



VITENSKAPELIG
HØYSKOLE
Norwegian School of
Theology, Religion and Society

"Du må være litt tøff"

En kvalitativ undersøkelse av unge, nyutdannede kvinnelige pastorer i
frikirkelige trossamfunn

Maria Othilie Georgsen

Veileder

Førsteamanuensis Linn Sæbø Rystad

Biveileder

Førsteamanuensis Hilde Øgreid Movafagh

MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn,

AVH5065: Masteroppgave i teologi (30 ECTS), 2022-2023

Antall ord: 22 552



Forord

«Hvordan er det å være kvinnelig pastorer i frikirkelige trossamfunn?». Dette spørsmålet ble stilt av en lærer på MF vitenskapelige høyskole i en forelesning og tankene mine begynte straks å spinne. Som barn av et frikirkelig pastorpar og med flere venner som har gått inn i pastortjenesten på heltid, har jeg tenkt at jeg har en viss forståelse om hvordan pastortjenesten er. Likevel slo det meg at jeg ikke har sett på dette fra et akademisk perspektiv. Det er denne oppgaven et forsøk på.

Å skrive denne masteroppgaven har vært en spennende, givende og krevende prosess, som jeg har lagt ned mye tid og krefter i. Flere av funnene har overrasket meg, noe har sjokkert meg og noe har fått meg til å se mitt eget kirkesamfunn fra et nytt perspektiv – på godt og vondt.

Uavhengig av hvordan denne oppgaven vurderes, sitter jeg igjen med mange verdifulle erfaringer og lærdom jeg nå skal ta med meg ut i yrkeslivet som prest i Den norske kirke.

Det er mange å takke for at denne masteroppgaven har blitt til. Først og fremst til min kjære veileder Linn. Tusen takk for god oppfølging, konstruktive tilbakemeldinger og heiarop underveis. Du har enormt mye kunnskap og du bruker den til å sette viktige temaer på dagsordenen. Det er forbilledlig. Jeg må også få takke Hilde Marie som steppet inn som bi-veileder da dette var nødvendig. Et nytt blikk på oppgaven var også svært verdifullt.

Takk til forskergruppa jeg har fått være en del av. I samtale med dere har jeg lært veldig mye. Både om hvordan forskning foregår og om temaet denne oppgaven omhandler. Takk for at dere har tatt meg imot og latt meg få delta med mine innspill til en så erfaren gjeng.

Jeg må også få takke mine nærmeste; foreldre og ektemann. Dere vet hvem dere er og uten deres støtte ved refleksjon, korrekturlesning, matlaging og trøst og klemmer hadde jeg ikke kommet i mål.

Til sist, men kanskje viktigst. Takk til dere modige og flotte pastorer som har deltatt som informanter i denne oppgaven. Deres innspill har vært uvurderlige. Takk for at dere har satt ord på viktige erfaringer slik at de kan formidles til andre. Dere er, og kommer til å bli forbilder for mange, så kloke og dyktige dere er. Guds velsignelse over tjenesten. Ta vare på dere selv.

Oslo august 2023

Sammendrag

Denne oppgaven er en del av et større forskningsprosjekt som omhandler kvinnelige pastorer i frikirkelige trossamfunn i Norge. Akkurat denne oppgaven søker unge nye kvinnelige pastorerers erfaringer av pastoryrket, med problemstillingen: "Hvordan beskriver unge, nye kvinnelige pastorer i frikirkelige trossamfunn pastorrollen?". Analysen er basert på datamateriale fra intervjuer med fem pastorer, som også var nye, unge og kvinner. Datamaterialet ble analysert i lys av teorier om mikroagresjon og stressbelastning. Funnene viser at pastorene beskriver pastoryrket som et yrke med flere tilfeller av mikroagresjon, samt en krevende og ensom arbeidshverdag med mange og komplekse arbeidsoppgaver. Til tross for dette er den generelle holdning at de trives.

Ytterligere drøfting av forskningsspørsmålene konkluderer med at de ulike faktorene "ung", "ny" og "kvinne" påvirker pastorenes arbeidshverdag på ulike måter. Og at det er flere sider ved yrket som skaper trivsel for pastorene. Dette skyldes det de beskriver som en meningsfull arbeidshverdag der de får brukt sine styrker, fine menneskemøter, god støtte fra menighetene og opplevelsen av at yrke legger til rette for å leve livet nærhet til Gud og i tråd med eget kall. Drøftingen stiller også spørsmålet om de faktorene som skaper trivsel utelukkende er positive fordi de bidrar til at pastorene forblir i et yrke de også beskriver som svært krevende.

Jeg avslutter oppgaven med et utblikk, basert på funnene i analysen, til hvordan funnene kan bidra til å forebygge de negative hendelsene knyttet til mikroagresjon og høy arbeidsbelastning. Å legge til rette for et godt kollegiefelleskap, tid til refleksjon og ettertanke i hverdagen, samt å øke kunnskapen om hva mikroagresjon er og hvordan den påvirker den enkelte er alle tiltak som virker forebyggende. Å snakke om fromhetsidealer som overgivelse og kall vil også være hensiktsmessig for å hindre at pastorene ikke forblir i yrket lengre enn de selv ønsker.

Begreper

KVINNELIG PASTOR	En benevnelse brukt for å vise til pastorer som også er kvinner. Feministisk teori problematiserer å bruke ord som «kvinnelig» når det er snakk om yrker fordi det viser til menns fortrinn i språket (Sanders & Yarber, 2015). På grunn av oppgavens ordgrense velger jeg likevel å forholde meg pragmatisk til dette begrepet ved å bruke det slik. Dette fordi det er et etablert begrep. For å ta feministkritikken på alvor, vil jeg også bruke begrepet «mannlige pastorer» der kjønn er relevant.
INTERVJU	Når jeg viser til data hentet fra intervjuene, er det de transkriberte intervjuene det henvises til.
PASTOR	I denne oppgaven blir den brukt om alle informantene som har åndelig lederansvar i menigheten. Begrepet brukes også om ledere i kirkesamfunn som ikke kaller øverste leder for pastor.
PREST	Prest i Den norske kirke
KALL	Mannerfelt og Maurits definerer kall ved å vise til to ulike former: den indre og den ytre. Den indre kallelsen er den som er direkte mellom Gud og den som kalles, mens den ytre kallelsen vokser frem fra behovet om mennesker som kan gå inn i tjeneste, samt bekreftelse på at man er egnet til dette (Mannerfelt & Maurits, 2021, s. 71).
NYUTDANNET	Informantene i denne oppgaven har alle utdanning som er relevant for pastoryrket. Dette er ikke et krav i alle frikirkelige trossamfunn. Jeg vil derfor være noe restriktiv med å bruke dette begrepet, og heller bruke "ny". Dette viser til at det er deres første pastorjobb i menighet.

FRIKIRKELIGE TROSSAMFUNN: "Et kristent trossamfunn som er selvstendig i forhold til staten eller statskirken" (Rasmussen, 2021)

I denne oppgaven er alle de frikirkelige trossamfunnene, en del av den evangelikale bevegelsen. I følge Andrew Atherstone and David Ceri Jones, er dette en bevegelse med utgangspunkt i de tre store vekkelsene i USA på 1800-tallet. Vekkelsene ble ledet av George Whitefield, John Wesley og Jonathan Ewdars. Den evangelikale bevegelsen vektlegger bibelen som autoritet for lære og livsførsel, og på Jesu-frelsesgjerning. Ettersom de også vektlegger betydningen av misjon, har denne bevegelsen spredd seg til mange land og gitt opphav til en rekke trossamfunn i flere land (Atherstone & Jones, 2019, Kapittel 1).

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	12
1.1	Introduksjon til temaet	12
1.1.1	Kvinnelige pastorer i media	12
1.2	Mål og problemstilling	13
1.3	Faglig plassering	14
1.4	Forskningsoversikt	15
1.4.1	Kriterium: ny	15
1.4.2	Kriterium: kvinne	16
1.4.3	Annen forskning	19
1.4.4	Denne oppgaven	21
1.5	Fremgangsmåte	21
2	Teori	22
2.1	Teorier om mikroagresjon	22
2.1.1	Uttrykk for mikroagresjon	22
2.1.2	Respons på mikroagresjon	26
2.1.3	Konsekvenser av mikroagresjon	27
2.1.4	Hvordan forebygge mikroagresjon?	28
2.2	Teorier om utbrenthet og stressbelastninger	29
2.2.1	Hva utbrenthet og stress er	29
2.2.2	Stressfaktorer i presteyrket som gir økt sårbarhet for utbrenthet	30
3	Metode	33
3.1	Begrunnelse for valg av metode	33
3.2	Forberedelse til intervju	34
3.2.1	Søknad til NSD og utarbeidelse av intervjuguide	34

3.2.2	Utvalg av informanter	36
3.2.3	Gjennomføring av intervjuene	38
3.2.4	Analyseprosessen	40
3.2.4.1	Transkribering	40
3.2.4.2	Koding	40
3.2.5	Etiske vurderinger	43
3.3	Forskningens kvalitet	44
3.3.1	Reabilitet	44
3.3.2	Validitet	45
3.3.3	Overførbarhet	45
4	Analyse av datamaterialet	45
4.1.1	Analyse i lys av teorier om mikroagresjon	46
4.1.2	Seksuell objektivisering – "Det synes jo at du har bryster"	46
4.1.3	Annenrangs borger – "Man skal ikke nedverdige mannen"	47
4.1.4	Formodning om mindreverdighet - "Jeg skal be for deg slik at du ha havner på samme sted som meg"	49
4.1.5	Fornektelse av individuell sexisme - "Det var sikkert ikke vondt ment"	50
4.1.6	Formodning om tradisjonelle kjønnsroller	51
4.1.7	Sexistisk språkbruk	52
4.1.8	Miljømessig mikroagresjon "Jeg har tenkt at det går an"	52
4.1.9	Antikvinnelig teologi og bibeltolkning – "Det var en pastor som var veldig i mot kvinnelige pastorer. Det jeg kjente jeg"	53
4.1.10	Konsekvenser av mikroagresjon	54
4.2	Analyse i av data i lys av teorier om stressbelastning	56
4.2.1	Kvantitative og kvalitative jobbkrav - "Du jobber altfor mye. Rett og slett" ...	56
4.2.2	Rolleforventninger og manglende egenkontroll – "Du blir bare sugd inn i å møte ulike forventninger"	58

4.2.2.1	Sosial støtte – "man er alene hele dagen"	60
4.2.3	Konflikter og uoverensstemmelser	61
4.2.4	Konsekvenser av stressbelastning.....	61
4.3	Analyse av positive erfaringer	62
4.3.1	Støtte fra menigheten	62
4.3.2	Variasjon i arbeidsoppgavene og utnyttelse av talenter og gaver.....	62
4.3.2.1	Å leve nær til Gud.....	64
4.4	Oppsummering.....	64
5	Drøfting av funnene i analysen	65
5.1	Ung, kvinne, ny.....	66
5.1.1	Ung: ulempe eller fordel?	66
5.1.2	Kvinne: mer sårbar for utbrenthet?	68
5.1.3	Ny: og ung og kvinne.....	69
5.2	Pastor, på tross av eller grunn av?	70
6	Konklusjon.....	73
6.1	Oppsummering av funn knyttet til problemstillingen.....	73
6.1.1	Hvilke utfordringer møter kvinnelige pastorer og hvilke konsekvenser får det for dem? 73	
6.1.2	Hvordan påvirker de ulike faktorene "ung", "ny" og "kvinne" arbeidshverdagen til pastorene?	74
6.1.3	Hva skaper trivsel i arbeidshverdagen?	74
6.2	Utblick	75
7	Litteratur	77
7.1	Vedlegg 1, Informasjonsskriv med samtykke.....	82
7.2	Vedlegg 2, Intervjuguide	85
7.3	Vedlegg 3, Godkjenning NSD	87

1 Innledning

1.1 Introduksjon til temaet

Denne oppgaven utgjør en del av det som er et større forskningsprosjekt, "kvinnelige pastorer i norske frikirker". Dette prosjektet har som mål å "Dokumentere historie, teologisk utvikling, arbeidsforhold og framtidsutsikter for kvinnelige prester/pastorer/offiserer i norsk frikirkelighet." (MF, u.å .). Prosjektet har mange bidragsyttere og består av flere deler som benytter seg av flere fagdisipliner. Prosjektet vi ha en historisk del, en systematisk teologisk del og en empirisk del. Denne oppgaven vil være et bidrag inn i den empiriske delen. Her forskers det på kvinnelige pastorer som har vært ansatt som pastor hele sin yrkeskarriere, pastorer som har sluttet, pastorer som er i jobb nå. Mitt bidrag vil være å forske på pastorer som er nye og som nettopp har begynt å jobbe som dette.

1.1.1 Kvinnelige pastorer i media

Kvinnelige pastorerers rolle i frimenighetene er et brennaktuelt tema. I løpet av tiden denne oppgaven har blitt til, har det vært flere saker i kristne media som viser at kvinnelige pastorer har noen særlige utfordringer.

En av dem er saken om nestleder i synodestyret i Den Evangelisk Lutherske Frikirke, Anne Mari Schiager Topland, som har trukket seg fra sitt verv. Hun begrunner dette med at belastningen ble for stor etter en uttalelse der hun stiller spørsmål om Den Evangeliske Lutherske Frikirke "tar feil" når de forbeholder ekteskapet til å være mellom mann og kvinne. Hun talte for et forslag som skulle undersøke teologiske argumenter for og imot likekjønnet samliv. I begrunnelsen for fratredelsen trekker hun frem at det har vært krevende å være en av få ordinerte kvinner i lederposisjon i et styre hvor det er stor ubalanse mellom menn og kvinner (Gilje, Larsen, Mjølset, 2023).

Jeg viser til denne saken for å illustrere at kvinnelige pastorer tilsynelatende møter flere utfordringer knyttet til sitt kjønn enn sine mannlige kollegaer. Dette til tross for at pastorene

som har bidratt til denne oppgaven i hovedsak kommer fra kirkesamfunn der menn og kvinner juridisk har like rettigheter og muligheter. Det kan likevel stilles spørsmål ved hvordan dette er i praksis. Ved å lytte til kvinnelige pastorers erfaringer, håper jeg at denne oppgaven kan gi dypere forståelse for hvilke mekanismer som er med på å skape den tilsynelatende skjevheten mellom mannlige og kvinnelige pastorer og videre bli et bidrag som fører til endret praksis.

1.2 Mål og problemstilling

Målet med denne oppgaven er å utforske hvordan det er å arbeide som ny ung kvinnelig pastor frikirkelige trossamfunn i Norge. Oppgaven er beskrivende og utforskende. Det er likevel viktig for meg å ikke kun forbli i beskrivelsen, men også bruke teori for å skape avstand og gi nye perspektiver å se materialet gjennom. Det er ikke til å komme unna at jeg også har et normativt sikte med denne oppgaven. Denne fremgangsmåten vil tangere med Espen Schjetne, Åse Røthing og Geir Afdal sitt ekspansjonsbegrep. De definerer ekspansjon i akademisk sammenheng på følgende måte: "Utvider overgangen fra det deskriptive til det normative, fra en forståelse av hvordan praksis er, til hvordan de "kan" og "bør" være."(Afdal et al., 2014). Dette gjøres med stor grad av ydmykhet, ettersom jeg som privatperson ikke sitter på fasiten på hva normen "bør" være. Jeg ønsker derfor en grundig beskrivelse av unge kvinners arbeidshverdag slik den oppleves, med både gleder og utfordringer. Oppgavens normative preg vil være å komme med forslag til endringstiltak der jeg ser at informantenes erfaringer peker på dette som hensiktsmessig. Slik håper jeg at denne oppgaven kan bli et bidrag til å tilrettelegge ytterligere for trivsel blant unge kvinnelige pastorer.

Min problemstilling er derfor: "Hvordan beskriver unge, nye kvinnelige pastorer i frikirkelige trossamfunn pastoryrket?".

For å undersøke denne problemstillingen ytterligere har jeg følgende forskningsspørsmål:

- Hvilke utfordringer møter kvinnelige pastorer og hvilke konsekvenser får det for dem?
- Hvordan påvirker de ulike faktorene "ung", "ny" og "kvinne" arbeidshverdagen til pastorene?
- Hva skaper trivsel i arbeidshverdagen?

Dette er en omfattende oppgave, og må av plasshensyn begrenses. Jeg kommer ikke til å gjøre rede for den teologiske debatten om ordinasjon av kvinner. Det er også viktig å understreke at

denne oppgaven vil ta for seg *sentrale* funn som bidrar til å belyse problemstillingen og forskningsspørsmålene.

1.3 Faglig plassering

Denne oppgaven ønsker å være et bidrag inn i den praktisk-teologiske fagdisiplinen. I følge teologene John Swinton og Harriet Mowat, er praktisk teologi en "rik og mangfoldig disiplin" (Swinton & Mowat, 2006, s. 3), som ofte benytter empirisk forskning som overlapper med andre fagfelt. Målet er å tolke ulike fenomener ved å komplisere og utforske dem. (Swinton & Mowat, 2006, s. 13). Denne oppgaven benytter seg av eksempelvis av teorier fra samfunnsfaglige og psykologiske fagfelt for å belyse oppgavens problemstilling.

I følge Peter Ward omfavner den praktiske teologien ikke bare pastoren, som er fokus i denne oppgaven, men hele menighetens erfaring, perspektiv og praksis (Ward, 2017, s. 3). Han hevder at det er flere årsaker til at det er viktig å bedrive praktisk teologi:

1) Vi har ikke nok kunnskap

Tradisjonelt har mye av kunnskapen vår hatt sitt utgangspunkt i teorier. I nyere tid har det blitt viktig med kunnskap basert på praksisen (Ward, 2017, s. 22–23). Ved å undersøke kvinnelige pastorers faktiske erfaringer får vi teori basert på praksis som kan gi ny og viktig kunnskap om dette emnet. Kunnskap om unge, kvinnelige pastorers arbeidsforhold, eller erfaringer om disse, kan være nyttige for å skape gode arbeidsforhold, samt en egenverdi fordi den praktiske teologien søker kunnskap om praktiske og teologiske temaer. Også fra et akademisk perspektiv vil kunnskap om unge, kvinnelige pastorer i frikirkelige trossamfunn også være nyttig ettersom det er et kunnskapsvakuum her.

2) En anledning til å stoppe litt opp og se på seg selv utenfra (Ward, 2017, s. 23)

Ward hevder at pastorer som i stor grad jobber tett på mennesker, kan bli oppslukt i disse oppgavene. Ved å benytte seg av praktisk teologisk kunnskap kan de som utøver den få hjelp til å se seg selv utenfra og stake ut en ny kurs eller retning. Ved å vise til enkelte pastorers erfaringer av hvordan det også er å være ung, ny og kvinne håper jeg dette kan bidra til en økt

forståelse for andre pastorer i samme arbeidssituasjon. Kanskje kan teorier om stressfaktorer og mikroagresjon bidra til en økt forståelse hos kvinnelige pastorer for seg selv og sin situasjon.

3) Tradisjon er konstruert av den som lager den

I teologiens verden har dette hovedsakelig vært menn (Ward, 2017, s. 37). Ward er opptatt av at ettersom tradisjoner i teologiens og kirkens verden ikke har sitt utgangspunkt i et mangfold av stemmer er det viktig å løfte frem disse nå. Her bidrar denne oppgaven ved å lytte til kvinnenenes egne erfaringer og dermed også løfte frem deres perspektiv.

1.4 Forskningsoversikt

Hensikten med denne oppgaven er å kunne beskrive og utforske unge, kvinnelige pastorer arbeidshverdag i frikirkelige trossamfunn. I tillegg til å forske på frikirkelige pastorer, har jeg som utvalgsriterier at informantene skal være kvinner, unge og nye. Forskingen som finnes på dette temaet er mangelfull når det kommer til å se på alle disse faktorene samlet. Det finnes imidlertid forskning der ett av disse kriteriene er vektlagt, for eksempel unge pastorer. I denne forskningsoversikten vil jeg tematisk presentere funn fra forskning som belyser ett eller flere temaer jeg vil berøre i denne oppgaven.

1.4.1 Kriterium: ny

Pastoral Imagination

En av de største kvalitative undersøkelsene gjort på pastorer, er Campell-Reeds *Pastoral Imagination*. Hennes studier er et kvalitativt forskningsprosjekt som bygger på samtaler med 70 pastorer, over en periode på ti år. 50 av disse pastorene, ble fulgt fra de var studenter. Denne studien gir derfor god innsikt i hva som er krevende i overgangen fra studier til jobb, samt hvilke utfordringer og gleder pastorene møter i sin arbeidshverdag (Campbell-Reed, 2021, Kapittel introduction.).

Et av funnene, som er særlig relevant for oppgaven, er at det er de kvinnelige pastorene som beskriver sin arbeidshverdag som mest krevende. Dette begrunnes med at de møter på flere hindringer og fordommer. Et annet funn er at tilstrekkelig med tid og muligheter til å utvikle seg og til å søke åndelige praksiser, er avgjørende for pastorens inspirasjon og entusiasme knyttet til arbeidet (Campbell-Reed, 2021, Kapittel introduction). Når dette ikke var mulig, beskriver de sin arbeidshverdag som en hverdag der de har mer enn nok med å overleve.

Et brutalt virkelighetsmøte

En studie i nordisk kontekst, er Kirsetn Donskog Felter, Fredrik Saxegaard, Tone Kaufman og Lars Johan Danbolts kvalitative studie av nyutdannede prester. I studien deltok åtte prester, som ble uteksaminert fra teologisk profesjonsstudium tre til fire år tidligere (Felter et al., 2022). Datamaterialet fra gruppeintervjuene viser at de fleste opplevde mye mestring i jobben som prest, men at det er utfordringer knyttet til overgangen mellom studier og jobb.

En utfordring prestene fortalte om var at utdannelsen ikke i stor nok grad forbereder studentene på lokale unntak de møtte ute i sine respektive menigheter. En student beskriver det slik: "Du blir utrustet for standarden, ikke unntakene. Dette er problematisk fordi det er mange av unntakene." (Felter et al., 2022)

Felter et al. avslutter sin artikkel med et utblikk rettet mot utdanningsinstitusjonene. De støtter studentene i at profesjonsutdanningen ikke tar på alvor studentenes ulike bakgrunner og kirkesamfunnstilhørighet. De stiller også spørsmål om kjønn har noe å si for i hvilken grad man trives i tjeneste. De hevder at det i materialet finnes tegn på at flere av de kvinnelige informantene som deltok i studiet, opplevde at de ikke ble tilstrekkelig anerkjent som fagpersoner (Felter et al., 2022).

1.4.2 Kriterium: kvinne

Kallelse och erkännande

Et bidrag i forskningen som vektlegger kvinnelige lederes erfaring i kirka, er Frida Mannerfelt og Alexaners Maurits' *Kallelse och erkännande*. De har de samlet de første ordinerte kvinnelige prestene i Den svenske kyrkan sine historier om tjeneste i kirken og veien dit. Et funn er at

opplevelsen av å ha fått et kall er en avgjørende faktor for at kvinnene begynte å jobbe som prester (Mannerfelt & Maurits, 2021, s. 72).

Kallet prestene beskriver står sterkt og oppleves som noe som må lyttes til og følges (Mannerfelt & Maurits, 2021, s. 80). Det er også verdt å nevne at ingen av prestene i undersøkelsen vektlegger sitt eget kjønn som bakgrunn for sitt kall, men heller egen personlighet (Mannerfelt & Maurits, 2021, s. 87).

"Her er hverken mann eller kvinne"

Dette er en bok utgitt av Den norske misjonsforbundet¹ som tar for seg spørsmålet om kvinnelige pastorer ved å reflektere rundt dette historisk og teologisk. I forordet stilles spørsmålet: "Hvorfor blir kvinner som er ordinerte som pastorer, sjeldent værende i tjeneste over lengere tid?" (Breistein et al., 2009).

Et av kapitlene er "Kvinnebevegelsen –påvirker den oss?", og er skrevet Sveinung Lorentzen. Han problematiserer mangelen på kvinnelige pastorer i trossamfunnet. Han viser til at selv om flertallet av trossamfunnets medlemmer er kvinner, gjenspeiles ikke dette i lederskapet (Lorentsen, 2009, s. 78). Selv om misjonsforbundet var tidlig ut med å innsette sin første kvinnelige pastor, tok det over tretti år før det skjedde igjen. Lorentsen hevder at dette skyldes ikke først og fremst teologiske standpunkt, men heller det generelle kvinnesynet i samfunnet som også misjonsforbundet har latt seg påvirke av. Han understreker at dette har vært negativt (Lorentsen, 2009).

Her er hverken mann eller kvinne viser at det er et gap mellom trossamfunnets offisielle standpunkt som tillater og ønsker kvinnelige pastorer og dens praksis som viser at de likevel utgjør et mindretall og forblir i sine stillinger i kortere tid.

¹ I dag Misjonskirken Norge

Hovedfagsoppgave - Likestilling i Frelsesarmeen?: en kvalitativ undersøkelse av kvinnelige offiserers arbeidssituasjon

I sin hovedfagsoppgave, gjennomførte Anna Rebecca Solevåg en kvalitativ studie av arbeidssituasjon til kvinnelige offiserer i Frelsesarmeen (Solevåg, 2000). Hun intervjuet ti kvinnelige offiserer.²

Funnene fra prosjektet viser at offiserene ikke opplever at de er likestilt med sine mannlige kollegaer. Dette kommer til uttrykk ved at kvinner og menn møtes med ulike forventninger. De opplever at deres ansvarsområder i større grad er knyttet til hjem og familie. Mannens domene, derimot er ledelse og økonomi.

Funnene viser også at det er vanskeligere for kvinner å få ledelsesstillinger i bevegelsen. Dette gjelder særlig for gifte kvinner fordi hun hierarkisk er underlagt sin mann. Enslige kvinner får lettere lederjobber, men på grunn av regler knyttet til deres tjeneste og privatliv, står de ofte i realiteten mellom valget å forbli i jobben eller bli gift (Solevåg, 2000, s. 96).

Hovedfagsoppgave - Uaktuelle til det mest aktuelle?: En kvalitativ undersøkelse av kvinners muligheter og begrensninger som ledere i Indremisjonen

Tone Stangeland Kaufman har intervjuet syv kvinner som har lederansvar i Det norske Lutherske Indremisjonsselskap (Kaufman, 2000, s. 19). Disse er ikke pastorer da trossamfunnet ikke tillater kvinnelige pastorer.

² Offiser – fulltidsansatte ordinerte pastorer i Frelsesarmeen. Da oppgaven til Solevåg ble publisert var offiserer under beordringssystemet, der ledelsen beordret offiserene til ledelse på ulike menigheter (korps). Alle offiserer har sin to-årige utdanning fra Frelsesarmeens offiseresskole, der de også blir ordinært fra. (Solevåg, 2000, s. 19)

Kaufmans funn viser en tydelig rolleforventning til kvinner (Kaufman, 2000, s. 36). De viser også at det ikke er plass for kvinner som ønsker lederroller. Kaufman anser dette som problematisk fordi lederne av trossamfunnet er teologer og kvinner som har teologisk utdanning søker seg ut av organisasjonen. Dette betyr at viktige teologiske og praktiske spørsmål overlates til menn (Kaufman, 2000, s. 42). De kvinnene som blir, er de som har funnet arenaer der de kan ha lederansvar og utfolde seg uten at det går på bekostning av trossamfunnets syn på kvinnelige pastorer (Kaufman, 2000, s. 92). For eksempel ved å lede barnearbeidet i menigheten.

Funnene viser også til flere kjønnsordnende prosesser: diskriminering, paternalisering, kjønnsobjektivering, usynliggjøring og isolering. Hun understreker at mange av disse strukturene først og fremst kommer til uttrykk i ubevisste ikke-handlinger og passivitet. (Kaufman, 2000, s. 46–61)

1.4.3 Annen forskning

Den komplekse pastorrollen

Jarle Waldemars nylig publiserte masteroppgave om frikirkelige pastorens arbeidsoppgaver, viser at pastorer som deltok i den kvantitative studien, alle ønsket å bruke mer tid på åndelig lederskap, enn på administrative oppgaver.

Likevel viser resultatene fra undersøkelsen at det pastorene bruker mest arbeidstid på, er 1) Forkynnelse og undervisning, 2) Fatte beslutninger, og 3) Koordinere og planlegge kirkens ulike oppgaver (Waldemar, 2023, s. 229). Disse resultatene hentet han fra en kvantitativ analyse fra en spørreundersøkelse der 69 pastorer fra pinsebevegelsen deltok. 18 av disse var kvinner (Waldemar, 2023, s. 228).

Coloring things together

Ettersom en av kvinnene i denne oppgaven, er en del av et pastorpar, er det derfor også relevant å vise til Åkerlund og Smidsrød sin artikkel: "Coloring Things Together: Experiences of

Leading Together as Pastor Couples in the Norwegian Pentecostal Movement.” Dette er en kvalitativ undersøkelse, der seks pastorpar blir dybdeintervjuet (Åkerlund & Smidsrød, 2022, s. 6).

Funnene viser at det finnes flere utfordringer ved å være i et pastorpar. En utfordring er at det å være pastorer sammen er altoppslukende fordi skillelinjene mellom jobb og privatliv blir visket ut. Dette kan også være positivt fordi de konstant har støtte i en partner (Åkerlund & Smidsrød, 2022, s. 9).

Det viser seg også at det ligger mange forventninger til hvordan er pastorpar skal lede og hvilke roller de skal innta. Dette kan være krevende for parene fordi de kjenner på forventninger og press de ikke nødvendigvis kan innfri (Åkerlund & Smidsrød, 2022, s. 11–13). Det er også nyttig å trekke frem at samtlige par bruker også kallssterminologi når de snakker om hvordan de ble pastorer sammen. De hadde både felles og individuelle kallsopplevelser. (Åkerlund & Smidsrød, 2022, s. 15)

Om Selvfølelse, skam og karismatisk fromhet

I masteroppgaven "Selvfølelse, skam og karismatisk fromhet" undersøker Anne-May Abrahamsen utforsker hun sammenhengen mellom gudsbilde, selvfølelse og fromhetsideal hos kvinner i karismatiske miljøer (Abrahamsen, 2014). Dette gjorde hun ved å intervjuer seks kvinner fra karismatiske miljøer.

Abrahamsens funn viser at kvinnene opplevde forventninger fra sine omgivelser knyttet til følgende dyder, som Abrahamsen omtaler som fromhetsidealer. Den første hun trekker frem fra sitt material er idealet om en "kompromissløs tro og overgivelse" (Abrahamsen, 2014, s. 54). Et annet ideal som blir trukket frem er "idealet om å leve nær til Gud" (Abrahamsen, 2014, s. 54). Dette kan gjøres ved overgivelse eller ved at man "bruker tid med Han og Hans ord" (Abrahamsen, 2014, s. 55), altså gjennom bønn og bibellesning. Det siste fromhetsidealet hun trekker frem, som er relevant for denne oppgaven er "kravet om å bruke sine evner i Guds rike" (Abrahamsen, 2014, s. 55). Dette er knyttet til forståelsen om at den kristne er utstyrt med nådegaver som skal brukes i menigheten. Det er verdt å nevne at informantene i Abrahamsens oppgave kunne oppleve fromhetsidealene som trange og krevende å leve opp til.

1.4.4 Denne oppgaven

Denne masteroppgaven vil ære et viktig bidrag i forskningen. Det er flere årsaker til det. For det første er kvalitative studier av kvinnelige pastorer i Norge, nokså få. Det er også interessant å se at flere av disse studiene er noe gamle. Å få oppdatert kunnskap om kvinners pastortjeneste og arbeidshverdag, er derfor et viktig bidrag.

For det andre, har jeg ikke funnet annen forskning som bruker ung alder hos pastorene som faktor. Forskningen til Felter et al. omhandler ny-utdannede, men vektlegger ikke alder som et aspekt. Det samme gjelder for Pastoral Imagination. Denne oppgaven har derfor som sin styrke at dette også er en faktor. Det er usikkert i hvilken grad alder er avgjørende for hvordan informantene opplever sin arbeidsdag, og derfor verdt å utforske nærmere.

For det tredje, har denne oppgaven som sin styrke at den ser på flere faktorer sammen. Det er så vidt meg bekjent ikke til dags dato noen forskning som ser på de samme faktorene under ett, som det jeg gjør i denne oppgaven. Den har også verdi for forskningsprosjektet fordi jeg belyser én side ved kvinnelige pastorskap i Norge når jeg undersøker unge og nye kvinners arbeidsforhold.

1.5 Fremgangsmåte

For å belyse problemstillingen og dens forskningsspørsmål vil jeg intervju fem unge, nye kvinnelige pastorer som arbeider i frikirkelige trossamfunn. Etter å ha gjennomført og transkribert intervjuene vil jeg analysere dataene i lys av teorier om mikroagresjon og stressbelastning. Her har hver del en overskrift hentet fra intervjuene. Deretter følger en del der jeg drøfter disse funnene ytterligere basert på to av forskningsspørsmålene, før jeg konkluderer og kommer med et utblikk der jeg peker på forslag til endret praksis, i henhold til ekspansjonsbegrepet beskrevet tidligere. Dette med utgangspunkt i materialet fra analysen og drøftingen.

2 Teori

I tillegg til å ha tidligere forskning som et teoretisk bakteppe, benytter jeg meg også av ulike teorier som kan belyse funnene fra intervjuene. Jeg benytter meg av teorier om **mikroaggresjon** for å sette ord på, og tolke noen av informantenes erfaringer av og reaksjoner knyttet til negative opplevelser fra arbeidshverdagen.

Jeg benytter meg også av teorier om **teorier om stressfaktorer**. Dette for å tolke informantenes erfaringer av en krevende arbeidshverdag. Ved å benytte meg av Noreide, Skogstad og Einarsens undersøkelse av norske presters arbeidsforhold, vil jeg også få perspektiver tilpasset kirke- og menighetsliv. Dette opplever jeg som en styrke fordi det tar særegenhetene som følger med en jobb i menighet på alvor. Likevel er det forskjeller på å jobbe i Den norske kirke og i frikirkelige trossamfunn. Ettersom frikirkene ofte er små, preger dette også tilgjengeligheten på økonomiske og menneskelige ressurser, noe som kan skape også andre utfordringer i arbeidshverdagen. Dette vil jeg forsøke å ta høyde for i oppgaven.

2.1 Teorier om mikroaggresjon

En del av det teoretiske rammeverket mitt for analysen i denne oppgaven min, er teoriene om mikroaggresjon. Professor Kevin Nadal er en av dem som har skrevet mye om emnet. Han forklarer begrepets bakgrunn. Mikroaggresjon ble i utgangspunktet brukt for å beskrive indirekte rasisme mot svarte amerikanere. De ble ikke diskriminert på en slik måte som tidligere i historien, for eksempel da de var slaver eller ved segregeringslover, men det var likevel tydelig at rasismen rettet mot svarte fremdeles var tilstede. Den var bare mer subtil og diskret enn den hadde vært tidligere. Etter hvert ble begrepet mikroaggresjon også utvidet til å gjelde alle marginaliserte grupper, også kvinner (Nadal, 2018, s. 40).

2.1.1 Uttrykk for mikroaggresjon

En annen teoretiker innenfor temaet, Derald Wing Sue, bruker følgende definisjon:

Everyday verbal, nonverbal, and environmental slights, snubs, or insults, whether intentional or unintentional, that communicate hostile, derogatory, or negative messages to target persons based solely upon their marginalized group membership.” (Sue, 2010, Kapittel 1)

Sue utdyper ytterligere ved å hevde at det i de fleste former for mikroagresjon ligger et bakenforliggende budskap (Sue, 2010, Kapittel 1).

I boken *Microaggressions and Marginality*, redigert av Sue, presenterer forfatterne Christina M. Capodilupo, Kevin L. Nadal, Lindsay Corman, Sahran Hamit, Oliver B. Lyons, og Alexa Weinberg noen kategorier som viser hvordan mikroagresjon kommer til uttrykk (Capodilupo et al., 2010). Kategoriene brukes også av Cody Sanders og Angela Yarber i *Microaggression in Ministry* for å beskrive hvordan mikroagresjon skjer i en menighetskontekst. I denne fremstillingen av disse kategoriene vil jeg derfor benytte meg av eksempler og forklaringer fra begge disse bøkene, samt å oversette deres begreper til norsk.

Seksuell objektivisering:

Brukes om tilfeller der kvinner blir redusert til utseende eller seksualitet. Dette kan komme til uttrykk gjennom kommentarer, blick eller oppførsel (Capodilupo et al., 2010).

Annenrangs innbygger:

Brukes om ideen om at kvinner ikke fortjener de samme mulighetene, eller privilegiene som menn (Capodilupo et al., 2010). Nadal beskriver også dette fenomenet. Han bruker begrepet “usynliggjøring” for å forklare dette. Som eksempel trekker han frem tilfeller der lederen på en arbeidsplass kun kan navnet på sine mannlige medarbeidere. Da er den underliggende tanken at menn er mer verdt enn kvinner (Capodilupo et al., 2010). Sanders og Yarber viser at dette kommer til uttrykk i menighetskontekst ved at kvinner ikke har de samme rettighetene som menn. De utdyper ytterligere at selv i kirkesamfunnene som tillater, og heier frem kvinnelige ledere, får kvinnelige pastorer likevel lavere lønn og har mindre nettverk der de kan få støtte og hjelp i tjenesten (Sanders & Yarber, 2015, s. 67).

Formodning om mindreverdighet:

Brukes om forståelsen av at kvinner er mindre kompetente enn menn (Capodilupo et al., 2010).

Fornektelse av sexismens realiteter:

Brukes for å beskrive situasjoner der forsøk på å konfrontere mikroagresjon blir avvist. Dette kan skje ved at kvinnen for eksempel får beskjed om at hun overdriper når hun forteller om ting

hun opplever som ubehagelig (Capodilupo et al., 2010). I menigheter og trossamfunn kan dette komme til uttrykk ved at menigheten forneker skjevheten som finnes mellom mannlige og kvinnelige pastorer (Sanders & Yarber, 2015, s. 71).

Formodning om tradisjonelle kjønnsroller:

Brukes om de implisitte forventningene om at kvinner skal opprettholde tradisjonelle kjønnsroller, som for eksempel å se feminine ut (Capodilupo et al., 2010).

Sexistisk språkbruk:

Brukes når språket direkte eller indirekte brukes til å holde kvinner nede eller til å nedverdige dem (Capodilupo et al., 2010). Sanders og Yarber utdyper ytterligere ved å påpeke menns fortrinnsrett i språket ved at flere yrker eksempelvis slutter på "mann", for eksempel, brannmann. De påpeker også at i yrker der kvinner innehar makt, som for eksempel lege eller advokat blir det ofte lagt til "kvinnelig" når hun omtales i sitt yrke. Eksempel: "Hun er kvinnelig pilot" (Sanders & Yarber, 2015, s. 67).

I etterkant er antallet kategorier utvidet. Nadal utvidet med ytterligere to kategorier; Fornektelse av sexismen hos enkeltindividet og miljømessig mikroagresjon. Disse er også gjengitt av Sue i *Microaggression and Marginality*. Også Sanders og Yarber utvider med kategorien antikvinnelig teologi og bibeltolkning, som så er tilpasset en menighetskontekst.

Fornektelse av sexismen hos enkeltindividet:

Brukes når menn forneker sine egne fordommer mot kvinner (Capodilupo et al., 2010). Et eksempel på dette kan være når en mann hevder at den mannlige søkeren er bedre kvalifisert enn de to kvinnelige selv om de har de samme kvalifikasjonene (Sanders & Yarber, 2015, s. 72).

Miljømessig mikroagresjon:

Brukes om kontekster der kvinner blir marginalisert ved ulike faktorer i miljøet. Eksempler på dette kan være at det henges opp bilder av supermodeller på arbeidsplassen. Eller mangelen på kvinnelig representasjon på arbeidsplassen fordi det kan sende signaler om at kvinner er mindre egnet til å utøve yrket innenfor bransjen (Capodilupo et al., 2010).

Antikvinnelig teologi og bibeltolkning:

Brukes om tilfeller der teologi bli brukt til å begrunne ekskluderende praksiser. For eksempel er det i flere kristne miljøer ikke mulig for kvinner å forkynne eller å ha lederjobber. Dette begrunnes blant annet med at Eva kom fra mannens ribbein. De peker på at det derfor allerede fra skapelsen av er laget er hierarki. (Sanders & Yarber, 2015, s. 65).

Også i Norge er det flere kristne miljøer er det denne forståelsen som råder. I Her er ikke mann og kvinne, skriver Reidar Salvesen i bokens første kapittel om hvordan de evangelikale trossamfunnene i USA ofte har representert to syn. Ettersom den evangelikale bevegelsen startet der, har disse synene også påvirket debatten i Norge. Den ene synet, representert av The Council on Biblical Manhood and Womanhood (CBMW) løfter frem synet på men og kvinner som komplimentære, men ikke egalitære. Selv om menn og kvinner er likeverdige, skal de i følge CBMW har ulike roller og funksjoner. Mannens oppgave er å være leder, både i hjem og menighet (Salvesen, 2009, s. 17).

Dette synet er det flere norske trossamfunn som deler. Salvesen trekker frem Norsk Luthersk Misjonssamband som et eksempel på et slikt trossamfunn (Salvesen, 2009, s. 15). Det er viktig for Salvesen å understreke at alle evangelikale menigheter holder troskap til Bibelen høyt. Han skriver: "uenigheten er derfor ikke knyttet til hvordan man ser på Skriften, men er mer knyttet til hvordan man tolker den" (Salvesen, 2009, s. 15).

Flere kirkesamfunn i Norge har de siste årene endret denne praksisen. Likevel ble boken *Skal kvinnen tie*, utgitt på sent som i 2019. Dette er en artikkelsamling som konkluderer med at "ordinasjon av kvinnelige prester er et feilgrep" (Knut Alfsvåg et al., 2019, s. 8). Dette synes begrunnes ved å vise til Det nye testamentets formidling av likeverdighet mellom menn og kvinner, samtidig som det allerede der knyttes ulike oppgaver og funksjoner til kjønnene. De

begrunner dette også med at "det er begrunnet på slik måte at vi ikke bare kan se bort fra den dag" (Knut Alfsvåg et al., 2019, s. 8). De understreker likevel at kvinner har en viktig plass i kirken og at det som først og fremst diskuteres her, er ordinasjon av kvinnelige prester (Knut Alfsvåg et al., 2019, s. 8).

Det finnes også menigheter som har som sin offisielle praksis at både menn og kvinner kan fungere som pastorer, samtidig som de fremmet et komplimenterende syn. Et eksempel på dette er Den evangeliske Lutherske frikirken som i 2005 vedtok å åpne opp for kvinnelige pastorer. Likevel kan man i dag finne ressurshefte på deres hjemmesider som fremmer det komplimenterende syn og en teologi Yarber og Sanders omtaler som anti-kvinnelig. Et eksempel på slik teologi er tanken om at det er sunt for en kvinne å komme med ideer, mens det er sunn maskulinitet å "sette ideene ut i livet" (Kjus et al., 2010, s. 47).

2.1.2 Respons på mikroagresjon

Sues forskning viser at det er vanskelig å respondere på mikroagresjon. I det en kvinne erfarer noe som kan defineres som mikroagresjon, settes det i gang flere prosesser i henne samtidig. Først må hun få tak på hva som er motivet til den som kommer med fornærmelsen. Det ligger i mikroagresjonens natur at den som kommer med kommentaren ofte ikke har ment dette som en fornærmelse. Vedkommende tror ofte om seg selv at han opptrer rasjonelt eller kanskje til og med gir en kompliment. Dette kan gjøre det vanskelig å si fra (Sue, 2010).

Derfor er neste steg i prosessen at hun må ta stilling til om hun skal konfrontere eller ikke. Som Sue skriver: "The target is placed in a damned if you do and damned if you don't situation" (Sue, 2010). Med dette fremhever han dilemmaet kvinnen som erfarer mikroagresjon står overfor fordi både konfrontasjon og unnlattelsen av den kan føre til negative konsekvenser. Hvis kvinnen velger å ikke konfrontere ender hun opp med å degradere seg selv. Sue skriver "He or she may suffer from a sense of low self-esteem, a feeling of not being true to the self, and a loss of self-integrity" (Sue, 2010). Om hun velger konfrontasjonen kan dette også føre til negative konsekvenser. Sue skriver derfor videre at det er vanskelig å respondere av flere grunner. Også fordi det ofte er liten tid til å respondere på. Det er også varierende i hvilken grad konfrontasjon hjelper. Derfor velger ofte kvinnen å forbli stille (Sue, 2010).

2.1.3 Konsekvenser av mikroagresjon

Nadal skriver om konsekvensene av mikroagresjon. Han viser til den store mengden forskning som viser at marginaliserte grupper har dårligere psykisk og fysisk helse, som igjen kan føre til tidligere død (Nadal, 2018, s. 45). Forskning viser at selv om majoritetene hevder at mikroagresjon og diskriminering ikke finnes, kan mennesker innenfor svært mange marginaliserte grupper vitne om at denne oppfatningen er feilaktig (Nadal, 2018, s. 46).

Et annet interessant bidrag i forskningen på mikroagresjon er artikkelen "Isidious Dangers of Benevolent sexism³". Artikkelens forfattere; Benoit Dardenne, Muriel Dumont og Thierry Bollier, definerer sexisme på følgende måte:

Sexism is expressed in a variety of ways, some more subtle than others and some more hostile than others. Examples of this attitude are gender-related humour, sexist name-calling, sexual harassment, and employment discrimination. (Dardenne et al., 2007, s. 764)

Legger man denne definisjonen til grunn, mener jeg det er grunnlag for å hevde at mikroagresjon utgjør en form for velmenende sexisme fordi den også er subtil, og er diskriminering som skjer på bakgrunn av kjønn. Jeg velger derfor å presentere deres forskningsresultater her ettersom jeg mener den bidrar med teori som kan belyse min problemstilling.

Artikkelen beskriver kvalitativ forskning knyttet til fire forsøk utført på 25 kvinner med høy utdanning. Kvinnene ble delt inn i fire grupper der hver gruppe ble utsatt for et eksperiment. Kvinnene fikk vite at de skulle delta i en øving på jobbintervjuer. Her ble de satt til å utføre en

³ n. velmenende sexisme

problemløsningstest som de fikk beskjed om at var vanlig å bruke på slike intervjuer. (Dardenne et al., 2007, s. 767)

Før kvinnene kunne gjennomføre testen ble de utsatt for velmenende sexisme, fiendtlige sexisme eller ingen form for sexisme. Resultatene fra testene viser at velmenende sexisme påvirker kvinner kognitivt i større grad enn fiendtlig sexisme når det kommer til prestasjon. Dette begrunner artikkelforfatterne med at fiendtlig sexisme er lett å plassere, og å handle i tråd med og stå opp for, mens den velvillige sexismen ikke det fordi den er diskret (Dardenne et al., 2007, s. 768). Den vil derfor ikke skape den samme kampviljen som ved fiendtlig sexisme. (Dardenne et al., 2007, s. 765)

Tidligere forskning på emnet bekrefter at når kvinner blir utsatt for velmenende sexisme, før de skal prestere, synker deres prestasjoner. Dette fordi kvinnene raskt betviler sine egenskaper. De følte seg blant annet mindre selvsikre (Dardenne et al., 2007, s. 765). Forsøkene som er beskrevet i artikkelen, var designet slik at oppgavene kvinnene skulle løse, egentlig fremmet tradisjonelle "kvinnelige egenskaper". (Dardenne et al., 2007, s. 767) Til tross for dette presterte kvinnene dårlige når de ble utsatt for velmenende sexisme. Konklusjonen artikkelforfatterne trekker er altså at velmenende sexisme "was revealed to be a powerful weapon in destroying women's performance within feminine domains" (Dardenne et al., 2007, s. 775).

2.1.4 Hvordan forebygge mikroagresjon?

Det er likevel noen faktorer som virker forebyggende for den velmenende sexismens krefter. Den sistnevnte studien indikerer også at de kvinner som sterkt identifiserer seg med sitt kjønn, lettere oppdager den velmenende sexismen. Dette er også underbygget av annen forskning som forklarer at kvinner med en sterk kvinnelig identitet, også har høyere tanker om sitt eget kjønn. Det er derfor vanskeligere å påvirke deres tankemønstre og prestasjoner (Dardenne et al., 2007, s. 766).

Disse resultatene bekrefter Sues litteratur der han viser til Downing og Roushs undersøkelse fra 1985. Den viser at kvinner som i større grad har det de kaller for feministisk identitet har større sannsynlighet for at de klarer å oppdage psykologiske faktorer som ligger bak mikroagresjon og hvordan dette påvirker dem og andre (Capodilupo et al., 2010).

Mennesker som blir utsatt for mikroagresjon et fåtall av ganger og har et støttende nettverk rundt seg, vil ikke bli like dypt påvirket som noen som møter det flere ganger daglig og som i tillegg mangler et støttende fellesskap. For sistnevnte kan dette utvikle seg til å bli et traume (Nadal, 2018, s. 115).

2.2 Teorier om utbrenthet og stressbelastninger

I boka "Jeg er jo ikke Jesus heller", viser forfatterne Inger Helene Noreide, Anders Skogstad og Ståle Einarsen til sin undersøkelse av prester i Den norske kirke sin arbeidssituasjon. (Noreide et al., 2008). Deres forskning viser at mennesker som jobber tett på andre mennesker står i større fare for å bli utbrent. Prester er en yrkesgruppe dette viser seg gjeldende for (Noreide et al., 2008, s. 13). Å være pastor i frikirkelige trossamfunn har flere likhetstrekk med presteyrket. Blant annet jobber også pastorer svært tett på andre mennesker, samt at de har åndelig ansvar for en menighet. Det er derfor min mening at funn fra denne undersøkelsen, kan bidra til å belyse denne oppgavens problemstilling, selv om forskningen er gjort på prester i Den norske kirke og ikke pastorer i frikirkelige trossamfunn.

2.2.1 Hva utbrenthet og stress er

Det finnes mange definisjoner av utbrenthet i dag. Psykologiprofessoren Christina Maslachs definisjons definisjon, er hyppig brukt. Hun definerer utbrenthet som "a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment that can occur among individuals who work with people in some capacity" (McCormack & Cotter, 2013, Kapittel 1).

Videre utdyper hun at utbrenthetsbegrepet har flere dimensjoner ved seg. Disse benytter Noreide et al. seg av for å utdype begrepet i sitt prosjekt. De tre dimensjonene slik de er gjengitt i Jeg er jo ikke Jesus heller er emosjonell utmattelse, depersonalisering og "opplevelse av redusert selvaktelse og egenverd" (Noreide et al., 2008, s. 21). Depersonalisering betyr at man ikke klarer å involvere seg i relasjonen til den man skal hjelpe på samme måte som man gjorde før (Noreide et al., 2008, s. 22). Noreide et. al. påpeker tydelig at utbrentheten ikke er en tilstand som kommer plutselig, men som utvikler seg over tid som et resultat av en for belastende arbeidssituasjon (Noreide et al., 2008, s. 27–29).

2.2.2 Stressfaktorer i presteyrket som gir økt sårbarhet for utbrenthet

Informantene som har bidratt til denne oppgaven, jobbet mindre enn tre år. Ettersom utbrenthet er en prosess som skjer over lengre tid, er det heller mer fruktbart å undersøke hva det er ved pastoryrket som oppleves som belastende for informantene. Dette vil jeg gjøre ved å bruke Noreide et al. sin gjennomgang av teorier om stressbelastning for prester i Den norske kirke. Forfatterne har tatt utgangspunkt i Cooper og Davidsons modell av stressfaktorer for å undersøke hvilke faktorer i arbeidshverdagen som kan føre til strebelastninger og sårbarhet for utbrenthet (Noreide et al., 2008, s. 36–49).

Jobbkrav

En arbeidshverdag inneholder mange ulike arbeidsoppgaver. Noreide et al. skiller mellom kvantitative og kvalitative belastninger for å beskrive belastningen knyttet til ulike typer arbeidsoppgaver. (Noreide et al., 2008, s. 38). De beskriver kvantitativ overbelastning som noe som skjer når antall oppgaver overskrider tiden man er blitt gitt til å utføre oppgavene. De understreker at presteyrket er fylt av mange ulike oppgaver som skal utføres i løpet av en uke. De beskriver det som "en kamp mot klokka det er umulig å vinne" (Noreide et al., 2008, s. 38). Det er også en utfordring at det kan være vanskelig å planlegge hvor mye tid de ulike oppgavene tar. Som eksempel trekker de frem at lokalulykker kan inntreffe når som helst, noe som vil føre til mange ekstra arbeidsoppgaver for en prest. Det vil da bli en ekstra arbeidsbelastning som ikke lar seg planlegge på forhånd. (Noreide et al., 2008, s. 38)

Kvalitative overbelastning, oppstår når arbeidsoppgavene er for krevende eller komplekse i forhold til prestens kompetanse. Slike oppgaver kan skape like stor belastning som de kvantitative arbeidsoppgavene (Noreide et al., 2008, s. 38).

Rolleforventninger

I presteyrket er det mange forventninger som skal møtes. Noreide et al. trekker frem forventninger fra biskop, menighet, kirka og pårørende som eksempler på ulike instanser med forventninger til presten (Noreide et al., 2008, s. 39). Alle prester har også sine egne

forventninger å forholde seg til. Nye prester kan også bli møtt med forventninger om å utføre arbeidet slik den forrige presten gjorde det. Belastning og stress knyttet til rolleforventninger vil da oppstå når presten ikke lengre føler seg i stand til å møte de forventningene hen blir møtt med, og som hen ser på som viktige å møte.

Noreide et al. viser også til Skogstads begrep sentral jobboverbelastning, et begrep som beskriver situasjoner der det er vanskelig å frigjøre seg fra forventningene knyttet til et yrke. (Noreide et al., 2008, s. 42) . Noreide et al. utdyper ytterligere ved å trekke frem eksempelet om at presten, også møter de samme forventningene hen møter i presteyrket, som når hen går på butikken. Det kan altså være svært belastende å aldri kunne fri seg fra yrkesrollen sin for å innta andre roller i hverdagen. For eksempel, mor, venn eller idrettsutøver. (Noreide et al., 2008, s. 43) I frikirkelige menigheter er forholdene små, noe som kan bety at menighetsmedlemmene kan være venner og andre medlemmer av familier. Dette gir grunn til å hevde at dette gjør seg enda mer gjeldende i norske frikirker.

Manglende egenkontroll, medbestemmelse og forutsigbarhet

Noreide et al. viser til Ganster som definerer kontroll på følgende måte: "Kontroll kan defineres som prestens egen mulighet til å kunne påvirke sine omgivelser og sine oppgaver, slik at disse blir mest mulig belønnende og givende, og minst mulig truende og belastende" (Noreide et al., 2008, s. 43). Dette kommer til uttrykk ved at presten kan kunne ta avstand fra arbeidsoppgaver hen opplever som er ekstra krevende – enten permanent, eller for en periode. Kontroll omhandler også muligheten til å selv å påvirke sin sosiale kontakt med andre, for eksempel de i menigheten (Noreide et al., 2008, s. 44). Det er vanskelig å si hvordan dette er i frimenighetene. På en side kan det tenkes at pastoren har større frihet til selv å velge sine egne arbeidsoppgaver da det er mindre offentlige oppgaver som skal utføres, for eksempel gravferd. På den andre siden kan det være vanskeligere for pastoren i frikirkelige trossamfunn å ta avstand fra enkelte oppgaver. Dette kan for eksempel skyldes en liten stab, der det ikke er noen andre som kan overta ansvaret til pastoren.

Sosial støtte

Det finnes både positive og negative sider ved å ha andre mennesker tett på seg. Noreide et al. viser til Kiles studie av norske arbeidstakere. Den viser at konflikt eller vanskelige forhold til leder eller kollegaer fikk negative helsemessige konsekvenser, både for den det gjaldt, men også for de som stod vedkommende nærmest. Relasjoner til andre gjennom jobb kan være en stressfaktor som fører til slitasje og psykisk uhelse (Noreide et al., 2008, s. 45).

Det finnes også mange studier som viser at å ha tette sosiale relasjoner i arbeidshverdagen er viktig for trivsel og støtte. Noreide et al. viser til Hellsøy som viser at sosial støtte blant annet kan føre til: "beskyttelse av negative effekter av usikkerhet", "reduere ubehagelige stressreaksjoner", "øke evnen til problemløsning i belastende situasjoner", og "hjelp til å mobilisere egne ressurser" (Noreide et al., 2008, s. 46).

Noreide et al understreker viktigheten for prester som bor langt unna sin familie, å skaffe seg et stort nok nettverk som kan gi sosial støtte. Men erkjenner at dette kan være krevende for mange. (Noreide et al., 2008, s. 46)

Dette er en problemstilling mange pastorer trolig vil kjenne seg igjen i. I flere av kirkesamfunnene er det få stillinger, noe som gjør at mange må flytte fra sitt hjemsted for å få en jobb. I Frelsesarmeen og Metodistkirken er pastorene del av et forflytningssystem. Det betyr at det er ledelsen i trossamfunnet som bestemmer hvor pastoren skal arbeide. Dette gjør at flere i disse kirkesamfunnene oftere må flytte, noe som kan påvirke opplevelsen av sosiale støtte.

Konflikter og uoverensstemmelser

Noreide et al beskriver konflikter i de sosiale relasjonene, som "Strået som knekker hesteryggen" (Noreide et al., 2008, s. 47). Sosial støtte har altså vist seg å bidra til utholdenhet i en krevende arbeidshverdag med flere belastningsfaktorer. Konflikt knyttet til relasjonene som vanligvis kunne gitt støtte, gir økt sårbarhet for utbrenthet. De understreker også at konflikter er en uunngåelig del av arbeidslivet, og bruker derfor Sortland og Einarsens omfattende definisjon for å skille mellom hverdagskonflikter og større, mer alvorlige konflikter. De definerer konflikter som: "En situasjon der minst en av partene opplever frustrasjon i forholdet til den

andre, eller på en eller annen måte føler å bli motarbeidet eller hindret, og at dette medfører frustrasjon.”(Noreide et al., 2008, s. 48).

Det er flere årsaker til konflikter. Noen av dem som trekkes frem i "Jeg er ikke Jesus heller" er manglende tilgang på ressurser, for eksempel informasjon og innflytelse. Ulikheter i personlighet, verdier og væremåte er også en kime til konflikt. Det er også avgjørende hvordan en konflikt håndteres for hvordan den oppleves i etterkant. Noreide et al. understreker at det kan være krevende å ta opp konflikter i kirken, ettersom "grunnleggende verdier som fellesskap, enhet, harmoni og samhold vektlegges så sterkt". (Noreide et al., 2008, s. 49).

3 Metode

I den følgende delen vil jeg redegjøre for valgene jeg har tatt i forbindelse å innhente data, samt hvordan jeg har analysert disse. Jeg vil også gjøre rede for hvilke etiske vurderinger jeg har tatt underveis og til slutt vil jeg gjøre rede for forskningens kvalitet.

3.1 *Begrunnelse for valg av metode*

Denne oppgaven har som mål å få en dypere forståelse av unge, nyutdannede kvinnelige pastorers arbeidsforhold. Jeg er derfor interessert i deres forståelse av fenomenet. For å få tilgang til den, mener jeg det er mest hensiktsmessig å benytte kvalitativ metode. I følge Pål Repstad er hensikten med den kvalitative samfunnsforskningen å "finne frem til den (ofte stilltiende, underforståtte) "teori om verden" som aktørene har" (Repstad, 2007, s. 20).

Det finnes flere metoder for å innhente data kvalitativt. Jeg har valgt å benytte meg av semi-strukturerte intervjuer. I følge Tove Thagaard er det flere fordeler med en slik struktur. En av dem er at den fleksible strukturen gir rom for å følge intervjuobjektet ved å stille oppfølgingsspørsmål eller spørsmål som ikke var forberedt på forhånd (Thagaard, 2018a, s. 91).

Et lignende syn finnes også hos Repstad. Han benytter begrepet "fleksibel intervjuguide" (Repstad, 2007, s. 78). I følge ham vil det å gi informanten lov til å snakke om det hun engasjerer seg for, være med å opprettholde motivasjonen til å dele (Repstad, 2007, s. 78). Ettersom temaet for oppgaven kan føre til at informantene må dele sensitive opplysninger om

negative opplevelser som diskriminering og trakassering var det viktig for meg å gi "rom" til å få vektlegge det som var viktig for dem.

I følge Repstad er en annen styrke ved semi-strukturert intervju at man får tilgang til mer nyansert informasjon enn ved den kvantitative metoden, for eksempel hvis du sender ut et spørreskjema (Repstad, 2007, s. 25). Dette erfarte jeg også i mitt prosjekt, der jeg opplevde at informantens umiddelbare svar på et spørsmål ikke alltid viste seg å stemme overens med de erfaringene hun faktisk hadde. Det var først etter lengere samtale om temaet at disse uoverensstemmelsene kom til syne.

Repstad hevder at gruppeintervju er gunstige å bruke når det er et "harmløst" tema som skal diskuteres (Repstad, 2007, s. 99). I dette tilfellet har jeg derfor valgt å benytte meg av individuell intervjuer. En annen årsak til dette er også at pastorene jeg intervjuet er fra små kirkesamfunn. Flere av informantene er kollegaer som kan møte hverandre igjen i andre settinger. Det er ikke alle som ønsker at folk en ikke har en nær relasjon til skal ha sensitiv informasjon om deg. Det er også en viss fare for at det kan oppstå en frykt for kollegaer innad i samme kirkesamfunn hvis man uttaler seg negativt eller kritisk til ledelse, kirkesamfunn eller kollegaer. Etter å ha gjennomført intervjuene, mener jeg min avgjørelse om ikke å bruke gruppeintervjuer var riktig. Informantene var opptatt av erfaringene de delte ikke kunne spores tilbake til dem. I tillegg til dette hadde de nokså ulike erfaringer av hvordan det er å være ung, kvinnelig pastor i frikirkelige trossamfunn i dag. Om det hadde blitt for sprikende mellom gode og dårlige erfaringer kunne det ha blitt krevende å dele sin egen opplevelse.

3.2 Forberedelse til intervju

3.2.1 Søknad til NSD og utarbeidelse av intervjuguide

Ettersom denne masteroppgaven er et bidrag inn i et større forskningsprosjekt var det noen ting som ble utført i fellesskap for hele gruppa. Prosjektleder sendte søknad til NSD på vegne av hele gruppa etter innspill fra forskerne. Denne ble godkjent 19.05.22

Også intervjuguiden ble laget i samarbeid med gruppa. Hensikten med dette var å ha noen felles spørsmål slik at datamaterialet ville bli mulig å sammenligne.

I følge Thagaard er "utgangspunktet for et vellykket intervju at vi på forhånd har satt oss godt inn i intervjupersonens situasjon" (Thagaard, 2018a, s. 94). Ettersom flere av forskerne i prosjektet selv har arbeidet som pastorer i frikirkelige kirkesamfunn, samt arbeidet akademisk med dette, mener jeg at vi hadde gode forutsetninger for å forstå pastorenes situasjon. Selv har jeg ikke jobbet som pastor, men vært tett på denne gruppen gjennom familie, venner og andre bekjente.

I boka *Kvalitative metoder* innvender Svend Brinkmann og Lene Tanggaard at å lese teori i forkant av arbeidet med intervjuguiden "kan snevre inn forskerens perspektiv på en slik måte at forskeren mister sin objektivitet" (Brinkmann & Tanggaard, 2022, s. 43). Likevel velger de å se bort fra dette og viser til filosofen Gadamer som hevder at alle har med seg en forforståelse i møte med et emne. Det vil derfor ikke være mulig for en forsker å møte tema fra et nøytralt ståsted. De konkluderer derfor med at det er mer hensiktsmessig å møte temaet med en forforståelse basert på faglighet (Brinkmann & Tanggaard, 2022, s. 43).

Ettersom jeg selv ikke har førstehånds erfaring med pastorhverdagen, valgte jeg å lese noe teori i arbeidet med intervjuguiden. Spørsmålene i intervjuguiden som går direkte på unge og nyutdannedes erfaringer er i stor grad inspirert av teorier fra artikkelen til Campbell-Reed og Scharen (Campbell-Reed & Scharen, 2011). I analysen av datamaterialet opplevde jeg at svarene jeg fikk på bakgrunn av spørsmålene jeg hadde fra den forhåndsleste teorien, ga utgangspunkt for viktige funn.

I utarbeidelsen av intervjuguiden var det også et mål å finne balansen mellom å ha mange nok spørsmål til å innhente tilstrekkelig informasjon og å begrense samtalen slik at den ikke ble for vid i forhold til oppgaven. Her fikk jeg innspill fra veileder for å finne "riktig" antall spørsmål. Jeg hadde også et test-intervju på forhånd der jeg fikk testet intervjuguiden. Etter denne runden kortet jeg den ned med et par spørsmål.

I følge Thagaard er det viktig å stille gode spørsmål "som bidrar til at intervjupersonen ønsker å fortelle om sine erfaringer og synspunkter". (Thagaard, 2018a, s. 97) Gode spørsmål er i følge Thagaard spørsmål som er åpne slik at informanten selv kan velge hva hen vil vektlegge for å fortelle om sine erfaringer. Likevel er det også viktig å følge opp med konkretiseringer. (Thagaard, 2018a, s. 97) Dette benyttet vi oss av da vi lagde intervjuguiden. Et eksempel på dette er spørsmålet: "Har det at du har jobbet som pastor/prest/offiser og vært kvinne, gitt deg

noen ubehagelige møter? I så fall, fortell.” Her svarte de fleste pastorene umiddelbart nei, men etter at jeg utdypet med eksempler «ved å bli kalt unge dame», klaps på rumpen, oversett i møter, utelukkelse fra predikantringer, pastor/offiserpar der man kun henvender seg til mannen, kunne flere fortelle om erfaringer av dette.

Ettersom intervjuene inneholder en del sensitiv informasjon, var det viktig for meg å sikre godt personvern. I tråd med retningslinjene, fikk jeg hjelp til å installere programvare som krypterer intervjuene som blir lagt inn på min datamaskin. Denne programvaren er også passordsikret. Og opptakene ble tatt med diktafon slik at jeg skulle unngå å ha de liggende på min telefon.

3.2.2 Utvalg av informanter

I utvalg av informanter hevder Aksel Tjora at de som skal bidra som informanter skal kunne "uttale seg på en reflektert måte om det aktuelle tema" (Tjora, 2017, s. 130). Det er dette han kaller strategisk utvalg. Ettersom forskningsprosjektet tar for seg unge, kvinnelige pastorer i frikirkelige kirkesamfunn, hadde jeg følgende kriterier for mitt utvalg av informanter:

- Ung (under 30 år)
- Ny: jobbet i menigheten kortere enn 3 år. Alle informantene som har bidratt i til denne oppgaven har fullført utdannelse før de begynte i jobb. Jeg vil derfor også omtale de som nyutdannede.
- Kvinne
- Pastor: gjerne med hovedansvar, men for å få nok informanter måtte jeg også benytte meg av pastorer med delegert hovedansvar for en gruppe innad i menigheten. Eks: barne- og familiepastor.

De første informantene var lett å finne. Ettersom jeg har vanket mye i frikirkelige kretser, kjente jeg allerede noen som oppfylte rammene jeg hadde satt for mitt intervju. Jeg kontaktet tre av disse ved å sende en melding på Messenger. Her skrev jeg kort om prosjektet og spurte om de kunne vært interessert i å la seg intervju. Jeg la også ved informasjonsskrivet med samtykkeerklæring slik at de kunne få et tydelig innblikk i hva prosjektet gikk ut på. De som fikk forespørsel sendt på denne måten, svarte straks at de var interessert i å delta.

Da jeg skulle finne informanter jeg selv ikke kjente, spurte jeg i forskningsgruppen, da det er flere der som representerer ulike frikirkelige trossamfunn. Her fikk jeg tips om én informant.

Jeg sendte også mail til noen frikirkelige trossamfunn og spurte om de kunne sette meg i kontakt med noen. Fra noen fikk jeg svar og tips til informanter jeg kunne kontakte, mens andre svarte ikke.

I tillegg til å spørre gruppen søkte jeg også i artikler i Vårt land for å se om noen saker omtalte unge kvinnelige pastorer. En av informantene fant jeg ved å bruke denne fremgangsmåten. Da jeg skulle kontakte informantene jeg ikke kjente personlig, sendte jeg dem en mail der jeg fortalte om prosjektet, samt en forespørsel om de kunne la seg intervju. Her var det mer krevende å komme gjennom. Av enkelte fikk jeg ikke svar, mens andre skrev at de gjerne ville bidra, men at de ikke passet inn under kriteriene jeg hadde satt for mitt prosjekt. To var likevel positive og passet inn i kriteriene og ble derfor en del av utvalget.

Det er verdt å merke seg at det var noe krevende å finne informanter. Enkelte trossamfunn hadde ingen som passet i min kategori. Noen av trossamfunnene ser ut til å gi unge pastorer pastortittel, men med delegert ansvar til for eksempel barne-, ungdoms- eller familiearbeid. Det var derfor også krevende å finne unge kvinnelige hovedpastorer. Jeg opplevde også at det var lettere å finne informanter fra de kirkesamfunnene som har lange tradisjoner med kvinnelige pastorer enn i de kirkesamfunnene som ikke har det. Det var derfor fristende å intervju flere enn de som er med i prosjektet, men noen ble utelatt ettersom dette ville gi en overrepresentasjon av ett trossamfunn.

Da jeg skulle finne informanter måtte jeg ta en vurdering om jeg skulle prioritere geografisk spredning eller om jeg først og fremst skulle benytte informanter som bodde i nærheten av Oslo slik at jeg kunne intervju ansikt til ansikt. Pål Repstad hevder at man "mister noe" ved å intervju over telefon og videosamtaler. Han trekker frem ikke-verbale ytringer, kroppsspråk og "informantens naturlige sosiale kontekst" (Repstad, 2007, s. 98). Jeg var derfor redd for at geografisk variasjon ville påvirke informasjonsflyten på en negativ måte. Jeg hadde derfor ikke fokus på geografisk spredning da jeg lette etter informanter. Likevel åpnet det seg flere muligheter for å intervju informanter personlig, også utenfor Oslo. Det var en mulighet jeg valgte å ta ettersom jeg hadde en forforståelse av at kristendommen og kirkens posisjon ikke er lik i alle deler av landet. Etter hvert innså jeg også at det ville bli krevende å finne mange nok informanter i området jeg selv bor. Jeg valgte derfor etter hvert også å ha intervjuer over internett. En forskningsartikkel gjort av Grey, Wong-Wylie, Rempel og Cooks viser at digitale

intervjuer “did not differ from face-to-face interviews” (Gray et al., 2020). Min erfaring er også at det ikke var noe problem. To av intervjuene ble derfor gjennomført over video-samtale. Utvalget kommer derfor fra ulike deler av landet, fra store og små byer.

Et viktig spørsmål er hvor mange informanter man skal ha. På grunn av oppgavens omfang var det viktig for meg å ikke ha for mange slik at jeg fikk muligheten til å gå tilstrekkelig dypt inn i hvert intervju. Etter å ha intervjuet fire informanter var jeg i tvil om jeg skulle intervjuer en siste. Jeg oppdaget at flere av dem sa det samme, og jeg kom til et punkt der jeg ikke følte informantene ga særlig mye ny informasjon til prosjektet. Dette er det Tjora kaller metning (Tjora, 2021, s. 158). Jeg valgte likevel å gjennomføre det siste intervjuet, noe jeg er glad for i ettertid. Informanten bekreftet ytterligere de funnene jeg hadde gjort i tidligere i de andre intervjuene, samt at hun nyanserte funnene ytterligere.

3.2.3 Gjennomføring av intervjuene

Pål Repstad hevder at "vellykket intervjuing er ikke særlig forskjellig fra trygg, rolig, støttende, høflig og hjertelig samtale i samhandling i hverdagen" (Repstad, 2007, s. 88).

Teologistudiet har gitt meg mye kunnskap, og trening, i å snakke med mennesker, lytte aktivt, og å møte menneskers fortrolighet med ydmykhet og sensitivitet. Jeg mener disse ferdighetene gjør meg i stand til å utføre intervjuene slik Repstad beskriver dem. Likevel er intervjuformen ny for meg. Det var flere i forskergruppa som skulle gjøre kvalitative intervjuer. Vi satte derfor av en dag til å øve på intervjuer sammen med leder for forskningsprosjektet som har mye erfaring og kunnskap om dette. Dette opplevde jeg som fruktbart og lærerikt.

For å dempe nervøsiteten i forkant av intervjuene, valgte jeg å gjennomføre intervjuene med de informantene jeg kjente først. Dette var også intervjuene jeg hadde fysisk. For å skape tillit og å tilnærme oss temaet var det først småprat hvor vi peilet oss inn på hverandre gjennom samtale om hva som skjer i hverandres liv, felles referanser, etc. Etter hvert kom vi mer inn på prosjektet og selv om informantene hadde fått tilstrekkelig informasjon fortalte jeg litt mens vi var der. Her ble det også gitt anledning for informantene å stille spørsmål eller trekke seg fra prosjektet. Deretter startet jeg intervjuet. Informantene som ikke hadde signert samtykke digitalt, gjorde det i forkant av intervjuet.

Da intervjuet startet var det alltid litt rart i begynnelsen da stemningen gikk fra å være nokså uformell til formell. Men det ble fort en naturlig setting og jeg var opptatt av å gi respons som viste at jeg var med i samtalen. Dette gjorde jeg ved blant annet ved å forsøke å speile informantens energinivå.

I forskningsgruppa ble vi enige om å starte alle intervjuene med det samme spørsmålet: Hvorfor ville du bli pastor? Her fikk informanten mulighet til å peile seg litt inn på sine egne erfaringer og på temaet på en måte som ble opplevd som trygg ettersom ingen av informantene hadde dramatiske opplevelser knyttet til sin kallsopplevelse.

Det varierte hvor lang tid det tok å gjennomføre intervjuene. De korteste varte en knapp time, og det lengste vare i underkant av to. Jeg opplevde at jeg fikk mye tillit fra informantene som delte med meg. Likevel ble det understreket av samtlige at det var viktig at det som ble brukt fra intervjuet ikke kunne spores tilbake til informanten. Jeg forsikret om at det var noe vi jobbet mye med.

Underveis i de første intervjuene merket jeg hadde en litt for mange spørsmål. Jeg tok derfor vekk et par spørsmål som jeg opplevde at jeg fikk lite respons på og som kanskje ikke var så relevant for oppgaven eller som jeg ofte fikk svar på likevel. Jeg la også til et spørsmål om kvinnelig nettverk på de siste intervjuene fordi informantene i de første intervjuene trakk dette frem uoppfordret.

Jeg brukte også mer tid på den første delen av intervjuguiden som omhandlet det å være kvinnelig pastor. Denne opplevde jeg som mer engasjerende for informanten å snakke om, og også som viktigere for forskningsprosjektet i sin helhet. Det var også en del eksempler på at informantene ikke alltid kunne skille mellom hva som skyldtes kjønn og hva som skyldtes deres unge alder. De fortalte en del om dette nokså tidlig i intervjuet, selv om jeg ikke stilte spørsmål knyttet til alder og det å være ny før senere i intervjuet.

3.2.4 Analyseprosessen

3.2.4.1 Transkribering

Jeg begynte transkriberingsprosessen forløpende etter å ha gjennomført de første intervjuene. Dett var viktig for meg å gjøre det kort tid etter at intervjuene ble holdt, slik at jeg hadde minner om stemningsleie, håndbevegelser og andre ting som ikke blir fanget opp på lydopptaker friskt i minne. Da jeg transkriberte forsøkte jeg å transkribere helt ordrett, også pauser og lyder som ”hmm”, ble tatt med i transkriptene. Dette viste seg å være hensiktsmessig fordi det viste hvor informantene måtte tenke seg om, eller hvor det var vanskelig for dem å ordlegge seg. Noen av informantene hadde dialekt, men for å sikre informantenes anonymitet valgte jeg å transkribere på bokmål. Jeg utelot derfor også begreper eller talemåter som var typiske for den enkelte informant. Jeg valgte også å utelate mine egne kommentarer, bekreftelseskomentarer, og nøling, da jeg ikke opplevde dette som relevant, men heller forstyrrende for flyten i transkriptene. Da jeg var ferdig å transkribere satt jeg igjen med 56 sider med intervju.

3.2.4.2 Koding

Da jeg skulle fremstille dataene i oppgaven valgte jeg å benytte det Thagaard kaller for "temasentrert analytisk tilnærming" (Thagaard, 2009, s. 171). Dette er en metode som i større grad gir mulighet til å gå i dybden på de ulike temaene som informantene tar opp. (Thagaard, 2018a, s. 171) Svakheten med en slik metode er at informantenes utsagn ikke nødvendigvis fremstilles i den sammenhengen de ble uttalt. En del av forskningen som er gjort på dette, har det Thagaard kaller personsentrert tilnærming, altså at funnene presenteres med utgangspunkt i de ulike personene (Thagaard, 2009, s. 147). Dette kunne vært interessant å gjøre også i dette prosjektet, men hensynet til anonymisering veier tyngre her. Ettersom forholdene i frikirkelige trossamfunn er nokså små ville det blitt mulig å gjenkjenne de ulike informantene. Jeg har derfor forsøkt å understreke i analysen når enkelte sitater er hentet fra andre dele i intervjuet enn der de presenteres. Fordi jeg sammenligner flere informanternes erfaringer, mener jeg at oppgaven i stor grad får frem helheten av intervjuene slik de ble holdt.

For å finne temaene denne oppgaven skal bygges rundt, valgte jeg å benytte meg av induktiv metode. Her brukte jeg fremgangsmåten for analyse av transkriberte intervjuer Tjora presenterer i *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Ifølge Tjora er første steg å gå gjennom de transkriberte intervjuet og trekke ut ord som kan utgjøre koder. Dette kan være enkeltord

eller deler av setninger (Tjora, 2021, s. 219). Hensikten med dette var å få et overblikk over innholdet i intervjuene. Ord som "umyndiggjøring", "nettverk" og "arbeidspres" var ord som gikk igjen og dannet en form for forforståelse jeg hadde med meg da jeg skulle gjøre en grundigere analyse. Fordelen ved å benytte seg av en slik type koding, er at den blir det Tjora kaller "empirinær" (Tjora, 2021, s. 219).

Ettersom datamaterialet var omfattende, fikk jeg også et svært høyt antall koder. I følge Tjora kan dette være overveldende, men ikke nødvendigvis problematisk. Det høye antallet kan tyde på at man bevarer det empiriske innholdet fra intervjuene (Tjora, 2021, s. 220). Ettersom jeg benyttet meg av elektronisk hjelpemiddel, atlas.ti⁴, til kodingen var det ikke et problem med mange koder. Det var lett å lage grupper med lignende koder. Neste trinn i analysen er det Tjora kaller kodegruppering (Tjora, 2021, s. 229). Det er når koder som inneholder samme tema danner utgangspunktet for større tematiske grupper. Jeg sorterte derfor kodene fra første analyserunde inn i 15 ulike grupper bestående av koder knyttet til ulike sitater. De var som følger: aha-opplevelser, arbeidstid, ensomhet, forbilder, forventninger, jobbmuligheter/lederskap, kall, kvinnelige egenskaper, negative opplevelser, positive erfaringer, presterollen, sivilstatus, utdanning, ny og vekst. Jeg etterstrebet å benytte meg av koder som ikke kunne vært laget før intervjuene var gjennomført. Dette understreker Tjora som viktig for å sikre den empirinære kodingen (Tjora, 2021, s. 224).

Noen av kodene innenfor de ulike gruppene overlappet. Jeg brukte derfor tankekartfunksjonen til atlas.ti Disse ble til ti ulike tankekart som tydelig viste hvordan de ulike kodene og temaene hang sammen. De tre tankekartene som inneholdt flest koder og sitater, var: arbeidstid (27), negative erfaringer (29) og kvinnelige egenskaper (21). I Thagaards fremstilling av temabasert analyse, bruker hun matriser for å sortere dataene i kategorier. Hun skriver: "poenget med tolkende matriser er å analysere materialet på en måte som gir grunnlag for en forståelse av tendenser i materialet" (Thagaard, 2009, s.180). Ettersom atlas.ti hadde en egen funksjon for tankekart valgte jeg å benytte meg av disse da jeg opplevde at de ga meg den samme oversikten.

Jeg tok med disse tankekartene til en samling i forskergruppa. Her fikk jeg legge frem kodingen jeg hadde gjort så langt, samt at jeg fikk innspill på hvilken teori som kunne passe eller hvordan

⁴ <https://atlasti.com/>

jeg kunne problematisere noen av de funnene jeg hadde gjort. Det er det som Tjora kaller konseptutvikling (Tjora, 2021, s. 234). Jeg fikk hjelp til å se hvordan jeg kunne tematisere kodene ytterligere. Slik endte jeg opp med fire hovedkategorier: "negative erfaringer", "arbeidshverdagen", "positive opplevelser" og "kvinnelige egenskaper". Jeg leste gjennom intervjuene en gang til og så at mye i intervjuene kunne plasseres innenfor disse kategoriene. Jeg skrev derfor et utkast til analysen med de viktigste funnene og fant sitater som underbygde disse.

Den første delen av analysearbeidet var altså induktiv, der kategoriene ble dannet på bakgrunn av datamaterialet. Thagaard skriver at flere studier kan veksle mellom deduktiv og induktiv metode ved ulike faser (Thagaard, 2009, s. 189). Da jeg skulle tolke materialet, benyttet jeg meg av en mer deduktiv tilnærming. I følge Thagaard er dette når "de kvalitative studiene (...) prøver ut hypoteser fra tidligere forskning (Thagaard, 2009, s. 196). Jeg hadde ingen tydelig hypotese jeg testet ut, men etter å ha lest Kaufman og Solevaags forskning (se forskningsoversikt) hadde jeg med meg en forforståelse jeg var avventende til om ville bli bekreftet eller ikke. Det ble derfor viktig for meg å undersøke om dette fortsatt er tilfelle, noe som gjorde at pastorenes utfordring ble et forskningsspørsmål hos meg. Ettersom dette likevel ikke har vært direkte styrende for oppgaven, blant annet fordi jeg også tar opp andre temaer i oppgaven, vil jeg plassere den i kategorien abduktiv. Thagaard beskriver dette som "et samspill mellom induktiv og deduktiv tilnærming" (Thagaard, 2009, s. 197).

Denne fremgangsmåten er også brukt i mitt prosjekt, da jeg etter å ha brukt induktiv metode for å lage kategorier, brukte allerede eksisterende teorier og modeller som rammeverk for analysen. Jeg benyttet meg av teorier om mikroaggresjon for å presentere funnene knyttet til pastorenes "negative erfaringer". Dette var ikke teorier jeg kjente til da jeg begynte å gruppere kodene, men som jeg appliserte i etterkant. Opplevelsene knyttet til arbeidshverdagen kunne også plasseres innenfor et rammeverk. Å presentere resultatene på denne måten førte til en spissing av oppgaven, samt pekte på noen utfordringer jeg kunne drøfte videre. Ved å utsette lesingen av denne teorien til etter å ha kodet intervjuene beholdt jeg viktig informasjon og nyanser jeg hadde gått glipp av om disse var retningsgivende allerede i arbeidet med intervjuguiden. Spørsmålene om pastoral/åndelig/personlig vekst ville for eksempel blitt utelatt og dermed også funnene knyttet til dette spørsmålet.

I møte med forskningsgruppa ble jeg konfrontert med at teorien jeg hadde brukt som rammeverk for å tolke dataene i gruppen "kvinnelige egenskaper" var noe utdatert. I tillegg så jeg at flere av erfaringene som ble formidlet her, også kunne forklares med modeller om mikroagresjon. Jeg valgte derfor å fjerne kapittelet om kvinnelige egenskaper og heller bruke elementer fra det inn i drøftingen om mikroagresjon.

En svakhet ved denne oppgaven, er at utvalget er nokså lite. Det er heller ikke gjort forskning opp mot en kontrollgruppe. Det hadde vært særlig interessant å se funnene opp mot funn mot et mannlig utvalg. Når det er sagt, er det min mening at selv om utvalget er lite, er det et bidrag i en større forskningssammenheng. Oppgavens styrke er at den fyller et kunnskapsvakuum, samt å øke forståelsen for kvinnelige pastorer.

3.2.5 Etiske vurderinger

Å forske innebærer også å ha et etisk ansvar. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har bestemt retningslinjer forskeren skal følge for å sørge for forsvarlig forskning. I denne oppgaven er det særlig retningslinjene i kategori B som gjør seg gjeldende. Retningslinjen lyder som følger:

"Forskere skal som hovedregel innhente et forskningsetisk samtykke til deltakelse i forskning. Det forskningsetiske samtykket skal være frivillig, informert og utvetydig, og det bør være dokumenterbart" (Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora, 2021). Ved at samtykket skal være frivillig vektlegger de at forespørselen om å delta som informant i prosjektet skal skje på en "nøytral" måte. Dette forsøkte jeg å gjennomføre ved å sende nokså "nøkterne" meldinger og e-poster som var saklige og rett på sak. Ved å sende forespørsel skriftlig kunne også informantene benytte seg av betenkningstid i større grad enn hvis forespørselen hadde vært muntlig. Samtykket skal også være informert. Dette sikret jeg ved å legge ved informasjonsskriv som beskrev prosjektet grundig. Nederst på dokumentet var det en linje de kunne signere om de ønsket å delta. På denne måten var også samtykkets utvetydighet sikret og dokumentert. Jeg var likevel påpasselig med å understreke at de når som helst, frem til publikasjon, kunne trekke seg om de ønsket det.

En annen retningslinje som er gitt fra NESH er anonymitet. Jeg har derfor vært påpasselig med å ikke bruke sitater som inneholder data som kan avsløre de ulike informantene. Jeg har også valgt å bruke tittelen "pastor" om alle informantene. Dette til tross for at de ulike kirkesamfunnene bruker ulike titler på sine leder. Av hensyn til anonymiteten har jeg også unnlatt å oppgi hvilke kirkesamfunn som er representert i oppgaven. Dette fordi de frikirkelige forholdene i Norge er svært små. Enkelte kirkesamfunn har bare én pastor som passer inn i kriteriene til denne oppgaven.

Retningslinje 28 lyder: "Forskere har ansvar for å unngå at forskningsdeltakere blir utsatt for skade og urimelig belastning som følge av forskningen. Deltakere kan samtykke til en viss risiko for ubehag og belastning." (Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora, 2021). Tematikken i dette prosjektet kan vekke minner om opplevelser som har opplevdes som ubehagelig. Hendelser knyttet til trakassering eller diskriminering kan verste fall være re-traumatiserende. Jeg visste ikke hvilke erfaringer informantene hadde om dette. Før intervjuene startet var jeg derfor tydelig på at informantene selv valgte hvor mye de delte fra eget liv, og at vi gjerne kunne ta pauser underveis hvis det skulle være behov for det. I etterkant av intervjuet forsikret jeg meg også om at informantene hadde noen de kunne snakke med om det skulle være behov for det. Jeg spurte også hvordan det hadde vært å snakke om tingene. Alle informantene sa at det var spennende og fint å snakke om denne tematikken da det ellers var lite rom for det.

3.3 Forskningens kvalitet

3.3.1 Reabilitet

I følge Thagaard har forskningen reabilitet når den er "utført på en pålitelig og tillitsvekkende måte" (Thagaard, 2018a, s. 187).

Tidligere var ble forskningen regnet for å reabilitet hvis en annen forsker med tilgang til de samme dataene kom frem til de samme resultatene som den første forskeren opprinnelig gjorde. Denne forståelsen av kvalitet for forskning har man i følge Tjora bevegde seg vekk fra, og er i dag mer opptatt av "transparens" i forskningen. Transparens-begrepet omhandler å formidle

hvilke valg som tas underveis (Tjora, 2021, s. 264). Dette har jeg forsøkt å etterstrebe i denne oppgaven.

3.3.2 Validitet

Validitet omhandler i følge Thagaard hvordan vi tolker datamaterialet, for eksempel ved å stille spørsmål til slutningene vi tar basert på datamaterialet (Thagaard, 2018c, s. 198). Hun understreker derfor at tilknytningen til miljøet har noe å si for hvordan vi tolker datamaterialet. I følge Thagaard er det ikke irrelevant om forskerens posisjon er fra et innenfra eller utenfraperspektiv (Thagaard, 2018, s. 190). Ettersom jeg selv har vokst opp og fremdeles er vært svært aktivt i frikirkelig trossamfunn, vil jeg hevde at jeg har en del kjennskap til miljøet og derfor har et innenfra-perspektiv på temaet. Dette kunne være en styrke, fordi jeg kunne bruke kunnskapen min til å skape tillit til informantene og til å stille oppfølgingsspørsmål som fikk fram viktige nyanser, fordi jeg forstod omfanget av svaret informanten først hadde gitt. En svakhet ved å ha et innenfra-perspektiv, er i følge Thagaard at man overser viktige ting fordi man selv er blinde for dem eller de ikke oppleves som viktige eller relevante fordi de ikke skaper gjenkjennelse i forskeren (Thagaard, 2018a, s. 190).

3.3.3 Overførbarhet

At resultatene kan representere flere enn bare de som har blitt utvalgt til intervju, er også noe som skaper god forskning (Thagaard, 2018a, s. 194). Jeg har derfor etterstrebet å finne informanter jeg vet har et feministisk blikk på sin kontekst, og informanter jeg vet at ikke har det. Ettersom funnene i denne oppgaven i stor grad sammenfaller med annen forskning, mener jeg at det er en god indikator på at funnene er representative for eksempel for andre som jobber i menigheter, andre nye og unge eller andre kvinner.

4 Analyse av datamaterialet

For å belyse oppgavens problemstilling, var det viktig for meg å undersøke hvilke utfordringer pastorene møter i arbeidshverdagen. Ettersom dette etter min mening er viktig for å gi et autentisk og representativt svar på problemstillingen, utgjorde dette derfor et eget forskningsspørsmål. For å få frem dette perspektivet spurte jeg eksplisitt om utfordringer i

intervjuguiden. For å ikke gjøre tolkninger av materialet på forhånd, eller å legge føringer for informanten brukte jeg ikke begrepet "negative erfaringer" i intervjuene.

Et viktig funn er at flere av informantene først sa at de sjeldent møtte på utfordringer knyttet til det å være pastor og kvinne. Kun én av informantene klarte straks å sette ord på dette.

"Når du sier det temaet (kvinnelig pastor), så tenker jeg jo: "Ja, det er et tema". Det er jo noe her, også er det ikke alltid så lett å formulere hva det er og hvilke utfordringer det er. Men det er jo en greie med å være kvinnelig frikirkelig pastor."

Det er derfor interessant å se at mye av datamaterialet faktisk inneholder mange eksempler på at de opplever mye som kan plasseres under koden "negative erfaringer".

4.1.1 Analyse i lys av teorier om mikroagresjon

En av teoriene som i størst grad åpner opp mer forståelse for intervjumaterialet er mikroagresjon. Den kan bidra til å forklare hvorfor pastorene føler seg som de gjør når de opplever en negativ situasjon, hvorfor de ofte undertoner alvorlighetsgraden av den, og hvorfor de reagerer som de gjør etter en slik hendelse. Jeg vil derfor analysere funnene mine om "negative erfaringer" i lys av kategoriene som viser hvordan mikroagresjon kan skje.

4.1.2 Seksuell objektivisering – "Det synes jo at du har bryster"

Ingen av informantene nevner begrepet "seksuell objektivisering" eksplisitt (Capodilupo et al., 2010). Likevel deler de erfaringer som tyder på at det er dette de blir utsatt for. Et eksempel er informanten som forteller at hun har fått beskjed om at brystene hennes kan være distraherende når hun preker. Kommentaren hun fikk fra en mann i menigheten, utgjør også overskriften til denne oppgaven: "Det synes jo at du har bryster".

Et annet eksempel er hentet fra en annen pastor. Hun forteller om negative kommentarer og "humor" knyttet til mensen.

"Det var et stabsmøte. Vi skulle planlegge og jeg reagerte på noe vi hadde planlagt. Jeg sa at dette ville jeg gjort på en annen måte. Da ble jeg møtt med: Ja, har du mensen nå siden du er så sur?"

I følge Capodilupo et al. kan seksuell objektivisering ikke bare komme til uttrykk i form av kommentarer, men også i form av handling (Capodilupo et al., 2010). Et av spørsmålene i intervjuguiden var om pastorene hadde opplevd seksuell trakassering i form av tafsing, seksuell berøring, klaps på rumpa, o.l. Dette er det ingen av informantene som har opplevd.

Intervjuer: Er det noe du har opplevd av seksuell undertone eller direkte trakassering eller noe sånn?

Pastor: Nei. Nei. Og det har jeg vært litt sånn opptatt av, at det har jeg ikke.

Flere hevder at selv om de ikke har opplevd seksuell trakassering i form av berøring, forteller enkelte at de kjenner andre kvinnelige pastorer som har opplevd dette på jobb. De understreker at det er viktig for dem å skille mellom disse erfaringene og egne erfaringer der dette kommer til uttrykk som kommentarer. At de ønsker å skille de ulike formene for seksuell objektivisering, er også et interessant funn i seg selv. Dette kan tyde på at de opplever seksuell objektivisering i form av handling verre enn i form av ord og kommentarer som de selv har opplevd.

4.1.3 Annenrangs borger – "Man skal ikke nedverdige mannen"

De fleste av informantene arbeider i trossamfunn, hvis offentlige standpunkt er at både kvinner og menn kan være pastorer. Likevel forteller informantene om tidligere praksiser der menn og kvinner ble behandlet ulikt. Eksempler på slike praksiser er at kvinnen fikk betydelig mindre lønn enn sin mann, eller reglene om at kvinner ikke kunne være hovedpastor hvis de var gift. Det er altså tydelig at kvinnelige pastorer tidligere ikke hadde "de samme mulighetene eller privilegiene som menn" (Capodilupo et al., 2010). Selv om disse praksisene formelt er endret, innrømmer informantene at det fremdeles finnes spor av dem. En forteller:

"Så man ser jo noen sånne endringer, men man ser jo også at det henger jo litt igjen og at det er kanskje vanskeligere for gifte kvinner å få disse store lederjobbene enn for enslige kvinner, da. Ofte da med tanke på at man ikke skal nedverdige mannen."

Det kan derfor tyde på at kvinnelige pastorer fremdeles blir ansett som annenrangs borgere.

Det er også verdt å stille spørsmålet om dette er en faktor som bidrar til det lave antallet kvinnelige hovedpastorer. I den innledende fasen av arbeidet oppdaget jeg at det var krevende å finne informanter som passet inn i mine kriterier. Flere av trossamfunnene jeg kontaktet hadde ingen. Det var heller ikke mulig å finne fem unge kvinnelige pastorer som hadde hovedansvar

for menigheten. Noen av trossamfunnene ser ut til å gi unge pastorer pastortittel, men med delegert ansvar for eksempelvis barne-, ungdoms- eller familiearbeid. Det må nevnes at i disse trossamfunnene er det også vanskelig å finne unge menn i hovedpastorstillinger.

Om dette skyldes kjønn, og dermed annenrangs borgerskap, eller alder, er uvisst. En av pastorene deler erfaringer som likevel indikerer at kjønn er en faktor i ansettelsesprosesser. Hun forteller at da hun ble ansatt som pastor fikk hun en med-tittel (eks. familiepastor). På et senere tidspunkt ble det ansatt en mann, som også skulle arbeide med en spesifikk målgruppe innenfor menigheten. Til tross for dette ble hans tittel bare "pastor". Hun reflekterer rundt dette: "Det er jo ikke det at jeg er så opptatt av titler, (...) Men da har faktisk titler noe å si."

Leser man dette i lys av mikroagresjon om annenrangs borger, støtter jeg meg til informantens påstand om at titler har noe å si. Hvis gjennomgående praksis er at kvinner får tilleggstittel, mens menn ikke gjør det, vil det bidra til å opprettholde kvinnens posisjon som annenrangs borger i pastorskapet.

Informantene fikk også spørsmål om mulighet for lederstillinger for kvinner. Flere hevder det som nokså uproblematisk å få lederstillinger, men på spørsmålet om det finnes kvinnelige ledere i trossamfunnet, svarer samtlige nei. En del hevder at dette er fordi lederstillingene innebærer hyt arbeidspress og mye reising, noe som ikke lar seg gjennomføre hvis man har små barn.

En av informantene bekrefter dette indirekte ved å fortelle om utfordringene ved å ha barn samtidig som man er pastor. I følge henne, er styremøter og komiteer lagt opp slik at det ikke er mulig å delta i de periodene man er hjemme med barn, for eksempel når man er i permisjon. Ettersom vervene ofte går over lengre tid, blir det til at man ikke stiller til valg når man vet at man skal i permisjon i løpet av denne perioden. Dette fører til at kvinners stemmer ikke blir hørt. "Det gjelder mange kvinner. Og da sier mange kvinner nei, fordi de må være hjemme med barn. Også blir det topptungt av mannfolk. (...) Det gjør at liksom kvinnestemmen får mindre plass."

En annen måte kvinners annenrangs borgerskap kommer til uttrykk er ved det Nadal omtaler som "usynliggjøring" (Capodilupo et al., 2010).

Selv om dette ikke er et gjennomgående tema i intervjuene, er det enkelte av pastorene som har erfaringer med usynliggjøring. En av disse er pastor sammen med sin mann. Hun forteller:

"Spesielt i de første møtene med de andre lederne fra de andre menighetene. De andre er, ja, besteforeldregenerasjonen vår da, for å si det sånn. Så merker du at de henvendte seg til mannen min. Så du merker veldig at hele kroppsposisjonen (illustrere med å snu seg tydelig) er henvendt til han da."

Åkerlund og Smidsrød sin forskning på pastorpar viser at det foreligger ulike forventninger til kvinnen og mannen i pastorparet (Åkerlund & Smidsrød, 2022, s. 11–13). I situasjonen beskrevet i sitatet over, møter paret forventninger om at mannen er hovedleder. Dette blir da en forventningskrasj mellom pastorgruppen og pastorparet.

En annen forteller om da hun opplevde usynliggjøring i tiden før hun gikk ut i barselpermisjon. "Jeg opplever nok at liksom når man for eksempel har sagt at man har lyst på barn, da opplever jeg at det blir brukt veldig mot meg." Hun utdyper dette ytterligere ved å beskrive hvordan hennes fravær ved permisjon blir problematisert. Dette kan komme til uttrykk ved at hun ikke blir involvert i prosesser og avgjørelser fordi hun uansett snart "skal ut". Hennes permisjonstid har også blitt beskrevet som "vanskelig", fordi hun da ble borte en periode.

Pastorene forteller altså om flere erfaringer som viser at kvinner i praksis ikke har de samme mulighetene som sine mannlige kollegaer. Dette indikerer at kvinnelige pastorer i frikirkelige trossamfunn fremdeles ansees som annenrangs borgere.

4.1.4 Formodning om mindreverdighet - "Jeg skal be for deg slik at du ha havner på samme sted som meg"

Et av spørsmålene i intervjuguiden var "opplever du at det er noen ekstra utfordringer knyttet til det å være kvinne og pastor?" Én av pastorene forteller at hun har blitt direkte konfrontert med en oppfatning om at hun er mindre kompetent enn sine mannlige og eldre kollegaer. Hun understreker at disse oppfatningene i størst grad gjør seg gjeldende hos folk som ikke går fast i kirken.

"Og hvis jeg har hatt gravferder med folk jeg ikke kjenner, (...) så ender de samtalen med å si sånn: Ja, dette var jo veldig hyggelig. Kunne aldri se for meg at en som var så ung var så smart eller at en prest som var så smart kunne være kvinne".

Sitatet er et eksempel på oppfatningen av at kvinner er mindre kompetente enn menn, og dette er derfor et eksempel fra datamaterialet på "formodning om mindreverdighet" (Capodilupo et al., 2010). Dette kan også komme til uttrykk ved umyndiggjøring, noe alle pastorene har erfaringer med. Noen møter dette i form av å bli kalt nedsettende ting. "Det er jo ganske lett for menn som kanskje har vært i ledelsen i menigheten ganske lenge å bruke betegnelser som "lille venn" eller "jenta mi" når de snakker med meg i møter."

Andre blir umyndiggjort ved at deres meninger og teologiske standpunkt blir underkjent. Noen har blitt møtt med kommentarer som: "Jeg også tenkte sånn for tjue år siden", eller "Jeg skal be for deg slik at du lander på samme sted som meg". Dette beskrives av informantene som ubehagelige kommentarer.

4.1.5 Fornektelse av individuell sexisme - "Det var sikkert ikke vondt ment"

I et forsøk på å redusere ubehagelige situasjoner der pastorene opplever mikroagresjon, forteller enkelte at de forsøker å si fra når de blir utsatt for det. De forteller om overraskelse hos dem som blir konfrontert med at deres kommentarer eller oppførsel kan være ubehagelig. En forteller at hun konfronterte en eldre mann i menigheten med at han kalte henne "jenta mi". "Og da ble de litt sånn der: oi. oi Sier vi det? Unnskyld!". Dette er ikke direkte eksempler på fornektelse av mikroagresjon, men eksempler som viser at utsagnene og handlingene rettet mot kvinner ikke er bevisste.

Det er særlig interessant å se at flere av informantene også selv indirekte fornekter individuell sexisme. Pastorene sier ikke dette eksplisitt, men flere nekter først for at de blir utsatt for negative erfaring på jobb. "Jeg har ikke opplevd noen ting", sier en av informantene når jeg spør henne om hun har opplevd noen ubehagelige møter i sin arbeidshverdag. Etterhvert i intervjuet kommer det likevel frem eksempler informantene beskriver som "rare", "irriterende", "komiske" eller "ubehagelige". Alle disse erfaringene ble kodet som "negative erfaringer". Da disse eksemplene kom frem, var flere raske med å legge til kommentarer som for eksempel: "Det var sikkert ikke vondt ment".

Ser vi dette i lys av teorier om mikroagresjon, stemmer dette. Det ligger i mikroagresjonens natur og definisjon at den sjeldent er vondt ment. Det er også dette som gjør det vanskelig å

identifisere og konfrontere slike utsagn, noe som forklarer hvorfor informantene beskriver situasjonene som "irriterende" eller "rare", fremfor "negative" eller "krevende".

4.1.6 Formodning om tradisjonelle kjønnsroller

Et av spørsmålene i intervjuguiden var om kvinnene opplevde at det ble stilt andre forventninger til dem enn til deres mannlige kollegaer. Dette på bakgrunn av min forforståelse om at det blir stilt ulike krav til mannlige og kvinnelige pastorer, noe som også blir bekreftet i forskningslitteraturen, bl.a. i *Microaggression in Ministry* (Sanders & Yarber, 2015). Sanders & Yarber skriver at formodning om mindreverdigheit kan komme til uttrykk ved at kvinner får andre oppgaver enn menn, eksempelvis blir de satt til å bake istedenfor å preke (Sanders & Yarber, 2015, s. 70).

Ingen av informantene forteller om slike erfaringer direkte. Kun én av informantene forteller at hun blir tillagt enkelte egenskaper fordi hun er kvinne. "Hvis jeg sitter på kirkekaffen kan det hende at jeg plutselig får lempa en ettåring ned i fanget. Det er jo veldig hyggelig, men da tør jeg jo ikke å fortelle de at jeg ikke egentlig liker barn."

Andre pastorer forteller at de ulike forventningene som møter dem, først og fremst er knyttet til deres personlighet og stilling, og ikke deres kjønn. Et eksempel på dette er informantene som er i pastorpar, som forteller at det tydelig er knyttet andre forventinger til henne enn til han. Det blir forventet av henne at hun er med på menighetens strikkecafé, mens det forventes av hennes mann at han bidrar på speideren. Dette hevder vedkommende at ikke har bakgrunn i kjønn, men interesser. "Altså, speider og strikkeklubb har jo med forventinger på hva interessene våre er. Siden jeg strikket fra før av, så er liksom forventingen er på meg der".

Funn fra Åkerud og Smidsrød sin forskning på pastorpar viser at kvinnelige og mannlige pastorer opplever å ha ulike forventinger knyttet til sin rolle. Dette gjør at det kan være krevende for paret å vite hvilke roller de skal innfri og hvordan de skal lede. Dette forklares ved at det ligger svært mange forventninger knyttet til dette fra menighetene (Åkerlund & Smidsrød, 2022, s. 11–13). Dette kan tyde på at de ulike forventningene er knyttet til kjønn, og ikke bare personlighet. Dette vil jeg drøfte senere i oppgaven.

4.1.7 Sexistisk språkbruk

Selv om flere av informantene hevder at de opplever lite sexistisk humor rettet mot dem selv, skildrer enkelte miljøer rundt dem der dette forekommer. En pastor forteller:

"Når ungdomspastorene er samla, da blir det blir fort guttastemning og det er fort humor som spiller på sex, for eksempel, eller på liksom at kvinner kommer dårligere ut i ekteskapet eller kjæresteforholdet."

Hun forteller videre at denne humoren gjør at hun blir svært bevisst sitt eget kjønn. Dette oppleves ubehagelig.

4.1.8 Miljømessig mikroaggresjon "Jeg har tenkt at det går an"

Datamaterialet viser at dette først og fremst kommer til uttrykk ved manglende representasjon av kvinner på arbeidsplassen, som i dette tilfellet er trossamfunnene.

Pastorene fikk spørsmål om de har hatt kvinnelige forbilder i sitt yrke. Én forteller at hun har lett etter kvinner som kan være forbilder for henne. Dette fordi det i hennes kirkesamfunn er en overrepresentasjon av mannlige pastorer. Hun forteller derfor at det har vært viktig å ha kvinnelige representasjoner å se opp til. "Ja, så jeg har jo hatt noen type forbilder. Noen kvinner i kirkesamfunnet mitt, som har stått i det å være dame blant menn ganske lenge. De har jeg beundret."

De andre informantene måtte tenke seg om for å klare å besvare spørsmålet. Umiddelbart fikk jeg derfor følelsen av at de ikke hadde hatt så mange kvinnelige forbilder og at dette ikke var så viktig for dem. Etter å ha studert datamaterialet nærmere, ser jeg at dette ikke er tilfelle.

Flere svarer at de har hatt kvinnelige forbilder. Disse er ikke pastorer, og det har variert hvor nær relasjon de har med vedkommende. Det kan være venner, familiemedlemmer eller bare andre bekjente i trossamfunnet. Likevel reflekterer de fleste over at dette har vært viktig for dem med tanke på deres karrierevalg. Dette fordi de har sett at det er mulig å være kvinne og jobbe i menighet.

"Da jeg var yngre og så at det gikk an å være kvinne, relativt ung og vanlig dame i tillegg til pastor, da ble normalisert fra jeg var ganske ung. Så jeg tror de har, vært med på å åpne den muligheten for min del, at jeg har tenkt at det går an."

Å bli "bucket" av kvinnene de ser opp til, blir også trukket frem som en faktor som har bidratt til at de ble pastorer.

4.1.9 Antikvinnelig teologi og bibeltolkning – "Det var en pastor som var veldig i mot kvinnelige pastorer. Det jeg kjente jeg"

Det er ingen av informantene som forteller om direkte møte med en slik teologi fra menighetens medlemmer. Likevel har enkelte av informantene erfaringer fra møte med en slik teologi. Et par av informantene er utdannet ved læresteder som har som sitt offisielle syn at kvinner ikke burde ordineres som pastor. De forteller at lærene ikke alltid var like tilbakeholdne med å ytre sine egne standpunkt. En forteller at da hun skulle skrive en akademisk oppgave om kvinnelig ledelse i Bibelen, fikk hun en overvekt av litteratur som hadde som standpunkt at kvinner ikke skal ha lederroller. Videre forteller hun hvordan læreren var pågående i å ytre sitt syn.

"Mens jeg stod der inne og spurte om disse bøkene, så spurte han rett ut om jeg hadde tenkt å bli prest. Også sa jeg ja. Og da svarte han: Åja, det var jo synd, du som var så flink. Da vi kom i timen, dagen etterpå så spurte han mine to mannlige medstudenter hva de synes om at vi to kvinnelige studenter faktisk hadde tenkt å bli prester. For det står jo i Bibelen at det skulle man ikke".

Også en annen informant forteller om en gang hun ble direkte konfrontert av en pastorkollega.

"Man har lov til å ha forskjellige meninger, men så var jeg i et møte en gang. Det var en pastor som var veldig i mot kvinnelige pastorer og sånt, og mente det var veldig grusomt at menigheten gjorde det og sånn. Også snakka han jo direkte til meg og sånn, og det jeg kjente jeg".

Flere av informantene forteller også at de vet om enkelte i sin krets, enten menighetsmedlemmer eller kollegaer som har lignende syn på kvinnelige prester som her, men at disse ikke konfronterer pastorene direkte med dette.

Funnene fra denne analysen viser altså at pastorene blir utsatt for mikroagresjon. Som forsker ble jeg derfor nysgjerrig på hvordan det at de stadig blir utsatt for mikroagresjon, påvirker dem.

4.1.10 Konsekvenser av mikroagresjon

Teorien har stadfestet at mikroagresjon kan føre til dårlige psykisk og fysisk helse (Nadal, 2018, s. 45). Dette er ikke noe pastorene tar opp i intervjuet. Ved første øyekast kan det virke som episodene med mikroagresjon skjer sjeldent nok eller ikke er av en slik alvorlighetsgrad at de har negativ innvirkning på informantene. Dette kommer også til uttrykk ved uttalelser om at kommentarene ikke stikker særlig dypt, men at «det preller av». Min tolkning av dataene, er ikke alltid i overenstemmelse med det informantene sier eksplisitt. Thagaard peker på at dette er noe som kan oppstå fordi jeg som forsker tolker informantenes erfaring i lys av et teoretisk rammeverk informantene ikke besitter. (Thagaard, 2018a, s. 182). Ved å tolke resten av kildematerialet i lys av funnene fra «Insidious dangers of benevolent sexism» (Dardenne et al., 2007), mener jeg at det er tydelig at mikroagresjonen får store og negative konsekvenser for informantene.

Hindrer yrkesutfoldelse

En av informantene beskriver hva som skjer med hennes adferd når hennes teologiske standpunkt bli umyndiggjort. "Altså det sitter jo i. Men det gjør jo kanskje at jeg ikke uttrykker like mye neste gang da." En konsekvens av at hun blir utsatt for mikroagresjon, er altså tilbakeholdenhet når hun skal uttale seg teologisk. Dette er endring i adferd.

At mikroagresjon påvirker adferden til informantene, finnes det flere eksempler på i datamaterialet. Flere av pastorene forteller at de kan trekke seg tilbake fra situasjoner der de opplever mikroagresjon.

"Vi har sånne ukentlige personalmøter på teams annen hver uke hvor vi har blant annet tekstsamtaler. Da går vi i smågrupper og hvis jeg kommer i gruppe med den eller den så kjenner jeg sånn: nei, jeg gidder ikke å delta. Jeg gidder ikke å dele hva jeg tenker om dette, fordi jeg føler at de ser ned på meg, at de tenker at mine teologiske meninger er feil uansett.

At mikroagresjonen påvirker kvinnens adferd, tyder allerede eksisterende forskning også på (Dardenne et al., 2007). At pastorene endrer adferd når de blir utsatt for mikroagresjon, tyder på at opplevelsen ikke *bare* "preller av", men som faktisk påvirker pastorenes prestasjon og

adferd. Dette tyder på at erfaringer med mikroagresjon påvirker kvinnene i langt større grad enn det de ser selv. Informantene oppfatter selv at det best håndterer situasjonen ved å unngå den.

Ønsker ikke å tilskrive seg "kvinnelige egenskaper"

Informantene ble spurt om de kunne trekke frem noen positive sider ved å være pastor og kvinne. Dette var svært vanskelig for dem å svare på ettersom de var varsomme med å tilskrive seg "kvinnelige egenskaper". En informant svarte slik på spørsmålet om kvinnelige egenskaper "Å, så det er jo vanskelig å si. Eller jeg er liksom redd for å si at det er en kvinnelig egenskap. Men det er nok også litt sånn personligheten min. Å, det er vanskelig å skille altså!". Funnene fra analysen viser at det er gjennomgående hos flere av informantene at de ikke ønsker å tilskrive seg "kvinnelige egenskaper".

Et eksempel på dette er pastoren som forteller om identitetskonflikten hun har i seg fordi hun ikke ønsker å gå inn i den klassiske "kvinnelig pastor" stereotypien.

Akkurat det med rolleforståelse det funderer jeg litt på da. Og det henger jo sammen med kjønn også på en måte. Jeg er jo veldig glad i barn og føler at der er jeg ganske god da. (...) Det er jo også en sånn type sånn stereotypisk kvinnelig rolle. (...) Og da blir det er litt kniving inni meg mellom hva jeg merker at jeg er god på og jeg ønske jeg var god på.

Informanten som har uttalt seg her utdyper seg ikke ytterligere om hvorfor hun ikke ønsker å tre inn i den "stereotypiske rollen". I lys av kunnskapen om mikroagresjon, er det verdt å stille seg spørsmålet om dette skyldes at kvinnelige egenskaper blir undervurdert eller sett ned på (ref. formodning om mindreverdiget). En annen informants utsagn kan tyde på det. Hun forteller om da hun var en kontekst der det var flere som ikke ønsket kvinnelig pastor : "Jeg ble liksom vant til at folk var skeptiske til det jeg sa, bare fordi jeg er dame. Eh. Så jeg har bare lært meg at det bare preller av også får man heller bevise at det, at man er mer enn det å være dame."

4.2 *Analyse i av data i lys av teorier om stressbelastning*

Informantene fikk også flere spørsmål om jobbhverdagen deres. Tidlig utkrystalliserte det seg noen temaer som gikk igjen i alle intervjuene. Når de fleste snakket om arbeidshverdagen sin, snakket de om både gleder og utfordringer. Gledene i pastoryrket vil bli berørt i kapittel 4.3 "positive opplevelser". Utfordringene informantene foreller om, som ikke kan plasseres under mikroagresjon, omhandler i stor grad deres arbeidshverdag. Et av omdreiningspunktene er at arbeidshverdagen er krevende. Informantene har flere årsaksforklaringer til dette. Da jeg skulle analysere dette materiale var det viktig for meg å forstå hvilke sider ved pastoryrket som er krevende, samt forstå hvorfor de oppleves som krevende å stå i. Ved å bruke Cooper og Davidsons modell om arbeidsbelastning slik den er gjengitt av Skogstad, Einarsen og Noreide et al. vil jeg oppnå en større forståelse for dette.

4.2.1 **Kvantitative og kvalitative jobbkrav - "Du jobber altfor mye. Rett og slett"**

Kvantitative jobbkrav

Temaet "høyt arbeidspress" utgjorde en stor del av intervjuene hos alle pastorene. Dette til tross for at det ikke ble spurt eksplisitt om det i intervjuguiden. Det skinte gjennom flere steder i intervjuene at alle kjenner på en belastning knyttet til mengden arbeidsoppgaver. En informant beskriver det som "overveldende". En annen hevder: "Du jobber altfor mye. Rett og slett".

Det høye antallet kvantitative jobbkrav, gjenspeiler seg også i timene pastorene bruker på jobb. En informant forteller at en uke fort kan inneholde 50 arbeidstimer, og flere omtaler pastoryrket som et yrke som tangerer til en livsstil. En informant uttrykker at det kan være krevende. "Jeg synes det vanskeligste er på en måte at det er en livsstil, eller det gjør meg ikke så mye at det er en livsstil, men å begrense arbeidstiden da."

Informantene forteller at den høye arbeidsmengden også går utover nære relasjoner, som familie og partner. Pastorene som er single hevder det ikke vil bli lett å kombinere jobb med et kjærlighetsliv. En informant sier: "Jeg hadde vært mye mindre fleksibel. Jeg er jo veldig

fleksibel. Jeg har ikke tid til å date, føler jeg”. Informanten som er i et forhold, men ikke har barn derimot hevder "Det hadde ikke gått opp hvis jeg hadde små barn.", mens informanten som har barn merker at det går utover hennes jobb.

Kvalitative jobbkra

Flere av informantene beskriver også en arbeidshverdag med svært komplekse oppgaver. De forteller om utfordringen som ligger i å ha ansvaret for både det praktiske i menigheten, samt det åndelige og visjonære. "I starten syns jeg noe av det mest krevende var at man måtte tenke store og små tanker samtidig! (...)Det har vært en stor utfordring.”

Kompleksiteten i arbeidsoppgavene utfordres ytterligere ettersom mange av pastorene jobber i mindre kirkesamfunn der de er eneste ansatte, eller har en svært liten stab rundt seg. Enkelte beskriver det derfor som krevende at de "må fylle alle rollene til en stab alene”. En av informantene beskriver det slik: "Eh, så å være alle deler av en stab i en, kan jo være ganske utfordrende når du både skal leie ut kirka og ha gudstjeneste og å være menighetsrådsrepresentant på en og samme dag, da blir det litt surr i hodet.”

Det kan også virke som om de mer administrative oppgavene tar mye tid og krefter av pastorene.

Pastor: Men det er skummelt hvor fort det handler om å være kirke, og ikke om å være Jesus

Intervjuer: ok, hva legger du i det?

Pastor: Hvor mye av tiden sin man bruker på å holde arbeidet i gang. Og liksom være et arbeid i et bygg hvor folk liksom kan komme til. Mer enn liksom å være en bevegelse hvor mennesker får høre om Jesus.

En annen årsak til at disse arbeidsoppgavene blir belastende er fordi flere av pastorene opplever at de mangler kompetansen de trenger til å kunne utføre enkelte av oppgavene. Administrasjon er et av områdene informantene opplever at utdanningen deres ikke har forberedt dem godt nok på. En av informantene forteller at mangelen på administrativ kompetanse også merkes i menigheten, da de understreker at det er dette pastoren(e) oftest trenger hjelp til når de kommer fra utdanning.

Også ledelse trekkes frem som et område informantene skulle hatt mer kompetanse på. Noen peker på at en større teoretisk tyngde her ville gjort dem mer rustet til å håndtere konflikter innad i menigheten, og å stå støtt i egne valg som tas på vegne av menigheten. Andre forteller

at ledelse gjennomsyrrer hele arbeidshverdagen på ulike plan, og etterlyser derfor mer av dette i studiet.

Også er det VELDIG MYE ledelse. Og, mye mer enn du tror (...) Vi kunne sikkert hatt mer ledelsesfag. For selv om man ikke er nødvendigvis er daglig leder, så er det mye av disse ledelsestankene som trengs. Spesielt som barne- og ungdomspastor, sant. For da er du jo bare så tett på disse folka. (...) Hvordan leder man en som sier: "Jeg tror på Jesus" til et liv med Jesus, på en måte? Sånt har de jo ikke på studiet.

En annen utfordring, som bidrar til å gjøre arbeidsoppgavene mer komplekse, er at alle informantene er nokså nye i yrket. Dette gjør hverdagen mer utfordrende ettersom det er mye nytt for informantene å sette seg inn i. En informant beskriver det slik: "Noe av det som er mest krevende med å være ny, det er alt du skal sette deg inn i. Og jeg har sagt det flere ganger i løpet av det siste året. Du har ikke vært gjennom alt før det har gått et helt år. Eh, For det er, ja, det er ingen uker som er helt like."

Enkelte av informantene peker også på at å være ny fører til at arbeidsoppgavene tar lengre tid, da de må begynne "fra scratch" med slike ting som å finne materiale, skrive prekener, lage opplegg til bibelgrupper, osv.

Dette forklarer hvordan det å være ny er en ekstra kilde til stress-belastning.

4.2.2 Rolleforventninger og manglende egenkontroll - "Du blir bare sugd inn i å møte ulike forventninger"

Forventning er et tema som går igjen hos alle informantene. De forteller at forventninger fra menigheten og seg selv kan oppleves belastende. "Jeg kjenner så veldig på mine forventninger til meg selv og menighetens forventninger og at det alltid er så mye mer man burde gjort". Et viktig funn er at informantene sjelden skiller eksplisitt mellom sine egne og andres forventninger. Dette kan tyde på at det er vanskelig for dem å skille disse to fra hverandre.

Informantene forteller også at i forsøket på å møte alles forventninger, får de mindre frihet til å sette grenser og å selv velge hva de vil bruke tid på. Det er mange oppgaver pastorene må gjøre.

Flere av informantene bruker ordet "sluke" for å beskrive sin arbeidshverdag. De opplever det derfor som krevende å kontrollere sin egen arbeidshverdag.

"Og det er veldig sånn lett jobb å bli slukt inn i. Uten at man liksom eier hverdagen selv. Det har tatt litt tid for meg. Jeg vet ikke om jeg er der ennå. Men å liksom eie helt min egen hverdag. Men at du blir bare sugd inn å møte ulike forventinger og oppgaver som skal fylles."

Hvor forventningene fra menigheten og pastorene selv kommer fra, er det få som sier noe om. I etterpåklokskapens lys ser jeg at jeg som intervjuer burde spurt nærmere om dette. Det hadde vært interessant å spørre pastorene hvorfor de føler seg bundet til å følge opp forventningene de møter.

I noen tilfeller skyldes dette helt enkelt at menighetens forventninger ikke viderefremmes til pastoren. Som én sier: "Det har overraska meg hvor mye forskjellig det er forventet av deg uten at man forteller det til pastoren." En av informantene forteller om de gangene hun skulle arrangere noe. I forkant spurte hun menighetens medlemmer hvordan arrangementet vanligvis ble holdt. De svarte "du må gjøre som du vil". Først i etterkant av arrangementet fortalte de hva som var tradisjon å gjøre på disse arrangementene, og hvordan hennes gjennomføring avvok fra dette.

Informantene reflekterer noe over årsaken til at de synes det er krevende å sette grenser for seg selv. Én informant foreslår i intervjuet at det skyldes hennes egen personlighet. På slutten av intervjuet er hun imidlertid undrende til om også kjønn kan være en faktor som spiller inn.

Jeg kom på noe kanskje jeg kan legge til. Det virker som om menn kanskje er flinkere til å prioritere. Og kanskje kvinner blir det etter hvert med erfaringene. Vi (pastorgruppa) hadde en sånn runde hvor vi fortalte om vårt engasjement for barn og ungdom. (...) Da var det en som sa: "Nei, det har ikke jeg noe med å gjøre". Også tenkte jeg bare sånn: "Å ja! Har man et valg?". Det var kanskje en litt sånn aha-opplevelse. At man kan faktisk prioritere.

Dette vil jeg komme tilbake til i drøftingen min.

En annen forklaring som kommer frem i intervjuene, er at det er vanskelig å sette grenser fordi pastoren gjerne er den eneste i menigheten som får betalt for å gjøre en jobb. Her skiller frikirkene seg fra mange menigheter i Den norske kirke, som gjerne har flere betalte ansatte.

Pastorene hevder det er vanskelig å si nei til ting ettersom det ofte kreves at frivillige stiller opp på de samme tingene for å få det til å gå rundt.

Jeg syns også den spenningen mellom at jeg er fast ansatt og at alle de andre er frivillige syns jeg også er litt vanskelig, for da føler jeg jo at hver gang de spør meg om å gjøre noe, så må jeg gjøre det fordi det er jobben min. Og at jeg bør melde meg til å gjøre ting og jeg burde stille opp mer, fordi alle de andre stakkarene gjør det jo etter jobb.

4.2.2.1 Sosial støtte – "man er alene hele dagen"

I følge Noreide et.al er ensomhet en faktor som kan føre til stress (Noreide et al., 2008, s. 45). Et viktig funn fra intervjuene er derfor at alle informantene føler seg ensomme i pastoryrket. Dette er et tema som flere ganger kommer opp uoppfordret i intervjuene, selv om det ikke var noen spørsmål knytte til dette i intervjuguiden. Ettersom få av pastorene jobber i stab med andre, nevner de særlig mangelen på kolleger som et savn. Det er med andre ord først og fremst et arbeidsfellesskap som etterlyses og flere av informantene understreker at sosiale og faglige samlinger er viktige og et sårt tiltrengt tilbud.

I tillegg til dette er det flere informanter forteller også at de er sosialt ensomme. Noen av informantene har flyttet vekk fra sine hjemsted for å få pastorjobb. Informantene som jobber i menighetene med en stor overvekt av eldre menighetsmedlemmer forteller også at det kan være utfordrende sosialt. En informant opplever ensomheten som et så stort problem at hun flere ganger har vurdert å slutte. Hun sier: "Så jeg syns det er ganske ensomt, og jeg er en litt sosial person. Jeg trenger å ha litt folk rundt meg. Så det kjenner jeg litt på at det blir ganske tungt."

Også de som har jevnaldrende medlemmer i sin menighet, rapporterer om ensomhet.

Det litt ensomt sosialt. De vennene som det hadde vært naturlige for oss å få, de er jeg pastor for. Skjønner du? Så det syns jeg er vanskelig sånn sosialt sett, at jeg føler aldri helt at jeg kan være meg selv. Eller fullt ut den jeg er. Si alt hva jeg mener. Fortelle alt om livet mitt til folk som vi er venner med som går i kirka. Det også er problematisk i en smågruppe for eksempel. At jeg kan ikke fortelle om min arbeidshverdag til smågruppa mi. Så det er jo også ensomt.

4.2.3 Konflikter og uoverensstemmelser

Det er ingen av informantene som forteller at de står i en personalkonflikt eller i konflikt med et menighetsmedlem. Likevel har jeg valgt å ta med denne kategorien fordi forrige del av analysekapittelet viser flere eksempler på at pastorene blir utsatt for mikroaggresjon. Ser man det i lys av denne kategorien, ser man at det også i det lange løp kan føre til stressbelastning og til slutt sårbarhet for utbrenthet.

4.2.4 Konsekvenser av stressbelastning

Hvordan påvirker en slik arbeidshverdag informantene?

En faktor som skaper utbrenthet, er mismatchen mellom forventningene knyttet til et yrke, og virkeligheten man faktisk møter i arbeidslivet (Noreide et al., 2008, s. 23–26). Fire av fem informanter sier at de forventet at pastoryrket var krevende med mange ulike arbeidsoppgaver. Likevel kommer det frem i intervjuene, en mismatch mellom hvorfor informantene ønsket å bli pastorer og hva de faktisk bruker tiden sin på i arbeidshverdagen sin. Flere av informantene forteller at muligheten til å fordype seg i Bibelen for også å formidle dette videre har vært en viktig motivasjon for å bli pastor. Det er derfor uheldig at pastorene beskriver en arbeidshverdag der de ikke får muligheten til å gjøre dette fordi de slukes av mange andre, komplekse oppgaver. Dette reduserer motivasjonen for yrket og skaper stress.

En annen utfordring ved en full arbeidshverdag er at informantene ikke får tilstrekkelig tid til utvikling er at det ikke gir rom for at utfordringene de møter blir til vekstmuligheter.

Problemet er på en måte å ha tid til å bearbeide ting. For min del har vært så intenst at du rekker knapt å tenke over det. Men det er noe jeg har savna. Den timen, eller hva man trenger for å skape de rommene hvor den vekst kan skje. Og det var jeg kanskje ikke var så forberedt på. Det er også overlatt til seg selv. Og det får man ikke nødvendigvis hjelp til. For man har nesten nok med andres vekst, og kirkens vekst, også skal man liksom plutselig ta ansvar for seg selv.

I følge Campell-Reed er opplevelsen av mestring av en krevende situasjon avgjørende for personlig vekst. Videre hevder hun at pastorene: “can also end up in circumstances that may not make room for much growth at all. In those poor conditions or toxic contexts, ministers may struggle simply to survive.” (Campbell-Reed, 2021, Kapittel introduction). Det er med

andre ord avgjørende å få mulighet til å vokse og utvikle sin pastorale identitet hvis man skal forbli i yrket over lengre tid.

4.3 Analyse av positive erfaringer

Det var viktig for meg å få frem helheten i pastorenes erfaringer av arbeidshverdagen. De fikk derfor spørsmål om hva som var fordelen med å være kvinnelig pastor.

4.3.1 Støtte fra menigheten

En viktig årsak til at pastorene trives godt i yrket sitt, er at de opplever at de får mye støtte fra menighetene. Dette kom frem i de fleste intervjuene, selv om jeg aldri spurte eksplisitt om dette. Det er tydelig at dette var viktig for informantene å formidle. Noen hevder at en del av den store takknemligheten menigheten viser overfor sin pastor skyldes stor mangel på pastorer i kirkesamfunnet. Som en av pastorene sier: "De har tatt så godt imot oss fra start. De er bare takknemlig for at de har ledere".

Menighetens takknemlighet kommer til uttrykk på flere måter. Én informant forteller om tilrettelegging av menighetens program i juletiden, slik at hun kan få reise hjem til familien sin. Ander forteller at dette kommer til uttrykk generelt gjennom mye godvilje og at "føler seg heiet på". "Jeg får masse positiv feedback for at jeg holder på og er i jobb", forteller en av pastorene.

Enkelte av informantene forteller også at de jobber i menigheter som er seg bevisste på at det kan være krevende å være ung, kvinnelig (og enslig) pastor. "Jeg tror mange er redde for å falle i en sånn... at de vil ikke være kritiske fordi de er redde for at da skal jeg slutte". Funnene fra intervjuene viser altså at sosial støtte er en viktig faktor for trivsel.

4.3.2 Variasjon i arbeidsoppgavene og utnyttelse av talenter og gaver

Å få bruke et bredt spekter av egenskaper og kunnskap pastorene besitter, trekkes frem av informantene som viktig. Når de får gjøre dette og lykkes i arbeidet sitt skapes det mestring,

noe de opplever som avgjørende for å trives i jobben. At informantene får benytte seg av "sine styrker" er med på å føre til trivsel. Én informant forteller sin kollega som er eldre og har mer erfaring: "Han gir meg masse plass. Han er kjemperaus og veldig sånn tydelig på at jeg skal få ta den plassen jeg vil ta og få gjøre det som er mine styrker".

Menneskemøter

Arbeid der man skal yte omsorg for andre mennesker, er i følge Noreide et al. noe av det som gjør arbeidstakere mest sårbare for utbrenthet (Noreide et al., 2008, s. 19). Likevel er dette også noe som oppleves meningsfylt ettersom man får brukt "seg selv og hele sitt emosjonelle apparat" til å hjelpe andre (Noreide et al., 2008, s. 19). De unge, nyutdannede pastorene hevder at selv om det kan være krevende å jobbe så tett på mennesker, er det nærheten til andre mennesker som gjør at de trives så godt. Dette er noe samtlige informanter uttrykker, og stemningen i rommet forandrer seg litt når dette temaet kommer opp. Fra å snakke fort, og av og til høylytt, om ting de engasjerer seg for, blir stemmene mykere og lavere og de snakker roligere. Det er tydelig at de blir berørt når de tenker på menneskemøtene de opplever i arbeidshverdagen sin. En av informantene forteller:

Det har vært veldig fint å få ta del i mer av folks liv. Høre mer om hvordan de, ja, lever livene sine. Hva som er viktige for de, hva kirken betyr. Hva troen betyr. (...) Det føles som et stort privilegium å få bidra og jobbe, at dette er liksom min hverdag da.

I følge informanten er slike tilbakemeldinger viktig fordi hun blir minnet på at hun gjør en jobb som har betydning for noen andre enn seg selv.

Arbeid med barn og unge

Flere av informantene trekker frem arbeidet med barn og unge som en positiv side ved arbeidet. De forklarer dette ved at i disse settingene erfarer at deres unge alder er en styrke. En av informantene reflekterer også over om årsaken til at hun trives godt med barn, skyldes at dette arbeidet ofte innebærer å være sosial. "Kanskje det er lettest? Den praktiske delen av det og liksom eh ja, å finne på ting og aktiviteter (til klubben), men liksom med preken der jobber man

mye mer selvstendig. Og alene. Jeg er ikke så glad i det.” Dette utsagnet tydeliggjør at ensomhet er et problem for pastorene.

I følge Noreide et al. er forutsigbarhet også en kilde til trivsel på jobb (Noreide et al., 2008) . Flere av informantene har selv vært aktive i barne- og ungdomsarbeidene i trossamfunnene de er en del av, og noen av dem har også vært ansatt i ungdomsarbeidet før de ble pastorer.

Jeg er jo veldig glad i barn og har jobbet seks år deltid da, mens jeg studerte, med barne- og ungdomsarbeidet her. Jeg koser meg kjempemye. Så, jeg kunne mye heller oftere hatt søndagskolen enn å ha hatt preken.

At de kjenner til arbeidet og miljøet godt fra før er med på å skape forutsigbarhet i yrket. Ettersom de har være delaktige på en del av aktiviteter de selv har deltatt i tidligere, er ikke dette ny kunnskap de trenger å tilegne seg. Å jobbe med barn og ungdom blir derfor ikke en for komplekst sammensatt oppgave, slik økonomi og regnskap kan bli, men heller en arena for å bruke de sterke sidene informanten allerede har utviklet.

4.3.2.1 Å leve nær til Gud

Alle pastorene som deltok i studien, løfter det frem som en positiv dimensjon ved yrket, at jobben legger til rette for opplevelsen av å leve nær til Gud. Denne opplevelsen gir motivasjon og utholdenhet i yrket.

"Jeg gjør jo ikke jobben alene. Jeg gjør det fordi at Gud er med og jeg tror at han har satt meg til å gjøre det. Jeg tror ikke jeg kunne stått i en sånn jobb hadde det ikke vært for det. (...) Å tjene Gud det er jo fint.”

Det finnes altså en oppfatning blant informantene at det er verdifullt å leve nær til Gud, samt å tjene han.

4.4 Oppsummering

Dette analysekapittelet viser at pastorene beskriver en arbeidshverdag med flere utfordringer.

En utfordring er det for dem at de blir utsatt for ulike former for mikroagresjon, noe som påvirker deres prestasjoner og adferd. I tillegg til dette blir de hindret fra å fullt ut benytte seg av sine sterke sider fordi de ikke ønsker å tilskrive seg "kvinnelige egenskaper".

Informantene forteller også om en svært krevende arbeidshverdag med mange og komplekse oppgaver, samtidig som de kan føle seg ensomme, både kollegialt og sosialt for øvrig. En slik arbeidshverdag kan virke demotiverende fordi de ikke får tilstrekkelig tid til å bruke tiden på å fordype seg i teologien, slik de opprinnelig ønsket.

På tross av dette beskriver de pastoryrket i positive ordelag og flere hevder at de trives svært godt. De trekker frem god støtte, meningsfulle menneskemøter og opplevelsen av å leve nær til Gud som faktorer som skaper trivsel i arbeidshverdagen.

5 Drøfting av funnene i analysen

Denne oppgaven har som formål å undersøke problemstillingen «Hvordan beskriver unge nyutdannede kvinnelige pastorer i frikirkelige trossamfunn pastoryrket?», samt forsøke å besvare forskningsspørsmålene:

- Hvilke utfordringer møter kvinnelige pastorer og hvilke konsekvenser får det for dem?
- Hvordan påvirker de ulike faktorene "ung", "ny" og "kvinne" arbeidshverdagen til pastorene?
- Hva skaper trivsel i arbeidshverdagen?

Ettersom analysedelens siste del "positive erfaringer" har belyst det siste spørsmålet, vil jeg i denne drøftingen undersøke de to andre forskningsspørsmålene ytterligere. Første del av drøftingen vil undersøke hvordan faktorene "ung", "ny" og "kvinne" påvirker arbeidshverdagen til pastorene.

I analysen har jeg redegjort for hvilke utfordringer pastorene møter, samt konsekvensene av dem. I drøftingens andre del, vil jeg undersøke dette forskningsspørsmålet ytterligere ved å undersøke mulige årsaker til hvorfor de blir værende i et yrke de beskriver som utfordrende.

5.1 Ung, kvinne, ny

Funnene fra intervjuene viser at unge, nye kvinnelige pastorer i frikirkelige trossamfunn beskriver pastoryrket som krevende, men meningsfullt. I denne delen vil jeg utforske problemstillingen ytterligere ved å drøfte problemstillingens forskningsspørsmål ytterligere. Hvordan påvirker de ulike faktorene "ung", "ny" og "kvinne" arbeidshverdagen til pastorene? Drøftingen vil ta utgangspunkt i funnene fra analysen. Det vil derfor være ulike temaer og inngangsvinklinger på drøftingen i de ulike kategoriene.

5.1.1 Ung: ulempe eller fordel?

Et av kriteriene for utvalget av informanter til denne oppgaven, var at informantene ennå ikke hadde fylt 30 år da intervjuet fant sted. Det var krevende å finne tilstrekkelig mange unge informanter som også var pastorer og kvinner. Dette tyder på at det kun er et fåtall unge pastorer i Norge. Et viktig spørsmål å stille seg, er derfor om ung alder er en ulempe eller fordel for opplevelsen av pastoryrket.

Noen av funnene fra analysen tyder på at det kan være en tilleggsbelastning å være ung pastor, i tillegg til kvinne og ny. Et eksempel på dette er at flere av pastorene forteller om opplevelser av mikroagresjon der alder kan ha vært en medvirkende årsak til at situasjonen skjedde. I 4.1.4 "formodning om mindreverdighet", forteller en informant at hun møter folk som blir overrasket over hennes kompetanse med begrunnelsen om at hun er så ung. Hun forteller også at hun ved enkelte anledninger har blitt kalt "lille venn" av menighetsmedlemmer som er mange år eldre enn henne. Dette kan tyde på at hennes alder er en faktor som bidrar til at hun blir utsatt for formodningene om mindreverdighet. Dette er en ulempe som bidrar til økt arbeidsbelastning på de nye kvinnelige pastorene som også er unge.

En annen ulempe er at det kan være krevende å få jobb som hovedpastor for unge informanter. Dette var ikke noe informantene snakket eksplisitt om, men det lave antallet kvinnelige pastorer som passet til mine utvalgs-kriterier viser at det er få unge, kvinnelige hovedpastorer. I analysen oppga jeg dette som et eksempel på mikroagresjon ved annenrangs borgerskap. Det skyldes en informants fortelling om hvordan hun hadde blitt forbigått i en ansettelsesprosess av en mannlig kollega. Likevel er det indisier som tyder på det lave antallet unge kvinnelige pastorer også har flere årsaker, i tillegg til kjønn.

På mailkorrespondanse med et av kirkesamfunnene som hadde få eller ingen nye unge kvinnelige hovedpastorer, skriver de at dette skyldes at unge generelt ofte får pastorstillinger med delegert ansvar. Dette gjelder også for menn. Jeg tolker mailen slik at alder er en faktor som bidrar til å legge føringer for unge pastorerers titler og arbeidsoppgaver. Dette kan være en ulempe fordi flere av pastorene har utført lange teologiske utdannelser og derfor trolig er kompetente til å utføre en slik stilling. I trossamfunnene som ikke har en slik praksis, får unge lov til å jobbe som hovedpastor. Etter å ha lest gjennom datamaterialet, er ikke mitt inntrykk at de unge pastorene som jobber som hovedpastorer beskriver pastoryrket som mer krevende.

På den andre siden er det også noen fordeler med å være ung, slik at man ikke blir satt til å ha lederansvaret for en menighet. Informantene som jobbet i trossamfunn som hovedsakelig ikke ansetter unge som hovedpastorer, uttaler seg ikke noe særlig om dette, med unntak av informanten det er referert til i 4.1.3. Det informantene i stor grad uttaler seg om, er at de opplever arbeidshverdagen som krevende fordi oppgavene er svært mange og komplekse. Enkelte av oppgavene krever mer kompetanse enn det de føler de har, særlig om ledelse og administrativ kompetanse. Ved å plassere unge pastorer sammen med en annen pastor som har hovedansvaret for økonomi og administrasjon, vil den unge pastoren kunne fokusere på andre oppgaver som hun mestrer. Ettersom mestring er en viktig faktor for trivsel, mener jeg at å være ung og få avlastning fra de mest komplekse oppgavene, vil være en fordel. Dette med premis at praksisen gjelder for begge kjønn.

Praksis med unge i stillinger med definert ansvar, er ikke en praksis som brukes i alle trossamfunn. Jeg vil derfor trekke frem en annen fordel ved å være ung.

Analysen viser at flere av informantene beskriver en arbeidshverdag de trives i fordi de får støtte fra menigheten. I 4.3.1 viser jeg til to informanternes opplevelse av støtte fra menigheten. Den ene informanten opplever at noe av støtten hun får, får hun fordi hun er ung.

Et annet funn fra analysen er også at det har vært viktig for informantene med pastorforbilder som ligner dem selv. En av informantene trekker inn en annen pastors kjønn *og alder* som en årsak til at hun tenkte at hun selv kunne bli pastor en dag.

5.1.2 Kvinne: mer sårbar for utbrenthet?

Noen av utfordringene de unge nye kvinnelige pastorene opplever, kan virke som om er knyttet opp til deres kjønn. Et eksempel på dette er mikroaggresjon i form av seksuell objektivisering som tydelig er direkte rettet mot kvinner, ved at kommentarene omhandler fysiske kvinnelige trekk som for eksempel bryster og mensesen.

Analysen viser imidlertid at informantenes utfordringer ikke bare er knyttet til mikroaggresjon, men også til en arbeidshverdag med mye stressbelastning.. Et viktig spørsmål blir da å stille: Hvilken rolle spiller pastorenes kjønn inn i opplevelsene av stressbelastninger i arbeidshverdagen? Og er kjønn en faktor som gjør dem mer sårbare for utbrenthet?

Managing Burnout in the Workplace ser på sammenhengen mellom kjønn og utbrenthet. De viser til sprikende forskningsresultater som hevder at kvinner er mer sårbare for å bli utbrent og at de ikke er det (McCormack & Cotter, 2013, Kapittel 7). Funnene fra Felter et al., Noreide et al. og Waledemar som presentert i forskningsoversikten viser at arbeidsmengden for pastorer generelt er stor, noe som fører til en belastning for pastorene. I disse artikkelen er ikke kjønn vektlagt. Dette tyder på at pastoryrket er et krevende yrke for både menn og kvinner og kan tyde på at kjønn ikke er en faktor som fører til ekstra stressbelastning som gjør kvinnelige pastorer mer sårbare for utbrenthet.

Likevel kan funn fra tidligere forskning og denne oppgaven muligens nyansere denne konklusjonen. Flere av studiene i *Managing Burnout in the Workplace* som hevder at kvinner er mer sårbare for utbrenthet enn menn, forklarer dette med at kvinner fremdeles tar den største belastninger når det kommer til husarbeid og omsorgsansvaret for nære relasjoner, som barn eller foreldre (McCormack & Cotter, 2013, Kapittel 7). Dette gjør de i tillegg til fulltidsstillingene på jobb. McCormack & Cotter konkluderer derfor med at kvinner er mer sårbare for stress fordi de ikke har muligheten til å hente seg inn i like stor grad som menn (McCormack & Cotter, 2013, Kapittel 7).

Informantene i dette prosjektet uttaler seg ikke om belastning på hjemmebane. Det finnes dog materiale som tyder på at informantene tar med seg omsorgsperspektivene på jobb. Et eksempel på dette er svarene informantene gir når de blir spurt om de har egenskaper ved seg som sine

mannlige kollegaer ikke har. Hun sier: "Jeg tenker jo at eh, som kvinne så er det kanskje lettere for meg å sette meg inn i andres situasjon da". Sitatet er hentet fra en informant som forteller om at hun opplever at hun i større grad tar hensyn til de som berøres i etiske dilemmaer, mens hennes mannlige kollegaer holder seg mer til prinsippet. Lignende utsagn går igjen hos alle informantene, og de ser en sammenheng mellom deres kjønn og deres "liberale" standpunkt i flere etiske saker. Et annet svar som går igjen blant informantene er at en forskjell på menn og kvinner er at kvinner er ømmere, og har et videre perspektiv enn sine mannlige kollegaer. En informant sier: "Jeg tror man har et litt annet blikk. Jeg tror det altså. Jeg tror man har litt andre sånn sensorer og litt annen oversikt. Og jeg tror man har litt den der sensitiviteten for stemning og liksom sånn. Og eh, at jeg har liksom litt sånn radarblikk. Disse sitatene kan tyde på at informantene også tar med seg ansvaret for andre på jobb, noe som vil føre til en ekstra belastning for kvinnene, noe som kan forklare hvordan stressbelastning og kjønn henger sammen.

5.1.3 Ny: og ung og kvinne

Funnene fra analysen viser at det følger en ekstra belastning med å være ny fordi det er mye nytt å sette seg inn i, noe som gjør at arbeidsoppgavene tar lengere tid og krever mer av informanten. I denne studien er det særlig Felter et al. sin forskning som tyder på at dette gjelder flere enn bare de nye unge, kvinnelige pastorene i frimenigheter, men nye menighetsansatte generelt. Funnene fra denne analysedelen er derfor kanskje ikke så oppsiktsvekkende i seg selv fordi de føyer seg inn i rekken av forskning som viser at det er krevende å være ny.

At det er krevende å være ny, er også et perspektiv som vektlegges i Pastoral Imagination. Forfatteren skriver følgende: "As a novice and beginner, one is preoccupied with the rules, pulling up buckets from deep wells of knowledge, worrying a lot, and asking, "Am I getting this right?" Gradually with time and experience, we begin to know more, grow in confidence, and take more risks with how to respond." (Campbell-Reed, 2021, Kapittel Introduction). Å bygge seg opp erfaringen og forståelse for når man "get it right", er altså noe som skjer over tid, i følge Campbell-Reed.

Informantene i dette forskningsprosjektet er, i tillegg til å være nye, også unge og kvinner. Som analysen og drøftingen har vist, er dette to faktorer som gjør dem mer utsatte for mikroagresjon, og har som konsekvens at pastorene ikke får utfolde seg utfolde fullt ut yrkesmessig og unngår å bruke sine sterke sider når de oppleves "stereotypisk kvinnelig". Det er min oppfatning at dette også hindrer dem i tidlig å få tilstrekkelig erfaring fra alle sider av pastoryrket, noe som kan føre til at tiden det tar å bygge seg nok erfaring og forståelse for om man "get it right", er lengre for nye unge kvinnelige pastorer.

5.2 Pastor, på tross av eller grunn av?

"Noen ganger er det bare lettest å ikke være pastor", hevdet en av informantene i intervjuene og analysen viser at informantene beskriver pastoryrket som svært krevende. Basert på disse funnene i analysen har jeg laget en tabell (figur 2) som viser sammenhengen mellom hvordan erfaringer av mikroagresjon fører til at pastorene endrer adferd og tilpasser seg. Den siste kolonnen til høyre i tabellen utdyper konsekvensen av adferdsendringen. Poenget med tabellen er å synliggjøre i at informantene tilpasser sin adferd i møte med mikroagresjon, selv om dette går på bekostning av dem selv. Det er interessant å legge merke til at ingen av informantene tar opp dette som et tema i intervjuene. Det kan tyde på at det skjer helt underbevisst. Særlig informantene som forteller om at hun unngår å møte opp på samling der hun føler at sine uttalelser blir umyndiggjort har blitt sittende i meg.

Figur 2

<i>Hos kvinnelig pastor</i>	<i>Erfaring av mikroaggresjon</i>	<i>Tilpasning/ endret adferd</i>	<i>Konsekvensen</i>
<i>Teologisk interesse som medvirkende årsak til å bli pastor.</i>	Umyndiggjøring	Lar være å uttale seg i teologiske standpunkt	Hindrer profesjonell utfoldelse.
<i>Liker å jobbe med barn og ungdom</i>	Blir ansett som annenrangs borger	Lar være å tilskrive seg "kvinnelige egenskaper", og å bruke dem.	Får ikke utnyttet sine sterke sider.
<i>Ønsker kollegialt nettverk</i>	Sexistisk humor eller antikvinnelige teologi	Unngår disse miljøene	Er ensom

Dette fordi hun snarere enn å problematisere at hun unngår samling, og dermed går glipp av kollegialt nettverk og utvikling som fagperson, virker fornøyd med å ha funnet en måte å unngå problemet på. Hennes uttalelse styrker min oppfatning om at dette skjer underbevisst.

Alle informantene har en opplevelse av å bli kalt som avgjørende årsak til at de ble pastorer. Det er min mening at det er et svært alvorlig funn at når informantene følger Guds kall til å gå inn i pastoryrket, er dette på bekostning av seg selv. Som forsker blir jeg derfor nysgjerrig på hva som gjør at pastorene fortsetter i yrket sitt.

En mulig forklaring er at faktorene presentert i "positive opplevelser" skaper trivsel, mestring og mening hverdagen slik at de negative opplevelsene havner i bakgrunnene for pastoren.

En annen forklaring er å se funnene i lys av Abrahamsens funn om formhetsidealer. Hun viser at kvinnene hun intervjuet opplevde at idealet om kompromissløs tro og overgivelse stod sterkt i deres kontekst. Ingen av informantene i intervjuene setter ord på et slikt ideal. Dette kan bety

at et slik ideal ikke gjør seg gjeldene i deres kontekst. En annen årsak til at de ikke snakkes om, kan være at idealet så autonomt i informantene at de ikke er bevisst på det. Det er min mening at det er spor av et slikt ideal i informantenes praksis. Dette kommer til uttrykk for eksempel når de snakker om hvorfor de ble pastorer. Alle beskriver et kall, og selv om de ikke hadde tenkt tanken, eller tidligere avvist pastoryrket, viser det faktum at de er pastorer i dag at de tok det på alvor. Særlig informantene som forteller om at hun ikke ville bli pastor, men ble det fordi hun følte at hun var kalt til det, mener jeg tyder på at hun har en grunnleggende forståelse av at Guds vilje er viktigere enn hennes egen, noe jeg tolker som et uttrykk for overgivelse.

Et annet fromhetsideal Abrahamsen identifiserer er idealet om å leve nær Gud. Som analysen viste, er dette noe alle informantene trekker frem som noe de opplever at pastoryrket legger til rette for. De opplever derfor denne dimensjonen av yrket som svært positiv, og noe som kan forklare deres indre motivasjon og utholdenhet i yrket.

Ser man disse sitatene i lys av Abrahamsens funn om fromhetsidealer, mener jeg det mulig å trekke frem dette som en faktor som påvirker informantenes indre motivasjon fordi de oppleves som noe positivt og meningsskapende. Sammen med de andre årsakene nevnt i analysekapittelet "positive opplevelser", velger de å bli i pastoryrket. Dette til tross for en arbeidshverdag der de går på bekostning av seg selv. Dette mener jeg er et alvorlig funn, og hva konsekvensene av å stå i en slik situasjon over tid, vil tiden vise.

6 Konklusjon

Tittelen på denne oppgaven er hentet fra et av intervjuene med informantene. Hun uttalte "Du må være litt tøff" når hun snakket om hvordan trives i pastoryrket. Funnene fra denne oppgaven viser at det stemmer.

6.1 Oppsummering av funn knyttet til problemstillingen

Problemstillingen for denne oppgaven er: Hvordan beskriver unge, nye kvinnelige pastorer i frikirkelige trossamfunn pastoryrket?

Konklusjonen på dette spørsmålet er at de beskriver et krevende yrke der de blir utsatt for mikroagresjon og høy stressbelastning. På tross av dette beskriver også pastorene yrket som meningsfylt og et jobb de trives med.

Jeg utarbeidet også følgende forskningsspørsmål for å belyse problemstillingen ytterligere og det er disse som vil danne strukturen for denne oppsummeringen.

6.1.1 Hvilke utfordringer møter kvinnelige pastorer og hvilke konsekvenser får det for dem?

Utfordring: mikroagresjon

Funnene fra analysen viser at samtlige pastorer beskriver en arbeidshverdag der de blir utsatt for flere ulike former for mikroagresjon. Dette kommer til uttrykk gjennom; seksuell objektivisering, annenrangs borgerskap, formodning og mindreverdighet, fornektelse av individuell sexisme, formodning om tradisjonelle kjønnsroller, sexistisk språkbruk og antikvinnelig teologi og bibeltolkning.

At pastorene blir utsatt for mikroagresjon har negative konsekvenser for dem bl.a. ved at de blir hindret i deres yrkesutførelse og at de ikke får benyttet seg av sine sterke sider fordi de ikke ønsker å tilskrive seg "kvinnelige egenskaper". Det er også krevende for dem å konfrontere de som utøver mikroagresjon mot dem fordi de ikke forstår at de blir utsatt for den, eller fordi den sjeldent er "vondt ment".

Utfordring: krevende arbeidshverdag

Funnene fra analysen viser også at pastorene beskriver en arbeidshverdag med mange elementer av stressbelastning. Årsakene til at de opplever stress er flere. En av dem er at de har for mange og komplekse oppgaver i hverdagen sin. En annen årsak er at de ikke har nok egenkontroll over arbeidshverdagen, men at de blir "sugd inn i å møte ulike forventninger". Samtlige trekker også frem ensomhet og savn etter kollegaer som en årsak til at yrket kan oppleves krevende. Konsekvensene av dette er at de ikke får tilstrekkelig tid til å utvikle seg og fordype seg faglig slik de ønsker. Dette går utover motivasjonen til yrket fordi det er en mismatch mellom hvilke forventninger de hadde til yrket, og hvordan det faktisk er. Sammensetningen av disse faktorene gjør dem svært sårbare for utbrenthet.

6.1.2 Hvordan påvirker de ulike faktorene "ung", "ny" og "kvinne" arbeidshverdagen til pastorene?

Å være ung, kvinne og ny er alle faktorer som på ulike vis påvirker informantenes beskrivelse av pastoryrket. Denne delen har vist at å være:

- Ung medfører både ulempe bl.a. ved være en faktor som fører til mikroagresjon, og å være en fordel bl.a ved mangfold i pastorskapet.
- Kvinne: øker sårbarheten for utbrenthet fordi hun tar med seg omsorgsansvaret for andre med på jobb.
- Ny kan det tenkes at det tar lengre tid å opparbeide seg erfaring og pastoral identitet fordi hun som en konsekvens av mikroagresjon ikke får utfolde seg yrkesmessig og dermed heller ikke får mestring i alle sider ved pastoryrket.

6.1.3 Hva skaper trivsel i arbeidshverdagen?

Til tross for beskrivelsen av en krevende arbeidshverdag, beskriver pastorene også pastoryrket som et yrke som de trives i og som oppleves meningsfullt. Her trekker de frem variasjon i

oppgavene, muligheten til å få brukt "hele seg", menneskemøter og erfaringen av å leve nær til Gud som årsaker til dette.

Det siste forskningsspørsmålet omhandler informantenes trivsel. Trivsel i arbeidshverdagen er viktig for å orke å stå i den over tid. Det er ingen tvil om at pastorene som har bidratt til denne oppgaven opplever mye trivsel i sin arbeidshverdag. Likevel, etter å ha gjennomført dette prosjektet og har sett så overveldende store mengder data som viser at kvinnelige pastorer har flere utfordringer knyttet til sitt kjønn i løpet av hverdag, føles dette forskningsspørsmålet for banalt og overfladisk. For det handler om mer enn trivsel. Det handler om grunnleggende rettigheter til å omfavne pastoryrket med hele seg. Frihet til å være en fagperson, og så lenge de vil, være tro mot kallet de opplever at er gitt dem, av Gud og av kirken.

6.2 *Utblick*

Ettersom oppgaven har som mål å også være ekspanderende, vil jeg avslutte denne oppgaven med et utblikk og noen forslag til hvordan pastoryrket kan være mindre belastende.

Teoriene fra denne oppgaven viser at kvinner som sterkt identifiserer seg med kjønnnet sitt, lettere oppdager mikroagresjonen. Derfor er det interessant å se fra intervjuene, at den eneste av informantene som forteller om en feministisk oppdragelse, også er en av de få som raskt klarer å identifisere ulike former for mikroagresjon. De andre pastorene hevder at det ikke er noe av dette i deres miljøer, men etter mer utspørring kommer det frem likevel. Det er min mening at dette må tas på alvor. I stedet for å benekte at mikroagresjon skjer, må den settes på dagsordenen - allerede før pastorene går ut i jobb. Kanskje kan lærestedene, og kirkesamfunnene forøvrig, være med å forebygge mikroagresjon og negative konsekvenser av den ved å undervise om mikroagresjon slik at den er lettere å identifisere og konfrontere.

For det andre er det også vist at å ha et godt nettverk forebygger negative effekter av mikroagresjon. Dette kommer også frem i datamateriale der flere av kvinnene trekker frem betydningen av å ha noen å alliere seg med. Det er ulikt hvem denne/disse er. Noen støtter seg på sine kvinnelige ledere, mens andre benytter seg av nære venner, partner eller andre kvinnelige pastorer. Å legge til rette for gode fellesskap, både der kvinnelige pastorer kan få støtte av hverandre, samt styrke sin feministiske identitet, og fellesskap på tvers av kjønnene

hvor de opplever å få støtte, vil derfor være avgjørende for å forebygge alvorlige konsekvenser av mikroagresjon.

Funnene fra analysen og drøftingen viser at pastorene ikke får tilstrekkelig tid til refleksjon, fordypelse og åndelig påfyll, noe som er avgjørende for å bidra til motivasjon og åndelig og personlig vekst hos pastoren. Et forslag til arbeidsgiver, vil derfor være å legge til rette for dette.

Funnene fra diskusjonen og analysen viser at fromhetsidealer om kompromissløs tro og overgivelse kan gjøre at unge nye kvinnelige pastorer går inn i pastoryrket selv om det kan oppleves svært krevende. Dette kan også føre til at det er vanskelig å slutte. Ved å reflektere over hvordan vi snakker til unge om kall, kan dette bidra til en ny forståelse om hva kall og tjeneste er, slik at det ikke blir en belastning knyttet til det.

7 Litteratur

- Abrahamsen, A.-M. (2014). *Selvfølelse, skam og karismatisk fromhet: En kvalitativ studie av seks kvinners erfaringsvirkelighet, med henblikk på gudsbilde, selvfølelse og fromhetsideal innenfor rammen av et karismatisk miljø*. Ansgar Teologiske Høgskole.
- Afdal, G., Røthing, Å., & Schjetne, E. (Red.). (2014). *Empirisk etikk i pedagogiske praksiser: Artikulasjon, forstyrrelse, ekspansjon* (1. utgave). Cappelen Damm Akademisk.
- Atherstone, A., & Jones, D. C. (Red.). (2019). *The Routledge Research Companion to the History of Evangelicalism*. Routledge. <https://ereader.perlego.com/1/book/1568649/1>
- Breistein, I. F., Dagrød, A. T. A., Hellem, A. W., & Salvesen, R. (Red.). (2009). *Her er ikke mann eller kvinne: Om kvinnelige pastorer og ledere i evangelikale menigheter*. Ansgarskolen Misjonsforbundet.
- Campbell-Reed, E. (2021). *Pastoral imagination: Bringing the practice of ministry to life*. Fortress Press. https://perlego.com/book/2140390/pastoral-imagination-bringing-the-practice-of-ministry-to-life-pdf/?utm_medium=share&utm_source=perlego&utm_campaign=share-book
- Campbell-Reed, E. R., & Scharen, C. (2011). "Holy cow! This stuff is real!" From Imagining Ministry to Pastoral Imagination: From Imagining Ministry to Pastoral Imagination. *Teaching Theology & Religion*, 14(4), 323–342. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9647.2011.00736.x>
- Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., Corman, L., Hamit, S., Lyons, O. B., & Weinberg, A. (2010). The Manifestation of Gender Microaggressions. I D. W. Sue (Red.), *MICROAGGRESSIONS AND MARGINALITY: Manifestation, Dynamics and Impact*. John Wiley & Sons, Inc.

- Caroline Teinum Gilje, Larsen, M. M., & Mjølset, M. (2023, april 24). *Fratrer som nestleder etter å ha ytret seg i samlivssaken: – Trodde jeg skulle tåle belastningen*. Vårt Land. <https://www.vl.no/religion/2023/04/24/nestleder-i-synoden-trer-ut-av-rollen/>
- Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2007). Insidious dangers of benevolent sexism: Consequences for women's performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 764–779. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.764>
- Felter, K. D., Saxegaard, F., Kaufman, T. S., & Danbolt, L. J. (2022). Et brutalt virkelighetsmøde. *Teologisk tidsskrift*, 11(4), 200–212. <https://doi.org/10.18261/tt.11.4.3>
- Gray, L., Wong-Wylie, G., Rempel, G., & Cook, K. (2020). Expanding Qualitative Research Interviewing Strategies: Zoom Video Communications. *The Qualitative Report*, 25(5), 1292–1301. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2020.4212>
- Kaufman, T. S. (2000). *Uaktuelle til det mest aktuelle? : En kvalitativ undersøkelse av kvinners muligheter og begrensninger som ledere i Indremisjonen*. Det teologiske menighetsfakultet.
- Kjus, K. L., Johnsen, E. A., & Gossner, J. (2010). *Mann og kvinne*. Den Evangelisk Lutherske Frikirke.
- Knut Alfsvåg, Danbolt, A., & Hermansen, B. J. (2019). *SKAL KVINNENE TIE? Om ordinasjon av kvinner til prestedtjeneste* (E. A. H. Okkels, Red.). Efrem forlag.
- Lorentsen, S. (2009). Kvinnebevegelsen—Påvirker den oss? I *Her er ikke mann eller kvinne: Om kvinnelige pastorer og ledere i evangelikale menigheter*. Ansgarskolen Misjonsforbundet.
- Mannerfelt, F., & Maurits, A. (2021). *Kallelse och erkännande: Berättelser från de första prästvigda kvinnorna i Svenska kyrkan*. Makadam.

- McCormack, N., & Cotter, C. A. (2013). *Managing burnout in the workplace: A guide for information professionals*. CP, Chandos Publ.
- MF. (u.å.). *Kvinner i lederroller i norske frikirker*. MF. Hentet 14. august 2023, fra <https://mf.no/forskning/forskningsprosjekter/kvinner-i-lederroller-i-norske-frikirker>
- Nadal, K. (2018). *Microaggressions and Traumatic Stress—Theory, Research, and Clinical Treatment*. American Psychological Association.
- Noreide, I. H., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2008). *Jeg er jo ikke Jesus heller: Arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Publisert: 16.12.2021. (u.å.). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Forskningsetikk. Hentet 15. august 2023, fra <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Rasmussen, T. (2021). Frikirke. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/frikirke>
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse kvalitative metoder i samfunnsfag* (4. rev. utg). Universitetsforl.
- Salvesen, R. (2009). Spørsmålet om kvinners ordinasjon og pastortjeneste—En kort historisk og teologisk plassering. I *Her er ikke mann eller kvinne: Om kvinnelige pastorer og ledere i evangelikale menigheter*. Ansgarskolen Misjonsforbundet.
- Sanders, C. J., & Yarber, A. (2015). *Microaggressions in ministry: Confronting the hidden violence of everyday church* (First edition). Westminster John Knox Press.

- Solevåg, A. R. (2000). *Likestilling i Frelsesarmeen? : En kvalitativ undersøkelse av kvinnelige offiserers arbeidssituasjon*. A.R.Solevåg.
- Sue, D. W. (Red.). (2010). *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact*. Wiley.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (3.). Fagbokforlaget.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse en innføring i kvalitative metoder* (5. utg). Fagbokforl.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg). Gyldendal akademisk.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo.
- Waldemar, J. (2023). Den komplekse pastorrollen. *Scandinavian journal for leadership & theology*, 10.
- Ward, P. (2017). *Introducing practical theology: Mission, ministry, and the life of the church*. Baker Academic.
- Åkerlund, T., & Smidsrød, Å.-M. (2022). Coloring Things Together: Experiences of Leading Together as Pastor Couples in the Norwegian Pentecostal Movement. *International Journal of Practical Theology*, 26(1), 93–110. <https://doi.org/doi:10.1515/ijpt-2020-0052>

7.1 Vedlegg 1, Informasjonsskriv med samtykke

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Kvinner i lederroller i frikirker”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å dokumentere historie, teologisk utvikling, arbeidsforhold og fremtidsutsikter for kvinnelige prester/pastorer/eldste mm. i norsk frikirkelighet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Mitt navn er Linn Sæbø Rystad og jeg er ansatt som første amanuensis i praktisk teologi ved MF Vitenskapelig Høyskole for teologi, religion og samfunn (MF) og er med i en forskergruppe som undersøker hvordan det er å være kvinne og ha en lederrolle (prest/pastor/offiser) i norske frikirker.

I forbindelse med 60 års jubileet for Ingrid Bjerkås har det vært mye skrevet om kvinnelige prester og de spesielle utfordringene kvinnelige prester står ovenfor. Men denne samtalen har i stor grad dreid seg om Den norske kirke. Uten å ta noe fra pionerene i DnK ønsker vi å også løfte frem kvinnelige prester/pastorer i frikirkene i Norge.

Selv om det var flere kvinnelige pastorer/prester i frikirkene før DnK fikk sin første kvinnelige prest, blir disse kvinnen sjeldent husket og feiret, hverken i storsamfunnet eller i sine egne kirkesamfunn. Frikirkelige kvinnelige prester/pastorer blir dermed ofte dobbelt marginalisert. Selv om det stadig skjer endringer og kvinners tilgang til ordinasjon i frikirkene er større enn tidligere, mener vi at det fremdeles er viktig å løfte frem denne delen av norsk kirkelighet mer enn den har blitt gjort tidligere.

Vi ønsker å dokumentere historie, teologisk utvikling, arbeidsforhold og fremtidsutsikter for kvinnelige prester/pastorer/eldste mm. i norsk frikirkelighet.

De kirkesamfunnene vi til nå har inkludert i prosjektet er: Pinsebevegelsen, Frelsesarmeen, Den Evangelisk-Luthersk Frikirke, Metodistkirken i Norge, Baptistsamfunnet og Misjonskirken.

Prosjektet tar sikte på å både publisere en bok med våre funn og å arrangere forskjellige seminarer og konferanser der vi ønsker å få til en samtale mellom forskningen og kirkesamfunnene.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

MF Vitenskapelig Høyskole for teologi, religion og samfunn (MF) er ansvarlig for prosjektet. Men prosjektet er et samarbeid mellom MF, VID Vitenskapelige Høyskole, Ansgar Høyskole for teologi, musikk og psykologi, Høyskolen for teologi og ledelse og Teologisk Fakultet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi ønsker å intervju kvinner som enten:

- jobber i en lederrolle nå (som pastor/prest/offiser)
- har jobbet i en lederrolle tidligere og nå er pensjonert
- har jobbet i en lederrolle tidligere og har sluttet (ikke pga pensjon).
- akkurat har begynt å jobbe i en lederrolle (nyutdannet)

Du får denne henvendelsen fordi du passer et av de overnevnte utvalgskriteriene. Siden kirkesamfunnene er relativt små, har noe av utvalget skjedd på bakgrunn av personlig kjennskap, mens andre har vi fått tips om fra ansatte sentralt i det enkelte kirkesamfunn.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta vil vi gjennomføre et intervju med deg. Intervjuene pleier ikke vare mer enn en time. Intervjuet vil komme inn på tema som:

- Hvorfor ville du bli pastor/prest/offiser?
- Hva var din største utfordring knyttet til å være kvinne i din rolle?
- Er det noe som har vært særlig positivt med å være kvinne og pastor/prest/offiser i din sammenheng?

Den som intervjuer deg vil ta lydopptak og notater fra intervjuet.

Det er frivillig å delta

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

Vi vil anonymisere navn og arbeidssted og det vil ikke være mulig for dem som leser forskningen å identifisere hvem du er.

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. Det er kun forskergruppen, inkludert en masterstudent, som har tilgang til opplysninger fra prosjektet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Anonymisert informasjon vil bli delt innad i prosjektgruppen. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Lydopptak fra intervjuene blir slettet etter at intervjuene er transkribert.

Alle lydopptak og notater oppbevares på låste PC'er eller i en sikker sky-tjeneste. I forbindelse med publisering av resultater fra undersøkelsen blir også alle utsagn og navn anonymisert. Vi som arbeider med denne undersøkelsen har taushetsplikt.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er ved utgangen av 2024. Når prosjektet er avsluttet vil opplysningene som er samlet inn bli anonymisert eller slettet slik at det ikke kan spores tilbake til de som har deltatt.

Dine rettigheter

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

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

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

- MF ved Linn Sæbø Rystad på telefon 94 24 43 48 eller mail: linn.s.rystad@mf.no
- MFs personvernkontakt Berit Widerøe Hillestad på e-post: personvern@mf.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

-

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
(Linn Sæbø Rystad)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Kvinner i lederroller i frikirker*, 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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

7.2 Vedlegg 2, Intervjuguide

Utvalg 4: de som akkurat har begynte i jobb som pastor/prest/offiser

- **Hvorfor ville du bli pastor/prest/offiser?**
- Hvem utfordret/oppfordret deg til å bli pastor/prest/offiser? Kall?
- Opplever du at menigheten har andre forventninger til eller forholder seg annerledes til deg enn mannlige kollegaer?
- **Hva var din største utfordring knyttet til å være kvinne i din rolle?**
- Hvordan har du opplevd å bli behandlet lokalt (i menigheten) og sentralt/nasjonalt? Var det stor forskjell?
- Hvilke kvinnelige forbilder har du hatt?
- Er det noe som har vært særlig positivt med å være kvinne og pastor/prest/offiser i din sammenheng?
- **Har det at du har jobbet som pastor/prest/offiser og vært kvinne gitt deg noen ubehagelige møter? (eksempel: «unge dame», klaps på rumpen, oversett i møter, utelukkelse fra predikantringer, pastor/offiserpar der man kun henvender seg til mannen) I så fall, fortell.**
- **Jobbmuligheter: hvordan fikk du jobben du har nå, misbruk av beordrings/utnevelses-system, mulighet til å få lederstillinger (utover pastor/prest/offiser-stilling),**
- På hvilken måte har sivilstatus påvirket hvordan du blir behandlet?
- Har du opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb? I så fall, fortell.
- Har du noen erfaringer som er vanskelig å sette ord på, men som likevel er vanskelig/ubehagelig/merkelig? I så fall, fortell.
- Hvis du har vært singel mens du var pastor/prest/offiser, hvordan har det vært? Hvordan har det påvirket dating og kjærlighetsliv å være pastor/prest/offiser?
- Tenker du at du har egenskaper som prest/pastor/offiser og kvinne som dine mannlige kollegaer ikke har?
- Hvilke forventninger hadde du til yrket før du begynte? (Bevisste, ubevisste)
- Var det noe innenfor jobben du så for deg at kom til å bli ekstra fint eller ekstra krevende?
- Hvordan stemmer forventningen overens med det du har erfart så langt?
- Er det noe ved yrket som har overrasket deg?
- Føler du at studiet/utdanning, e.l har bredt deg på det du skal gjøre i praksis?
- I hvilken grad var det snakk om kjønn eller å være kvinnelig leder? Hva tenker du om det?
- Hva er det mest utfordrende ved å være ny?

- På hvilke områder har du følt at teori og praksis ikke har samsvart?
- Har du hatt noen aha-opplevelser?
- Er det noen utfordringer/negative sider ved yrket som også innebærer muligheter for personlig pastoral utvikling/vekst?
- Hvordan var er det å jobbe, i forhold til hva du hadde sett for deg?
- Hvordan opplever du forskjellen på å være ansatt på andre måter (evt frivillig) og å være pastor/prest/offiser?
- Kan du se for deg at du er pastor om 5-10-20 år? Hvorfor/hvorfor ikke?

7.3 Vedlegg 3, Godkjenning NSD



[Meldeskjema](#) / [Kvinner i lederroller i norske frikirker](#) / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

118164

Vurderingstype

Standard

Dato

19.05.2022

Tittel

Kvinner i lederroller i norske frikirker

Behandlingsansvarlig institusjon

MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn

Prosjektansvarlig

Linn Sæbø Rystad

Prosjektperiode

01.01.2022 - 01.01.2025

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Særlige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.01.2025.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

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 den 19.05.2022 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og Personverntjenester. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger og særlige kategorier av personopplysninger om etnisk opprinnelse, religion og seksuelle forhold eller orientering frem til 01.01.2025.

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 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer 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

Vi vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

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

Personverntjenester 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).

Box er databehandler i prosjektet. Vi legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fulle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos oss: Henning Levold

Lykke til med prosjektet!