

Sindre Bangstad

Prester med innvandringsbakgrunn i Den norske kirke

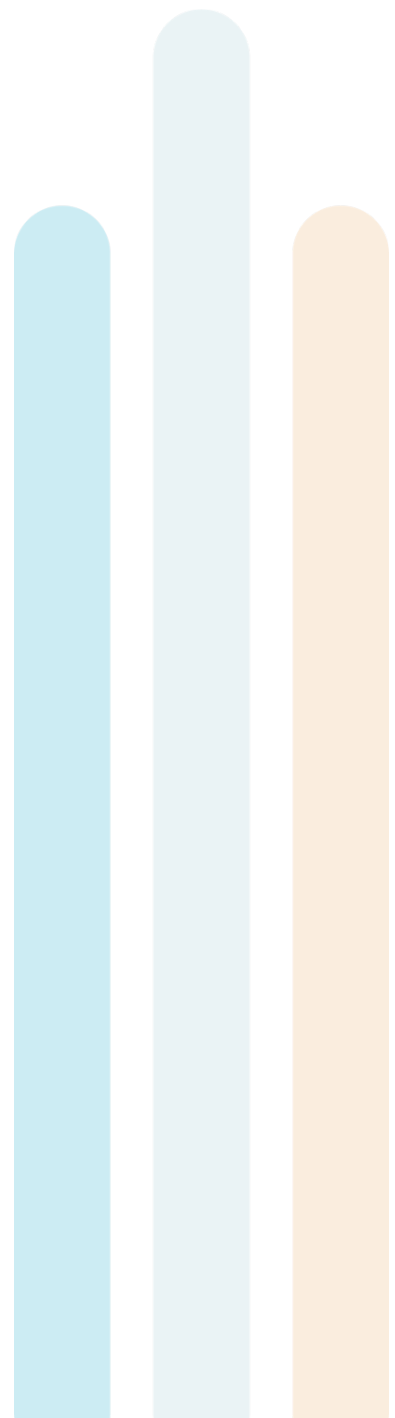
En erfaringsbasert kvalitativ studie



Sindre Bangstad

Prester med innvandringsbakgrunn i Den norske kirke

En erfaringsbasert kvalitativ studie



KIFO Rapport 2025 | 4

Rapporten er utgitt av

KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning · STI

Øvre Slottsgate 2B, 0157, Oslo

www.kifo.no

kifo@kifo.no

ISBN 978-82-92972-73-1

ISSN 0807-7517

Innhold

Forord	5
1. Innledning	7
1.1 Om begrepene rasisme og diskriminering	7
1.2 Annen forskning på rasisme og diskriminering i arbeidslivet	8
1.3 Bakgrunnen for denne studien	10
1.4 Mangfoldspolitikk eller antirasisme?	12
1.5 Formålet med studien	14
1.6 Metode og utvalg	15
1.7 Begrensninger i materialet	15
1.8 Forskningsspørsmål	16
1.9 Forskningsetikk	17
2. Forskningsfunn	19
2.1 Autoriseringsprosess og språkkrav som utfordring	19
2.2 Respondentenes egen forståelse av rasisme og diskriminering	22
2.3 Språk i menighetene som utfordring	25
2.4 Begravelser som utfordring	26
2.5 Flerkulturell kompetanse som ressurs eller problem?	28
2.6 Oppsummering av funn	29
Referanser	33

Forord

Rasisme og diskriminering har vært sentrale tema i norsk offentlighet de siste årene. Et særlig omdreiningspunkt for norsk debatt og oppmerksomhet rundt temaene var mobiliseringen rundt Black Lives Matter (BLM) i Norge i 2020. Det har vært økende oppmerksomhet om temaet også i Den norske kirke. Et konsistent funn i den empiriske samfunnsforskningen på temaet har lenge vært at en av de samfunnsarenaene der rasisme og diskriminering kommer klarest til uttrykk er i arbeidslivet. Norge har for lengst blitt et flerkulturelt samfunn, og særlig i storbyene preger denne konteksten det samfunnet Den norske kirke er en del av.

En tidligere spørreundersøkelse gir grunn til å anta at 18 prosent av lønsmottakerne i Den norske kirke hadde innvandrerbakgrunn eller bakgrunn som etterkommere av innvandrere i 2022 (Rønningen og Larsen 2024: 201). Som jeg skal komme tilbake til i 1.3, gir undersøkelsen også grunn til å anta at antallet prester med slik bakgrunn utgjorde om lag 10 prosent av alle prestene i DnK. Ifølge offisielle tall fra SSB hadde 19.9 prosent av befolkningen slik bakgrunn ved inngangen til 2023, fordelt på 16 prosent med egen innvandringsbakgrunn og 3.9 prosent som etterkommere av innvandrede foreldre (Lysen, Østby og Dzamarija 2024: 26, 29). Lønnstakere med innvandringsbakgrunn utgjorde 13.8 prosent i staten, og 22 prosent i privat sektor i 2022 (Olsen 2023). Vi kan med andre ord konkludere med at DnKs arbeidsstokk totalt sett nesten speilet befolkningen på dette tidspunktet. Samtidig er andelen *prester* med innvandringsbakgrunn eller bakgrunn som etterkommere etter innvandrere betydelig lavere enn personer med slik bakgrunn i befolkningen forøvrig.

Fortsatt er det nok tilfellet at Den norske kirke utad i befolkningen i stor grad oppfattes som en kirke dominert av et «hvitt» flertall – både med tanke på ansatte og medlemmer. Det overveiende flertallet av prester med innvandringsbakgrunn i Den norske kirke har bakgrunn fra andre land i Nord-Europa.

Alt dette har vært noe av bakgrunnen for at Kirkerådet har uttrykt interesse for å lære mer om erfaringene til prester med innvandrings- og/eller minoritetsbakgrunn i Den norske kirke.

Dette forskningsprosjektet er bestilt av Kirkerådet i Den norske kirke. Prosjektet inngår som del av inneværende samarbeidsavtale mellom Kirkerådet og KIFO, hvor KIFO hvert år utfører avgrensede forskningsoppdrag for kirken. Det er KIFO ved KIFO-forsker Sindre Bangstad som har vært faglig ansvarlig for gjennomføringen av prosjektet og for å skrive rapporten. Bangstad har ansvar for eventuelle feil i rapporten.

Jeg vil takke informantene som har bidratt til denne studien. Takk også til Kirkerådet ved Tormod van der Hagen og Jan Christian Kielland, og til KIFOs forskningssjef Sven Thore Kloster og KIFO-forsker Netta Marie Rønningen.

10. februar 2026

Sindre Bangstad

«I am a human being, and that is all», Achille Mbembe, *Critique of Black Reason*, 2017.

1. Innledning

1.1 Om begrepene rasisme og diskriminering

De demografiske endringene i Norge de siste tiårene har vært omfattende (Midtbøen og Orupabo 2024: 2). Det norske samfunnet har i løpet av de siste fem tiårene gått fra å være et samfunn som komparativt sett har vært et relativt etnisk og religiøst homogent samfunn – og et samfunn hvor man i stor grad har forstått seg selv som homogent (Gullestad 2002) – til å bli et flerkulturelt og flerreligiøst samfunn.¹ Samfunnsendringene har også medført et økt fokus på rasisme og diskriminering i norsk offentlighet. Dette fokuset har vært ledsaget av et økende antall vitenskapelige publiseringer på temaet, både på norsk og engelsk, og fra forskere innen et bredt felt av vitenskapelige disipliner.

Bangstad og Døving (2023: 12) definerer rasisme som:

(1) forestillingen om at mennesker har negative karaktertrekk på bakgrunn av etnisitet, hudfarge, kulturelt eller religiøst opphav og (2) å la dette ligge til grunn for en underordning og diskriminering av dem.

De fremhever også at de bakenforliggende mekanismene i rasisme inkluderer:

(1) *Naturalisering*: det å tillegge mennesket negative karaktertrekk som om disse var nærmest naturgitte og bortimot uforanderlige; (2) *Hierarkisering*: det å plassere mennesker i en rangordning der noen regnes som mer verdifulle enn andre; (3) *Generalisering*: det å forhåndsdomme individet på bakgrunn av gruppetilhørighet; (4) *Ekskludering*: det å diskriminere på bakgrunn av naturalisering, hierarkisering og generalisering (ibid.).

Andersson (2022a: 14) understreker på sin side betydningen av en åpen og utforskende tilnærming til studiet av rasisme, gitt at rasismen kan ha mange ulike motiver og dypereleggende årsaker. Ifølge Andersson (2022b: 55) er rasisme i den skandinaviske samfunnskonteksten grunnleggende sett en «rasisme uten raser», det vil si at man i stor grad «unngår rase både i dagligtalen og som sosiologisk begrep» (ibid.). Det skyldes at «rasisme oppfattes ofte som en del av en negativ fortid og rase som tilhørende historien om en biologisk rasisme man for lengst har kvittet seg med» (ibid.: 57). For praktiske og undersøkelsesmessige formål innebærer dette også at såkalt hudfargebasert rasisme og diskriminering – som empiriske studier tyder på at fortsatt er utbredt også i Norge, men som nå ofte knytter an til forestillinger om «det norske» (Führer 2021) – er tabuisert.

¹ Det er her med Gullestad viktig å understreke at dette er en fortelling om det historiske Norge som ikke rommer virkeligheten i det faktiske historiske Norge, og da spesielt i Sápmi.

Det er her et begrep som rasialisering kommer inn. Rasialisering viser ifølge forskere til «en tilstand hvor rasisme er innbakt i en sosial praksis, og hvor det analytiske fokuset er flyttet fra enkeltindivider og over på samfunnsstrukturelle forhold» (Rogstad og Midtbøen 2010: 9, sitert av Bangstad 2017: 234–5). Begrepet rasialisering «forstyrrer skillet mellom rasisme forstått som et ideologisk fenomen, og diskriminering som en handlingskategori» (Rogstad og Midtbøen 2010: 9, sitert i *ibid.*).

Rasisme og diskriminering er ikke analoge eller samsvarende begreper (Bangstad mfl. 2022: 12). Det dreier seg i begge tilfeller om begreper som er både *deskriptive* (altså som beskriver noe ved verden) og *normative* (altså som beskriver noe ved hvordan verden *bør* eller *ikke bør* være) på samme tid.

Diskriminering betyr å behandle noen mindre gunstig enn andre. Ordet brukes oftest for å betegne en usaklig eller urimelig forskjellsbehandling av individer på grunnlag av deres kjønn, religion, tilhørighet til etniske grupper, nasjonaliteter, [seksuell orientering]² eller nedsatt funksjonsevne (Ikdahl 2025).

Når diskrimineringsbegrepet har vært og også etter alt å dømme fortsatt er i langt mer aktiv bruk i norsk samfunnsforskning enn rasismebegrepet, skyldes det trolig blant annet at diskrimineringsbegrepet er mindre «betent» i så vel forskningen som i offentligheten forøvrig (se blant annet Rogstad og Midtbøen 2009 for dette). Nå er imidlertid ikke rasisme og diskriminering helt adskilte begreper. Diskriminering og diskriminerende praksiser trenger ikke være motivert av rasisme, men kan opplagt være det. Diskriminering kan med andre ord også være et utfall eller en manifestering av rasisme (Bangstad mfl. 2022: 13). Man skiller gjerne også mellom (1) *direkte* og (2) *indirekte* diskriminering, der det første henviser til åpenbar og intendert diskriminering, og det andre til mer subtile former for diskriminering, der det formelt sett kan foreligge likebehandling mellom personer med ulike forutsetninger, men der selve resultatet imidlertid er diskriminerende.

1.2 Annen forskning på rasisme og diskriminering i arbeidslivet

Hva vet vi så om diskriminering av personer med innvandrere og/eller minoritetsbakgrunn på det generelle arbeidsmarkedet i Norge? Norske forskere har i randomiserte feltstudier lenge dokumentert at slik diskriminering finner sted på det norske arbeidsmarkedet. Vi har lenge visst fra disse studiene at særlig arbeidssøkere med pakistansk-klingende navn og en antatt muslimsk

.....

² Diskrimineringsgrunnlagene i norsk lov inkluderer også seksuell orientering, selv om Store Norske Leksikon av uklare grunner ikke nevner dette i selve definisjonen av diskriminering i sitt oppslag om temaet. Jeg har med bakgrunn i dette derfor tilført dette her.

troebakgrunn diskrimineres ved vurdering av arbeidssøkere (Midtbøen og Rogstad 2012; Larsen og Di Stasio 2019). Det foreligger også studier som peker i retning av eksistensen av såkalte *etniske hierarkier* på det norske arbeidsmarkedet, der arbeidssøkere med navn fra Afrika, Midtøsten og Sør-Asia opplever mer arbeidsmarkedsdiskriminering enn arbeidssøkere med landbakgrunn fra eksempelvis USA og Russland (Larsen og Midtbøen 2024). I møte med disse diskrimineringsmekanismene er det å forvente at arbeidssøkere utvikler ulike strategier for å aktivt håndtere sine utfordringer på arbeidsmarkedet.

En slik strategi kan være å fremstå som mest mulig norsk ved å underspille forskjeller (Midtbøen og Orupabo 2024). Det fremgår også av nylig utgitte studier at en liten minoritet blant innvandrede minoriteter (0.4 prosent av de spurte) forsøker å unngå arbeidsmarkedsdiskriminering ved å ganske enkelt skifte navn. Dette viser seg faktisk å være en effektiv strategi både med tanke på utsikter til ansettelse og høyere lønn (ISF udatert: 11).

Nyere studier dokumenterer eksistensen av det som i faglitteraturen er blitt betegnet som *etniske hierarkier* også i Norge (Larsen og Midtbøen 2024), og disse er i høy grad relevante for våre undersøkelsesformål. Disse etniske hierarkiene utspiller seg i praksis ved at eksempelvis arbeidssøkere med somalisk og pakistansk innvandringsbakgrunn opplever langt større utfordringer på arbeidsmarkedet enn eksempelvis arbeidssøkere med bosnisk eller amerikansk innvandringsbakgrunn. I kontekst av den foreliggende undersøkelsen kan man da anta at inngangen til arbeidsmarkedet for prester i utgangspunktet vil være enklere for kandidater som har nord-europeisk kultur- og landbakgrunn enn kandidater med eksempelvis afrikansk eller asiatisk kultur- og landbakgrunn.

De fleste studiene av arbeidsmarkedsdiskriminering på norsk fokuserer på diskriminering i kontekst av tilsettelser. Det disse studiene ikke kan fortelle oss noe om, er imidlertid opplevelser av diskriminering og eventuelt rasisme i arbeidslivet *etter* at man først har blitt ansatt i en stilling. Midtbøen og Kitterød (2019) finner at respondenter med innvandrerbakgrunn i aldersgruppen 18–39 år som rapporterer om sterk grad av tilhørighet til Norge og en høy andel norske venner, rapporterer mindre grad av selvopplevd diskriminering. De finner ingen statistisk signifikante forskjeller mellom innvandrere og etterkommere av innvandrere med tanke på opplevd diskriminering. Midtbøen og Kitterøds studie er basert på data fra Statistisk Sentralbyrås (SSB)s levekårsundersøkelser. De finner imidlertid også, i tråd med funn i en lang rekke studier, at ansatte i høystatusyrker som typisk sett krever et høyt utdanningsnivå, rapporterer *høyere* grad av selvopplevd diskriminering i det norske arbeidslivet enn respondenter i lavstatusyrker (Midtbøen og Kitterød 2019: 365). Den sentrale undersøkelsesvariabelen i Midtbøen og Kitterøds studie er diskriminering og altså ikke rasisme. Interessant nok peker også funn fra empiriske studier utført i en norsk kontekst i retning av at aktører med innvandringsbakgrunn og høy utdanning i *mindre* grad gjør bruk av en forståelsesramme hvor rasisme er sentralt. Ifølge

forskerne kan dette skyldes at samtidige former for rasisme fremstår som «subtile, ambivalente og vanskelig å identifisere og å gjøre motstand mot» (Nadim og Orupabo 2025: 14). Nadim og Orupabo peker også på at forskningen på feltet har hatt en tendens til å være fokusert på hvordan rasisme og diskriminering defineres av forskere, snarere enn hvordan folk selv definerer begrepene i sine hverdagsliv (ibid.). Vi må også kunne anta at høyt utdannede individer med innvandringsbakgrunn også har internalisert en forståelse av at selve bruken av begrepet rasisme i kontekst av egne erfaringer kan generere en type «støy» som kan være til hinder for faktisk å lykkes på arbeidsmarkedet, enten ved ansettelser eller forfremmelser. Som vi senere vil se, er dette også tilfellet for enkelte av respondentene i denne undersøkelsen.

1.3 Bakgrunnen for denne studien

Vi vet ikke nøyaktig hvor mange prester i Den norske kirke som har innvandrings- og/eller minoritetsbakgrunn. I KIFOs Perspektivmelding oppgis det at andelen *ansatte* med innvandrerbakgrunn i Den norske kirke var 10 prosent, og andelen etterkommere etter innvandrere i samme kategori 8 prosent (Rønningen og Larsen 2024: 201). Tallene her er fra 2020, og skriver seg fra en survey om arbeidsmiljø og LHBT+ blant ansatte i Den norske kirke (Elgvin, Grønningsæter og Larsen 2020). Antallet respondenter (N) i undersøkelsen som helhet var 1570, mens antallet respondenter (N) som tilhørte undersøkelseskategorien prest var 555.³ Av disse 555 prestene var det totalt 10 prosent som svarte at de var innvandrere eller etterkommere av innvandrere. Totalt var det ifølge Statistisk Sentralbyrå (SSB) 1307 presteårsverk i Den norske kirke i 2024. Ut over surveydataene 10 prosent blant de 555 spurte prestene har vi ingen tall for hvor mange prester i Den norske kirke som har innvandringsbakgrunn.

I 2025 fremstår Den norske kirke fortsatt som en nokså «norsk» og «hvit» kirke. Flere av respondentene i denne studien bemerket også dette. En sa eksempelvis at «rekrutteringen til prestestillinger er ganske skeiv, da, i forhold til hvordan befolkningen faktisk ser ut etter hvert». For å finne det som på fagspråket ofte kalles «supermangfold» i kristne trossamfunn i Norge, må man i stor grad gå til kristne trossamfunn utenfor den norske kirke (Eriksen 2025). Begrepet «supermangfold» ble først utmyntet av den britiske sosialantropologen Steven Vertovec med referanse til et etnisk, kulturelt og religiøst mangfold som også inkluderer mangfold innen minoritetsgrupper (Vertovec 2007).

³ Takk til KIFO-forsker Netta Marie Rønningen for å ha brutt ned bakgrunnstallene og delt innsikter knyttet til disse bakgrunnstallene.

Som mange andre virksomheter i offentlig sektor har også Den norske kirke programfestet en målsetning om å fremme etnisk mangfold og inkludering. Rekruttering av prester med innvandringsbakgrunn ble først tematisert som en del av kirkens politikkutforming i en Kirkemøtesak fra 2009, som bar tittelen *Kristne innvandrere og menighetene i Norge* (Kirkemøtet 2009). I saksdokumentene betegnes Den norske kirke som en «flerkulturell kirke».

I vedtakspunkt 5 heter det også at:

Kirkemøtet understreker behovet for aktivt å rekruttere flere kristne innvandrere til kirkelig utdanning, lønnet og frivillig arbeid og verv. Kirkemøtet ber om at kirkelige arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner danner en arbeidsgruppe som utvikler målrettede tiltak for å få til dette.

Det er uklart om og på hvilken måte dette vedtaket ble fulgt opp.

I 2021 vedtok Kirkerådet så en strategiplan for likestilling, inkludering og mangfold. Denne består av en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (Kirkerådet 2021a), og et forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke (Kirkerådet 2021b). Overordnet heter det seg her at «Den norske kirke er en pådriver for likestilling, inkludering og mangfold (LIM), og skal være en arbeidsplass med rom for alle» (ibid.). Dette er forankret i et verdigrunnlag som vektlegger at:

- Alle mennesker er skapt i Guds bilde med samme likeverd og ukrenkelige verdi.
- Enhver har rett til å definere sin egen identitet, erfare frihet og bruke sine evner, så fremt det ikke fratar andre de samme muligheter.
- Menneskerettighetene, norsk lov og bærekraftsmålene legges til grunn for arbeidet.
- Noen enkeltpersoner og grupper trenger et særlig vern og positiv diskriminering for å få sine rettigheter ivaretatt og realisert sitt potensiale.
- Likestilling og mangfold krever endring for å oppnå rettferdighet (Kirkerådet 2021c).

I det ledsagende forventningsdokumentet understrekes det at «kirken som arbeidsgiver forplikter seg på å sikre at ingen ansatte utsettes for diskriminering og at alle ansatte verdsettes og får brukt sin varierte kompetanse» (Kirkerådet 2021b). Arbeidsgiveransvaret for å fremme mangfold og likestilling blant kirkens ansatte understrekes i form av formuleringer som at «alle med arbeidsgiveransvar stimulerer og legger til rette for et likestilt og inkluderende mangfold blant kirkens ansatte» (ibid.). Forventningsdokumentets formuleringer om «positiv diskriminering» åpner også for at søkere med innvandrings- eller minoritetsbakgrunn under ellers like forutsetninger og formell kompetanse kan gis fortrinn ved ansettelser – eller med andre ord det som kan betegnes som «moderat positiv diskriminering».

Kirkerådet har også vært medarrangør for årlige fagdager om likestilling, inkludering og mangfold (LIM). I 2024 tok også Kirkerådets direktør initiativ til å styrke arbeidet for å fremme mangfold i prestetjenesten, da med tanke på prester med bakgrunn fra andre land, for å få et «større utbytte av den særskilte kompetansen disse besitter». Målet for arbeidet ble oppgitt å

være å komme opp med tiltak som kunne bidra til (1) økt mangfoldskompetanse i virksomheten, spesielt blant ledere; (2) øke bruken av den særlige kompetansen prester med innvandrerbakgrunn bringer med seg; og (3) gjennomgå tilsettingsprosedyrer og avklaring av nødvendige kvalifikasjoner for prestatjeneste i Den norske kirke. Videre ble det både nedsatt en referansegruppe på ledernivå og en ressursgruppe bestående av det som betegnes som «krysskulturelle prester». Fem slike prester, med ulike landbakgrunner fra ulike verdensdeler, er med i gruppen. Basert på en kartlegging gjort av bispedømmekontorene ble det også innhentet data fra en surveyundersøkelse som ble sendt ut til 40 prester med «krysskulturell kompetanse». Ifølge Kirkerådet svarte prestene der på spørsmål vedrørende behov, egne erfaringer og tanker om introduksjonsprogrammet.

I arbeidet med denne rapporten har jeg hatt tilgang til et to siders oppsummerende dokument som er utarbeidet av Kirkerådet på grunnlag av nevnte surveyundersøkelse. Siden spørsmålene i surveyen i stor grad var knyttet til hvilke anbefalinger disse prestene hadde med tanke på konkrete tiltak for å «støtte prester med utenlandsk bakgrunn i deres tjeneste i Norge», og for at «den krysskulturelle kompetansen som noen prester bringer med seg i større grad kan være en ressurs i prestatjenesten deres», har data fra denne surveyundersøkelsen i liten grad blitt brukt i utarbeidelsen av denne rapporten. Prestenes anbefalinger i surveyen støtter imidlertid i stor grad opp om de anbefalinger som ble gitt av prester som ble intervjuet i forbindelse med denne rapporten.

Ifølge Kirkerådets nettside skal det nevnte arbeidet føre fram til en tiltaksplan, som er under utarbeidelse. Det er også opplyst at det forberedes en sak til Kirkemøtet i 2027 om rasisme og diskriminering. Denne rapporten inngår som en planlagt del av kunnskapsgrunnlaget i forberedelsene av den saken.

1.4 Mangfoldspolitikk eller antirasisme?

Det er etter hvert en svært omfattende forskningslitteratur på rasisme og diskriminering, også på norsk. Det har også kommet en betydelig forskningslitteratur på mangfold (Røthing 2020). Men som blant andre Solomos (2025: 2) påpeker, har det vært overraskende lite fokus på og få empiriske studier av antirasisme (men se Ellefsen, Banafsheh og Sandberg 2022, Banafsheh, Ellefsen og Sandberg 2024, Andersson 2025, Andersson og Kjellman 2025). Her kan det også tilføyes at det samme synes i norsk kontekst å være tilfelle hva angår empiriske studier av mangfold og mangfoldsledelse i praksis (Brenna 2018). Det er verdt å understreke at mangfoldspolitikk og antirasisme ikke nødvendigvis er synonymmer. I plandokumentene som vi har referert til overfor er det sentrale begrepet mangfold snarere enn antirasisme. Det kan imidlertid innvendes at man fra Den norske kirkes side, i de sentrale strategidokumentene, ikke i

tilstrekkelig grad definerer og teoretiserer det operative mangfoldsbegrepet, og heller ikke sier noe om hvordan dette begrepet står i forhold til et begrep som antirasisme. Den mangfoldspolitikken Den norske kirke har artikulert på sentralt hold i løpet av de siste tiårene er en mangfoldspolitik for et flerkulturelt samfunn. I praksis er det ikke snakk om et «supermangfold» (Vertovec 2007), gitt at langt de fleste prester med innvandrings- eller minoritetsbakgrunn i Den norske kirke har nord-europeisk bakgrunn. Prester med rasialisert minoritetsbakgrunn og/eller bakgrunn fra det «globale Sør» er det fortsatt svært få av i Den norske kirke.

Den norske kirkes interesse for temaet må også sees i lys av de langvarige og vedvarende utfordringene knyttet til rekruttering til stillinger i kirken. Denne rekrutteringsutfordringen er ikke et særskilt problem knyttet til manglende rekruttering av etniske minoriteter i Den norske kirke, men et mer generelt problem. Det er fortsatt langt færre som utdanner seg til kirkelige stillinger enn som pensjoneres eller går av fra stillinger av andre grunner (Rønningen og Larsen 2024: 189). I en slik kontekst blir det selvsagt viktig ikke bare å utvide rekrutteringsgrunnlaget for kirken, men også å sikre et arbeidsmiljø som aktivt ivaretar de som arbeider i kirkelige stillinger og bidrar til at ansattes eventuelle utfordringer møtes, uansett hvilken bakgrunn disse måtte ha. At så ikke alltid oppleves som å være tilfelle, fremgår blant annet av vitnesbyrdet til en menighetspedagog i Oslo med afrikansk innvandringsbakgrunn, som i Vårt Land tidlig i 2026 fortalte om at han ofte blir møtt med en antakelse om at han i kraft av sin bakgrunn må være renholder (Yama 2026).

Denne rapporten inngår som nevnt i forarbeidet med en kirkemøtesak om rasisme. Det er liten tvil om at Den norske kirke sentralt og Kirkerådet de siste årene har hatt et fokus på dette temaet. Det som er mer uklart er i hvilken grad strategidokumentene og det holdningsskapende arbeidet fra sentralt hold også reflekteres i de faktiske erfaringene til prester med innvandrings- og/eller minoritetsbakgrunn lokalt i kirken. Har man gjort seg erfaringer av det klassiske skillet mellom *teori og praksis*?

Imidlertid må det nevnes at det også på sentralt hold i Den norske kirke kan være en avstand mellom teori og praksis, slik det fremgår av en avgjørelse fra Diskrimineringsnemnda fra desember 2025. Der ble Kirkerådet felt for *trakassering på grunn av etnisitet* og brudd på arbeidsgivers plikt til å *hindre trakassering* (Neset og Eide 2025). Kjennelsen fra nemnda er alvorlig, ettersom konklusjonen om trakassering blant annet skyldes en hendelse der en avdelingsdirektør skal ha spurt en ansatt med minoritetsbakgrunn om hen hadde «dratt rasismekortet» i forløpet av en arbeidskonflikt (Diskrimineringsnemnda 2025). Bruddet på arbeidsgivers plikt til å hindre trakassering begrunnes med bruk av flere rasistisk ladete uttrykk og hendelser fra andre ansatte i Kirkerådet som nemnda mener ikke er godt nok fulgt opp av arbeidsgiver (Neset og Eide 2026). Nå hører det riktignok med til sakens opplysning at de

uttalelsene som Kirkerådet ble felt for fant sted i en kontekst av en langvarig konflikt i arbeidsmiljøet i den aktuelle avdelingen i Kirkerådet. Det ble også levert varsler mot den aktuelle lederen fra underordnede, og Diskrimineringsnemnda bemerker også i sin avgjørelse at «det mest sannsynlig var As lederstil og opptreden som var årsaken til den dårligere behandlingen, og ikke hennes etnisitet» (Diskrimineringsnemnda 2025: 10, se også Bugge 2026).

Diskrimineringsnemnda konkluderte med at Kirkerådet *ikke* hadde «diskriminert A på grunn av etnisitet» og at Kirkerådet heller *ikke* hadde «brutt plikten til å forebygge trakassering» (ibid.: 20).

Hva vet vi så i utgangspunktet om arbeidsmiljøet ansatte med innvandringsbakgrunn opplever lokalt i kirken? Av KIFOs Perspektivmelding fra 2024 fremgår det at ansatte i Den norske kirke med minoritetsbakgrunn i noe mindre grad enn andre ansatte oppgir at de «i sterk grad» opplever medvirkning, tilhørighet og trivsel (60 prosent mot 65 prosent for medvirkning, 65 prosent mot 73 prosent for tilhørighet, og 72 prosent mot 76 prosent for trivsel, se Rønningen og Larsen 2024: 211). Det er her verdt å understreke at disse tallene *ikke* sier noe om forekomst av rasisme og diskriminering, og at det heller ikke kan avledes noen slutninger om forekomst av dette fra tallene.

Presten er en høyt utdannet gruppe blant ansatte i Den norske kirke, og med høy utdannelse kan man på grunnlag av foreliggende forskningslitteratur forvente at det også følger en generelt høyere bevissthet om diskriminering, og større tilbøyelighet til å rapportere om selvopplevde erfaringer med dette (Midtbøen og Kitterød 2019: 365), men en lavere grad av tilbøyelighet til å rapportere om selvopplevd rasisme (Nadim og Orupabo 2025: 14). Men i rasisme- og diskrimineringsforskningen snakker man også gjerne om såkalt «synlig minoritetsbakgrunn», som en faktor for i hvilken grad personer erfarer eller risikerer å erfare rasisme og diskriminering. Presten med bakgrunn fra europeiske land har mindre «synlig minoritetsbakgrunn», og disse utgjør som nevnt et stort flertall av prestene med innvandringsbakgrunn i Den norske kirke. Dette er viktig å vite om når vi skal fortolke svarene fra respondentene i denne studien og forstå dem i en større sammenheng.

1.5 Formålet med studien

Formålet med studien har vært å undersøke hvilke erfaringer prester i Den norske kirke med innvandrings- og/eller minoritetsbakgrunn har med rasisme og diskriminering. For studiens formål ble innvandrings- og/eller minoritetsbakgrunn definert som personer født og oppvokst i et land utenfor Norge, med teologisk utdanning fra Norge eller et annet land, eller minoritetsbakgrunn forstått som at personen er etterkommer etter innvandrerforeldre og har

synlig minoritetsbakgrunn, bakgrunn som utenlandadoptert eller bakgrunn blant urfolk/minoriteter som samer og kvener.

1.6 Metode og utvalg

Studien er kvalitativ. Den er basert på dybdeintervjuer med ti respondenter som har sitt virke som prester i fire ulike bispedømmer i Norge.

Det var i utgangspunktet skissert et undersøkelsesopplegg der KIFO kontaktet de enkelte bispedømmekontorene med forespørsel om kontaktopplysninger på ansatte med innvandringsbakgrunn for å rekruttere respondenter. Dette var i lys av tidligere erfaringer med fremgangsmåten ved KIFO en strategisk og effektiv utvelging. Den tilsvarte dessuten kartleggingen som allerede var gjort i forbindelse med spørreundersøkelsen til Kirkerådet om «krysskulturelle prester». Det kom ingen innvendinger mot denne fremgangsmåten fra SIKT (Kunnskapssektorens Tjenesteleverandør) da meldeskjema om prosjektet ble levert. KIFO ble imidlertid etter hvert gjort oppmerksom på at fremgangsmåten hadde skapt bekymringer knyttet til GDPR-direktivet i enkelte av bispedømmene. I samråd med Kirkerådet ble det på denne bakgrunn laget nye skjemaer knyttet til forespørselen om innhenting av personopplysninger for respondenter som allerede var blitt kontaktet, og videre kontakt med bispedømmekontorene fra KIFOs side ble innstilt. Isteden ble det sendt ut en generell e-post til alle prester laget av Kirkerådet sentralt, som ble distribuert av de lokale bispedømmekontorene, med forespørsel om at respondenter med interesse for å delta i studien kunne melde seg direkte til KIFO. Denne fremgangsmåten, som innebærer utvelging ved selvseleksjon, viste seg imidlertid å gi lav respons. De ti respondentene som her er inkludert skriver seg fra det første og opprinnelige utvalget.

Intervjuene ble gjennomført på Teams i perioden 01.01.2025 til og med 30.06.2025. Det ble gjort lyd- og bildeopptak av intervjuene. Intervjuene ble transkribert via AutoTekst. Transkripsjonene er blitt manuelt korrigert av rapportforfatteren. Disse dataene er blitt slettet etter endt undersøkelse.

1.7 Begrensninger i materialet

Når antallet respondenter ikke er mer enn ti stykker i denne undersøkelsen, reiser det opplagt spørsmål om generaliserbarhet. I utgangspunktet er utvalgspopulasjonen en heterogen populasjon som man må kunne anta har høyst ulike og svært varierende erfaringer med å være prest i Den norske kirke. På bakgrunn av dette, og fordi antallet respondenter er forholdsvis lavt, vil jeg understreke at funnene ikke er generaliserbare til den bredere populasjonen av prester med

innvandrings- og/eller minoritetsbakgrunn i Den norske kirke. Det er også grunn til å beklage at ikke respondenter med samisk eller kvensk bakgrunn er representert i utvalget.

Respondentene i studien har etter det de selv har oppgitt en gjennomsnittlig botid på 21.5 år i Norge. Det betyr at utvalget kan være overrepresentert av personer med innvandringsbakgrunn med svært lang botid i Norge. Siden man generelt sett må kunne legge til grunn at respondenter med så lang botid i Norge har funnet seg godt til rette i landet, eller som det ofte omtales i hverdagsspråket, er «godt integrerte», vil det kunne ha betydning for funnene. I tillegg er prester bosatt i urbane områder overrepresentert i utvalget. Det representerer også en mulig begrensning i datamaterialet at de kvalitative intervjuene av praktiske årsaker har vært gjennomført digitalt via Teams. Det tar tid og fordrer tillit å få respondenter til å snakke om sensitive temaer som det som har vært tema i denne undersøkelsen (Andersen og Skrede 2023). Det har imidlertid vært et generelt inntrykk for KIFO-forskeren at respondentene har vært åpne om egne erfaringer og synspunkter på problematikken.

Til tross for disse begrensningene, særlig i generaliserbarhet, understrekes det at utvalget likevel har vært stort og variert nok til å belyse problemstillingene på en adekvat måte. Det er viktig i seg selv å dokumentere erfaringene til prester med minoritetsbakgrunn, selv om de ikke nødvendigvis er generaliserbare.

1.8 Forskningsspørsmål

Blant spørsmålene vi ønsket å belyse var følgende:

- (1) Hvordan forstår informantene begreper som henholdsvis diskriminering og rasisme?
- (2) Hvilke erfaringer med eventuell diskriminering har informantene?
- (3) Hvilke erfaringer med eventuell rasisme har informantene?
- (4) Hvilke erfaringer med henholdsvis eventuell diskriminering og rasisme har informantene hatt i kontekst av sitt virke som prest i Den norske kirke?
- (5) Hvis informantene har slike erfaringer, hva var kildene til og konteksten for disse erfaringene (herunder: ansettelse, seremonier og ritualer)?
- (6) I hvilken grad har disse erfaringene vært knyttet til teologiske spørsmål?
- (7) Hvis erfaringene har vært et tema i den lokale menigheten, hvordan har informantene handlet som en følge av dette?
- (8) Hvordan har informantene opplevd seg ivaretatt av Den norske kirke (lokalt/sentralt)?

I den grad respondentene kan forventes å ha hatt erfaringer med rasisme og diskriminering, må man i utgangspunktet kunne tenke seg at disse erfaringene har vært knyttet til det man må kunne karakterisere som *kritiske faser* i forløpet av en yrkeskarriere som prest i Dnk, og da særlig de faser der man (a) skal oppnå autorisering av yrkesmessige kvalifikasjoner fra Norge eller et annet land, (b) søker ansettelse i Dnk og (c) møter en ny menighet, og spesielt i kontekst av livsfaseritualer som barnedåp, vielser og begravelser. Følgelig var det et spesielt fokus på dette i spørsmålene.

1.9 Forskningsetikk

Personlige erfaringer med rasisme og diskriminering må karakteriseres som sensitive temaer. Det er generelt svært få ansatte i prestestillinger i Den norske kirke med bakgrunn fra land i det »globale Sør», og dertil få respondenter i utvalget som ligger til grunn for denne rapporten hvor eventuelle erfaringer med rasisme og diskriminering vil kunne ha såkalt «hudfargebasert» rasisme som utgangspunkt. Gitt at disse er så få i utgangspunktet, har det vært en ekstra krevende oppgave å unngå identifikatorer som vil kunne medføre tredjepartsidentifisering. Når jeg i denne rapporten har valgt å bruke det nøytrale kjønnspronomenet «hen» i omtalen av respondentene, er det også med bakgrunn i et ønske om å beskytte respondentene mot tredjepartsidentifisering så langt det lar seg gjøre. Det samme er tilfellet med begrepsbruk som «europeisk» og «ikke-europeisk» landbakgrunn. Jeg gjør også oppmerksom på at informantene i noen tilfeller er blitt utstyrt med fiktive karakteristika nettopp med tanke på å unngå identifisering.

2. Forskningsfunn

Som tidligere nevnt var gjennomsnittlig botid i Norge for respondentene i denne undersøkelsen 21.5 år. Respondentene hadde gjennomsnittlig vært ansatt 7.25 år i sine nåværende stillinger. Flertallet hadde vært ansatt i pretestillinger i ulike deler av landet, ofte som vikarprester, før de hadde oppnådd sin nåværende faste pretestilling. Flertallet av prestene i utvalget hadde på intervju tidspunktet pretestillinger i urbane områder. Det er trolig også et av mange uttrykk for rekrutteringsutfordringene i kirken at flere av dem hadde kommet inn i pretestillinger i områder av landet med langvarig og vedvarende prestemangel. Enten hadde de blitt aktivt rekruttert av overordnede eller kontakter, eller så hadde de vært blant et fåtall søkere på de stillingene de hadde hatt som innstegsstillinger. Dette ga imidlertid flere av dem en erfaring av at de var svært ønsket og velkomne i de lokale menighetene.

I det følgende vil jeg presentere hovedfunnene i undersøkelsen. Rapporten er strukturert i henhold til spesifikke tema som fremgår av forskningsfunnene.

2.1 Autoriseringsprosess og språkkrav som utfordring

De siste 20 årene har tilsetting av prester i Den norske kirke vært regulert av ulike regelverk. Fra slutten av 1990-tallet og fram til 2017 gjaldt *Forskrift om tilsetting av menighetsprest* (Kulturdepartementet 1988). Denne var virksom da alle informantene søkte jobb i Den norske kirke for første gang. Forskriften anga fire alminnelige vilkår for tilsetting som prest i kirken (§ 2): (a) medlemskap i Dnk; (b) cand. theol.-grad; (c) praktisk-teologisk utdanning; (d) beherske norsk språk. Kompetansekravet knyttet til b kunne fravikes. Her kunne man etter hvert kompensere med en relevant mastergrad eller annen tilsvarende kompetanse (§ 3 og 4), eller få godkjent realkompetanse som «særlig kvalifikasjon» i kombinasjon med andre kriterier (§ 5). Det var Evalueringsnemnda i Kirkerådet som behandlet søknadene knyttet til «tilsvarende kompetanse» (§ 4) og «særlige kvalifikasjoner» (§ 5).⁴ Sistnevnte fant sted på grunnlag av søknad fra lokal biskop (Kulturdepartementet 1988). I ny *Forskrift om kvalifikasjonskrav for tilsetting som prest i Den norske kirke* gyldig fra 2017 (Kulturdepartementet 2016), ble formuleringen og prosedyren fra § 5 beholdt i ny § 6.

.....

⁴ Se også *Forskrift om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde* (EØS-avtalen): <https://lovdata.no/dokument/SFO/forskrift/2004-12-21-1832>

Prester fra et annet EØS-land og som var ordinert i en annen luthersk kirke kunne også etter 2004 få autorisasjon til å jobbe som prest i Dnk, gitt at de oppfylte a og d, altså krav om medlemskap og beherskelse av norsk språk (§ 6).

Det som altså ikke kunne fravikes var, i tillegg til medlemskap i Dnk, kravet om å beherske norsk språk «slik det kreves etter lov av 11. april 1980 nr. 5 om målbruk i offentlig tjeneste». Hva det fra Dnks side konkret innebar «å beherske norsk språk», utover henvisningen til den gamle språkloven, fremgår ikke fra kirkelige regelverk eller forarbeider til disse.

Respondentene pekte ikke på særskilte problemer i forbindelse med vurdering eller ekvivalering av utdanning eller anerkjennelse av ordinasjon. Men flere av dem oppga at språkkravet var en betydelig utfordring i autoriseringsprosessen for å bli prest i Den norske kirke. En respondent, som hadde kommet til Norge i 2005 og bestemt seg for å bosette seg her, fortalte at da hen søkte autorisering gjennom Evalueringsnemnda i 2019, så «var det et problem». For «man trengte anbefalingsbrev fra mennesker hvor du jobbet», og «der hvor jeg jobbet før, der ble jeg sett som en utlending som kunne veldig dårlig norsk, selv om jeg hadde tatt en master i Norge på norsk». «Det var ikke lett å komme igjennom den delen», «men de anbefalte meg likevel».

En annen respondent fortalte at hen etter å ha kommet til Norge i 2007 hadde fullført norsk språkkurs, og hadde fått permanent oppholdstillatelse i 2011. Hen hadde da begynt å søke på prestestillinger, og var en aktiv deltaker på ulike møter og tilstelninger i Dnk på lokalt nivå. «Det var liksom et sånt språkkurs, og da jeg fikk det godkjent i 2011, da begynte jeg å søke jobb». Det skulle imidlertid vise seg å ikke være så enkelt. «Etter en lang stund i landet fikk jeg beskjed at da jeg begynte å sende søknader, hadde jeg ikke fått godkjenning som norsk prest.» Autoriseringen ble til slutt gitt av bispedømmekontoret. Men utfordringene var ikke slutt med dette: «Jeg prøvde og prøvde», «men det var umulig å få intervju.» Det var ingen som sa «å, vi vil ha deg.» Det tok denne respondenten adskillige år med hardt arbeid med søknader og nettverksbygging før hen fikk en fast stilling. Samtidig hadde hen observert at teologer med innvandringsbakgrunn som hen hadde truffet i utdanningssammenheng i Norge, og som også i utgangspunktet hadde hatt språkutfordringer, hadde hatt mye lettere for å få faste prestestillinger enn hen selv. «Jeg oppdaget at jeg ikke fant veien inn i Den norske kirke», sa hen. Samtidig «var jeg veldig bestemt på at jeg ikke skulle gå til avisen og snakke dårlig om Den norske kirke. At det ikke ville hjelpe mine langsiktige planer. Så jeg prøvde å ikke lage trøbbel, men å være positiv».

Flere av respondentene viste til at de hadde tatt den såkalte Bergenstesten. Før ordningen ble avviklet i 2022 og erstattet av den såkalte C1-prøven, var dette den offisielle testen i norsk språk muntlig og skriftlig for B2/C1 nivå, og en forutsetning for opptak til høyere utdanning. «Jeg har alltid vært interessert i språk. Jeg er ikke kjempeflink, men jeg liker veldig godt språk», bemerket en av respondentene. «Det var vanskelig med språket i begynnelsen», forklarte hen.

Bergenstesten «vet jeg ikke egentlig om det ble spurt om senere, men jeg tok nå den en gang i

tiden». En annen respondent hadde en bakgrunn som innebar at hen formelt sett ikke hadde rett til norsk språkopplæring, men klarte like fullt å lære seg norsk på egenhånd i den grad at hen bestod Bergenstesten. En formell autorisering med tanke på beherskelse av norsk språk er imidlertid ikke det samme som at man opplever anerkjennelse av sin språkkompetanse i kontekst av menighetsarbeid. Til tross for at de hadde godkjent Bergenstest, hadde flere av respondentene erfaring med at det i menighetssammenheng ble stilt spørsmål ved deres aksent, eller eventuelle utfordringer de hadde med norske dialekter.

Med det nye kirkelige regelverket som har kommet på plass etter skillet mellom kirke og stat, særlig *Kirkeordning* (2021), *Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester* (2022) og *Regler for godkjenning av prest som er ordinert i annet kirkesamfunn* (2022), har det skjedd noen mindre endringer som er relevante i denne sammenhengen. For det første er det nå åpnet opp for at biskopen kan gi dispensasjon fra kravet om Dnk-medlemskap i faste prelestillinger dersom det foreligger særlige grunner. Dette er imidlertid trolig mer relevant for prester som er medlemmer av Metodistkirken i Norge, enn for prester med innvandrerbakgrunn.

For det andre er språkkravet ikke lenger eksplisitt formulert i *Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester* (Kirkerådet 2026). Imidlertid er det tatt inn som et generelt administrativt krav for «kirkelige organer» i *Kirkeordningen* § 42 fjerde ledd: «Bokmål og nynorsk er likeverdige skriftspråk i kirkelige organer. For kirkelige organer som opptre på vegne av rettssubjektet Den norske kirke, anvendes [språklovas](#) regler om statsorgan for så vidt gjelder den administrative delen av virksomheten.» Det er litt uvisst hvordan man skal tolke denne endringen. På den ene siden er Språkløvens krav nå løftet opp i *Kirkeordningen*, noe som kan bety en styrking. På den andre siden er kravet nå et administrativt krav knyttet til kirkelige organer, ikke personer. Som administrativt krav gjelder det i hovedsak regulering av skriftlig språk, og som knyttet til kirkelig organ betyr det at det er organet, ikke nødvendigvis alle dets ansatte, som skal oppfylle kravet.

Det må også nevnes at det i forarbeidet til den nye tjenesteordningen for menighetsprester står at «i tillegg til kompetansekravene er det et krav for tilsetting at vedkommende er medlem av Den norske kirke ... samt at vedkommende behersker norsk språk slik det er regulert i mållovas regler for statstjenesten, jf. kirkeordningen § 42 fjerde ledd» (Kirkerådet 2021d: 21). Så i forarbeidet nevnes altså språkkravet som et individuelt krav. Samtidig nevnes det i samme sammenheng som kravet til medlemskap, som biskop altså kan gi dispensasjon fra under spesielle omstendigheter.

Alt i alt tyder dette på at Den norske kirke trolig har et juridisk handlingsrom til å vurdere fleksibilitet med tanke på hvor absolutt språkkravet for prester skal forstås. Selv om det juridiske er viktig, vil det sannsynligvis være vel så viktig hvordan man praktisk forholder seg til dette i lokale ansettelsesprosesser. Hvordan kommuniseres det om språkkravet i utlysninger og intervjusituasjoner? Hva skal terskelen være? Og er det mulig å tenke pragmatisk og for eksempel

gjøre som flere universiteter gjør (som også, som administrative enheter, er underlagt Språkloven) når de lyser ut stillinger med krav om at den som får stillingen må lære seg tilstrekkelig norsk i løpet av x antall år?

2.2 Respondentenes egen forståelse av rasisme og diskriminering

Som nevnt i den teoretiske innledningen til denne rapporten, kan det med stor grad av sikkerhet fastslås at det finner sted arbeidsmarkedsdiskriminering mot innvandrede minoriteter i Norge, og da særlig mot rasialiserte minoriteter. Det har imidlertid vært relativt lite forskningsfokus på hvordan minoriteter selv definerer rasisme og diskriminering, og hvilke vurderinger som ligger til grunn når minoriteter definerer noe som uttrykk for rasisme og diskriminering. Som Orupabo, Vassenden og Handulle påpeker, har det «vært mindre oppmerksomhet om hvordan minoriteter håndterer, mestrer og utfordrer situasjonene der de marginaliseres og stigmatiseres» (Orupabo, Vassenden og Handulle 2022: 320). Det som ofte omtales som hverdagsrasisme er gjerne «usynlig og ikke-erkjent for den som utøver den» og også i mange tilfeller «vanskelig å sette fingeren på for den som rammes» (ibid.: 318). Det følger også av dette at mens åpenbare former for rasisme er noe de fleste vil ta avstand fra, så blir de mer subtile formene for rasisme ofte benektet (Führer 2022: 350). Det innebærer også at den eller de som utsettes for slik subtil rasisme kan risikere å fremstå som «hårsåre» eller «overfølsomme» (ibid.).

Men etniske minoriteter «arbeider [aktivt] med å håndtere erfaringer med og forventninger om rasisme og diskriminering» (Orupabo, Vassenden og Handulle 2022: 319). Som vi tidligere omtalte, så peker empirisk forskning fra norske sammenhenger i retning av at det nettopp i kontekster hvor rasisme og diskriminering antar subtile og ambivalente former ofte er slik at personer med høyere utdanning vegrer seg for å betegne sine opplevelser som rasisme (Nadim og Orupabo 2025). Fordi å gjøre det kan fremstå som at man er eksempelvis «konfliktorientert», «konfronterende», snarere enn «løsningsorientert» og «pragmatisk.» Slik var det også i den overfor nevnte respondentens tilfelle: Å åpent navngi det hen hadde erfart som rasisme eller diskriminering kom ikke på tale, fordi det hadde innebåret risiko for å bli fremstilt eller å fremstå som en kandidat som hadde «lage[t] trøbbel» og som ikke hadde vært «positiv» i møte med den fremtidige arbeidsgiveren hen så for seg. Respondenten hadde en tydelig aksent og mørk hudfarge. Man kan imidlertid stille seg spørsmålet om ikke henvisninger til språkutfordringer på norsk, gitt at de formelle kvalifikasjonene og autoriseringen her faktisk var til stede, noen ganger fungerer som en slags stedfortredende [*proxy*] variabel i tilfeller som dette – at det altså i realiteten var respondentens hudfarge som her var et hinder for ansettelse. Gitt at vi i denne undersøkelsen bare har hatt tilgang til respondentens egen fremstilling, er dette imidlertid umulig å fastslå med noen grad av sikkerhet. Som en av respondentene uttrykte det: «når de ønsker å

velge meg bort fra noe, enten det er en begravelse eller noe annet, så oppgir de da språket som en utfordring».

Men også andre respondenter ga klart uttrykk for en stor grad av pragmatisme og skepsis til å beskrive holdninger av negativ eller fordomsfull art som de har opplevd selv som uttrykk for diskriminering eller rasisme.

Jeg tror kanskje noen kan være litt skeptiske. Når de ser navnet mitt. Men jeg tror det må ta litt tid. Jeg må forvente at ... jeg må bare tenke at det tar lang tid å bli kjent med folk i Norge. Egentlig tenker jeg at Norge er et land for nordmenn. ... For meg er det viktig å ha respekt for norsk kultur og norske verdier.

En annen respondent trakk på sin side et klart skille mellom vanlige menneskers holdninger og offentlige myndigheter og samfunnsinstitusjoners holdninger:

For meg er det ikke [rasistisk] at enkelte mennesker – Ola og Kari, nordmenn på gata – blir litt skeptiske om [hvorvidt] jeg som [ikke-europeer] kan språket, har knekt kulturkoden, og kan gjøre en god tjeneste i begravelsen til mor. Det er ikke det som er rasistisk for meg. Det rasistiske for meg er [hvis] offentlige myndigheter, organisasjoner eller institusjoner lager forskjellige standarder for forskjellige mennesker og grupper basert på identitet.

Det respondenten her gir uttrykk for, er et skille mellom rasisme som et individuelt problem knyttet til individers holdninger og rasisme som et strukturelt problem på samfunnsnivå (Bangstad 2021). Forståelsen synes forankret i et grunnleggende syn om at rasisme på individuelt nivå ikke er så betydningsfull dersom den ikke er knyttet til makt («Ola og Kari» forstås som metonymer for hvite nordmenn uten makt). Det avgjørende for respondenten er hvorvidt rasismen utøves av aktører eller institusjoner med makt eller ikke. «Hvis prosten eller biskopen mener [...] at jeg har mindre verdi fordi jeg ser sånn eller sånn ut, og fordi jeg ikke har en perfekt norsk aksent [...] da er det jeg får et problem».

Den handlingsstrategien hen her henviser til, innebærer å minimalisere betydningen av rasisme på individuelt nivå. Respondenten kunne da også fortelle om at hen hadde blitt godt ivaretatt av sine overordnede. Hen hadde i sin tid opplevd at overordnede ga uttrykk for et ønske om at hen skulle «gå høyt ut i media, i avis og TV, og advare folk mot rasisme». Dette hadde hen imidlertid avslått.

Det er heller ikke slik at alle prester med ikke-europeisk landbakgrunn oppfatter særtiltak med tanke på rekruttering av prester med sammenliknbar bakgrunn som et positivt gode. En respondent med utenlandsk bakgrunn understreket at hen «ikke ønsker å være på en sånn evigvarende skolebenk hvor jeg opplæres i språk og kultur i det uendelige, og [hvor] jeg ikke vet hva som er kvalifiseringsgrunnlaget for noe». Dette mente hen lett kunne forstås som en type «doble standarder» hvor «prester som kommer derfra, og som har den bakgrunnen, alltid skal settes under et eller annet oppsyn». Isteden mente hen at kirken burde satse på å rekruttere unge

med etnisk minoritetsbakgrunn som «er født og oppvokst i Norge, og som er medlemmer av Den norske kirke», og «hvis kulturforståelse [det] ikke er noe i veien med på noe vis».

Flere av respondentene pekte på andre typer av fordommer som også representerer en utfordring for ideer om menneskelig likeverd i kirken. En respondent fortalte at hen i en tidligere stilling hadde hatt en prestekollega som var svært svaksynt, og at dette medførte at den lokale prosten ofte selv overtok ansvaret for begravelsene. Den omtalen av kollegaen som dette handlingsmønsteret genererte, førte til slutt til at respondenten valgte å flytte fra prostiet. En annen respondent hadde hatt virke som prest i et område av landet hvor det blant «den gamle garden» av menighetsmedlemmer fortsatt var slik at enkelte pårørende ikke ønsket en kvinnelig prest til å forrette i begravelser. Hen hadde også opplevd utfordringer i arbeidsmiljøet på kirkekontoret etter å ha holdt tale i den lokale Pride-paraden. En tredje respondent påpekte at:

Det er ikke alltid 'helt vanlige' prester bare får grønt lys fra medlemmer og brukere heller. Det er mange som sier at de ikke vil ha han eller henne. Enten det er en kvinne, eller så er det en tysker, eller så er det [seksuell] legning som kommer i veien, eller en helt vanlig prest som har monoton stemme, eller det ene eller det andre som folk ikke liker.

Disse understrekningene fra respondentenes side peker i retning av det som i det akademiske språket ofte betegnes som *interseksjonalitet*. Det er et begrep som ble utmyntet med det formål å understreke at diskrimineringsgrunnlag ofte kan være sammensatte, og inkludere flere former for diskriminering knyttet til eksempelvis etnisitet, kjønn, seksuell orientering, klasse og funksjonsevne (Orupabo 2014).

Noe paradoksalt kan det virke som om det for prester med europeisk landbakgrunn, som i møtet med det norske samfunnet også har utviklet en slags «dobbel bevissthet»,⁵ faller lettere å snakke om rasisme og diskriminering i Norge enn prester med ikke-europeisk bakgrunn. Som en av respondentene bemerket: «Den åpenheten [jeg har opplevd] er rettet mot noen, men ikke mot alle. Jeg er blitt litt mer kritisk til at man i Norge veldig ofte sier 'men vi er ikke rasistiske'. For så tenker jeg, 'nei, men dere vet ikke hva rasisme er'». En annen menighetsprest med europeisk landbakgrunn var sterkt kritisk til den manglende rekrutteringen av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i Den norske kirke, og mente dette hadde sammenheng med en norsk nasjonalisme som hen erfarte også i folkekirken:

Det er en utfordring at kirken er for nasjonalistisk. Med tanke på regelrett rasisme – som når en prest med en annen hudfarge ikke blir ansatt, og man henviser til manglende kvalifikasjoner. Her burde Mellomkirkelig Råd spille en mye mer aktiv rolle i fremtiden. Vi har bruk for prester også fra områder utenfor Europa. Vi ligger så å si hundre år tilbake

⁵ Begrepet «dobbel bevissthet» skriver seg fra den afrikansk-amerikanske sosiologen og borgerrettighetsaktivistene W. E. B. Du Bois (1868-1963), som introduserte begrepet i *The Souls of Black Folk* (Du Bois 1903), som en betegnelse på svarte amerikaneres bevissthet om å være både 'innenfor' og 'utenfor' i det amerikanske samfunnet på en og samme tid.

i forhold til denne utviklingen. Det trengs et utvidet samarbeid for å endre holdninger. For det tar tid å endre holdninger. Men det som er spørsmålet, organisatorisk, er om vi faktisk har denne tiden. Folkekirken er verdt å bevare – men folkekirken er ikke det samme som et nasjonalistisk, innoverskuende prosjekt. Folkekirken må se utover seg selv.

2.3 Språk i menighetene som utfordring

Respondentenes svar peker tydelig i retning av at også på menighetsnivå og blant vanlige medlemmer av menigheten oppfattes beherskelse av det norske språket som særdeles viktig. En respondent, som hadde en tydelig aksent som skrev seg fra opprinnelseslandet, fortalte at hen hadde opplevd at eldre damer i menigheten som «var store fans, men veldig kritiske» kunne si at «du har ikke sagt dette ordet riktig», og at «du må jobbe med uttalen» etter prekener. Det opplevde hen som «kritikk, men også som støtte».

En annen respondent, som uttalte at «det er en utfordring at kirken er for nasjonalistisk», fortalte at hen skrev på et annet skandinavisk språk enn norsk i henvendelser til menigheten, til tross for det lovpålagte overordnede målet om at «det som kommer fra presten skal komme på bokmål eller nynorsk». Dette ble sagt i en litt spøkefull tone. Presten beskrev seg selv som «folkelig», men mente hen i sitt daglige virke i størst grad appellerte til «de som ikke er en del av kjernemenigheten – de som ikke er faste kirkegjengere, men som bruker kirken til dåp og konfirmasjon». «Spesielt i X måtte jeg legge om språket. Min opplevelse er at X på mange måter har 'nok med seg selv'». Til tross for egne forsøk på å legge om språket slik at det ble forståelig for de lokale kirkegjengerne, «føler [jeg] av og til at det ligger mellom linjene at de ikke forstår hva jeg sier. Viljen til å forstå er der bare ikke. Dette med språket blir da ofte en unnskyldning».

Språklig tilpasning til en lokal og sterkt dialektpreget kontekst kunne ta tid:

Så har jeg jo bare lært videre, og i og med at jeg var i X, så lærte jeg å skjønne dem ... men i begynnelsen var det vanskelig. Det var når noen ringte til meg og jeg skulle avtale en sorgsamtale, så kunne det være vanskelig. Noen ganger var det enklere når jeg hadde personen foran meg. Men etter hvert ga det seg jo. Det har ikke vært noe problem etterpå.

En annen respondent fortalte at til tross for at hen «alltid [har] følt meg veldig velkommen» i Norge, så mislikte hen det «etter en gudstjeneste, når da folk kommenterer språket ditt: 'Å, du er så flink til å snakke norsk!'». Vedkommende utdypet:

Jeg forstår på en måte det, men når man har jobbet veldig mye med en preken, så er det på en måte innholdet man ønsker tilbakemelding på, og ikke at 'å, du er så flink til å snakke norsk!' Men på den andre siden skjønner jeg det, fordi folk er jo veldig opptatte av ... at de skjønner hva du sier. Så jeg har forståelse for det, men likevel har jeg nok ofte opplevd ... det tok meg ganske lang tid før jeg skjønnte. Det jeg synes er så rart med de positive kommentarene rundt det, er at det likevel påpekes at du ikke er en av oss. Det er noe som treffer en på en måte likevel.

En annen respondent fortalte at hen hadde opplevd i sitt virke som menighetsprest at det ble antatt at hen ikke snakket norsk på bakgrunn av navnet sitt, og at folk «bare begynte å snakke på

engelsk med meg, selv om jeg ikke skjønnte hvorfor, selv om de jo var norske». Respondentene ga imidlertid uttrykk for stor grad av forståelse for hvor sentralt språkkravet er for deres daglige virke. En respondent sa det slik:

Det jeg tenker om det norske språket, om det er bokmål eller nynorsk, er at når man er ansatt i Den norske kirke, er [det viktig] at man har gode retningslinjer og prøver å bruke mer norsk. [Hvis ikke] føler jo folk seg utenfor også – altså de som vi skal betjene som ansatte i Den norske kirke.

En tilleggsutfordring som menighetsprester i Den norske kirke utenfor de store bykommunene kan oppleve, er nynorsk. En av respondentene uttalte at «jeg bor på en plass hvor det er veldig mye nynorsk. Men nynorsk er ikke veldig lett å få språkkurs i ... så for oss som arbeider på nynorsksteder er det egentlig ingen hjelp å få».

2.4 Begravelser som utfordring

I datamaterialet i denne undersøkelsen var det særlig i sammenhenger med begravelser at spørsmål om prestens innvandringsbakgrunn kunne dukke opp. Respondentenes erfaringer strakk seg fra det mer uskyldige til regelrett ekskludering. En respondent fortalte at hen hadde opplevd at det ble spurt om pårørende til en avdød som hadde sittet i en konsentrasjonsleir under 2. verdenskrig virkelig ønsket en prest med tysk bakgrunn til å forrette i begravelsen. Hen tok imidlertid ansvaret for denne begravelsen, og det ble til slutt en god opplevelse også for de pårørende: «Jeg har hatt begravelse for en som har vært i konsentrasjonsleir, og det har vært for familien en sånn utrolig vakker historie». En annen respondent fortalte om pårørende som var skeptiske til at en prest med en ikke-europeisk bakgrunn skulle ha ansvaret for begravelsen: «Det var flere som tok kontakt med prestekontoret og sa: 'Ja, vi vil ikke ha [hen]'». En annen prest med tysk bakgrunn hadde opplevd at hans overordnede hadde gitt en annen prest ansvaret for en begravelse med henvisning til at den avdøde hadde opplevd at faren «hadde blitt skutt av tyskere».

Blant respondentene var det både prester som personlig hadde erfart at pårørende ga uttrykk for at de ikke ønsket prester med innvandrerbakgrunn i begravelsen, og prester som hadde hørt om episoder i andre menigheter der dette hadde funnet sted. I undersøkelsesmaterialet har denne typen hendelser med pårørende bare rammet prester med ikke-europeisk bakgrunn. I fortellingene fra disse prestene har de pårørende ofte da henvist til språkutfordringer, og gjerne ikke tatt det opp direkte med den presten det angår. En av prestene forteller: «I løpet av syv år var det fem familier som sa at de var veldig skeptiske», og som en følge av dette «ordnet det med en annen prest». En av prestene med europeisk landbakgrunn sier følgende om andre kollegaer med ikke-europeisk landbakgrunn:

Av og til er det et problem at pårørende, for eksempel i [forløpet av] en gravferdsforberedelse heller ønsker seg en annen prest [med henvisning til] at det er språket som er problemet. Men så er jo det litt tvilsomt, siden jeg snakker jo på norsk med de prestene som har [denne] innvandringsbakgrunnen. Så det er litt sånn ... Jeg tviler på om det faktisk bare er språk som er problemet, eller om det går mer på rasisme. Siden de har afrikansk bakgrunn, og da er det kanskje også noe med det at folk liksom ikke har den samme tilliten til dem som til andre prester.

En respondent som hadde ikke-europeisk landbakgrunn var klar på at hen selv etter flere tiår i Norge «allikevel har jeg jo da min aksent». Hen hadde opplevd at det «i starten var noen som sa det åpent» at de ikke ville ha hen i begravelsen til en nær pårørende. «Det var en del som gikk veldig hardt ut og sa at de ikke vil ha den [N-ordet] i begravelsen vår». Denne presten hadde nå hatt tjeneste i den samme menigheten i over ti år, og både lokalmiljøet og holdningene der hadde imidlertid endret seg over tid. Nå kunne presten vise til at hen forrettet i flere begravelser enn andre prester i menigheten. Presten fortalte også om en episode hvor en familie som var pårørende hadde henvendt seg til den lokale prosten og gitt åpent uttrykk for at de ønsket en annen prest i begravelsen. De hadde da vist til språket som begrunnelse. Ved denne anledningen hadde imidlertid prosten valgt å stille seg bak presten med innvandrerbakgrunn, og erklært overfor de pårørende at «vi har den fine presten her», og at «enten så tar dere det, eller så kan dere finne dere et annet sted å håndtere deres sorg og gravferd på – utenfor Den norske kirke». Saken hadde, ifølge presten, gått helt «til biskopen». Prostens avslag resulterte i at i stedet for de vanlige to eller tre som kom til sorgsamtale, så var det plutselig «tyve personer som kom til sorgsamtale». Men:

Av en eller annen grunn så husket jeg ikke at det var den familien jeg skulle møte. Så jeg gikk inn og tok imot dem på en helt vanlig måte. Og så begynte da patriarken i familien, jeg tror han kan ha vært mellom 70 og 80 år, han begynte å gråte [...] Og så begynte de andre å gråte. Og så sa de at de hadde vært dypt rørt over måten jeg tok imot dem på [...] Og så hadde jeg begravelse for dem, og så rant det inn brev til både biskopen, prosten og kirkekontoret. Jeg har ikke vært i en vakrere begravelse.

En annen respondent med bakgrunn fra et ikke-europeisk land forklarte at hen hadde hatt utfordringer med ansatte i begravningsbyråer som «spredde rykter om meg» og «baktalte meg» overfor pårørende. Dette hadde blant annet medført at pårørende i en del tilfeller hadde bedt om å få en annen prest, bak prestens rygg. På spørsmål om hva hen hadde gjort i disse situasjonene, svarte presten at «jeg bare prøver å akseptere det». For «jeg tror ikke det er så lurt å krangle med de pårørende». Videre la hen til at «jeg tror det er viktig at vi som opplever presset med minoritetsbakgrunn også skal være positive i møtet med mennesker i Norge». Her ser man konturene av en strategi for å håndtere opplevelser med diskriminering der ansvaret i stor grad forskyves fra den eller de som utøver diskrimineringen til den som selv rammes av diskrimineringen.

2.5 Flerkulturell kompetanse som ressurs eller problem?

Blant respondentene i denne undersøkelsen finner vi både prester med europeisk og ikke-europeisk landbakgrunn. Gitt at respondentene representerer et så uensartet utvalg, er det heller ikke grunn til å være overrasket over at deres fortellinger om å tre inn i rollen som prest i Den norske kirke også er svært forskjellige. Felles for respondentene er det imidlertid at de behersker andre språk og kulturelle og sosiale koder enn kun det norske. Prestene med europeisk landbakgrunn gir imidlertid i sterkere grad enn dem som kommer fra ikke-europeiske land uttrykk for at deres språklige, kulturelle og også ofte religiøse tilleggskompetanse er blitt vurdert som en positiv ressurs i menighetsarbeidet.

En prest med tysk bakgrunn fortalte at noe av det hen hadde satt mest pris på ved Norge var «å bli tatt imot som den jeg er som person, og [å] bli satt pris på som den jeg er», «både i det norske samfunnet, men også i Den norske kirke». Hen hadde søkt en utlyst stilling som menighetsprest i en liten bygd, men tenkt at hen med tysk bakgrunn «sikkert ikke hadde sjanse til å konkurrere med norske søkere». Presten hadde opplevd at hens landbakgrunn kunne fungert som en «døråpner» med tanke på samtaler med pårørende som hadde opplevd 2. verdenskrig, og som blant annet kunne fortelle om «tyske soldater som egentlig ikke ville være med i krigen». En annen respondent med europeisk landbakgrunn fortalte at hen i løpet av de siste to årene hadde hatt «tre gudstjenester på to eller tre språk» i forbindelse med begravelsen til avdøde som var fra andre europeiske land. En tredje prest med europeisk landbakgrunn fortalte at hen hadde «hatt veldig positive opplevelser med kirken, da». Hen hadde etter eget utsagn snarere opplevd positiv særbehandling, som kom til uttrykk i at «folk har hatt større forventninger til meg fordi jeg er tysk, enn jeg synes har vært rimelig å anta». I presiseringen av hva dette konkret innebar, fortalte hen at «det å ha vært tysk har vært en sånn ... 'ja, men da kan hen dette?' Uten å sjekke om det er sant».

En prest med ikke-europeisk landbakgrunn hadde opplevd at et deltidsarbeid som spesialprest innebar at hen fikk anvendt sin flerkulturelle og flerreligiøse kompetanse på en annen måte enn i arbeidet som menighetsprest. Hen mente at «det er lettere for meg å snakke med åndssøkende mennesker enn [det er for] norske prester.» I egenskap av spesialprest deltok hen på møter med andre trossamfunn, arrangerte trosvandringer, besøk til moskeer og buddhist-templer, og studieturer til hens opprinnelsesland. En annen prest med ikke-europeisk landbakgrunn hadde på veien til en fast stilling som menighetsprest engasjert seg i økumenisk arbeid i foreninger og lag.

Som nevnt i 2.1 er det en rekke kompetansekrav for å bli prest i Den norske kirke, og vi så at respondentene løftet fram fortolkninger av det norske språkkravet som kanskje den største formelle utfordringen med tanke på autorisasjon. Hvis vi snur spørsmålsstillingen og spør om andre språk enn norsk kan ses som en ressurs for Den norske kirke i et stadig mer flerkulturelt

samfunn, finner vi også åpninger for en slik tenking og mulighet i regelverket. Biskopene har mulighet til å søke Evalueringsnemnda om dispensasjon fra utdanningskravene på bakgrunn av personlig kvalifikasjoner. Det er flere vilkår som må foreligge, blant annet et om «særlige kirkelige behov». I forarbeidet til bestemmelsen påpekes det at mangel på vigslede medarbeidere (altså rekrutteringsutfordring) ikke vil kvalifisere som et særlig kirkelig behov. Derimot vil et kirkelig behov «typisk kunne være en særlig tilknytning til deler av samfunnslivet som kirken kan trenge bedre kontakt med; en tilknytning til bestemte språklige og/eller etniske grupper ... Disse behovene kan unntaksvis være lokalt betinget, men den som godkjennes må kunne virke i hele kirken» (Kirkerådet 2021d: 24). Jeg velger å avslutte delen med dette sitatet. Ikke fordi prestene med innvandrerbakgrunn hadde problemer med utdanningskravene (det hadde de ikke), men fordi forarbeidet her peker på noe viktig: Det kan tenkes at Den norske kirke faktisk trenger flere prester med annen språklig og kulturell kompetanse enn norsk for å bedre gjenspeile og kommunisere i det norske flerkulturelle samfunnet. Spørsmålet er hva kirken gjør for å aktivt rekruttere og holde på slike prester.

2.6 Oppsummering av funn

Denne rapporten har tatt for seg erfaringene til prester med innvandrings- og/eller minoritetsbakgrunn i Den norske kirke. Som vi så i innledningen, legger Den norske kirke sentralt betydelig vekt på likestilling og mangfold i ulike programdokumenter og vedtak. Her som ellers må vi imidlertid trekke et skille mellom *teori* og *praksis*, både lokalt og sentralt. Respondentenes erfaringer indikerer at utfordringene de møter som prester med en annen språklig og kulturell bakgrunn enn flertallsbefolkningen er knyttet til lokale kontekster, og både skyldes forhold i kirken og i lokalmiljøet.

Det faktum at respondentenes erfaringer er så sammensatte og uensartede, innebærer også at det vanskelig lar seg utlede generelle anbefalinger for Den norske kirke i disse spørsmålene. Å virke som menighetsprest i Den norske kirke innebærer å forholde seg til en serie med hverdagslige, praktiske, organisatoriske, kulturelle og relasjonelle utfordringer som må løses innenfor rammene av en kompleks kommunikasjonssituasjon hvor det også hefter mange uskrevede regler (se for eksempel Johannessen 2025).

Likevel er det noen ting jeg avsluttende vil understreke og oppsummere: Det som fremstår som klart av de svarene som respondentene har gitt, er at representasjon anses som en nøkkelutfordring av flere respondenter. Som vi har sett er det grunn til å anta at andelen prester med innvandringsbakgrunn er lavere enn andelen innvandrere i befolkningen totalt sett. Bak dette skjuler det seg et enda skeivere rekrutteringsgrunnlag, hvor andelen prester med ikke-europeisk bakgrunn eller etterkommere av innvandrere fra ikke-europeiske land er svært lav. I et

stadig mer flerkulturelt og flerkulturelt samfunn mener jeg dette utgjør et problem. Spesielt for unge med rasialisert minoritetsbakgrunn finnes det relativt få konkrete forbilder å vise til blant menighetsprester i Dnk. «Å ha mennesker med minoritetsbakgrunn i staben, og i det visuelle er viktig», sa en respondent. Det denne respondenten peker på, er en representasjonsproblematikk, og den foreslåtte løsningen er knyttet til en antakelse om at dersom kirken blir forstått som, eller selv fremstiller seg som, en hvit og norsk kirke, så vil det også være en slik kirke man i stor grad ender opp med å få. Samme respondent nevnte også at bare det «å ha en samtale rundt rasisme» kunne bidra positivt i så måte. I denne sammenheng er det også verdt å nevne faren for en ekskluderende nasjonalisme, som noen av respondentene tematiserte. Den norske kirke er mer knyttet, både historisk og kulturelt, til noen former for «norskhet» enn andre. I tillegg knyttes kirken til visse former for «norskhet» i ulike politiske og kulturelle diskurser. En bredere representasjon av den flerkulturelle befolkningen, og dermed av Norge i dag, i pretestanden vil være viktig også av disse grunnene.

Det er i datamaterialet i denne undersøkelsen ikke funnet noen konkrete holdepunkter for at respondentenes erfaringer med rasisme og diskriminering kan knyttes til teologiske spørsmål, eller altså at eventuelt ulike teologiske syn spiller inn her.

Respondentene hadde i all hovedsak positive erfaringer med overordnede og kollegaer i Dnk. Det faktum at så mange menighetsprester i utvalget har valgt å bli værende i sine stillinger over så lang tid, taler også et tydelig språk om at kirken i stor grad oppleves som et positivt og inkluderende felleskap. «Jeg er glad i kirken – men det er så viktig at kirken blir bedre», sa en respondent. Samtidig synes det klart at enkelte prester med ikke-europeisk landbakgrunn i praksis vegrer seg for å ta opp erfaringer knyttet til rasisme og diskriminering med sine overordnede. Det fremgår også tydelig at mangelen på en enhetlig praksis i møte med utfordringer knyttet til særlig begravelse er et problem.

Utfordringene i forbindelse med begravelse dreier seg særlig om hvordan Den norske kirke faktisk møter pårørende som (a) gir uttrykk for at de ikke ønsker bestemte prester i begravelser eller (b) går bak ryggen på den aktuelle presten for å få en annen prest. Her er det praktiske, moralske og etiske dilemmaer. I noen tilfeller har vi hørt at dette blir møtt med en resolutt og konsekvent holdning fra prestenes overordnede, og da med et budskap til pårørende om at den presten som de har fått tilbudt er både språklig og teologisk kompetent. I andre tilfeller har vi sett at prestene selv vegrer seg for å ta slike ønsker opp med sine overordnede for ikke å skape uro, med det resultat at de pårørende får tildelt ny prest. Og i atter andre tilfeller har vi sett at en overordnet imøtekom de pårørendes ønsker, og tildelte ny prest.

Vi har også sett at språkkompetanse anses som viktig, men også utfordrende, både for prester med innvandringsbakgrunn og i lokale menigheter. Det hefter usikkerhet ved språkkravet, både i sammenhenger med autorisasjon og ansettelser, og i konkrete kommunikasjonssituasjoner i

menigheten. Særlig i områder hvor nynorsk dominerer, synes det å være få ordninger med språkhjelp eller videreutdanning i nynorsk for prester med innvandringsbakgrunn. Sist, men ikke minst, kan det også virke som ikke-norsk språkkompetanse i liten grad ses på eller benyttes som en ressurs i kirkestrukturen.

I denne rapporten har jeg forsøkt å gi et bilde av erfaringene til et mindre utvalg prester med innvandringsbakgrunn i Den norske kirke. Det er mitt håp at dette kunnskapsgrunnlaget kan bidra positivt til det videre arbeidet med disse temaene i kirken, både lokalt og nasjonalt.

Referanser

- Andersen, Bengt og Skrede, Joar (2023). *Intervju som metode*. Oslo: Cappelen Damm.
- Andersson, Mette. 2022a. *Rasisme: En innføring*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Andersson, Mette. 2022b. Rase: et omdiskutert begrep i bevegelse. I Døving, Cora A. (red.) *Rasisme: Fenomenet, forskningen, erfaringene*, 55-74. Oslo: Universitetsforlaget.
- Andersson, Mette. 2025. «Antiracist terminology in change: activist perspectives on travelling and locally developed concepts», *Ethnic and Racial Studies* Nov 26.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01419870.2025.2574394>
- Andersson, Mette og Kjellman, Kjell Erik. 2025. «Contextualizing past heroes: the dilemma of negotiating the postcolonial legacy in Norway», *European Journal of Cultural and Political Sociology* 12 (3): 248-267.
- Banafsheh, Azin, Ellefsen, Rune og Sandberg, Sveinung. 2024. "Rasisme og motstand: Minoritetsungdom slår tilbake", *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 65 (1): 24-45.
- Bangstad, Sindre. 2017. «Rasebegrepets fortid og fremtid», *Norsk Sosiologisk Tidsskrift* 24 (3): 233-251.
- Bangstad, Sindre. 2021. *Strukturell rasisme*. KIFO-rapport 2021: 1. Oslo: KIFO.
- Bangstad, Sindre mfl. 2022. *Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune*. KIFO-rapport 2022: 2. Oslo: KIFO.
- Bangstad, Sindre og Døving, Cora A. 2023. *Hva er rasisme*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brenna, Loveleen R. 2018. *Mangfoldsledelse*. Oslo: Cappelen Damm.
- Bugge, Helge O. «En diskrimineringsfelle til selvransakelse – for Vårt Lands journalistikk», *Vårt Land* 22.01.26.
- Diskrimineringsnemnda. 2025. *Diskrimineringsnemnda sak 2023/924: A mot Den norske kirke*. [23-924-offentlig-versjon-av-vedtak-og-uttalelse.pdf](https://www.dn.no/23-924-offentlig-versjon-av-vedtak-og-uttalelse.pdf)
- Du Bois, W. E. B. (1903). *The Souls of Black Folk: Essays and Sketches*. Chicago: A. C. McClurg & Co.
- Elgvin, Olav, Grønningsæter, Arne B. og Larsen, Edvard N. 2020. *Å være en sak: LHBT+ holdninger og arbeidsmiljø i Kirken*. Fafo-rapport 2020: 20. Oslo: Fafo.
- Ellefsen, Rune, Banafsheh, Azin og Sandberg, Sveinung. (2022). "Resisting Racism in Everyday Life: from ignoring to confrontation and protest", *Ethnic and Racial Studies* 45 (16): 435-457.
- Eriksen, Stian S. 2025. *Global kristendom i Norge: En kartlegging av et internasjonalt og mangfoldig kirkelandskap i endring*. VID-rapport 4: 2025. Oslo: VID/Norges kristne råd [Global kristendom i Norge 10.12.2025.pdf](https://www.vid.no/globalassets/10.12.2025.pdf)
- Führer, Laura M. (2021). "The Social Meaning of Skin Colour": Interrogating the Interrelation of Phenotype/Race and Nation in Norway. Upublisert doktorgradsavhandling. Oslo: Institutt for Sosiologi og Samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Führer, Laura M. (2022). Hverdagsrasisme. I Døving, Cora A. (red) *Rasisme: Fenomenet, forskningen, erfaringene*, 349- 362. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullestad, Marianne (2002). *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ikdahl, Ingunn. 2025. «Diskriminering», *Store Norske Leksikon* 24.02.25. <https://snl.no/diskriminering>
- Institutt for Samfunnsforskning (ISF) (udatert). *Nedtone forskjellighet? Etniske minoriteters håndtering av diskriminering i arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning (ISF).
<https://nva.sikt.no/registration/019a0fb59173-9f4ae0db-a342-4004-8a29-35a8582db00b>
- Johannessen, Halvard. 2025. *Prest: Kilder – Mandat – Funksjon – Formal*. Oslo: Cappelen Damm.
<https://cdforskning.no/cdf/catalog/book/279>
- Kirkemøtet. 2009. KM 7/09. *Kristne innvandrere og menighetene i Norge*. Trondheim: Kirkemøtet.
<https://www.kirken.no/globalassets/10.12.2025.pdf>

- Kirkerådet. 2021a. *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold*. KR 95/21. Oslo: Kirkerådet. <https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/planer-visjonsdokument-og-strategier/handlingsplan%20for%20likestilling%20inkludering%20og%20mangfold.pdf>
- Kirkerådet. 2021b. *Rom for alle – bruk for alle. Forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke*. KR 95/21. Oslo: Kirkerådet. <https://www.kyrkja.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/planer-visjonsdokument-og-strategier/lim-sider/forventningsdokument%20for%20likestilling%20inkludering%20og%20mangfold.pdf>
- Kirkerådet 2021c. *Likestilling, inkludering og mangfold*. Oslo: Kirkerådet. <https://www.kyrkja.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/plandokumenter/likestilling-inkludering-og-mangfold/> Siden oppgis per 03.02.26 å være «under redigering».
- Kirkerådet 2021d. *Kvalifikasjonskrav for kirkelige stillinger*. KR 59/21. Oslo: Kirkerådet. Tilgjengelig på: kr_59_0_21_kvalifikasjonskrav_for_kirkelige_stillinger.pdf
- Kirkerådet. 2026. *Tjenesteordningen: Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester*. Oppdatert per 01.01.2026. Oslo: Kirkerådet. <https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/lover-og-regler/3%20tjenesteordninger%20mv/tjenesteordning%20med%20kvalifikasjonskrav%20for%20menighetsprester%202026.pdf>
- Kulturdepartementet. 1988. *Forskrift om tilsetting av menighetsprest*. <https://lovdata.no/dokument/SFO/forskrift/1988-06-17-3361>
- Kulturdepartementet. 2016. *Forskrift om kvalifikasjonskrav for tilsetting som prest i Den norske kirke*. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2016-04-11-1810>
- Larsen, Edvard N. og Di Stasio, Valentina. 2019. «Pakistani in the UK and Norway: different contexts, similar disadvantage: results from a field experiment on hiring discrimination», *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47 (6): 1201-1221.
- Larsen, Edvard N. og Midtbøen, Arnfinn. 2024. «Det etniske hierarkiet: Diskriminering på grunnlag av landbakgrunn, religion og hudfarge i det norske arbeidsmarkedet», *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 65 (4): 207-226.
- Lysen, Jinghua, Østby, Lars og Dzamarija, Minja T. (red.) 2024. *Innvandrere i Norge 2023: Hvem er de, og hvordan går det med dem?* Oslo: Statistisk Sentralbyrå. https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/innvandrere-i-norge-2023/_attachment/inline/80cac6c5-0945-4c2c-853d-5b58dba589f5:79676f0be679aea2fae7c624d1849486446ff73b/SA-176_web.pdf
- Midtbøen, Arnfinn og Kitterød, Ragni Hege. 2019. «Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet», *Norsk Sosiologisk Tidsskrift* 3 (5): 353-371.
- Midtbøen, Arnfinn og Rogstad, Jon. 2012. *Diskrimineringens omfang og årsaker: etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. ISF-rapport 1: 2012. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.
- Midtbøen, Arnfinn og Orupabo, Julia (2024). «Downplaying difference: how ethnoracial minorities strive for labour market access in an egalitarian context», *Ethnic and Racial Studies*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/01419870.2024.2418413>
- Nadim, Marjan og Orupabo, Julia (2025). «How do minorities decide what is racist? Dealing with unease through interpretations and strategic action», *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2025.2547868>
- Neset, Mari og Eide, Ole. K. 2025. «Kyrkerådet felt for rasisme», *Vårt Land* 09.12.25.
- Neset, Mari og Eide, Ole K. 2026. «Opplevde rasisme i kyrkja: «Et dyr i en dyrehage», *Vårt Land* 12.01.26.
- Olsen, Bjørn. 2023. «Staten har lavest andel innvandrere.» Statistisk Sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/staten-har-lavest-andel-innvandrere>
- Orupabo, Julia (2014). «Interseksjonalitet i praksis: utfordringer med å anvende et interseksjonalitetsperspektiv i empirisk forskning», *Sosiologisk Tidsskrift* 22 (4): 329-351.
- Orupabo, Julia, Vassenden, Anders, og Handulle, Ayan (2022). «Å redde hvite folks ansikt: Ritualer og makt i rasialiserte situasjoner», i Døving, Cora A. (red.) *Rasisme: Fenomenet, forskningen, erfaringene*. 318-333. Oslo: Universitetsforlaget.

- Rønningen, Netta M. og Larsen, Edvard N. 2024. «Arbeidsmiljø, mangfold og rekruttering i Den norske kirke» I Brottveit, Ånund og Rafoss, Tore W. (red.) *Folkekirke i et livssynsåpent samfunn: Perspektiver på Den norske kirke 2019-2023*. Oslo: KIFO.
- Rogstad, Jon og Midtbøen, Arnfinn. 2009. *Rasisme og diskriminering: Begreper, kontroverser og nye perspektiver*. Rapport utarbeidet for IMER-Programmet til Norges Forskningsråd (NFR). Oslo: Norges Forskningsråd.
- Rogstad, Jon og Midtbøen, Arnfinn 2010. «Den utdannede, den drepte og den glemte: Mot en ny forståelse av rasisme og diskriminering», *Sosiologisk tidsskrift* 18(1): 31–52.
- Røthing, Åse. 2020. *Mangfoldskompetanse og kritisk tenkning: Perspektiver på undervisning*. Oslo: Cappelen Damm.
- Solomos, John. 2025. *Antiracism: A Critique*. Cambridge, UK og Hoboken, NJ: Polity Press.
- Vertovec, Steven. 2007. «Super-diversity and its implications», *Ethnic and Racial Studies* 30 (6): 1024-1054.
- Yama, Vakote. 2026. «Jeg – den andre», *Vårt Land* 21.01.26.

Det har vært betydelig oppmerksomhet om temaer som rasisme og diskriminering i norsk offentlighet de siste årene. Om lag 18 prosent av de ansatte i Den norske kirke er selv innvandrere eller etterkommere etter innvandrerforeldre. Blant prester i Den norske kirke har 10 prosent en slik bakgrunn. Det store flertallet av disse prestene har imidlertid landbakgrunn fra Nord-Europa. Utad oppfattes ofte kirken som svært «norsk» og «hvit». Kirken har en målsetning om å være en arbeidsplass med rom for alle og å styrke mangfoldet i prestatjenesten. Vi vet imidlertid relativt lite om erfaringene prester med innvandringsbakgrunn har med rasisme og diskriminering. På oppdrag fra Kirkerådet gjennomførte KIFO-forsker Sindre Bangstad i 2025 en kvalitativ intervjubasert studie av erfaringene til prester med innvandringsbakgrunn. I denne rapporten presenteres funnene fra undersøkelsen, inkludert prestenes egne anbefalinger om hvordan Den norske kirke kan bli bedre på dette feltet.

Rapporten er utgitt av:
KIFO,
Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning STI
Øvre Slottsgate 2B,
0157 Oslo

www.kifo.no
kifo@kifo.no

© KIFO 2025
Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning STI
ISBN 978-82-92972-71-1
ISSN 0807-7517