oppgaveorientert. Særlig gjelder dette rundt oppgavene som kirkelige handlinger medfører og som det står i tjenesteordningene at presten har ansvar for (Familiedepartementet, 2016a). Gudstjenester, viselser, konfirmantarbeid og møter er eksempler på oppgaver som i ganske stor grad er forutsigbare og mulige å planlegge. I tillegg til disse har presten flere oppgaver som ikke kan planlegges lang tid i forveien. Gravferd, soknebud, sjelesorg og andre samtaler er noe som må planlegges og utføres på kortere varsel. I tiden før prostereformen var prestene knyttet til prestegjeld som var mindre enheter enn prostiet. Prestene visste da at ansvaret lå innenfor denne grensen og det var presten som i stor grad styrte når og hvordan oppgavene ble utført. Dette også på grunn av færre andre profesjoner å samarbeide med lokalt.

Prostereformen fra 2006 blir kalt en NPM-reform (Schmidt, 2015) hvor det som nevnt tidligere i oppgaven ble endret tjenesteområde for prester og hvor prosten som mellomleder fikk styringsrett over prestene over et mye større område. Man kan da si at den tette geografiske rammen forsvant. Prestene i undersøkelsen har varierende opplevelse av at mulighetene prostereformen ga for «fri flyt av prester» har vært brukt, men ingen av informantene melder om utstrakt bruk av dette.

H: «Det var ikke veldig stort hva skal jeg si, problem eller det var ikke veldig utbredt praksis nei, men jeg har, i den grad jeg har hatt tjeneste utenfor kommunen så har det stort sett vært i nabokommunene.»

Samtidig med dette kommer det til uttrykk at proster har forsøkt å bruke dette.

A: «Jeg tror egentlig prosten ønsker å ha en fri flyt, en pool av prester som du kan sende hit og dit. Det var snakk om at vi skal samarbeide om konfirmanter, men altså avstandene, det sier seg selv at det går ikke. Det er ikke så enkelt. Det er ikke noe matematikk.»

Rammene ble altså endret ved prostereformen. I tillegg har det, som nevnt tidligere skjedd en utvikling hvor flere medarbeidere har kommet på banen og hvor presten ikke lenger sitter alene med oppgaver, på godt og vondt.

Glennie og Thrift snakker om tidsdisiplinering og hvorvidt arbeidet må koordineres i tid og rom med kolleger eller eksterne forbindelser påvirker betingelser for individuell frihet i arbeidet (Glennie & Thrift, 1996).

Med bakgrunn i utviklingen ved innføring av prostereform og endrede arbeidsvilkår for prester er det i mine øyne relevant å spørre hvilken frihet og fleksibilitet presten opplevde før arbeidstidsavtalen ble innført.

Da arbeidstidsavtalen ble innført var det også en vurdering av prestestillinger som lå til grunn for at dette ble endret. Prestetjenesten ble ikke ansett for å være «særlig uavhengig» i praksis.

Det er ikke grunnlag for å konkludere mye ut fra empirien i undersøkelsen min, men det kommer fram ulike vurderinger av hvordan situasjonen var før arbeidstidsavtalen. Noen mente at friheten var god, mens det også kom fram at friheten tidligere kunne være krevende.

Richard Sennet påpeker i sin fleksibilitetskritikk at alle former for fleksibilitet ikke innebærer det samme. Noen former for fleksibilitet bygger på en implisitt kontrakt om tidsinnsats utover normalarbeidstid (Sennett, 1998). I intervjuene kom det ganske tydelig fram at arbeidssituasjonen for flere av prestene har båret preg av at det er krevende å sette grenser. Dette knyttes sammen med prestens samvittighet. Flere prester nevner samvittighet i samme åndedrag som det er snakk om å sette grenser for arbeid.

F: «Ja å telle timer er jo å telle timer, men altså jeg var ikke pålagt det da, men det var mer for min egen, for min egen samvittighets skyld. Sånn at jeg kunne si til meg selv, nå var det det som jeg maktet og mer kan jeg ikke ta på meg.»

Arbeidstidsavtalen blir også av flere omtalt som beskyttelse. Dette kommer også fram når enkelte informanter snakker om grensesetting i forhold til menigheten og forventninger derfra.

G: «Jeg tror at prester er jo i veldig stor grad idealistisk drevne og drevne av sin egen samvittighet eller av andres samvittighet og det å på en måte kalibrere den på en måte som faktisk er, på en måte, si bærekraftig. Det tror jeg er en viktig øvelse uansett, men jeg tror at den nye arbeidstidsavtalen har vært til hjelp på det, for meg da. Det har gjort at jeg har senka skuldrene, i hvert fall noen millimeter».

Har fleksibiliteten som lå i «særlig uavhengig stilling» for prester vært en fleksibilitet som har kommet arbeidsgiver og menighet til gode mer enn det har vært et gode for prester? Har utviklingen i retning av mer NPM-influert tankegang, prostereform og større fokus på rapportering og mål påvirket denne retningen? Det kan være grunn til å reise disse spørsmålene.

### 5.2.1 Påvirker utviklingen prestens identitet og kall?

Ut fra undersøkelsen min finner jeg ikke holdepunkter for å hevde at innføring av arbeidstidsavtalen så langt har påvirket prestens identitet og kall. Prestene i undersøkelsen min tilsvarer på mange måter det Kaufman finner i sin undersøkelse (Kaufman, 2016). Det kan synes som om mine informanter plasserer seg midt på treet mellom 24/7 og ni til fire. Det gis uttrykk for et behov for rammer, selv om det er ulike syn på hvordan disse må være og det gis samtidig uttrykk for at rammene ikke må praktiseres for rigid som styringsverktøy slik at det går ut over det skapende og kreative i arbeidet. Noen av informantene i undersøkelsen gir uttrykk for bekymring for fremtiden med tanke på rommet for å kunne arbeide kreativt, nært og relasjonelt. Dette er en tematikk det kan være verd å følge opp i årene som kommer.



## 6 Oppsummering og avslutning

I starten av denne oppgaven beskrev jeg hvorfor jeg ønsket å studere denne problemstillingen. Jeg presenterte relevante teoretiske perspektiver som jeg har funnet interessante å tolke funnene i undersøkelsen ut fra. Videre har jeg gjort rede for metodevalg, egen forskerrolle og diskutert hvordan dette kan ha hatt innvirkning på studien. Jeg har gjort rede for forskningsdesign, utvalg og hvordan informantene ble rekruttert og hvordan innsamling og analyse av materialet har funnet sted. Jeg har også gjort rede for noen forskningsetiske vurderinger knyttet til studien jeg har gjennomført. Jeg brukte SDI-metodens stegvise og empirinære trinn for å kategorisere empirien. Her kom det kategorier til syne, som dannet grunnlag for gruppering som er vist fram i resultatkapittelet. Disse funnene har ligget til grunn for analysen. I analysen har jeg drøftet disse i forhold til den teorien jeg presenterte i teorikapittelet. Nå til slutt vil jeg kommentere noen av funnene og komme med noen personlige synspunkter på veien videre.

### 6.1 Avsluttende kommentarer

Med utgangspunkt i problemstillingen: «Hvilke opplevelser har innføring av fast arbeidstid medført for prester medført i praksis?» ar innføring av fast arbeidstid hatt betydning for prestatjenesten som profesjon?» ville jeg prøve å få fram opplevelser prester har erfart i forbindelse med å ha fått fast arbeidstid. Jeg gikk til dette arbeidet med noen antagelser. Disse har jeg beskrevet i første kapittel. Jeg hadde blant annet en antagelse om at mange prester, særlig ute i distriktene ikke opplevde store forskjeller etter innføring av fast arbeidstid og at mange jobbet omtrent som før. Dette er noe jeg også sitter med inntrykk av etter denne studien. Etter å ha arbeidet med denne studien antar jeg ikke lenger at det er så stor forskjell på by og distrikt med tanke på dette. Jeg antok også at det kunne være forskjeller prostiene imellom med tanke på hvordan prostene leder prestatjenesten og bruker kontrollverktøyene som ligger i avtalen. Det overrasket meg at det var ganske små forskjeller i beskrivelser fra de ulike prostiene også på dette punktet. Hvordan prostene har valgt å implementere og praktisere avtalen har stor betydning for opplevelse, men det jeg tolker ut fra funnene er en ganske lik praksis i de prostiene som her er undersøkt. Det kan være snakk om nyanseforskjeller. Jeg antok også at erfaringene med redskapene for arbeidsplaner og timeregistrering var ulike. Det stemte også, men jeg er nok overrasket over at det var såpass positive funn totalt sett.

Så til presterolle og profesjon og om dette er i endring. Dette var noe jeg var virkelig nysgjerrige på og det å ha jobbet med dette materialet har vært svært interessant. Særlig har det som omhandler endring av profesjonsforståelse gitt meg mange tanker med tanke på prestatjenesten i fremtiden. Funnene i studien min viser en bekymring med tanke på fremtidens prestatjeneste og muligheten prester har for å drive med det som tradisjonelt har vært ansett som profesjonelt arbeid, et arbeid som har autonomi som et viktig kjennetegn. Det er ikke grunnlag for å felle bastante konklusjoner, men jeg mener at studien har fått fram tegn på at dette kan være aktuelle tema for prestatjenesten framover.

## 6.2 Personlige synspunkter med tanke på veien videre

En av de tingene som slo meg i dette arbeidet var informantenes sterke vektlegging av det å jobbe relasjonelt og nært i sin tjeneste. Dette virker på mange måter som en motsetning til tanken om å ha en «pool av prester» i prostiet for å sende rundt for å utføre tjenester. Kan det være en ide for fremtiden at prestene blir ansatt i mindre enheter? Vil det å ha mindre enheter kunne gi rom for å tenke mer fleksibelt rundt arbeidstid?

Hvordan skal prester ledes i tiden som kommer? Mine tanker ut fra egen erfaring og fra arbeidet med denne oppgaven er at prester er avhengig av ganske stor grad av autonomi for å gjøre en god jobb. Arbeidet som utføres av prester er generelt ikke egnet til detaljert rapportering og målstyring. Jeg tror at økende fokus på rapportering og målstyring ovenfra kan medføre at prioriteringer blir endret i en retning som ikke er heldig for kirken. Studien bekrefter at prester i stor grad er samvittighetsstyrt og har et syn på jobben som noe mer enn en vanlig jobb. Er det mulig å tenke seg en prestatjeneste videre med større lokalt og relasjonelt fokus og med større selvstyre? I så fall må prestene få tilbake verktøy for ledelse som gradvis har blitt mistet. Dersom prestens lederrolle skal beholdes i fremtidens kirke eller ledelsen skal ligge på et annet mellomledernivå tror jeg det er viktig for det skapende arbeid i menighet at det velges en måte å lede på som ikke innebærer kontroll og fokus på rapportering. En prest som må stå «accountable» overfor leder og som mangler følelsen av «responsibility» mister en viktig forutsetning for å gjøre god jobb lokalt.

## 6.3 Forslag til videre forskning

Det hadde vært interessant om det ble gjort en større kvantitativ studie på konsekvenser av arbeidstidsreformen og prostereformen sett i sammenheng. Det hadde også vært interessant med videre studier rundt hvordan presteprofesjonen endres og om profesjonen er i ferd med å miste sine opprinnelige kjennetegn.

## 6.4 Mulige svakheter ved oppgaven

Jeg har valgt å utføre studien i egen organisasjon og i samme bispedømme som jeg selv er ansatt i. Dette medfører at jeg kjenner tematikken i oppgaven godt. Som nevnt tidligere i oppgaven er dette noe som jeg hele tiden har reflektert grundig over. Likevel er det med for forståelse et punkt som er verd å nevne her. Åtte informanter er også et lite antall med tanke på å få et materiale som kan belyse problemstillingen i bredden. Dette var heller ikke formålet med oppgaven, men en kombinert kvalitativ/kvantitativ studie kunne gitt et mer fylldig materiale med tanke på utbredelse av funnene.

## 7 Bibliografi

- Abbott, A. (1988). *The system of professions : an essay on the division of expert labor*. Chicago: University of Chicago Press.
- Arbeidsmiljøloven, LOV-1977-02-04-4 C.F.R. (2005).
- Ellingsæter, A. L. (2017). *Vår tids moderne tider : det norske arbeidstidsregimet* (2. utg. ed.). Oslo: Universitetsforl.
- Enstad, M. (2016). Forandrer arbeidstid presteidentiteten. Retrieved from <http://www.verdidebatt.no/innlegg/11622108-forandrer-arbeidstid-presteidentiteten>
- Evetts, J. (2004). *Organizational or Occupational Professionalism: Centralized Regulation or Occupational Trust*. Paper presented at the ISA RC52 Interim Conference, Versailles.
- Evetts, J. (2005). *Organizational and Occupational Professionalism: The Legacies of Weber and Durkheim for Knowledge Society'*. Paper presented at the ISA Executive Committee International Symposium – Cultural Change, Social Problems and Knowledge Society, Zaragoza.
- Evetts, J. (2006). Short Note: The Sociology of Professional Groups: New Directions. *Current Sociology*, 54(1), 133-143. doi:10.1177/0011392106057161
- Evetts, J. (2009). New Professionalism and New Public Management: Changes, Continuities and Consequences. *Comparative Sociology*, 8(2), 247-266. doi:10.1163/156913309X421655
- Evetts, J. (2013). Professionalism: Value and ideology. *Current Sociology*, 61(5-6), 778-796. doi:10.1177/0011392113479316
- Evetts, J., Muzio, D., & Kirkpatrick, I. (2011). A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4), 406-422. doi:10.1177/0011392111402585
- Evetts, J., & Svensson, L. (2010). Sociology of professions : continental and Anglo-Saxon traditions. In. Göteborg: Daidalos.
- Fauske, H. (2008). Profesjonsforskningens faser og stridsspørsmål . . In A. Molander & L. I. Terum (Eds.), *Profesjonsstudier* (pp. 29-51). Oslo: Universitetsforlaget.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism : the third logic*. Cambridge: Polity Press.
- Gilje, N. (2014). Prestene. In R. Slagstad & J. Messel (Eds.), *Profesjonshistorier* (pp. 412-449). Oslo: Pax forlag.
- Glennie, P., & Thrift, N. (1996). Reworking E. P. Thompson's 'Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism'. *Time & Society*, 5(3), 275-299. doi:10.1177/0961463X96005003001
- Grimen, H., & Molander, A. (2008). Profesjon og skjønn. In A. Molander & L. I. Terum (Eds.), *Profesjonsstudier* (pp. s. 179-196). Oslo: Universitetsforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. ed.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg. ed.). Oslo: Abstrakt.
- Karle, I. (2015). Reforming Majority Churches, Possibilities and Dilemmas. In H. Askeland & U. Schmidt (Eds.), *Church Reform and Leadership of Change* (pp. 1-17). Eugene, Or: Pickwick.
- Kaufman, T. S. (2016). Verken "24/7" eller "ni til fire". *Tidsskrift for Praktisk Teologi*, 2016(2), 20-33.
- Kirke, D. n. (1996). *Gudstjenestebok for Den norske kirke* ([Ny utg., bokmål]. ed.). Oslo: Verbum.

- Kirkedepartementet, K. o. (2004). *Ny tjenesteordning for proster og endringer i tjenesteordningen for menighetsprester*. (Rundskriv V-14B/2004). Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rundskriv-v-14b2004/id109398/>
- Molander, A., & Terum, L. I. (2008). *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforl.
- Nicolaisen, H. (2001). *Normalarbeidsdagen : i utvikling eller avvikling?* Oslo: Fafo. Presteforeningen. Retrieved from <https://www.prest.no/arbeidstid-ofte-stilte-sporsmal/>
- Regjeringen. (2015). *Avtale om arbeidstid for prester*. Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/avtale-om-arbeidstid-for-prester/id2455211/>
- Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner : ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforl.
- Schmidt, U. (2015). Church Reforms and Public Reforms. In U. Schmidt & H. Askeland (Eds.), *Church Reform and Leadership of Change* (pp. 38-55). Eugene,Or: Pickwick.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character : the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton.
- Sennett, R. (2006). *The culture of the new capitalism*.
- Sirris, S. (2016). Arbeidsdager mellom profesjon, ledelse og organisasjon ; soknepresters tidsbruk og aktivitetsmønstre. *Teologisk tidsskrift*, 5(1), 60-94.
- Sirris, S. (2019). "The pastors' dilemma" revisited. Religious leaders connecting the spiritual and organizational realms through conceptual work. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 16(3), 290-313. doi:10.1080/14766086.2019.1574599
- Stifoss-Hanssen, H., Angell, O. H., Askeland, H., Schmidt, U., Urstad, S. S., & Kinserdal, F. (2013). *Ny organisering av prestedtjenesten ("Prostereformen") : evaluering* KIFO:Oslo
- Svensson, L., & Karlsson, A. (2008). Profesjoner, kontroll og ansvar. In A. Molander & L. I. Terum (Eds.), *Profesjonsstudier* (pp. 261-274). Oslo: Universitetsforlaget.
- Tjenesteordning for menighetsprester, FOR-2016-04-11-1814 C.F.R. (2016a).
- Tjenesteordning for proster, FOR-2016-04-11-1815 C.F.R. (2016b).
- Tjora, A. H. (2018). *Viten skapt : kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.



# Vedlegg

**Vedlegg 1:** Informasjonsskriv til deltakerne

**Vedlegg 2:** Intervjuguide

**Vedlegg 3:** Eksempler på koding og kodegruppering

**Vedlegg 4:** Utklipp fra arbeidsprosessen i NVIVO

**Vedlegg 5:** Godkjenning fra NSD

## **Vedlegg 1: Informasjonsskriv**

### **Vil du delta i studien**

#### ***Hvilke konsekvenser har innføring av fast arbeidstid for prester medført i praksis?***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i en studie hvor formålet er å undersøke erfaringer i forbindelse med innføringen av fast arbeidstid som kom ved arbeidstidsavtalen for prester fra 1 januar 2016. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

*Studien vil danne utgangspunkt for en masteroppgave i innovasjons og endringsledelse ved Norges teknisk naturvitenskapelige universitet-NTNU. . Jeg vil i studien undersøke hvilke erfaringer prester har gjort seg i forbindelse med at det ble innført fast arbeidstid som normalordning for menighetsprester i 2016. Jeg vil blant annet ta utgangspunkt i debatten i forkant av innføring av arbeidstid og analysere funnene mine i lys av antagelser fremsatt i debatten.*

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

NTNU er ansvarlig for prosjektet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

*Du spørres om å delta fordi du innfrir kriteriene jeg har satt i forbindelse med studien. Disse kriteriene er:*

*-Tilsatt i samme stilling i Nidaros bispedømme som menighetsprest i minimum 5 år.*

*Det planlegges intervjuer med 6-8 menighetsprester i denne studien.*

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

*Intervjuet vil ta ca. 1 time. Det vil bli brukt elektronisk lydopptak og det vil bli tatt notater underveis. Selve intervjuet vil ta utgangspunkt intervjuguiden som er utformet for studien. Lydopptak vil i etterkant av intervjuet bli transkribert og brukt i det videre arbeidet med studien.*

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

#### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

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

- *Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.*

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1 september 2019. Ved prosjektslutt vil personopplysninger bli makulert.

### **Dine rettigheter**

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

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

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges teknisk naturvitenskapelige universitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

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

- Student Åse Rugland [ar357@kirken.no](mailto:ar357@kirken.no) tel. 98625418
- *Norges teknisk naturvitenskapelige universitet ved professor Emil André Røyrvik*  
[emil.royrvik@ntnu.no](mailto:emil.royrvik@ntnu.no)
- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen [thomas.helgesen@ntnu.no](mailto:thomas.helgesen@ntnu.no)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig  
(Forsker/veileder)

*Eventuelt student*

---

## **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Hvilke konsekvenser har innføring av fast arbeidstid for prester medført i praksis?*» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:



å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 1 september 2019

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 2: Intervjuguide

### Intervjuguide

#### Innledning

-Presentere meg selv og studien

#### Opplysninger om informant

- Kjønn
- Alder : Under 40 år, 40-59, 60 +
- Hvor lenge har du jobbet som prest? : 0-10 år, 11-20 år, mer enn 20 år
- Vil du regne menigheten(e) du jobber i som: Bymenigheter, Tettsted, Landlig
- Hvor mange andre vigslede medarbeidere deler du kontorfellesskap med?

#### Beskrivelse av tilstand før ny arbeidstidsavtale

- Kan du fortelle litt om hvordan du la opp arbeidsuka du før arbeidstidsavtalen kom?
- Hadde du oversikt over timetall pr uke? Utdype litt hvordan oversikten ble holdt.
- Fikk du tatt ut fritiden du hadde krav på? Kan du si litt om fritiden ble tatt ut slik du ønsket.
- Hvordan opplevde du forholdet mellom arbeid og fritid?
- I debatten rundt ny arbeidstidsavtale var det fokus på frihet og selvstendighet i prestatjenesten. Kan du fortelle litt om hvordan du opplevde selvstendighet og frihet ved den gamle arbeidstidsavtalen?
- Hvis du har jobbet i samme type stilling før prostereformen i 2005: Skjedde det endringer i forbindelse med denne reformen f.eks større tjenesteområde og styrking av prostens ledelse som påvirket arbeidstiden og opplevelsen av frihet/bundethet i forhold til arbeidstid?
- Opplevde du noe ved gammel arbeidstidsavtale som spesielt utfordrende?
- Kan du si noe om positive sider ved gammel arbeidstidsavtale?

#### Beskrivelse av tilstand etter ny arbeidstidsavtale

- Kan du fortelle litt om hvordan du legger opp arbeidsuka di nå?
- Har du oversikt over timetall pr uke? Hvordan holder du oversikt?
- Får du ta ut fritiden du har krav på? Kan du fortelle litt om hvordan du tar ut fritiden.
- Får du brukt din ubundne tid slik den er tiltenkt?
- Hvordan opplever du forholdet mellom arbeid og fritid? Hvis det har skjedd endringer, kan du fortelle litt om disse endringene?
- Har ny arbeidstidsavtale medført endringer for deg med tanke på frihet og selvstendighet i prestatjenesten?
- Har fast arbeidstid hatt innvirkning på presterollen slik du ser det? Egen rolle og tanker generelt.
- Opplever du noe ved ny arbeidstidsavtale som spesielt utfordrende?
- Kan du si noe om positive sider ved ny arbeidstidsavtale?

#### Beskrivelse av idealsituasjon

- Hvis du kunne velge. Ville du hatt gammel arbeidstidsavtale? Den vi har? Annen? Beskriv

### Beskrivelse av praktiske forhold

- Hvordan vurderer du vektøyet TID?

### Utførelse av ordinasjonsforpliktelsene/kirkens oppdrag

- Opplever du at innføring av fast arbeidstid har gjort noe med måten du utfører ordinasjonsforpliktelsene/kirkens oppdrag? Bekriv.

### Avslutning

- Vil du tilføye noe til det du har fortalt?

### Vedlegg 3: Eksempel på koding og kodegruppering

Intervju	Koding 2	Koding 3 (7 stk)	Koding 4 (4 stk)
Nei det var jo en frihet som var fin da, men den kunne også være krevende fordi at det var jo perioder der at der det, der du jobba veldig mye og så ble litt mer sånn personlig ansvar da for å på en måte prøve å hente deg inn om det ble for mye.	Fin, men krevende frihet før	Holdninger til arbeidstidsavtalene	Opplevelse av arbeidstidsavtalene, ny og gammel
På den måten så har det nok det. Det har nok i noen grad gjort meg litt mer bevisst på hvilke rettigheter jeg har i forhold til fri. Altså hvor mange røde dager er det en forventning om at jeg skal jobbe i løpet av et år for eksempel. Hvor mange feriedager har jeg faktisk. Og så er det jo en annen faktor som også har spilt en viss rolle for meg her og det er jo det at jeg har vært.	Mer bevisst rettighetene mine	Holdninger til arbeidstidsavtalene	Opplevelse av arbeidstidsavtalene, ny og gammel
Ja, det synes jeg er det smart grep. For det at da er vi ikke så avhengig av at vi faktisk fikk inn de der menighetsrådsmøtene i arbeidsplanen og møte i gudstjenesteutvalg eller barne og ungdomsutvalg .	Det dukker opp noe hele tiden	Beskrivelser av praksis rundt forholdet arbeid, fritid og bruk av arbeidstidsplanlegging	Opplevelse av arbeidstidsavtalene, ny og gammel

<p>Det dukker opp noe hele tiden.</p>			
<p>Ja det er endring for før var jeg jo hjemme hos folk. Men nå tar vi dem jo i kirka så jeg har blitt mer bevisst på å holde meg innafor en sånn, ja kan du si.. 9- 4 ja.. Det der området der da og sånn tenkte jeg ikke før. Nei jeg gjorde ikke det.</p>	<p>Mer innenfor 9-4 nå</p>	<p>Beskrivelser av praksis rundt forholdet arbeid, fritid og bruk av arbeidstidsplanlegging</p>	<p>Opplevelse av arbeidstidsavtalene, ny og gammel</p>
<p>Nei nei..Det er ikke sånn kontrollregime, men det var vi litt redd for da. Og det er klart når man er frustrert så skrur man opp littegrann den her adrenalinskruen at det gjør det verre enn det var kanskje. Så det må jeg innrømme at kanskje jeg har gjort da. Men det handlet om at det ikke, at folk ikke utnytter det, arbeidsgiver ikke utnytter det systemet da.</p>	<p>Ikke kontrollregime</p>	<p>Prostens ledelse</p>	<p>Prostens ledelse, nye dataverktøy og endringer i lønn</p>

<p>ah, mindre og mindre tid nå da. Både fordi at jeg har blitt mer vant til det, men også fordi verktøyet har blitt bedre. Men så synes jeg også at det har vært litt sviktende fra arbeidsgiver , altså opplæringen har vært for dårlig da. Og jeg tenkte en stund , men jeg fikk ikke tida til det og så lage til en sånn en sånn arbeidstidsplanlegging for dummies.</p>	<p>Bruker mindre og mindre tid på TID</p>	<p>Økonomi og dataverktøy</p>	<p>Prostens ledelse, nye dataverktøy og endringer i lønn</p>
<p>Nei altså det som var planene. Jeg gikk på en liten sånn smell sånn rundt år XXXX da. Jeg ble sykemeldt X år. Jobba for mye og slike ting. Så ble jeg sykemeldt i femti prosent og 25 prosent for å ta meg inn igjen og da bestemte jeg meg for det at jeg skulle, jeg begynte å føre arbeidstid allerede da jeg.</p>	<p>Gikk på en smell</p>	<p>Prestens helse</p>	<p>Samvittighet og kall</p>
<p>Jeg opplevde det stort sett som positivt at det var en stor frihet , tillit, gjennom en sånn måte å tenke på. Det var litt sånn opp til meg å forme og utvikle jobben min altså. Så jeg satte pris på den, den måten å, ja . Jeg opplevde det ikke som negativt altså. Jeg syntes den gav meg et rom for å gjøre</p>	<p>Den gamle avtalen ga rom</p>	<p>Profesjon og presterolle</p>	<p>Autonomi, profesjon og rolle</p>

ting på min måte, sånn som jeg husker i hvert fall fra den tida.			
--	--	--	--

## Vedlegg 4: Utlipp fra arbeidsprosessen i NVIVO

**Nodes**

Name	Files	References
Kapittel 1 Arbeidsavtale, praksis, grenser	0	0
Kapittel 2 Presterolle helse samvittighet profesjon	0	0
Prestens helse	3	5
Presterolle, frihet, selvstendighet, relasjon, profesjon	8	108
Samvittighet og dedikasjon	8	35
Kapittel 3 Ledelse og administrasjon	0	0

**References**

Reference 1 - 0,99% Coverage  
 Men er det sånne ting, kjenner du at det er tap å ikke kunne være med på eller går det greit å sette de grensene?  
 -Ja tap på en måte, det er veldig greit å bare kunne si at det går ikke, men samtidig så tenker jeg at jeg skulle gjerne vært en sånn prest som var med på veldig mye. (23)

Reference 2 - 0,64% Coverage  
 Men du setter ikke tydelige grenser mot det heller?  
 -Jeg kan ikke telle timer, Jeg kan ikke. Det som jeg likevel bare gjør hjemmefra eller sånn fordi at det ... fordi at jeg er prest.

Reference 3 - 2,29% Coverage  
 -I forhold til sånt som ordinasjonsforpliktelsene og ordinasjon at en er da prest, man ER prest, man ordineres jo ikke til å jobbe som prest når man ordineres til prest. Har det å få arbeidsavtale noen innvirkning på det det tror du? Altså jeg tenker kanskje generelt... tror du det vil endre presterollen?  
 -Altså det kan nok. Jeg tenker kanskje mer på de som begynner som prest nå. Ja at det vil være annerledes for dem. At de går inn i det med en annen holdning. Det tror jeg gjerne. Og så tror jeg det henger veldig i for oss som har jobbet i den gamle ordningen at .. Og jeg har jo også kollegaer som har måtte bare nekta å telle disse timene og bare ja...

**Files**

Name	Codes	References
Intervju 2	41	70
Intervju 4	41	70
Intervju 1	47	80
Intervju 3	45	80
Intervju 6	59	106
Intervju 7	78	144
Intervju 5	87	160
Intervju 8	89	166



## **Vedlegg 5: Godkjenning fra NSD**

### **NSD sin vurdering**

#### **Prosjekttittel**

Hvilke konsekvenser har innføring av fast arbeidstid for prester medført i praksis?

#### **Referansenummer**

767896

#### **Registrert**

16.10.2018 av Åse Rugland - aaseru@stud.ntnu.no

#### **Behandlingsansvarlig institusjon**

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet NTNU / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for sosiologi og statsvitenskap

#### **Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Emil André Røyrvik, emil.royrvik@ntnu.no, tlf: 73550356

#### **Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

#### **Kontaktinformasjon, student**

Åse Rugland, ar357@kirken.no, tlf: 98625418

#### **Prosjektperiode**

01.10.2018 - 01.02.2020

#### **Status**

01.11.2019 - Vurdert

### **Vurdering (2)**

---

#### **01.11.2019 - Vurdert**

Bekreftelse på status NSD har vurdert endringen registrert 04.10.2019. Vi har nå registrert 01.02.2020 som ny sluttdato for forskningsperioden (tidligere 01.09.2019). NSD vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til videre med prosjektet! Kontaktperson hos NSD: Eva J B Payne Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

## **29.11.2018 - Vurdert**

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD, den 29.11.18. Behandlingen kan starte.

**MELD ENDRINGER** Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringen gjennomføres.

**TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET** Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger frem til 01.09.19.

**LOVLIG GRUNNLAG** Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a), jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

**PERSONVERNPRINSIPPER** NSD finner at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen: - om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen - formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

**DE REGISTRERTES RETTIGHETER** De registrerte vil ha følgende rettigheter i prosjektet: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). Rettighetene etter art. 15–20 gjelder så lenge den registrerte er mulig å identifisere i datamaterialet. NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

**FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER** NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32) For å forsikre dere om at kravene

oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare status for behandlingen av personopplysninger. Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: spesialrådgiver Kjersti Haugstvedt Tlf. Personverntjenester:  
55 58 21 17 (tast 1)