

KAPITTEL 6

Å gjøre en forskjell: Kall og kirkelige profesjoner

Hvorfor velger noen kirkelig utdanning, og hva er det som gjør at kirkeansatte forblir i sine stillinger? Hva oppleves som meningsfullt i jobben? Hvilken rolle spiller religiøs tro og verdier når man har kirken som arbeidsplass? Min inngang til disse spørsmålene er å se nærmere på en distinkt dimensjon ved profesjonene, nemlig kallstanken. Som drøftet i kapittel 3, er ordparet kall og profesjon anvendt for kirkelige yrkeskategorier. Jeg har argumentert for at kall og profesjon ikke utelukker hverandre. Som jeg påpeker, har kallstanken historisk sett fulgt profesjonene og igjen blitt aktuell. Det er viktig å utdype to forhold ved kallsbegrepet. På den ene siden begrepets religiøse bakgrunn og lange kirkelige tradisjon, og på den andre siden allmenne perspektiver. I dette kapitlet presenterer jeg en typologi som sammenholder to idealtypiske forståelser av kall: det klassiske, religiøse og det moderne, meningsskapende kallet. Jeg drøfter også funn fra empiriske studier av kirkeansattes kall som sier noe om hvilken resonans et gammelt ord fremdeles skaper i kirken.

Mening, kall og profesjoner

Mennesket er grunnleggende meningssøkende og ønsker å gjøre en forskjell for andre med livet sitt. Arbeid blir viktigere for oss, og er et sted der vi søker mening og hensikt med det vi gjør (Giddens, 1991). Vi tilbringer mye av livet på jobb. Arbeidstid og arbeidssted er ikke lenger så klart atskilt fra hjem og fritid siden teknologi og nye arbeidsmåter har flyttet grensene. Hjemmekontor, nettmøter og fleksitid er aktuelle eksempler. Ut over å gi inntekt, kan arbeid være en viktig kilde til identitet. Vi jobber for noe mer enn å tjene penger; for å realisere oss selv, forfølge faglige

interesser og gjøre noe godt og samfunnsnyttig. Kallsbegrepet har fått en renessanse og brukes i arbeidslivet. Forskere har også blitt oppmerksomme på kallets betydning (Wrzesniewski et al., 1997). Kall blir en resurs for å identifisere og kommunisere om en høyere hensikt og noe større enn en selv, uavhengig av religiøsitet. Det muliggjør en meningsdiskurs som ikke bare rommer hva man gjør, men hvorfor. Kallsdiskursen utgjør et potensial for det meningssøkende mennesket.

Historisk sett er alle profesjoner basert på tanken om et kall og en høyere hensikt. Dette meningsaspektet kan fortsatt appellere til kallsbevisste personer, slik at de søker seg til særskilte yrker for å finne motivasjon i arbeidet (Dawson, 2005). Meningsdimensjonen ved profesjoner uttrykkes ved at de anses som forvaltere av et felles gode gjennom sitt samfunnsansvar og samfunnsnyttige arbeid. Deres historiske tilknytning til kallstanken gjenspeiles i den latinske termen *professio*, som betyr å bekjenne eller fremsi noe offentlig. I antikken betegnet termen embetsmenn som ble innsatt i sine stillinger ved å offentlig bekjenne sin forpliktelse, lojalitet og ansvar. *Professio* ble senere brukt i klostervesenet i forbindelse med munkers og nonners løftesavleggelse (Wingren, 2004). Denne sammenhengen mellom profesjoner, løfte og etisk ansvar finnes fortsatt, eksempelvis i essensen av legenes hippokratiske ed: «aldri skade, noen ganger helbrede, alltid trøste». Tilsvarende har kirken liturgier for vigsling med løftesavleggelse og ed, fremfor Gud og menighetens fellesskap, hvor kallet bekreftes av kirken (se kapittel 2). Profesjonene utøver sitt arbeid i møte med mennesker og har karakter av tjeneste. Løftene baserer seg på et tillitsforhold som også er sikret gjennom profesjonenes etiske retningslinjer.

Kall har blitt studert som del av den åndelige og ideologiske dimensjonen ved profesjoner, til forskjell fra evidensbasert kunnskap og praksis. Eksempelvis hadde helsepersonell lenge en kallsdiskurs som etter hvert ble oppfattet som avleggs på veien mot økt profesjonalisering og vitenskapeliggjøring. Noen finner at kallsdiskursen har blitt forlatt til fordel for en profesjonsdiskurs som i stedet handler om å bygge faglig legitimitet på et vitenskapelig kunnskapsgrunnlag (Døving et al., 2016). Det gjelder eksempelvis sykepleiere (Tveit, 2008), men bare delvis prester (Felter, 2010) og kirkemusikere (Christensen, 2013).

Disse studiene viser at kallsbegrepet igjen har blitt aktuelt. I det moderne arbeidslivet knyttes det til motivasjon og selvrealisering. Kirkeansatte kan forstås både som profesjonsutøvere og som moderne kunnskapsarbeidere. Jeg bruker i det følgende kunnskapsarbeidere synonymt med profesjonsutøvere. Kunnskapsarbeidere ivaretar kunnskapsbaserte oppgaver. Ofte er oppgavene deres eksistensielle og basert på menneskelig kontakt, eller forutsetter høy teknologisk kunnskap (Nordhaug, 2002). Det er derfor grunn til å anta at kirkelige profesjoner rommer en kallsdiskurs som både er tradisjonelt forankret og preges av samtidens arbeidsliv. Eksempelvis har profesjonsforskeren Thomas Brante (2013) undersøkt en bred vifte av velferdsprofesjoner i Sverige og kartlagt deres forståelse av arbeidet som et kall. I profesjonskontekster på helse- og sosialfeltet er det høy rapportering om kall og sterk overbevisning om å bli værende i arbeidet. Kirkelig ansatte topper likevel statistikken i den svenske undersøkelsen. Dette kan henge sammen med at de kan trekke veksler på ulike typer kallsforståelse.

Utviklingen av kallsbegrepet

Kallets begrephistorie begynner i religionen. De religiøse assosiasjonene er åpenbare når noen omtaler arbeidet som et kall. Kallstanken har endret seg mye og finnes i ulike støpninger. Opprinnelig er kall et mangfoldig begrep med dype røtter i Bibelen og kristen kultur. Det gamle testamente beskriver hvordan Gud kaller mennesker til særskilte oppgaver. Abraham skulle bli stamfar til Guds folk (1 Mos 12), Moses skulle lede Israelfolket ut av Egypt (2. Mos 3–4), Saul (Sam 9) og David (Sam 16) ble kalt til sin kongegjerning, og profetene fikk sine oppdrag gjennom kallsopplevelser (Sam 3; Jes 6; Jer 1). Her brukes det hebraiske verbet קרא (*qara*), som betyr å kalle, påkalle og navngi. I Det nye testamente forekommer det greske verbet καλεω (*kaleo*) 148 ganger. Betydningen tilsvare det hebraiske verbet, men rommer også å invitere og å sammenkalle. Kallsterminologi er innvevd i nytestamentlig teologi og i sentrale narrativer (Paulsen, 2012). Maria blir kalt til å være Jesu mor (Luk 1,26ff), Jesus kaller mennesker til å følge ham (Mark 1) som disipler, Apostlenes gjerninger (kap. 9) forteller om hvordan Jesus etter sin oppstandelse

kaller Paulus til apostel. Kallsbegrepet brukes på hele menigheten idet alle troende er kalt til fellesskap med Gud og hverandre (Matt 16,18; Apg 20,28; 1 Kor 1,2). Det greske ordet for kirke er *ekklesia*; «de som er kalt ut» (Dunn, 1992). Videre i kirke- og misjonshistorien har kall blitt brukt i sammenheng med omvendelse, oppbrudd og overbevisning om å utføre et oppdrag eller gå inn i nye oppgaver (Badcock, 1998).

Kallsbegrepet har med sin religiøse bakgrunn blitt utbredt og følgelig gjennomgått en sekularisering, i betydningen overført til andre felt. På tvers av ulike domener og utvikling, handler kallet i sin kjerne om streben etter en høyere hensikt og om å realisere det gode i livet sitt (Taylor, 1998). Meningsdanning er prosessen hvor man ser en del i lys av en større helhet. Kallet blir da en ressurs i livstolkning hvor man forstår sitt liv i lys av en større meningssammenheng. I middelalderen betegnet kall klosterlivet eller arbeidet som prest. Kallet var eksklusivt siden det bestod i å virkeliggjøre et kristent liv på det fremste religiøse området datiden kjente; kloster og kirke. Reformasjonen endret oppfatningen av arbeid. I motsetning til antikken, som anså arbeid som en byrde som helst burde unngås, og middelalderens syn på kallet som monastisk liv, vurderer den protestantiske arbeidsetikken ethvert arbeid som et kall, ifølge den svenske teologen Gustav Wingren (2004). Reformasjonen innebar en forflytning når Luther plasserer kallet i samfunnet utenfor kirkebygget og klostermurene. Denne overgangen gikk fra å betone kallets *imitatio* som etterfølgelse av Kristus og helgener, til kallets *vocatio*. Luther oversatte *vocatio* til *Beruf*, som på tysk betyr både yrke, profesjon og kall. Språkbruken medførte en alminneliggjøring av kallet. Reformatoren så på arbeidet som en gave fra Gud. Kallet gjorde mennesket delaktig i Guds omsorg og fortsatte skaperhandling for menneskeheten (Hardy, 1990, s. 47). I Luthers kallsteologi har alle mennesker et kall. Kallet angår hele livet og alle relasjoner. Ethvert arbeid blir et kall i betydning tjeneste for Gud og vår neste (Wingren, 2004). Kallet skal realiseres i hverdagslivet hvor vi i daglige oppgaver tjener vår neste, ifølge Luther: «Hvis du er en student, prioriter studiene; hvis du er en hushjelp, rengjør huset; hvis du er en tjener, pass på hestene» (Heiges, 1958, s. 50). Selv om kallstanken slik utvides til å innbefatte ethvert arbeid og alle mulige sysler, utelukkes ikke kallet til prestatjeneste og til å ta imot evangeliet (Badcock, 1998, s. 38).

Kall og arbeid er knyttet sammen i luthersk tradisjon som to sider av samme sak. Mennesket lever ut friheten det har fått gjennom evangeliet. Denne positivt ladede tilknytningen mellom kall og arbeid hang sammen med en omfortolkning av kirkens embetshierarki (Felter, 2010, s. 19). *Confessio Augustana* har to artikler som omhandler prestens embete. Artikkelen 5 lyder: «For at vi kan nå til denne tro er det innstiftet et embete for å lære evangeliet og formidle sakramentene.» Denne følger etter artikkelen om rettferdiggjørelse av tro alene. Artikkelen 14 fremhever at ingen bør lære offentlig i kirken uten å være rett kalt, *rite vocatus*. Ifølge Leif Grane (1981, s. 62) er det uklart hvorvidt dette henviser til et konkret rituale eller allment uttrykker krav om offentlig legitimitet. «Prestens gerning er nok et kald, men ikke mere end andres, og dermed er den også slet og ret et arbejde» (Felter, 2010, s. 23). Omvendt vil også ethvert ærlig arbeid være en tjeneste for fellesskapet og dermed dypest sett et guddommelig kall.

Stephanie Dietrich (2011) understreker også at kallet i en luthersk forståelse innebærer at mennesker ikke primært skal tjene seg selv og egne interesser, men stå i tjeneste for hverandre. Denne tanken underbygges av et perspektiv på at alle mennesker, uansett hva de gjør av godt arbeid, bidrar med en verdifull og nødvendig tjeneste både for Gud og for hverandre. Videre synliggjør kallstanken i luthersk teologi, ifølge Dietrich (2011, s. 104), at

også maktstrukturene i samfunnet og i kirken er underlagt Guds kall, og bør brukes for å fremme handlinger som stemmer med den ordening eller de ordninger som fellesskapet er blitt enige om, til fellesskapets beste. Til syvende og sist får kallstanken også fram at alle mennesker, uansett evner og forutsetninger og ståsted i livet, har fått av Gud en gave til å være til for hverandre.

Mens Luther vektla stabilitet og å forbli i den standen man var født inn i, understreket Calvin derimot enkeltmenneskers ansvar for å oppdage sine talenter og bruke dem. Produktivitet og profitt ble ansett som tegn på åndelig velsignelse snarere enn hindringer for den (Dawson, 2005, s. 224). Ifølge kalvinismen skulle mennesket arbeide til Guds ære, ikke forbli ved sin lest som en livslang skjebne. I likhet med Calvin forstod også Luther kallet som noe til Guds ære, men Luther betoner kallet som en verdslig oppgave som kommer andre mennesker til gode. Dypest sett er det like

fullt Gud som kaller. Kallet formidles gjerne gjennom vår nestes behov og nød. Luther skrev om Guds masker, *larvae Dei*. Gud er skjult, og kun åpenbar ett sted; i Jesus Kristus: «Det er ikke kallet, men troen på Gud bak kallet, bak maskene, som skiller mellom kristne og ikke-kristne» (Christoffersen, 2018, s. 41).

Max Weber (1978) koblet den neo-klassiske kallstanken i kalvinismen med andre puritanske retninger. Han poengterte dobbeltheten i det tyske ordet *Beruf*, som betyr både «uselvisk tjeneste og underkastelse eller ærefrykt for et høyere ideal, mål eller objekt og respekt for arbeid og næring» (Goldman, 1988, s. 14). Ifølge Weber var dette en forutsetning for fremveksten av kapitalismen (Goldman, 1988, s. 48). Et sentralt tema for Weber (1978) var det sterke selvet som er representert ved puritaneren; en utrettelig entreprenør som er opptatt med å oppfylle sitt predestinerte kall og som venter på et tegn på at han er blant de utvalgte, de kalte. Puritaneren utvikler en personlighet, en mer stabil identitet som er forbundet med det sterke selvet; «som kommer innenfra og beveger seg ut fra et senter som individet har oppnådd selv» (Goldman, 1988, s. 145). En personlighet betegner en sterk indre kjerne som ikke er prisgitt og avhengig av endringer i omgivelsene. Dette står i motsetning til den moderne fleksible og forhandlende kunnskapsarbeideren i moderne organisasjoner (Giddens, 1991).

Ifølge den kanadiske filosofen Charles Taylor (2007, s. 179) fikk de reformatoriske kallsforståelsene, plassert og realisert midt i hverdagsarbeidet, store konsekvenser:

Dette er grunnlaget for helliggjørelsen av det vanlige livet, noe som jeg vil hevde har hatt en overveldende formativ effekt på vår sivilisasjon. [...] Det fremmer det vanlige livet som et sted for den høyeste formen for kristent liv og det har en anti-elitistisk kime.

Som Taylor antyder, var alminneliggjøringen samtidig en oppjustering av hverdagslivet til vanlige folk. Det bar i seg en kime til demokratisering, individualisering og antiautoritær holdning. Dette perspektivet ble tydeligere i kallsforståelsens utvikling etter reformasjonen. Kallet ble igjen spesifikt kristent på 1700-tallet gjennom pietismens individualisering. Det ble da et kall til omvendelse med betoning av kallet som avkall; hva man sier nei til og tar avstand fra. Det senere kallet til autentisitet er en

sekularisert utgave av det kristne kravet om omvendelse og et liv som er i samsvar med omvendelsen. Dermed gikk kall fra å være hverdagslig til igjen å bli noe ekstraordinært, forbeholdt noen få. Det var en utvikling fra et kall til å tjene sine medmennesker til et indre kall til selvrealisering (Taylor, 1998). I det moderne gjennombruddet utvikles kallet fra å handle til den nestes beste til å realisere seg selv. Det var ikke nødvendigvis Gud som er instansen bak kallet. Autentisitetssidealet er å være sann mot seg selv. Den indre stemme og intuisjon gir pekepinn på hva som er rett og galt. Hver enkelt av oss har et mål som vi må finne og følge. Taylor (1998) beklager seg gjennom sin modernitetskritikk over individualisme, teknologi og byråkrati. Det medfører at mennesker mister mening, mål og frihet. Taylor avgrenser seg mot det selvsentrerte selvrealiseringsprosjektet som fører til subjektivism og relativisme, samt selvishet. Men grunnet meningstapet i moderniteten må mennesker finne sin egen vei (Taylor, 1998, s. 43):

Det er en spesiell måte å være menneske på som er min måte. Jeg er kallet til å leve mitt liv på denne måten, ikke som en etterlikning av andres. Dette gir en ny betydning til å være tro mot meg selv. Dersom jeg ikke er det, mister jeg poenget med mitt liv, det som det vil si å være menneske for meg går tapt.

Som beskrevet, er kall opprinnelig et religiøst begrep som har fått en renesanse i det moderne arbeidslivet. Der blir kallstanken utforsket av psykologer (Duffy & Dik, 2013) og organisasjonsforskere (Wrzesniewski et al., 1997). Interessen for arbeidet som et kall inngår i en større forskningstrend som studerer mening, verdier og visjoner i arbeidet. Denne strømmingen begynte på 1980-tallet og henger sammen med økt fokus på kultur, motivasjon og identitet (Schein, 2010; Taylor, 2007). Kall blir i denne sammenhengen sett på som et stort gode. Kallsbevisste medarbeidere beskrives som motiverte, dedikerte og strekker seg langt i sitt arbeid. De er derfor en viktig ressurs for organisasjoner og ledere (Dik & Duffy, 2009). Videre har organisasjons- og ledelsesfaget tatt i bruk flere religiøse begreper som verdier, visjon og *mission*, mens ledere kan omtales som evangelister eller guruer (Dawson, 2005) eller «frelser» (Khurana, 2002).

En nyttig distinksjon av kallsbegrepet mellom det klassiske, religiøse kallet og det moderne, meningsskapende kallet er gjort av de amerikanske psykologene Bryan Dik og Ryan Duffy (2009). Det klassiske, religiøse

kallet refererer til skjebne og prososial plikt, altså å gjøre noe godt for andre:

Et kall er en transcendent påkalling, erfart som noe som har sitt opphav utenfor selvet, til å nærme seg en særskilt livsrolle på en måte som er orientert i retning av å vise eller utlede en hensikt eller mening og som har andre-orienterte verdier og mål som sin fremste motivasjonskilde. (Dik & Duffy, 2009, s. 427)

Det moderne meningsskapende kallet ligner det klassiske kallet, men vektlegger et indre driv mot selvrealisering eller personlig lykke (Duffy & Dik, 2013, s. 429). Mens det religiøse kallet som transcendent har kilder utenfor en selv, har det moderne kallet immanente og dennesidige kilder. Kallet er å finne i en selv, her og nå, og beror på opplevelser og subjektivitet. I begge perspektivene er arbeidet mer enn bare en jobb. Det kan kreve innsats, anstrengelser, ja, til og med offer siden noe viktig står på spill. Arbeidet blir et uttrykk for identitet. Fallgruven er utbrenthet og rolleoverbelastning, altså at for mye av en persons identitet knyttes til arbeidsrollen. Denne baksiden av medaljen er utforsket i arbeidslivet generelt, også hos norske menighetsprester (Engedal, 2008a, 2008b; Nordeide et al., 2008).

Et eksistensielt forhold til jobben

Den danske organisasjonsforskeren Helle Hein (2013) er en av få i Norden som har studert kallsbevisste kunnskapsarbeidere. Hun var interessert i hvordan skuespillere ledes, og observerte teaterprøver og gjorde intervjuer ved Det kongelige Theater i København. Boken *Primadonnaledelse* (2013) handler om kallsbevisste kunnskapsarbeidere og gir innsikt i deres eksistensielle forhold til jobben og det moderne, meningsskapende kallet. Som eksperter og spesialister på sine felt er kunnskapsarbeidere oftest faglig overlegne sine ledere. Standard er sjelden godt nok; i stedet stiller de høye krav til andre og ikke minst til seg selv. Kallsbevisste kunnskapsarbeidere motiveres av *kick* eller flyt, som er en tilstand hvor man er så oppslukt av det man gjør at man glemmer alt omkring seg. Tilstanden kjennes som høy konsentrasjon, innlevelse og man forstyrres ikke av tid og sted, men fordyper seg i en oppgave som kjennes dypt meningsfull (Csikszentmihalyi, 1990). Da følger de sin natur fullt ut, hvis ikke kan det

medføre frustrasjon. Flyt er en følelse som kommer når man lykkes i å realisere sitt kall (Hein, 2013).

Kallsbevisste medarbeidere har et eksistensielt forhold til arbeidet, idet jobben ikke bare gir arbeidsglede, men eksistensiell mening. Det innebærer et refleksivt forhold til eksistensielle spørsmål som «Hvem er jeg?», «Hva er min livsoppgave?», «Hva er meningen med livet mitt?», «Hvordan kan jeg være autentisk mot meg selv?» og «Hva blir mitt ettermæle?». For kallsbevisste kunnskapsarbeidere er arbeidet innvevd i svarene på disse spørsmålene. Slike spørsmål står ikke i motsetning til religiøst motiverte medarbeidere med et kall, men inngår snarere i prosessen med å være kallsbevisst. Som jeg skal vise, er en hovedforskjell mellom det klassiske og det moderne kallet at det første har en tydelig forankring i ideen om en transcendent Gud som kaller mennesket. Uansett begrunnelse for kallet, sees arbeidet på som mer enn inntektsgrunnlag. Arbeidet er et sted for å være i tjeneste for en høyere sak. Man er kalt til å gjøre en forskjell i menneskers liv. Både i yrkesvalg og prioritering av oppgaver, kan det innebære preferanse for arbeid hvor man er i direkte kontakt med andre; dem man gjør en forskjell for. Arbeidet er en livsoppgave hvor jobb og fritid flyter sammen. Det er nær sammenheng mellom profesjon og person. Den kallsbevisste lever ut de samme verdiene både i privatlivet og på arbeidsplassen. Kallet former dermed livet til en sammenhengende helhet på tvers av kontekster.


Ifølge Hein (2013) innebærer et eksistensielt forhold til jobben villighet til å bringe offer, gi avkall på noe og strekke seg langt. Dette kalles også ekstrarolleatferd. For kallsbevisste er det prisen å betale for ikke å gå på akkord med sin høye standard. Faglig kvalitet settes svært høyt, og minimumsløsninger er sjelden bra nok. Det bunner i en pliktfølelse av hva man skulle og burde gjøre, selv om det har omkostninger. Kunnskapsarbeidere og profesjonsutøvere har lange og krevende studier bak seg, og jobben kan være oppslukende. Det er vanskelig å legge jobben fra seg siden den er internalisert som en vesentlig del av hvem man er. Kallet utgjør en høy grad av identifisering mellom person og arbeid:

Identitetsfølelsen kan betraktes som en sammensmelting av kaldet, den høyere sag, pliktetikken, det eksistensielle prosjekt og livsmestring, som alt sammen forankrer seg i Primadonnaen og bliver til et anker, der stikker dypt i bevisstheten og personligheten. (Hein, 2013, s. 130)

Som Hein understreker, ligger det et element av plikt i kallstanken. Pliktetikken står sterkt hos profesjonene, og legger vekt på hvorvidt en handling i seg selv er god eller ikke (Busch, 2012). Det finnes noe som er rett å gjøre, uavhengig av intensjoner før handlingen og utfall og konsekvenser etter handlingen. Derimot står nytteetikk sentralt i moderne organisasjoner (Hardy, 1990). Oppmerksomheten er da rettet mot resultater og konsekvenser av handlinger. Dette er i samsvar med effektivitet og mest mulig nytte for hver krone. Kallsbevisste medarbeidere kan da oppleve at de går på akkord med sin overbevisning, faglige kvalitet og sitt kall. Denne spenningen mellom organisasjonen og de kallsbevisste kan bli en ledelsesutfordring.

Tabell 6.1 viser en typologi utarbeidet av Hein som består av fire typer kunnskapsarbeidere med ulike kjennetegn for hvordan de ser på arbeidet og dets formål.

Tabell 6.1. Typologier av kunnskapsarbeidere (Hein, 2013)

Type	Prima-donnaen	Prestasjons-tripperen	Pragmatikeren	Lønnsmottakeren
<i>Syn på arbeidet</i>	Et kall	Ekstrovert: En konkurranse Introvert: En søken	Et arbeid	En straff
<i>Formål med arbeid</i>	Å gjøre en forskjell	Ekstrovert: Å prestere i andres øyne Introvert: Å prestere for seg selv	Utføre godt arbeid	Maksimere nettoutbytte
Stor villighet til å gjøre offer  Liten vilje til å bringe offer				

Primadonnaen er den kallsbevisste kunnskapsarbeideren som er beskrevet i det foregående. Særlige kjennetegn er at arbeidet er et kall, og formålet er å gjøre en forskjell. *Prestasjons-tripperen* finnes i to utgaver. Den ekstroverte ser på arbeidet som en konkurranse med andre. Det gjelder å utmerke seg, være først, bli best. Formålet er å prestere i andres øyne. Det er bra med skryt, men helst når andre legger merke til det. Derimot ser den introverte prestasjons-tripperen på arbeidet som en søken. Det er

en konkurranse med seg selv, ikke med andre. Det gjelder å utvikle seg og oppdage noe nytt faglig. Det handler om å prestere for seg selv og om trivsel bak sin egen lukkede kontordør hvor man kan fordype seg i fred og ro. Hein (2013) påpeker at organisasjoner har flest *pragmatikere*. Dette er den jevne arbeider, som til forskjell fra primadonnaer og prestasjons-trippere evner og ønsker å skille mellom jobb og fritid. Pragmatikeren ser på arbeidet som nettopp et arbeid, og formålet er å utføre godt nok arbeid. Denne typen vil gjerne være opptatt av arbeidsmiljøet, ta på seg verv og vektlegge andre forhold enn høye faglige ambisjoner. *Lønnsinntakeren* er derimot ingen type, men en atferd de andre typene kan henfalle til. Lønnsinntakeratferd kan oppstå når primadonnaer, prestasjons-trippere eller pragmatikere resignerer, eksempelvis som følge av konflikt eller ved å være på vei ut av jobben. Lønnsinntakere særpreges av å «la det skure» og ser på arbeidet som en straff. Formålet er å maksimere nettoutbyttet – minst mulig innsats, og mest mulig egegevinst. For organisasjoner og arbeidsmiljø er denne atferden kontraproduktiv og kan ikke pågå særlig lenge. Alle fire typene er plassert på en glideskala fra stor til liten vilje til å bringe offer. Det betegner å strekke seg eller yte ekstrarolleatferd. Vel å merke er arketyperne ingen rangordning. Ifølge Hein (2013, s. 46) avhenger arketypeatferd av arbeidsoppgaver, den kan veksle i perioder, gjennom tilpasninger i arbeidsfellesskapet hvor man inntar andre roller, og følge av høy frustrasjon eller mangel på motivasjon.

Typologisering av det klassiske og det moderne kallet

Kapitlet så langt viser at kallsbegrepet har blitt gitt noe ulikt innhold gjennom historien. En fellesnevner i gjennomgangen er at kall knytter sammen mening og arbeid. Jeg har sammen med statsviteren Haldor Byrkjeflot (Sirris & Byrkjeflot, 2019) utforsket denne sammenhengen i arbeidslivet. Vi kom frem til en annen typologi enn Hein (2013) idet vi tok for oss kontekster som kjennetegnes av profesjoner, nemlig kirke og helsevesenet. Vi intervjuet ni proster i Den norske kirke og ni mellomledere på et diakonalt sykehus. Dette er kontekster som kan forventes å

ha levende kallsdiskurser. Kirken kan beskrives som en normativ kunnskapsorganisasjon (Etzioni, 1975) til forskjell fra tvangsorganisasjoner som fengsel, skole og forsvar med allmenn verneplikt. Normative organisasjoner forutsetter frivillig tilslutning og realiserer verdier. Vårt hovedpoeng er at de to idealtypene som beskrives av Dik og Duffy (2009), det klassiske, religiøse kallet og det moderne, meningsskapende kallet, hybridiseres. Kirkeansatte befinner seg i en religiøs organisasjon hvor det klassiske, religiøse kallet fremdeles er levende. Samtidig brukes det moderne, meningsskapende kallet som en ressurs. Tabell 6.2 viser de to kategoriene som idealtyper.

Tabell 6.2. Idealtyper av klassisk og moderne kall (Sirris & Byrkjeflot, 2019, s. 136)

	Klassisk religiøst kall	Moderne meningsdannende kall
Ramme	Kollektive religiøse tradisjoner	Individuell sekulær meningsskapning
Motivasjon	Skjebne og plikt	Selvrealisering og personlig lykke
Kilde	Transcendent	Immanent
Karakter	Stabilt	Flytende
Domene	Profesjoner	Ledelse

På det grunnlaget utarbeidet vi en typologi med tre kallstemaer. Det første kallstemaet er det *biografiske*. Lederne som ble intervjuet i studien (Sirris & Byrkjeflot, 2019, s. 158) forteller om sitt forhold til arbeidet som mening og kall. De trekker vekslers på sin egen historie og kallets tre retninger; ovenfra, innenfra og utenfra, en inndeling som også er foreslått av musikkforskeren Solveig Christensen i hennes studie av kirkemusikernes kall (2013).

Kall *ovenfra* er transcendent og har en kilde utenfor en selv, fra Gud eller grunnfestet i en høyere hensikt. Det er en tydelighet på at man er blitt kalt, og at Gud som subjekt har åpenbart sin vilje. Når kallet kommer ovenfra, er relasjonen til instansen bak kallet tydelig. Kallet formidles på ulike måter, men Gud ansees som avsenderen. Kallet gir resonans hos den kalte som skal gå inn i en bestemt oppgave.

Kall *utenfra* kan handle om en kallsopplevelse som kan tid- og stedfestes. Den står klart i hukommelsen som et vendepunkt. Dette kan knyttes til livshistorien, og når man ser tilbake danner det seg et mønster eller

en sti man har gått. Noen kirkeledere viste til oppvekst i kristent hjem og tidlige møter med troende personer og levende menighetsliv. Der fikk de oppgaver, ansvar og verv. Et kall utenfra kan være mer hverdagslig eller tilfeldig. Det kan være formidlet gjennom andre, som rekruttering eller oppfordring. En mulighet åpnet seg, og man grep den. Kallet utenfra handler ikke primært om følelser, men mer om ansvar på systemnivå og for kollektivet. Det er en formell rolle. I kirken har man med «ytre kall» referert til behovet i menighetene for bemanning. Kall har vært assosiert med et offisielt embete. Men det har også en geografisk valør idet prestegjeld og sokn har blitt omtalt som «et kall». Å få kallsbrev fra biskopen har vært formell tilsetning. Et ytre kall blir altså funksjoner som må fylles av noen.

Kall *innenfra* handler om indre overbevisning og en romantisk ide om å forfølge sine talenter gjennom en kursendring i livet. Det kan dreie seg om en livsgjerning, noe som gir livet retning og mening. Det kan sammenlignes med å komme hjem eller å ha funnet sitt sted. Kirkelederne har eksempelvis kjent på et kall til å arbeide i kirken. Noen har et spesifikt kall til å være prest. Det handler om å ha kommet på rett plass og være i sitt ess. Mens andre har et mer generelt kall til å arbeide i en trosbasert organisasjon. Interesser kan utvikle seg, og noen kjenner på lyst og motivasjon til å gå inn i lederstilling. Man vil arbeide for en god sak, og da finnes det flere enn bare én arena.

Det andre kallstemaet som vi (Sirris & Byrkjeflot, 2019) identifiserer, er *samtidsorientering og relasjoner*. Mens det foregående temaet er historisk-biografisk og tilbakeskuende forklaring på hvorfor man er i en lederstilling, dreier dette andre temaet seg om her og nå-situasjonen. Det er viktig å være rollemodell og tjene andre, samt identifisere seg med organisasjonens oppdrag og verdier. Kirkelederne ønsket å være gode forvaltere på vegne av fellesskapet. Det er viktig å være et sted hvor man kan tjene andre. Å tilrettelegge for gode relasjoner og få fagfolk til å blomstre, gir mening og opplevelse av kall. Utfordringen var å legge vekt på de riktige tingene. I denne sammenheng pekte også lederne på noe som kunne komme i veien for å leve ut kallet. Det kunne være konflikter, byråkrati og stor administrasjonsbyrde. Dette tok oppmerksomheten bort fra det lederne ønsket å arbeide med.

Det tredje kallstemaet kaller vi *pluralistisk* (Sirris & Byrkjeflot, 2019). Kall er mange ting, og religion brukes som en viktig ressurs. Det er også kombinert med det moderne meningsskapende kallet. Kall er ikke noe statisk, men en kulturell ressurs som brukes i identitetskonstruksjon. Kallsdiskursen knytter sammen aktiviteter med Gud eller et større gode. Det er orientert forbi individet. Det handler om arbeid som mer enn rasjonell nytte og økonomiske belønninger. Å reflektere over arbeidet som kall, var betydningsfullt for lederne som ble intervjuet (Sirris & Byrkjeflot, 2019). Det var en måte å påpeke det de opplevde som avgjørende å gjøre i hverdagen. Videre skapte resonnementene sammenheng mellom deres intensjoner og innsats og en større sammenheng. Tittel på artikkelen der studien presenteres heter *realising calling* – å realisere kallet. Dette har en dobbel betydning: Både å oppdage og innse hva kallet er, og å følge kallet gjennom levd liv. Tabell 6.3 sammenfatter funnene og profilerer lederkategoriens kallsforståelse.

Tabell 6.3. Sammenligning av sykehuslederes og prosters kall (Sirris & Byrkjeflot, 2019, s. 141)

	Aspekter ved kallet	Sykehusledere	Proster
Biografisk dimensjon	<i>Kallsretning</i>	Innenfra og utenfra	Ovenfra, innenfra og utenfra
	<i>Tilnæringsmåte</i>	Oppdagelse	Tatt for gitt
	<i>Profesjonskall</i>	Svakt	Vektlagt
	<i>Lederkall</i>	Vektlagt	Svakt
	<i>Religiøse termer</i>	Sjeldent Personlig	Implisitt Institusjonalisert
Samtids-dimensjon	<i>Utfordringer</i>	Økonomi og konflikter	Byråkrati og konflikter
	<i>Tilfredsstillelse</i>		Ansatte som lykkes Fokusere på kjerneoppgaver
	<i>Forpliktelse</i>		Organisatorisk oppdrag Tjeneste
	<i>Idealtyper</i>		Klassisk Moderne

Typologien gir en fortolkningsnøkkel til hva kirkeansatte legger i kallsbegrepet. Vi skal nå se nærmere på flere empiriske studier som har undersøkt temaet.

Kall og medarbeidere i Den norske kirke

Hva vet vi om kall blant kirkeansatte? For å svare på det spørsmålet, skal jeg i kronologisk rekkefølge se nærmere på noen relevante studier hvor temaet er undersøkt. Vel å merke har ikke spørreskjemaundersøkelsene definert hva kall er. Det er derfor ikke mulig å slå fast hva respondentene refererer til når de tar stilling til hvorvidt de opplever et kall. Flere av undersøkelsene rommer imidlertid tilleggsspørsmål som kan bidra til å identifisere en klassisk kallsforståelse og en moderne forståelse basert på mening.

En tidlig studie undersøkte diakoner i Den norske kirke i 2004 (Angell, 2011) hvor respondentene fikk spørsmål om kall og motivasjon. 84 prosent var enig eller stort sett enig i at det å være diakon var et kall fra Gud. Studien viser at kall vektlegges høyere blant diakoner med utdanning i teologi, pedagogikk eller misjon enn andre:

Kallsopplevinga synest vera viktigare for dei som har pedagogisk, teologisk eller misjonærutdanning som grunnutdanning, enn for dei andre, særleg dei som ikkje har omsorgsutdanningsbakgrunn. Det kan hengje saman med at omsorgsyrka generelt og forkynningsorienterte yrke tradisjonelt har vore prega av eit anna kallsideal enn andre, meir verdslege yrke. (Angell, 2011, s. 200)

En undersøkelse blant menighetsprester i Den norske kirke finner at kall var den mest utbredte begrunnelsen for å starte på teologistudiet (Gresaker, 2009, s. 72). Men det er imidlertid forskjell mellom studiestedene. Prester utdannet ved Teologisk fakultet ved Universitetet i Oslo oppga i større grad interesse for teologi som grunn for å studere teologi, mens prester utdannet ved MF og Misjonshøgskolen (nåværende VID) hadde en sterkere opplevelse av kall. Disse studiene blant diakoner og menighetsprester indikerer at studiested og utdanning kan ha en sammenheng med kall, men det er ikke mulig å si hva som er årsak og virkning.

Den hittil største arbeidsmiljøundersøkelsen blant ansatte i Den norske kirke fra 2012, vist til tidligere, dokumenterer at kallsbegrepet er utbredt (Lau, 2012). I den landsomfattende studien med totalt 3 000 respondenter, svarte 57 prosent bekreftende på at de har et kall. Videre

krysset 65 prosent av på at «Jeg opplever et trosfellesskap med mine kolleger», et utsagn som styrker den religiøse siden ved kallsforståelsen. Hele 85 prosent slutter seg til påstanden «Jeg opplever å være del av noe større gjennom arbeidet jeg gjør», noe som knytter mer an til det moderne meningssskapende kallet.

Margareta Vik Stokke (2016) undersøkte i sitt masterprosjekt sammenhenger mellom motivasjon, kall og vigsling blant kirkeansatte i Stavanger bispedømme i Den norske kirke. Hele spekteret av yrkesgrupper deltok, og prestene utgjorde 29 prosent av utvalget (Stokke, 2016, s. 42). På en skala fra 1–5 (5 høyest) gav respondentene samlet 4,0 i skår på påstanden «Jeg opplever at jobben er et kall for meg». Tabell 6.4 viser hvordan opplevelsen av kall fordelte seg på de ulike stillingskategoriene.

Tabell 6.4. Opplevelsen av kall fordelt på stilling, prosent (N = 225–227) (Stokke, 2016, s. 47)

«Jeg opplever at jobben er et kall for meg»	Kirkeverge/ daglig leder	Prest	Kirkemusiker	Undervisning	Diakoni	Barne- og ungdomsarbeid	Kirketjener
Enig	44	86	64	81	78	59	63
Verken enig eller uenig	38	12	18	16	17,5	24	31
Uenig	18	2	14	3	4,5	14	6,5
Vet ikke	0	0	4	3	0	0	0

Som tabellen viser, er prestene (86 %) og underviserne (81 %) mest enig i påstanden, tett fulgt av diakonene (78 %). Kirkemusikerne (64 %), kirketjenerne (63 %) og barne- og ungdomsarbeiderne (59 %) har også høye skår, men utpeker seg som et mellomsjikt når det gjelder opplevelse av kall. Kirkevergene og daglige ledere (44 %) har tydeligst lavest skår, og er også den gruppen hvor flest er uenig i påstanden (18 %). Totalt 69 prosent av de 227 respondentene opplevde arbeidet som et kall. Tallene for Stavanger bispedømme er vesentlig høyere enn de 57 prosent som ble dokumentert i den landsomfattende arbeidsmiljøundersøkelsen (Lau, 2012). Kallstanken ser ut til å stå sterke på Vestlandet enn i andre deler av

landet. Stokke (2016, s. 65–66) kommenterer egen studie slik i sammenligning med andre:

En av forklaringene kan være den geografiske plasseringen av bispedømmet. På Vestlandet og Sør-Vestlandet står kirke og misjon sterkt som en del av kulturen. Gudstjenestesøkning og aktivitetsnivå er høyt og det er fremdeles bred tilslutning til de kirkelige handlingene som dåp, konfirmasjon og vielse (Årsstatistikk for Stavanger Bispedømme, 2015). I tillegg er det en kirkelig utdanningsinstitusjon i Stavanger som er med å rekruttere kirkelige medarbeidere både fra fylket og fra landet for øvrig. Mange kirkelige medarbeidere har hatt et aktivt liv i kirke og kristne organisasjoner gjennom oppveksten, og det kan være en av grunnene til at de fikk et kall til å velge utdanning eller yrke rettet inn mot kirkelig og kristen virksomhet.

Stokke (2016, s. 46) undersøkte også et annet kirkelig særtrekk, nemlig om kirkeansatte opplevde et trosfellesskap med kolleger. Skåren er gjennomsnittlig 4,2 (skala fra 1–5, 5 høyest), noe som tilsvarte at 81 prosent av respondentene var enige i påstanden. 46 prosent respondentene var vigslet; alle prestene og omtrent halve antallet diakoner, kateketer og kantorer (Stokke, 2016, s. 55). De vigsledes gjennomsnittsskår viser at de er 20 prosent mer enige i at jobben oppleves som et kall.

Tore Johan Øvstebø (2018) undersøkte i sin masteroppgave kateketer, kantorer, diakoner og presters forventninger til nærmeste leder med tanke på ledelsesfaglig og kirkefaglig kompetanse. Han spurte også om syn på vigsling og kall. Et spørreskjema ble besvart av 185 ansatte i Nidaros, Agder og Telemark samt Møre bispedømmer. I sin fremstilling skiller ikke Øvstebø (2018) mellom respondentene fra hvert av bispedømmene, så det er ikke mulig å sammenligne kallstankens utbredelse i de tre bispedømmene. Prestene utgjorde vel 62 prosent av utvalget, mens diakoner og kateketer telte til sammen 23 prosent og kirkemusikerne 15 prosent. Respondentene ble bedt om å ta stilling til innholdet i kallsbegrepet. Funnene viser at kall forstås som et annet ord for oppdrag eller tjeneste. Respondentene uttrykte flere aspekter ved kall, og ingen forstod det som et entydig begrep. 74 prosent av respondentene mente kall betyr at de har fått et oppdrag fra Gud og fra kirken. Det klassiske, religiøse kallet viste dermed stor utbredelse i denne studien. Et annet hovedfunn var at de kirkeansatte brukte kallsbegrepet som betegnelse for godt utført arbeid. Kall refererte til å virkeliggjøre en høy faglig standard gjennom å

gjøre kvalitetsarbeid. Det var betydelige forskjeller mellom profesjonene. 80 prosent av prestene og 84 prosent av diakonene og kateketene var fornøilge med kallet som et oppdrag fra Gud, mens bare 36 prosent av kirke- musikerne rapporterte det samme. På påstanden «Jeg tror jeg tjener Gud i den jobben jeg har, og det er viktig for meg», var den samlede skåren 5,35 (skala fra 1–6, 6 høyest). Prestene svarte 5,53, diakoner og kateketer oppgav 5,69 mens kirkemusikernes skår var 4,14 (Øvstebø, 2018, s. 64). I motsetning til Stokkes (2016) studie, indikerer Øvstebøs (2018) undersøkelse at vigslede *ikke* opplever et sterkere kall enn andre, samt at mange kirkeansatte opplever arbeidet som et kall uavhengig om de er vigslet.

Som Stokke (2016, s. 47) fant i sin undersøkelse, beskrevet over, oppgav kirkeverger og daglig leder lavest skår blant alle yrkesgruppene hva gjelder påstanden om opplevelsen av arbeidet som et kall (44 prosent). De utgjorde også yrkesgruppen som var mest uenig i at jobben var et kall (18 prosent). Disse profesjonsnøytrale stillingene har ikke tjenesteordning, vigsling eller nasjonale kvalifikasjonskrav om kirkefaglig kompetanse. Kompetanse i økonomi, administrasjon og ledelse kan imidlertid være etterspurt i rekrutteringen. Kirkevergers og daglige ledes motivasjon er lite undersøkt. Men en kvalitativ studie viser nyanser i kallsbegrepet i Den norske kirke ved å studere nettopp daglige ledere. I forbindelse med sin masteroppgave i verdibasert ledelse, intervjuet Eleni Maria Stene (2019) 12 daglige ledere i menigheter i et større fellesråd om kall eller opplevelse av mening. Ut fra funnene utviklet hun utviklet en tredelt typologi for daglige ledes kallsbaserte motivasjon. *Den daglige tjener* ønsket å tilrettelegge, og ville ikke fremstå som en tydelig leder. *Allround-lederen* ble motivert av å ha ansvar og å ha noen lederoppgaver knyttet til administrasjon, økonomi eller personalansvar. *Toppsjefen* ville lede, skape noe nytt, drive utvikling og ha makt. De ble mest motiverte av eksterne oppgaver. En del av lederne opplevde kall til tjeneste, hovedsakelig som et religiøst kall. Noen hadde en dypt personlig opplevelse av et tydelig åndelig kall, mens andre ønsket å arbeide på en religiøs arbeidsplass. Ingen av toppsjefene beskrev et kall ovenfra, snarere ville de realisere seg selv som ledere.

Stene (2019) fant at en grunnleggende kallsmotivasjon hadde en positiv betydning for lederne. Den virket som en faktor som skapte tilhørighet.

Kall omtales av hennes intervjupersoner ikke som statisk, men i likhet med de øvrige studiene som sammensatt. For noen av de daglige lederne var det en kombinasjon av religiøs og personlig kall. Kombinasjoner av kall ovenfra og innenfra (Sirris & Byrkjeflot, 2019) gav styrke og trygghet for lederne. Kallet bidro til å integrere de daglige ledernes livsfortelling og motivasjon i arbeidshverdagen. Det var flere deltakere i intervjuutvalget med kirkelig profesjonsutdanning. Stene påpeker at disse syntes å bære kallstanken mer enn de som hadde økonomisk og administrativ ledelsesutdanning, men manglet kirkefaglig utdanning. Toppsjefene fortalte at de ikke opplevde noe kall, og heller ingen tydelig kirkelig tilhørighet og identitet. Det er interessant at de som ikke beskrev noen form for kall, fremstod mindre motiverte enn de kallsbevisste. Lederne uten kall var også mer åpne for å skifte jobb. Funnene bekrefter sammenhengen mellom profesjon og kallstanken.

Forskere ved KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning, Ann Kristin Gresaker, Tore Witsø Rafoss og Netta Marie Rønningen (2019), har studert synet på kall blant kristne unge voksne som ikke har vurdert eller ikke ønsker å jobbe i Den norske kirke. KIFO-rapporten henviser til studier som viser at det å ha et kall for noen er en viktig grunn for å velge en kirkelig utdanning og tjeneste (Christensen, 2013; Finholt-Pedersen, 2017; Gresaker, 2009, s. 71). Blant Gresaker, Rafoss og Rønningens (2019, s. 78) respondenter oppgir 83 prosent at egen tro er en hovedgrunn til å ville arbeide i kirken. En annen motivasjon for å velge en kirkelig stilling, er å arbeide for å forkynne det kristne budskapet (61 %). Kun 11 prosent krysset av for kall som en motivasjonsfaktor for å jobbe i kirken. Studien dokumenterer dermed forventninger om at å jobbe i kirken både beror på egen religiøs tro og i høy grad skal fremme troen hos andre.

Førstelektor i diakoni Kari Jordheim (2019) har undersøkt motivasjonsfaktorer blant studenter som er i gang med studier som kvalifiserer til kirkelige stillinger. De 225 respondentene representerer i alt ni norske studiesteder og studerer teologi (150 respondenter), diakoni (17), katekettikk (9), kirkemusikk (5) og andre kirkerelaterte studier (45 respondenter). Jordheim bruker selvbestemmelsesteori og indre motivasjon som teoretisk ramme, og spør om valg av yrke oppleves som et kall. Her oppgir 147

respondenter (66 %) at dette er viktig (Jordheim, 2019, s. 23). Selv om vi ikke vet hva respondentene har lagt i kallsbegrepet, finner et stort flertall det relevant. Det er interessant ikke minst siden 77 prosent av de som svarte på undersøkelsen er under 36 år. Påstandene som får høyest skår, er «ønsket om å arbeide med mennesker» (87 %) og «Jeg er flink til den type oppgaver dette yrket krever» (79 %). Utsagn om at lønnsnivået er bra og at yrket gir makt og innflytelse, får lavest skår. Samtidig ser vi at selvrealiseringsgrunner fikk enda høyere tilslutning, selv om disse naturligvis ikke utelukker en religiøs begrunnelse. Eksempelvis kan det å være flink til oppgaver innenfor et yrke, motiveres av å bruke sine gudgitte talenter, naturgaver og nådegaver.

De presenterte studiene viser at kallsbegrepet er levende hos tre grupper; de som har vurdert kirkelig utdanning, men ikke valgt slike studier; de som er i gang med utdanning som kvalifiserer til kirkelige stillinger; og de kirkeansatte. Arbeidet har stor betydning for kirkens yrkesgrupper. Å oppleve arbeidet som et kall, er kartlagt både nasjonalt (Lau, 2012) og i flere regionale undersøkelser (Stokke, 2016; Øvstebø, 2018). Påstanden får tilslutning fra et klart flertall av respondentene i samtlige studier. Hvordan kallsbegrepet forstås, er utforsket i kvalitative studier av kirkeledere (Sirris & Byrkjeflot, 2019; Stene, 2019). Kall er fortsatt levende i Den norske kirke, også blant yngre deltakere i undersøkelsene. Kirkeansatte synes å finne stor grad av mening i arbeidet. Noe står på spill for dem. Kirken utgjør en arena der man kan gjøre en forskjell både i andres og eget liv. Mange ansatte ser seg som del av den store fortellingen og vever et kristent kallsnarrativ inn i sin egen yrkeserfaring. Det synes å være et bredt spekter når det gjelder hvilke kallstemaer ansatte relaterer til. Det klassiske, religiøse kallet er tydelig til stede hos svært mange. Å arbeide i kirken er en måte å leve ut sin tro på. Dette ståstedet kombineres med å identifisere seg med det moderne, meningsskapende kallet. Det synes å være regionale forskjeller samt forskjeller mellom yrkesgruppene. Profesjonene har tydeligst høyest skår med prestene og teologistudenter som rapporterer sterkest tilknytning til kallet, tett fulgt av diakoner og kateketer. Kirkemusikerne har et noe mer distansert forhold til kallsbegrepet (Christensen, 2013, s. 253; Øvstebø, 2018, s. 63), mens kirkeverger og daglige ledere synes å relatere til det i enda mindre grad (Stokke, 2016; Stene, 2019).

Oppsummering

Kapitlet har tematisert kallstanken i det allmenne og kirkelige arbeidslivet. I en kultur hvor mening og motivasjon er viktig, har kallsbegrepet fått en renessanse i arbeidslivet. Som påvist i to typologiseringer av kall (Hein, 2013; Sirris & Byrkjeflot, 2019), kjennetegnes kallsbevisste medarbeidere av høy dedikasjon, ekstrarolleatferd og sterk identifikasjon med sitt arbeid. I vår tid ivaretar mange profesjonsutøvere og andre yrkesutøvere kunnskapsbaserte oppgaver. Kunnskapsarbeid assosieres gjerne som basert på høy teknologisk kunnskap. Men oppgavene kan også innebære menneskelig kontakt og kan være av eksistensiell betydning, noe som utgjør en fellesnevner med profesjonsutøvere (Nordhaug, 2002).

Undersøkelser i Den norske kirke viser at godt over halvparten av alle kirkeansatte opplever å ha et kall. Selv om innholdet i kallet kan variere, synes det å være ulike kombinasjoner av på den ene siden et klassisk religiøst kall, og på den andre siden et moderne meningsskapende kall. Grunnleggende sett er kallet en sterk overbevisning om å være på rett sted og å være autentisk. Eksempelvis er prostene i min og Byrkjeflots (2019) intervjustudie relativt varsomme med å snakke om arbeidet som et kall. Siden kall er et teologisk uttrykk og vel kjent i kirkekonteksten, var dette funnet noe uventet. Kallet kommer imidlertid frem i prostenes fortellinger om rolleoverganger, det vil si hva som gjorde at de ble prest eller prost. Kallet representerer her motivasjon og beveggrunner for hvorfor man går inn i en ny rolle. Gud er instansen bak kallet, men det formidles gjennom mennesker eller via et konkret behov. Kall er et eksempel på et religiøst begrep som er blitt sekularisert og importert til flere samfunnsområder utenom det religiøse. Kirken har et rikt vokabular og språk for å artikulere formål og visjoner som uttrykker det gode, det sanne og det skjønne.