

Olav Elgvin,  
Arne Backer Grønningsæter  
og Edvard Nergård Larsen

---

## **Å være en sak**

LHBT+: holdninger og  
arbeidsmiljø i Kirken



**Fafo-rapport**  
2020:20



Olav Elgvin, Arne Backer Grønningsæter og Edvard Nergård Larsen

## **Å være en sak**

LHBT+: holdninger og arbeidsmiljø i Kirken

Fafo-rapport 2020:20

Fafo-rapport 2020:20

© Fafo 2020

ISBN 978-82-324-0567-1

ISSN 2387-6859

Omslagsfoto: Vallset kirke, Stange. © Bjørnar Midtbruget

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Innledning og bakgrunn</b> .....	<b>12</b>
1.1 Holdninger i endring.....	12
1.2 LHBT.....	15
1.3 LHBT-ordliste.....	15
1.4 Lovgivning setter rammer.....	16
1.5 Noen milepæler i den kirkelige striden om LHBT.....	17
1.6 Spørsmål som vil bli belyst i prosjektet.....	18
<b>2 Metode</b> .....	<b>19</b>
2.1 Kvantitativ spørreundersøkelse til alle ansatte i Dnk.....	19
2.2 Beskrivelse av variabler og utvalg.....	21
2.3 Kvalitative intervjuer med LHBT-ansatte.....	24
2.4 Andre datakilder.....	25
2.5 Interesse for prosjektet.....	25
2.6 Ethiske hensyn og personvern.....	26
<b>3 Tidligere forskning</b> .....	<b>27</b>
<b>4 Funn fra spørreundersøkelsen</b> .....	<b>30</b>
4.1 Holdninger til LHBT-tematikk blant Kirkens ansatte.....	30
4.2 Opplevelser av tilhørighet, trivsel, medvirkning og sosial omgang med kollegaer	35
4.3 Oppfatninger av Kirkens arbeid vedrørende mangfold og varsling.....	39
4.4 LHBT-personers opplevelser av diskriminering og eksklusjon.....	41
4.5 De øvrige ansattes opplevelser av LHBT-personers hverdag.....	46
4.6 Oppsummering og diskusjon.....	49
<b>5 Kvalitative funn</b> .....	<b>51</b>
5.1 Diskriminering og arbeidsmiljø.....	51
5.2 Minoritetsstress: konsekvensene av opplevd avvisning.....	54
5.3 Å søke seg til trygge områder: institusjonell utrygghet og institusjonell trygghet..	56
5.4 «Jeg blir jo ikke steinet»: adaptive preferanser.....	57
5.5 Strategier for å håndtere situasjonen: grader av åpenhet, aksept og strid.....	60
5.6 Endring over tid.....	64
5.7 De avholdende og/eller konservative LHBT-personene.....	65
5.8 Ansatte med kjønnsidentitetstematikk.....	67

<b>6 Oppsummering av funn</b> .....	<b>69</b>
6.1 Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet/-orientering ulike sider ved sin yrkesutøvelse?.....	70
6.2 Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?.....	70
6.3 I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/diskriminert på grunn av seksuell orientering? .....	71
6.4 Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?.....	71
6.5 Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger? .....	72
6.6 Hvordan oppfatter ansatte i Den norske kirke at arbeidsmiljøet håndterer LHBT-personer? .....	73
6.7 Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet/-orientering endret seg over tid, før og etter vedtak om vigselsturgi i 2017? .....	73
6.8 Åpenhet i arbeidsmiljøet.....	74
6.9 Personlige strategier og adaptive preferanser .....	74
6.10 Transpersoner/kjønnsidentitetstematikk.....	75
6.11 Om å tilhøre en gruppe .....	75
<b>Til ettertanke</b> .....	<b>77</b>
<b>Referanser</b> .....	<b>79</b>
<b>Vedlegg</b> .....	<b>81</b>

# Forord

---

Diskusjonene om Den norske kirkes holdninger til LHBT+ har vært høylytte i mange år. Dette har særlig manifestert seg i tre problemstillinger. Den første gjelder aksept og inklusjon i menighets- og organisasjonsliv. Den andre gjelder personal- og ansettelsespolitikken. Den tredje gjelder utforming av ritualer og liturgier (for velsignelse av samliv eller ekteskapsinngåelse) som ikke har heterofili som forutsetning. I dette prosjektet, som handler om arbeidsmiljø for ansatte i Den norske kirke med LHBT+-identitet, møtes på mange måter disse tre problemstillingene. Utgangspunktet har vært flere bekymringsmeldinger når det gjelder arbeidsmiljøet for LHBT-personer som er ansatt i Den norske kirke. Stemmer det at LHBT-personer i Den norske kirke kan ha et utfordrende arbeidsmiljø? Det har vi undersøkt i denne rapporten.

Dette har vært et veldig spennende prosjekt. Vi er takknemlige for å ha fått dette oppdraget. Det er mange som må takkes, og som har bidratt til gjennomføringen.

For det første vil vi takke Kirkerådet som har tatt initiativet til prosjektet, gitt oss oppdraget og finansiert det. Vi vil særlig nevne Kirkerådets leder Kristin Gunleiksrud Raaum og direktør Ingrid Vad Nilsen. To personer i Kirkerådets sekretariat har vært våre primære kontaktpersoner og konstruktive samarbeidspartnere, har bidratt med innspill og kommentarer samt organisert innsamling av e-postadresser til den nettbaserte spørreskjemaundersøkelsen. Det er Sissel Vartdal og Karen Marie Engeseth. Stor takk til dere to.

Kirkerådets LHBT-utvalg har fungert som referansegruppe. Vi har hatt spennende diskusjoner og fått god hjelp til å forstå konteksten, formulere spørsmålene og prioritere analytiske dimensjoner. Takk til Kristine Sandmæl, Jan Otto Myrseth, Eleanor Brenna, Alex Ramstad Døsvik, Linn Maria Kierulf, Halvor Moxnes og Kai Steffen Østensen.

Vi vil også takke KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, kirkevergene og alle dere andre vi ikke har navn på, som bidro til at vi fikk e-postadresser og nådde ut med spørreskjemaet til en stor del av de ansatte i Kirken.

Prosjektet har vært gjennomført i samarbeid mellom Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning og KIFO Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning. Dette har vært et fruktbart samarbeid med utgangspunkt i ulike tematiske tradisjoner på de to instituttene. Samarbeidet har gitt oss mulighet til å kombinere kunnskap fra religionsforskning, arbeidslivsforskning, LHBT-forskning og minoritetsforskning. Prosjektteamet har bestått av Ånund Brottveit, Ann Kristin Gresaker og Edvard Nergård Larsen fra KIFO og Terje Olsen, Anette Brunovskis, Olav Elgvin og Arne Backer Grønningsæter fra Fafo.

Arbeidsdelingen har vært som følger. Ånund Brottveit og Terje Olsen var i hovedsak aktive i planlegging og oppstart og har representert instituttene ledelse. Edvard Nergård Larsen hadde hovedansvaret for spørreskjemaundersøkelsen og analysene av de kvantitative dataene. Olav Elgvin og Ann Kristin Gresaker gjennomførte de kvalitative intervjuene, men siden Ann Kristin gikk ut i fødselspermisjon, har Olav hatt hovedansvaret for analysene av personintervjuene. Anette Brunovskis har hatt ansvar for kvalitetssikringen og på den måten bidratt positivt inn i skriveprosessen.

Arne Backer Grønningsæter har vært prosjektleder. Rapporten er skrevet av Olav Elgvin, Edvard Nergård Larsen og Arne Backer Grønningsæter. Det har vært mange involverte, takk for godt samarbeid, alle sammen.

Informasjonsavdelingen på Fafo ved Stein Roar Fredriksen og Jon Lahlum må takkes for godt arbeid med ferdigstilling av rapporten.

Den viktigste takken går til alle dere som har delt av livserfaringer gjennom intervjuer eller har svart på spørreskjemaet. Takk!

Jeg må også legge til en personlig kommentar. Det er nødvendig for meg melde fra at jeg har en bakgrunn som kirkepolitiker. Jeg har tidligere vært medlem av Oslo bispedømmeråd, Kirkemøtet og Kirkerådet. Dette gjør at jeg selvsagt har vært personlig opptatt av Kirkens relasjon til LHBT+-befolkningen. Det har derfor vært desto viktigere for oss at prosjektet skulle ha god faglig og metodisk forankring. Vi har som mål å få fram ulike stemmer og erfaringer, ikke svartmale eller hvitmale, men gi et nyanisert bilde. I fagmiljøene på både Fafo og KIFO har vi hatt diskusjoner om datamaterialet i rapporten, og vi har vært opptatt av ikke å trekke andre slutninger enn det datamaterialet tillater. Vi håper at vi har klart det, og at våre funn kan bidra positivt inn i Kirkens videre arbeid med disse spørsmålene. Det har vært spennende å jobbe med dette. Takk til alle som har bidratt.

Oslo, 30. oktober 2020

Arne Backer Grønningsæter, prosjektleder



# Sammendrag

---

På bakgrunn av bekymringsmeldinger har Kirkerådet tatt initiativ til en undersøkelse av arbeidsmiljøet for personer med LHBT-identitet som er ansatt i Den norske kirke (Dnk). Fafo har gjennomført prosjektet i samarbeid med KIFO. Målet med undersøkelsen har vært å fange opp hvordan og i hvilken grad ansatte med LHBT+-identitet i Dnk utsettes for spesielle belastninger og utfordringer i utøvelsen av sitt yrke.

Prosjektet har benyttet to metodiske grep. For det første er det gjennomført en nettbasert spørreskjemaundersøkelse blant ansatte i Kirken. For det andre er det gjennomført kvalitative intervjuer med 17 ansatte i Dnk som identifiserer seg som LHBT+.

Spørreskjemaet ble sendt til 5297 personer og 1801 svarte på spørreskjemaet – en responsrate på 34 prosent. Av disse var det 120 som identifiserte seg som tilhørende LHBT-gruppene. Respondentene fordeler seg på alle bispedømmer, arbeidsgiverlinjene i Kirken, ansatte i både vigslede og ikke-vigslede stillinger, samt hele spekteret av profesjoner og stillingskategorier i Kirken.

Ansatte som oppga LHBT-identitet ble spurt om erfaringer og opplevelser knyttet til seksuell orientering og kjønnsidentitet med tanke på arbeidssituasjon, ansettelsesprosess, sosial støtte på arbeidsplassen, relasjon til ledelse, medarbeidere, frivillige og kirkegjengere/medlemmer, erfaringer med negative kommentarer, ekskluderende arbeidsmiljø, trakassering og diskriminering i tilknytning til seksuell orientering/kjønnsidentitet. Vi ønsket også å fange opp erfaringer hvor LHBT- personer har opplevd arbeidsmiljøet som støttende, erfaringer med åpenhet i arbeidsmiljøet og hvordan den offentlige debatten oppleves.

Kirkelig ansatte som oppga at de ikke har en LHBT-identitet, fikk spørsmål om holdninger til LHBT-tematikk, inkludert holdninger til LHBT-personer, til det å jobbe med personer med LHBT-identitet. I tillegg ble det spurt om opplevelse av holdninger og erfaringer med diskriminering av LHBT-personer i arbeidsmiljøet. Spørreskjemaet inneholdt følgende moduler: bakgrunn, kjønnsidentitet og seksuell orientering, stilling og ansettelsesforhold, sosiale forhold på arbeidsplassen, og holdninger og erfaringer knyttet til LHBT.

Målet med den kvalitative delen av undersøkelsen har vært å få en bedre forståelse av i hvilke sammenhenger en kan oppleve å være diskriminert eller utsatt for trakassering, og hvordan dette rent konkret kan arte seg. De kvalitative intervjuene kan også hjelpe oss til å forstå enda bedre de sammenhengene vi kan se i det kvantitative materialet. Vi spurte om tilsettingsprosessen, og om arbeidsgivers reaksjon og oppfølging av varsling. Dessuten har vi vært opptatt av endringer i opplevd arbeidsmiljø over tid. Informantene representerer en sammensatt gruppe med ansatte i ulike posisjoner og arbeidsgiverlinjer i Kirken. Intervjuguiden inneholdt følgende hovedspørsmål: holdninger på arbeidsplassen, opplevd psykososialt miljø, åpenhet om egen identitet, erfaringer med holdninger i menigheten og lokalsamfunnet, egne erfaringer med diskriminering/trakassering, samt opplevelse av trygghet, respekt og ivaretagelse fra arbeidsgiver. Funnene kan oppsummeres i disse punktene:

### **Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet/-orientering ulike sider ved sin yrkesutøvelse?**

Det generelle bildet av ansatte med LHBT-identitets hverdag i Kirken er positivt: De fleste trives, og opplever støtte og tilhørighet på arbeidsplassen. Samtidig er det noen alvorlige nyanser og unntak i dette bildet. Direkte opplevelser av trakassering eller diskriminering forekommer, men er oftere knyttet til brukere og frivillige enn til ledere og kollegaer. LHBT-gruppene opplever samtidig systematisk lavere trivsel og medvirkning enn representantene for majoriteten. Det gjelder både i vigslende og ikke-vigslende stillinger, og forskjellen består også når vi tar høyde for hvorvidt respondentene er ansatt i fellelråd/menighetsråd eller bispedømme-råd/Kirkerådet. Begrepet minoritetsstress er dekkende for opplevelsene en del LHBT-personer har. Også personene som ikke har opplevd direkte diskriminering, kan sitte med en opplevelse av utenforskap. De kan oppleve seg som en sak, og at diskusjonen om seksuell orientering i Kirken virker belastende. Det er altså en dobbelthet i funnene, trivsel og godt arbeidsmiljø på den ene siden, og utfordringer og negative opplevelser på andre. Mange opplever en kontinuerlig komme-ut-prosess. Enkelte har opplevd avvisning, og flere har angst for å bli avvist, noe som skaper usikkerhet i møte med kollegaer og arbeidsmiljø.

### **Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?**

Flere, flest blant ansatte med LHBT-identitet, har opplevd å bli spurt om samlivsform i forbindelse med ansettelsesprosessen. Noen ansatte med LHBT-identitet har opplevd ikke å få jobb eller forfremmelse. Flere er redde for at samlivsform skal bli brukt mot dem. Det ser også ut til å være en seleksjon i hvor personer med LHBT+-identitet søker jobb, ut fra hvor en forventer positive holdninger. Folk søker seg til trygge steder.

### **I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/diskriminert på grunn av seksuell orientering?**

Hver femte LHBT-respondent har opplevd diskriminering, i tillegg har én av 10 ti svart «vet ikke». Det betyr at det er såpass mange som har opplevd direkte diskriminering at den enkelte må oppfatte at faren for slike opplevelser er reell. Én av fire opplever ikke at det er naturlig å ta med partner i jobbsammenheng. I de mer liberale bispedømmene, er de ansatte som helhet mer tilbøyelige til å rapportere at LHBT-personer utsettes for forskjellsbehandling. Dette kan skyldes at personer med LHBT-identitet søker seg til mer liberale bispedømmer, og derfor kan flere av de ansatte i mer konservative bispedømmer mangle erfaring med å ha kollegaer med LHBT-identitet. Bevissthet rundt diskriminering og eksklusjon kan bidra til å gjenkjenne slike situasjoner lettere. Mange ansatte med LHBT-identitet utviser adaptive preferanser. De tenker at de må takle ubehagelige episoder, og registrerer ikke nødvendigvis det som diskriminerende adferd. Det rapporteres om erfaringer utenforstående ofte ville klassifisere som diskriminering, som ikke blir rapportert inn.

### **Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?**

Det er to ulike teologisk legitime syn på LHBT-problematikk i Dnk. I spørreskjemaundersøkelsen er det stor oppslutning om at dette er positivt. På den andre siden ser vi av de kvalitative funnene at denne situasjonen oppleves som belastende, og i den

kvantitative undersøkelsen svarer nesten halvparten at den offentlige debatten i Kirken er anstrengende å forholde seg til. Det å tilhøre LHBT-gruppene er en belastning fordi det stadig settes spørsmåltegn ved liv og følelser. Ansatte med LHBT-identitet har en noe lavere opplevelse av tilhørighet til arbeidsplassen enn andre, og har noe lavere skår på trivsel og medvirkning. Det at mange LHBT-personer oppgir at de ikke er åpne om sin legning eller seksualitet, er en indikasjon på at de kan oppleve det som komplisert å jobbe som LHBT-person i Kirken.

### **Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger?**

Funnene fra spørreskjemaundersøkelsen viser at over 70 prosent av de ansatte i Kirken mener det ikke er galt at voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold. To av tre synes det er positivt at Kirken tillater ulike syn. Det er også positive holdninger til å ha medarbeidere som er LHBT-personer, men det gjelder i mindre grad holdningene når det gjelder bifile og transpersoner enn lesbiske og homofile. Det er også variasjon på tvers av bispedømmer i holdningene til å ha kollegaer og ledere med LHBT-identitet; respondentene i Oslo og Hamar er i større grad positive enn respondentene i Agder og Telemark, Møre og Stavanger.

### **Hvordan oppfatter ansatte i Den norske kirke at arbeidsmiljøet håndterer LHBT- personer?**

Det er ulikheter mellom dem som identifiserer seg som LHBT- personer, og dem som ikke identifiserer seg som LHBT-personer. Eksempelvis opplever de som ikke definerer seg som LHBT-personer i større grad at Dnk prioriterer arbeid for økt mangfold. Det gjelder også oppfatningen av innsatsen til fagforeninger og verneombud. Over halvparten av de ansatte med bispedømmeråd eller Kirkerådet som arbeidsgiver er enige i at Dnk prioriterer arbeidet for økt mangfold, mot bare litt over en av fire av dem som har fellesrådene eller menighetsråd som arbeidsgiver. De kvalitative intervjuene tyder på at ledere i Dnk tar diskriminering og trakassering av LHBT-personer på alvor. Selv blant informanter som ga negative beskrivelser av forholdene for LHBT-personer i Kirken generelt, ble det ofte anerkjent at ledere og overordnede forsøkte å ta diskriminering på alvor. Dette ser ut til å gjelde både konservative og liberale ledere. Men det finnes unntak her, vi har fått presentert historier om klare brudd på arbeidsmiljølovgivningen.

### **Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet/-orientering endret seg over tid?**

Et flertall av respondentene med LHBT-identitet er enige i påstanden om at situasjonen til ansatte med LHBT-identitet har blitt lettere over tid. De vi intervjuet, anerkjente dette, og opplevde at dette hadde ført til en stor endring for dem. Mange av informantene opplevde også at det generelt har blitt en større bevissthet omkring diskriminering og trakassering av LHBT-personer. Intervjuene tyder på at det er blitt større bevissthet om dette også blant de som er konservative og mot kirkelig velsignelse av homofilt samliv. Noen var opptatt av å vise at de anerkjente LHBT-personer som mennesker, selv om de ikke ville støtte homofilt samliv teologisk. Flere LHBT-personene fortalte imidlertid at de kunne være ambivalente til denne type velvilje fra konservative personer.

## **Åpenhet i arbeidsmiljøet**

De fleste er åpne. Men allikevel er lukkethet (eller mangel på åpenhet) et utbredt fenomen. Flere er åpne i private sammenhenger enn på arbeidsplassen. Overfor venner er 5 prosent ikke åpne, overfor familie er 12 prosent ikke åpne, på arbeidsplassen er det 22,5 prosent som ikke er åpne. Bare halvparten har fortalt om sin LHBT-identitet til nærmeste leder. Den viktigste grunnen til ikke å være åpen om sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet er redsel for negative konsekvenser. Selv om det er et mindretall, er det mange nok som har hatt slike negative opplevelser til at hver enkelt må vurdere risikoen ved åpenhet. Andre oppgir som grunn at de ikke opplever det som naturlig å snakke om seksuell orientering eller kjønnsidentitet på arbeidsplassen. Én av fire opplever ikke at det er naturlig å ta med partner i jobbsammenheng.

## **Personlige strategier og adaptive preferanser**

Vi finner ulike måter for ansatte med LHBT-identitet å håndtere denne situasjonen på. Noen få slutter seg til dem som vil holde fast ved det som kan kalles konservative holdninger, og mener at sølibat er måten å takle sin seksuelle orientering på. Andre vil ha kamp for likestilling og aksept for hele spekteret av LHBT-grupper. En tredje gruppe ønsker minst mulig oppmerksomhet og finner mening i å være en vanlig ansatt. De to siste er dominerende sammenliknet med den første. Vi finner også slitasje og minoritetsstress. LHBT-personer tolererer mer, og utviser adaptive preferanser. Noen søker seg bare til geografiske områder hvor de vet at de får aksept. Andre velger å bare være delvis åpne, for å avverge negative situasjoner.

## **Transpersoner/kjønnsidentitetstematikk**

Det er få respondenter som identifiserer seg som transperson. Noen av respondentene som identifiserer seg som transmann eller transkvinne, sier at de ikke ønsker å bli et samtaletema. Andre har opplevd negative tilbakemeldinger på sitt kjønnsuttrykk. Om lag halvparten av de ansatte har en åpen holdning til kjønnsidentitetstematikk. Det er et flertall som er positive til å få en kollega eller sjef som er transperson, selv om dette flertallet er mindre enn det er for de andre gruppene (LHB). Her er det mye usikkerhet. Hovedbildet er taushet om kjønnsidentitetstematikk.

## **Om å tilhøre en gruppe**

Det kommer fram en spenning mellom det å ikke nødvendigvis være utsatt for direkte eller indirekte individuell forskjellsbehandling eller trakassering, og det å vite at en jobber med eller under folk som synes en ikke burde være der som et medlem av en gruppe. Dette ser for mange ut til å være en stor belastning. Minoritetsstresset kan for ansatte i Kirken forsterkes av at de tilhører en gruppe som opplever å være under konstant diskusjon. Selv om det er et mindretall som har opplevd direkte diskriminering eller trakassering, så skjer det ofte nok til å skape frykt. Kirkens policy med to legitime teologiske syn er et kompromiss. Det er en fare for at enkelte ansatte i Kirken med LHBT-identitet opplever en avmaktssituasjon som gjør at denne typen kompromisser belastende.

En generell oppsummering av funnene viser at de fleste opplever et positivt arbeidsmiljø, og det er få opplevelser av direkte diskriminering. Men det er en forskjell i svarene mellom respondentene som oppgir at de har en LHBT-identitet, og de som representerer majoriteten. Selv om flertallet av ansatte med LHBT-identitet ikke oppgir at de har opplevd diskriminering, er det et ikke ubetydelig mindretall som fak-

tisk har gjort det. Diskriminering skjer. Det er mye usikkerhet og sårhet når en omtaler opplevelsen av å være ansatt i Kirken og samtidig ha en LHBT- identitet. Det å *representere en sak* kan være en personlig belastning.

# 1 Innledning og bakgrunn

---

Helt siden partnerskapsloven ble innført i 1993 har diskusjonen om homofili og homofilt samliv stått høyt på agendaen i kirkelige organer. Debatten har vært engasjert fra begge sider. Denne diskusjonen gjenspeiler endringer i holdninger i samfunnet generelt. På grunn av religionens rolle som normgiver i seksualitetsspørsmål har det som er kalt homofilistriden, fått et stort rom i Den norske kirke, som i veldig mange andre kirker over hele verden.

Denne rapporten handler om arbeidsmiljøet for ansatte i Den norske kirke med LHBT+-identitet. Målet med arbeidslivsundersøkelsen blant ansatte med LHBT+-identitet/-orientering i Den norske kirke har vært å fange opp hvordan og i hvilken grad disse utsettes for spesielle belastninger og utfordringer i utøvelsen av sitt yrke. En av begrunnelsene for å gjennomføre en slik studie er et ønske om å drive lederutvikling og kursing av kirkelige ledere med sikte på å håndtere utfordringene på en god måte og sette inn tiltak som kan forhindre diskriminering. I denne rapporten vil vi derfor prøve å definere hva som er problematisk, men også hva som er positive opplevelser, for på den måten å kunne lære hva som skal til for å skape en god arbeidssituasjon for ansatte i Kirken med LHBT+-identitet.

Rapporten er bygget opp på følgende måte. I første del presenterer vi kontekst for prosjektet. Det gjelder utviklingen i samfunnets holdninger til LHBT, litt om den kirkelige debatten og bakgrunnen for prosjektet. Videre vil vi si noe om tidligere forskning og metodevalg før vi går løs på de to hovedkapitlene hvor vi presenterer funn fra en spørreundersøkelse blant ansatte i Den norske kirke og fra intervjuer med ansatte i Kirken som identifiserer seg med LHBT+-gruppene.

## 1.1 Holdninger i endring

Lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og skeive av andre kategorier har de siste 30 årene opplevd en stor endring i samfunnets holdninger. Endringen i holdningen til LHBT+-personer i storsamfunnet har foregått over mange tiår. I år er det nøyaktig 70 år siden Det norske forbundet av 1948 (DNF-48) ble stiftet, som den første organisasjonen for homofile og lesbiske i det norske samfunnet. Forbundet av 1948 var forløperen for FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold, som inkluderer bifile, transpersoner, skeive, interkjønn osv. Det at DNF-48 ble til FRI, gjenspeiler også en utvikling hvor stadig flere grupper synliggjøres – ikke bare homofile og lesbiske, men også bifile, transpersoner og folk som ganske enkelt definerer seg som skeive. LHBT+ er nå blitt den mest brukte betegnelsen på minoriteter innen seksuell orientering og kjønnsuttrykk.

I 1972 ble forbudet mot mannlig homoseksualitet opphevet, og 37 år senere – i 2009 – ble likekjønnede par inkludert i en felles ekteskapslov. I disse årene har holdningsendringene i samfunnet vært store og raske. I kirkelig sammenheng har disse endringene vært kontroversielle. Sterke krefter innenfor Den norske kirke, så vel som i andre kirkesamfunn både i Norge og internasjonalt, har protestert og forsøkt å bremse endringer både av holdninger og lovgivning på dette feltet. Samtidig må en

kunne si at dette ikke bare har tatt form av en kamp mellom Kirken og samfunnet, striden innad i Kirken har vært både intens og høylytt.

Helt fra 90-tallet har ansettelsespolitikken vært et av de mest synlige og kontroversielle temaene i den kirkelige diskusjonen. Spørsmålet var om personer som lever i likekjønnede parforhold, kunne bli ansatt i kirkelige stillinger. Diskusjonene i Kirken om lesbiske, homofile, bifile og skeive har vært svært synlige i den norske offentligheten. Når det gjelder transpersoner og personer med kjønnsidentitetstematikk og interkjønn, har det imidlertid vært mer taust.

Vi kommer tilbake senere i rapporten med en tidslinje for denne historien. I det følgende vil vi nøye oss med å nevne to begivenheter som har vært bestemmende for den dagsaktuelle situasjonen.

Et begrep som går igjen i dagens kirkelige debatt, og som også vil være et tilbakevendende tema i denne rapporten, er «to syn». En presisering av dette begrepet er at det er to syn på likekjønnet samliv som begge ansees som teologisk legitime. Bakgrunnen for denne tanken om to teologisk legitime syn går tilbake til januar 2006. Da la Den norske kirkes lærenemnd fram en uttalelse om «Skriftforståelse og skriftbruk med særlig henblikk på homofilisaken». Lærenemnda er et sakkyndig organ som etter anmodning kan gi uttalelse i saker som gjelder den evangelisk-lutherske lære. I denne saken var lærenemnda delt på midten. Lærenemndas uttalelse lå som et av premisene da Kirkemøtet i 2007 igjen behandlet ansettelsespolitikken og spørsmålet om ansettelse av personer som lever i likekjønnede parforhold.

«Samtidig konstaterer Kirkemøtet at Lærenemnda, ut frå ei samla forståing av dei bibelske skriftene, er delt i vurderinga av homofilt samliv i partnerskap. Det er ikkje lenger like stor semje om premissane for vedtaka som gjeld homofile i partnerskap i vigsla teneste som det var i 1995 og 1997. Kirkemøtet finn det derfor vanskeleg å vidareføre som felles rådgiving det som var sagt i kyrkjemøtevedtaka frå 1995 og 1997.» (Utdrag fra vedtak i sak 07/07)

Dette vedtaket betydde at det nå var opp til det enkelte ansettende organ (Kirkerådet, bispedømmeråd, fellesråd, menighetsråd) å bestemme. Vi fikk ulike lokale praksiser, og dermed var de to synene institusjonalisert. Den kirkelige debatten om likekjønnet samliv fortsatte imidlertid. Den neste store saken gjaldt ekteskapslovgivningen. En høylytt debatt endte med at Kirkemøtene i 2016 og 2017 – etter at Åpen folkekirke vant kirkevalget i 2015 – vedtok innføring av en liturgi for vigsel av likekjønnede par. Vedtaket fra 2016 sier blant annet dette:

«Kirkemøtet viser til tidligere vedtak som understreker at uenighet i dette spørsmålet teologisk bedømt ikke er av en slik karakter at det gudstjenestelige og sakramentale fellesskapet i Den norske kirke må brytes. Begge syn på likekjønnet ekteskap kan derfor gis rom og komme til uttrykk i kirkens liturgiske ordninger, undervisning og forkynnelse.» (Utdrag fra vedtak i sak 16/17)

Med disse vedtakene ble det åpnet for ansettelse av LHBT-personer i vigslende kirkelige stillinger, og det ble mulig for likekjønnede par å få kirkelig ekteskapsinngåelse. Dette har ført Kirken betydelig nærmere en situasjon med likebehandling av personer med LHBT-identitet.

Samtidig er ikke disse konfliktene løst i den forstand at det er etablert full konsensus i Kirken. Dette gjenspeiler seg i de to vedtakene ved at de anerkjenner ulike syn som teologisk legitime i Kirken. For ansettelsespolitikken får det som konsekvens at det er åpnet for ulike lokale løsninger. For vigselsliturgien får dette som konsekvens at det finnes to liturgier, den ene kan bare brukes på heterofile par, mens den andre

kan brukes av alle og er nøytral når det gjelder ektefellenes kjønn. Videre er det mulig for ansatte i Kirken å reservere seg mot å medvirke i vigsling av likekjønnede par, selv om alle menigheter er forpliktet til å tilby vigsel til alle. På denne måten har en institusjonalisert et kompromiss, det er to teologisk legitime syn i Kirken. Denne situasjonen med to syn og hvordan det påvirker LHBT+-ansatte i Kirken, er et av forskningsspørsmålene og et av temaene vi vil drøfte i denne rapporten.

Å snakke om to syn er sannsynligvis en sterk forenkling, det kan være mange nyanser og varianter av disse holdningene. Dette gjør det også vanskelig å omtale de ulike synene på en nyansert måte i teksten. Vi bruker flere steder begrepene *konservativ* og *liberal*. Dette er gjort fordi vi trenger en enkel og tydelig begrepsbruk, selv om vi ikke oppfatter at disse to begrepene nødvendigvis er dekkende for hva den enkelte mener. Dette er imidlertid i tråd med en helt vanlig måte å omtale det vi oppfatter som to hoveddimensjoner i debatten, på. Med konservativ mener vi posisjonen som sier at personer som lever i et likekjønnet parforhold, ikke skal kunne inneha vigslede stillinger i Kirken, og/eller at Kirken ikke skal vie likekjønnede par, mens vi med liberal mener en posisjon som sier at homofile og lesbiske skal kunne inneha alle stillinger i Kirken, og/eller at Kirken skal vie likekjønnede par. I praksis er selvsagt dette en debatt med mange nyanser og grader. Den handler heller ikke bare om samliv, men også om synet på kjønn og kjønnsidentitet. Vi bruker likevel begrepsparet konservativ/liberal, fordi disse begrepene ofte har vært brukt på denne måten.

I forkant av Kirkevalget 2015 mottok ni biskoper og preses et brev fra en gruppe prester som uttrykte bekymring for hvordan ansatte med LHBT-identitet opplevde debattklimaet om hvorvidt Den norske kirke skulle innføre vigsel for likekjønnede par. Brevsenderne beskrev også en generell uro over LHBT-ansattes arbeidssituasjon, forskjellsbehandling av jobbsøkende LHBT-personer samt opplevelse av diskriminering og trakassering. Det «finnes en ukultur som har fått lov til å vokse fram over flere tiår som det er viktig å adressere og ta et felles ansvar for å jobbe med», ble det sagt (se LHBT arbeidsgruppe / Den norske kirke 2018). Dette brevet og ytterligere et brev fra samme gruppe med presisering av gruppens ønsker og spørsmål bidro til at Bispekonferansen opprettet en arbeidsgruppe som i 2016–2017 jobbet med innspillene.

Med denne prosessen som bakgrunn gjorde Kirkerådet i september 2018 et vedtak med fire hovedpunkter: nedsetting av et LHBT-utvalg, gjennomføring av en arbeidslivsundersøkelse, utvikling av et kompetansehevende kurs- og samtaleopplegg og videre jobbing med strategiplan for likestilling.

Etter en anbudsrunde ble Fafo i samarbeid med KIFO tildelt oppdraget med å gjennomføre arbeidslivsundersøkelsen. Kirkerådets LHBT-utvalg har fungert som referansegruppe for prosjektet.

Det må understrekes at oppdraget omfatter hele spekteret i forkortelsen LHBT. Vedtakene som er referert over, handler i hovedsak om lesbiske og homofile. Både bifile og transpersoner er ganske usynlige i den debatten som har foregått. Vi må imidlertid regne med at det er tilsvarende underliggende uenigheter når det gjelder Kirkens syn på bifile og transpersoner. Sannsynligvis er det slik at bifile av mange vil bli betraktet ut fra om de har en seksuell praksis rettet mot eget kjønn eller ikke. Videre er det kommet til overflaten noe kirkelig uenighet når det gjelder synet på biologisk kjønn. Dette gjelder både en diskusjon om det bare finnes to kjønn, og en diskusjon om det er mulig å endre det kjønn en ut fra en biologisk betraktning ble tildelt ved fødsel. Vi har antakelig bare sett begynnelsen på denne diskusjonen. I skrivende stund er transpersoners kår og behandlingen av kjønnsinkongruens høyt på dagsordenen i den offentlige debatten. Vi må regne med at denne debatten også vil påvirke den kirkelige samtalen.



## 1.2 LHBT

Lesbiske, homofile menn, bifile og transpersoner er hovedmålgruppen i undersøkelsen. Dette er imidlertid ikke grupper som det er helt enkelt å definere eller enkelt å nå med en undersøkelse som dette. Derfor er det nødvendig å definere noe tydeligere hvem som er målgruppen. Når det gjelder de tre første av disse gruppene (LHB), skilles det ofte mellom tre tilnærminger eller definisjoner: identitet, seksuell/følelsesmessig tiltrekning, seksuell erfaring. Enkelte vil foretrekke begrepet *skeiv*. Dette begrepet sees ofte som mer relativt og har som utgangspunkt at det er flytende overganger mellom identitetene. Betegnelsen «transpersoner» brukes om en gruppe personer som på en eller flere måter bryter med den rådende tokjønnsmodellen i samfunnet. En typisk definisjon er individer hvis kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk, tidvis eller alltid, skiller seg fra samfunnets normer for kjønn. Transpersoner kan både være personer som primært oppfatter at de tilhører et annet kjønn enn det de er registrert som, eller det kan være personer som oppfatter at de ikke passer inn i tokjønnsmodellen.

Vi vil i dette prosjektet ta utgangspunkt i personer som selv oppfatter seg som lesbiske, homofile, bifile, transpersoner eller skeive. Grunnen til at vi valgte selvidentifisering som utgangspunkt for å definere målgruppen, er at dette er den eneste realistiske tilnæringsmåten når vi skal rekruttere informanter til prosjektet.

Det er et mål at det språket vi bruker om grupper som kan være utsatt for marginalisering eller diskriminering, ikke skal være stigmatiserende eller oppleves sårende for dem det gjelder. I den innledende teksten har vi benyttet forkortelsen LHBT+ for å markere et ønske om å inkludere alle aktuelle grupper i studien. I den videre teksten vil vi imidlertid benytte LHBT som begrep. Grunnen til dette er delvis at i praksis er denne forkortelsen dekkende for de gruppene vi har nådd gjennom undersøkelsen, delvis er det språklig enklere. Det finnes mange nedsettende betegnelser for de gruppene vi her snakker om. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har laget en ordliste som beskriver positive og negative begreper innenfor LHBT-feltet.

## 1.3 LHBT-ordliste

**Seksuell orientering:** Seksuell orientering handler om hvem vi blir forelsket i og seksuelt tiltrukket av. De vanligste seksuelle orienteringene er heterofil, homofil, bifil og lesbisk. Noen bruker også begrepet *skeiv*.

**Seksuell legning:** Betyr omtrent det samme som seksuell orientering, men blir ikke like ofte brukt i dag, ettersom orientering er et mer åpent uttrykk.

**Lesbisk:** Å være lesbisk vil si at en identifiserer seg som kvinne og tiltrekkes av eller forelsker seg i andre kvinner.

**Homofil:** Å være homofil vil si å tiltrekkes av eller forelske seg i personer av samme kjønn. En homofil mann tiltrekkes av andre menn, mens en homofil (lesbisk) kvinne tiltrekkes av andre kvinner.

**Bifil:** Å være bifil vil si å tiltrekkes av eller forelske seg i mennesker uavhengig av hvilket kjønn den andre har.

**Skeiv:** *Skeiv* er en norsk oversettelse av det engelske begrepet «*queer*». Som identitetsbetegnelse blir *skeiv* brukt av mennesker som ikke finner seg til rette med betegnelser som heterofil, lesbisk, homofil eller bifil, og som ikke vil plassere sin seksualitet i en bås.

**Kjønnsuttrykk:** Et kjønnsuttrykk er den måten en person gir seg til kjenne på som enten kvinne, mann eller motstander av samfunnets tokjønnsnorm.

**Kjønnsidentitet:** En persons indre opplevelse av å være kvinne, mann, både kvinne og mann eller ingen av delene.

**Transperson:** Transperson er et paraplybegrep for personer som har et utseende eller identitet som uttrykker et annet kjønn enn det kjønn som ble tillagt dem ved fødsel. «Personer med kjønnsidentitetstematikk» er et alternativt paraplybegrep for personer som har et utseende eller identitet som uttrykker et annet kjønn enn det kjønn som ble tillagt dem ved fødsel.

**Transkvinne:** Transkvinne brukes ofte om en person som fikk tillagt mann som kjønn ved fødselen, men som har en kvinnelig kjønnsidentitet. Personen kan ha gjennomgått kjønnsbekreftende behandling eller ikke. Betegnelsen MtK (mann-til-kvinne) brukes også.

**Transmann:** Transmann brukes ofte om en person som fikk tillagt kvinne som kjønn ved fødselen, men som har en mannlig kjønnsidentitet. Personen kan ha gjennomgått kjønnsbekreftende behandling eller ikke. KtM (kvinne-til-mann) brukes også.

**Interkjønn:** Et paraplybegrep som viser til kroppslig mangfold blant personer født med atypiske kjønnskarakteristika. I norsk helsepraksis er betegnelsen «usikker kroppslig/somatisk kjønnsutvikling» rådende.

## 1.4 Lovgivning setter rammer

I det følgende vil vi nevne noen viktige årstall når det gjelder lovgivning og LHBT-personers rettigheter i Norge, samt presentere antidiskrimineringslovgivningen.

I **1963** ble det mulig for kjønnsopererte å få endret juridisk kjønn og personnummer. I **1972** ble straffelovens forbud mot mannlig homoseksualitet opphevet. I **1981** ble det innført et eget straffevern mot diskriminering av homofile. I **1993** kom partnerskapsloven, og i **1998** ble det innført en antidiskrimineringsparagraf i arbeidsmiljøloven. I **2008** ble det vedtatt en felles ekteskapslov, i **2013** ble lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk vedtatt, og i **2016** kom det en ny lov om endring av juridisk kjønn.

I **2017** ble det også vedtatt en ny lov om likestilling og forbud mot diskriminering. I denne loven samles ulike diskrimineringsgrunnlag i en felles lov. Dette gjelder blant annet diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Loven erstatter også arbeidsmiljølovens bestemmelser mot diskriminering.

Lovens hovedregel er et forbud mot diskriminering. Den gir imidlertid trossamfunn rett til å forskjellsbehandle. Det stilles to krav, forskjellbehandlingen skal være saklig begrunnet og nødvendig. I den grad arbeidsgivere i Den norske kirke (bispedømmeråd, fellesråd) benytter retten til forskjellbehandling, skjer dette med henvisning til at det er teologisk legitime syn i Kirken, og at dette gjør at en kan benytte seg av retten til å forskjellsbehandle på religiøst grunnlag. Mens dette skrives, foregår det en debatt i flere av bispedømmerådene om en skal kunne spørre om samlivsform ved ansettelser. Det er i skrivende stund tre bispedømmer av elleve som har gjeldende vedtak om at det skal sies i utlysningen at det kan spørres om samlivsform. Det er også ulik lokal praksis i de kirkelige fellesrådene i kommunene, de har arbeidsgiveransvar for blant annet kateketer, diakoner, kantorer, kirketjenere og lokalt administrativt personell.

Loven sier at alle arbeidsgivere skal «arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering [...]». Dette kravet gjelder også Kirken som arbeidsgiver, uavhengig av om en benytter seg av unntaksregelen når det gjelder forskjellbehandling.<sup>1</sup>

## 1.5 Noen milepæler i den kirkelige striden om LHBT

De lovendringene vi har beskrevet over, gjenspeiler endringer i samfunnets holdninger til LHBT. Utviklingen av den kirkelige LHBT-debatten speiler på mange måter disse endringene og kan settes opp på følgende tidslinje.

- 1954: Biskopene uttaler at «Homoseksuelle handlinger må få gjelde som de perverse handlinger de er [...] En må være oppmerksom på at vi her står overfor en fare av verdensdimensjoner».
- 1976: Åpen kirkegruppe stiftes.
- 1977: Biskopene kommer med en uttalelse som skiller mellom homofili og homofil praksis.
- 1992: Et lesbisk par velsignes i Paulus kirke.
- 1995: Utredningen «Homofili i kirken» legges fram av en arbeidsgruppe nedsatt av Bispemøtet. Et flertall argumenterer for at Kirken burde akseptere homofilt samliv.
- 1995: Kirkemøtet gjør et vedtak som innebærer at en ikke skal ansette personer som lever i et homofilt samliv, og at en heller ikke vil vedta en liturgi for en forbønnshandling for partnerskap.
- 1997: Kirkemøtet bekrefter vedtaket fra 1995 og sier at personer som lever i likekjønnet samliv, ikke kan inneha vigslende stillinger.
- 1999: Biskopen i Hamar gir en kapellan som var suspendert på grunn av partnerskapsinngåelse, tilbake stillingen.
- 1999: Organisasjonen Til Helhet stiftes og skal bistå personer med uønsket seksuell orientering eller følelser.
- 2001/2002: I Oslo bispedømme blir flere lesbiske og homofile ordinert eller får nye stillinger. En prest som inngår partnerskap, får beholde stillingen.
- 2006: Lærenemnda kommer med uttalelsen «Skriftforståelse og skriftbruk med særlig henblikk på homofilisaken». Lærenemnda er delt på midten.
- 2007: Kirkemøtet vedtar endring i ansettelsespolitikken som betyr at lesbiske og homofile kan ansettes i vigslende stillinger, det blir opp til det lokale bispedømmeråd og den lokale biskop å bestemme ansettelsespolitikken.
- 2014: Kirkemøtet avviser både et forslag om at det skal utarbeides en egen vigsel-liturgi for likekjønnede par, og at det skal lages en forbønnsliturgi for borgerlig inngått ekteskap mellom to av samme kjønn.
- 2015: Ved kirkevalget stiller nystiftede Åpen folkekirke lister i de fleste bispedømmene. De vinner kirkevalget, dermed endres den kirkepolitiske situasjonen til fordel for LHBT.
- 2016: Nytt flertall på Kirkemøtet ber om at det legges fram forslag til liturgi for vigsel av likekjønnede par.
- 2017: Kirkemøtet vedtar liturgi for kirkelig vigsel av likekjønnede par.
- 2018: Kirkerådet setter ned et LHBT-utvalg. Mandatet inkluderer hele spekteret av grupper, også transpersoner / personer med kjønnsidentitetstematikk.

---

<sup>1</sup> Se lovdata: [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL\\_1#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1)

- 2019: Ved kirkevalget får igjen Åpen folkekirke flest stemmer. Den nystiftede Bønnelista som ønsker å reversere vedtakene om LHB, får samtidig valgt inn representanter fra alle bispedømmer.
- 2020: Undersøkelse om arbeidsmiljø for personer med LHBT-identitet som er ansatt i Dnk.<sup>2</sup>

## 1.6 Spørsmål som vil bli belyst i prosjektet

Da det er første gang det er gjort en slik undersøkelse i Kirken, har prosjektet nødvendigvis en utforskende tilnærming. Utgangspunktet for undersøkelsen er en rekke spørsmål som ligger til grunn for metodebruk og innhold i spørreskjema og intervju-guider.

- Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet/orientering ulike sider ved sin yrkesutøvelse, herunder forhold til medarbeidere, ledere, frivillige og personer som etterspør kirkelige tjenester? På hvilke måter skiller disse seg eventuelt fra øvrige ansatte i Den norske kirke?
- Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?
- I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/diskriminert på grunn av seksuell orientering?
- Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?
- Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger?
- Hvordan oppfatter ansatte i Den norske kirke at arbeidsmiljøet håndterer LHBT-personer? Opplever de at det skjer diskriminering eller inkludering?
- Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet/-orientering endret seg over tid før og etter vedtak om vigselsturgi i 2017?
- I hvilken grad har en gjort erfaringer som gjør at en vurderer å slutte i stillingen?

Disse spørsmålene ligger bak spørreskjema og intervjuguide. I kapittel 6 vil vi prøve å oppsummere hva vi har funnet av svar.

---

<sup>2</sup> Se Laksaa, T. mfl. (2016) *Jeg slipper deg ikke før du velsigner meg*. Åpen kirkegruppe.

## 2 Metode

---

Vi har benyttet to metodiske hovedgrep. Det er gjennomført en spørreundersøkelse blant alle ansatte i Den norske kirke (Dnk), og det er gjennomført kvalitative intervjuer med 17 ansatte i Dnk som selv identifiserte seg som tilhørende LHBT-gruppene. Ved å kombinere kvalitative intervjuer med en spørreskjemaundersøkelse kan vi både få fram noe om opplevelser og prosesser på den ene siden og utbredelse av de ulike fenomenene på den andre.

### 2.1 Kvantitativ spørreundersøkelse til alle ansatte i Dnk

Den ene delstudien består av en nettbasert spørreundersøkelse rettet til ansatte i Den norske kirke uavhengig av stilling, arbeidsgiver og seksuell orientering og identitet. Vi var opptatt av at undersøkelsen skulle dekke alle ansatte i begge arbeidsgiverlinjer, både de som er ansatt av Den norske kirke (ca. 1600), og de som er ansatt på menighetsnivå og kirkelige fellestrådsnivå. Vi har fått opplyst at dette til sammen dreier seg om rundt 7500 personer. Totalt mottok vi 5452 e-postadresser fra Kirkerådets administrasjon. Av de 5452 e-postadressene vi mottok, var det 155 som ikke kunne nås, og dette skyldes sannsynligvis feil ved den manuelle registreringen av e-postadressene før de ble samlet i lister hos Kirkerådet. De resterende 5297 mottok en invitasjon til å delta i spørreundersøkelsen. Av disse valgte 1964 å delta i undersøkelsen, og av disse fullførte 1801 respondenter hele undersøkelsen. Dette utgjør en responsrate på 34 prosent, som er svært nært gjennomsnittet for spørreundersøkelser i organisasjoner generelt (Baruch & Holtom 2008). De 1801 som svarte på undersøkelsen, sammen med de kvalitative intervjuene, utgjør datagrunnlaget for denne rapporten.

Kirkerådet som oppdragsgiver og Fafo/KIFO som prosjektansvarlige var enige om at vi ønsket en spørreundersøkelse som omfattet alle ansatte. En viktig årsak til at vi ønsket å sende ut undersøkelsen til alle ansatte, var at data om LHBT-personer i Den norske kirke er vanskelig å fortolke uten at en har noe å sammenlikne med. Det er dessuten interessant å få et bilde av hvordan ansatte generelt oppfatter at arbeidsmiljøet er for kollegaer med LHBT-identitet.

Det finnes selvsagt ikke en liste over ansatte i Dnk med LHBT-identitet. Metodisk er det derfor en fordel å inkludere alle i undersøkelsen, fordi vi potensielt også kan nå ut til alle LHBT-ansatte som vi ikke nødvendigvis ville fått svar fra ellers.

Spørreundersøkelsen inneholdt en fellesdel med spørsmål som ble stilt til alle om arbeidsmiljø, samarbeid med andre, uenighet og konflikt, vurderinger om å forlate Kirken som arbeidsplass i tillegg til bakgrunnsinformasjon. Videre hadde vi i spørreundersøkelsen en egen del med spørsmål til LHBT-ansatte og en spørsmålsdel til kirkelig ansatte som oppgir at de ikke har en LHBT-identitet/-orientering.

Spørsmålene rettet til LHBT-ansatte tok for seg erfaringer og opplevelser knyttet til seksuell orientering og kjønnsidentitet med tanke på arbeidssituasjon, ansettelsesprosess, sosial støtte på arbeidsplassen, relasjon til ledelse, medarbeidere, frivillige og kirkegjengere/medlemmer, erfaringer med negative kommentarer, ekskluderende arbeidsmiljø, trakassering og diskriminering i tilknytning til seksuell orientering.

ring/kjønnsidentitet. Vi var opptatt av å fange opp alle former for opplevelse av urettferdig behandling, ekskludering, trakassering og diskriminering. Arbeidsplassen kan også være sted for støtte i stressomme situasjoner. Vi ønsket derfor å fange opp erfaringer hvor LHBT-personer har opplevd arbeidsmiljøet som en støtte, for eksempel i komme-ut-prosesser. Det vil også være relevant å inkludere spørsmål om hvordan en tenker om egen seksuell orientering og kjønnsidentitet, hvorvidt en er åpen om sin seksuelle orientering på arbeidsplassen, og tilfredshet når det gjelder grad av åpenhet (se Anderssen mfl. 2016: 34). Videre er vi opptatt av hvordan ansatte med LHBT+-identitet har opplevd den offentlige debatten.

Kirkelig ansatte som oppgir at de ikke har en LHBT-identitet, har fått spørsmål om holdninger til LHBT-tematikk, inkludert holdninger til LHBT-personer, til det å jobbe med personer med LHBT-identitet, meninger om skillet mellom seksuell legning og praksis som har vært en tendens i kirkelig diskurs, holdninger til å likekjønnet ekteskap etc. I tillegg ble det spurt om opplevelse av holdninger og erfaringer med diskriminering av LHBT-personer i arbeidsmiljøet, og om de har opplevd at kollegaer er blitt diskriminert eller dårlig behandlet på grunn av seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Det har vært et mål å gjøre spørsmålene til de to gruppene så like som mulig.

Spørreundersøkelsen ble bygget opp i moduler med disse temaene:

- bakgrunn
- kjønnsidentitet og seksuell orientering
- stilling og ansettelsesforhold
- sosiale forhold på arbeidsplassen
- holdninger og erfaringer knyttet til LHBT

Spørreundersøkelsen ble gjennomført elektronisk, med bruk av tjenesten/programmet Questback EFS. En nettbasert undersøkelse forutsetter at en kan sende spørsmål om deltakelse med lenke til spørreskjemaet til mulige respondenter ved hjelp av e-post. En av de første utfordringene vi møtte, var derfor å skaffe slike e-postadresser. Kirkerådets sekretariat påtok seg arbeidet med å samle inn e-poster. De henvendte seg til kirkevergene ved hjelp av Norges kirkevergelags sin adresseliste. Som nevnt tidligere mottok KIFO samlet sett 5297 gyldige e-postadresser fra Kirkerådets sekretariat. Det betyr at alle ansatte i rettssubjektet Den norske kirke, det vil si prester, ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådet sentralt, fikk undersøkelsen. Når det gjelder ansatte i menigheter og fellesråd, det betyr blant annet kantorer, organister, diakoner, kateketer, trosopplærere, ungdomsarbeidere, kirketjenere, lokalt administrativt ansatte osv., var vi avhengige av at kirkevergene fulgte opp. Vi fikk derfor ikke en helt uttømmende liste over alle ansatte i Kirken; enkelte kirkeverger kan ha latt være å sende inn lister over sine ansatte innen fristen, og enkelte ansatte kan ha latt være å dele sin e-postadresse med arbeidsgiver.

For å ivareta personvernet til respondentene ble e-postadressene overlevert og lagret via fysisk minnepinne hos KIFO og slettet etter at invitasjonene til undersøkelsen var avsluttet. E-postadressene ble kun brukt til å sende ut invitasjoner og purringer og er ikke koblet til respondentenes svar. Disse holdes anonyme. Spørreundersøkelsen ble gjennomført i første kvartal 2020. Det ble sendt ut to purringer med én til to ukers mellomrom.

Vi kan ikke utelukke at frafallet fra undersøkelsen har vært systematisk, og dette er et grunnleggende problem som en generelt ikke har mulighet til å gardere seg mot. Som vi vil diskutere i slutten av dette kapittelet, vekket undersøkelsen stor ekstern interesse og både positive og negative reaksjoner. Det er mulig at individer med

sterke meninger om temaet – i positiv eller negativ forstand – er overrepresentert i utvalget vårt, og dette har vi ingen måte å undersøke nærmere. Samtidig kan de som har en personlig tilknytning til tematikken, oppleve det som belastende å svare på en slik undersøkelse og derfor avstå. Likevel har vi fått svar fra en såpass stor andel av populasjonen vi er interessert i å uttale oss om – ansatte i Den norske kirke – at vi ikke er svært bekymret for representativiteten til utvalget vårt.

## 2.2 Beskrivelse av variabler og utvalg

### Kjønn, seksuell orientering og operasjonalisering av LHBT-begrepet

Sentralt for analysen er hvordan vi identifiserer personer med LHBT-identitet. Denne kategorien opererer langs to ulike dimensjoner: *kjønn* og *seksuell orientering*. Utformingen av spørsmål om seksuell orientering og kjønnsidentitet byr på noen grunnleggende utfordringer, og en er nødt til å vurdere hvorvidt spørsmålene skal være åpne eller begrenset til et mindre antall kategorier. I det første tilfellet har en fordel med å gi respondentene frihet til å selv definere sin identitet, men variasjonen i svar kan gjøre videre analyser vanskelig. I vårt tilfelle var vi avhengige av å identifisere personer med LHBT-identitet tidlig i spørreundersøkelsen, slik at vi kunne bruke denne informasjonen til å avgjøre hvilket sett av videre spørsmål respondentene skulle få. Derfor laget vi sett med kategorier som forhåpentligvis fanger opp de fleste kjønnsidentiteter og seksuelle orienteringer (men høyst sannsynlig ikke alle).

Spørsmålet om respondentenes *kjønn* ble innledet på følgende måte:

«Er du ...», etterfulgt av seks svarkategorier: «mann», «kvinne», «transmann», «transkvinne», «annet», og «ønsker ikke svare». De respondentene som svarte enten «transmann», «transkvinne» eller «annet», ble videre kategorisert i gruppen med LHBT-identitet.

Spørsmålet om respondentenes seksuelle orientering ble formulert slik: «Hvordan definerer du deg selv?», etterfulgt av syv svaralternativer: «heterofil», «homofil», «lesbisk», «bifil/biseksuell», «skeiv», «usikker på hvordan jeg vil definere meg», og «ønsker ikke svare». Respondentene som svarte «homofil», «lesbisk», «skeiv» eller «usikker på hvordan jeg vil definere meg» ble gruppert som personer med LHBT-identitet.

### Koding av andre variabler

Variabelen for *alder* består av fem kategorier for å gjøre det umulig å identifisere enkeltindivider. *Utdanning* består også av fem kategorier: «ingen fullført utdanning», «grunnskole», «videregående skole», «lavere grads universitetsutdanning (bachelor o.l.)» og «høyere grads universitetsutdanning (master o.l. eller høyere)». *Arbeidssted* tilsvarer de elleve bispedømmene i tillegg til Kirkerådet som eget svaralternativ. *Stilling* består av 14 kategorier, og disse finnes i tabell 2.1. Til slutt inkluderte vi et tilleggsspørsmål om hvorvidt respondenten er ansatt i en *vigslet* stilling, og dette er en dikotom variabel med verdiene «ja» og «nei». Disse variablene vil brukes i regresjonsanalysene videre i dette kapittelet.

### Beskrivelse av utvalg

Tabell 2.1 viser beskrivende statistikk for utvalget vårt langs bakgrunnsvariablene beskrevet i forrige avsnitt.

Tabell 2.1 Beskrivende statistikk for sentrale variabler. N = 1801.

	Antall	Prosent
<b>Alder</b>		
Under 25 år	18	1
25–39 år	366	20,3
40–49 år	450	25
50–59 år	599	33,3
Over 60 år	365	20,3
Ikke svart	3	0,2
<b>Kjønn</b>		
Mann	814	45,2
Kvinne	979	54,4
Transmann	1	0,1
Transkvinne	3	0,2
Annet	2	0,1
Ønsker ikke svare	2	0,1
Ikke svart	0	0
<b>Seksuell orientering</b>		
Heterofil	1654	91,8
Homofil	45	2,5
Lesbisk	20	1,1
Bifil/biseksuell	38	2,1
Skeiv	5	0,3
Usikker på hvordan jeg vil definere meg	12	0,7
Ønsker ikke svare	27	1,5
Ikke svart	0	0
<b>Utdanning</b>		
Ingen fullført utdanning	3	0,2
Grunnskole	21	1,2
Videregående opplæring	246	13,7
Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)	513	28,5
Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)	1012	56,2
Ikke svart	6	0,3
<b>Arbeidssted</b>		
Agder og Telemark	15	8,3
Bjergvin	207	11,5
Borg	197	10,9
Hamar	132	7,3
Møre	75	4,2
Nidaros	200	11,1
Nord-Hålogaland	86	4,8
Oslo	261	14,5
Stavanger	178	9,9
Sør-Hålogaland	104	5,8
Tunsberg	158	8,8
Kirkerådet	24	1,3
Ikke svart	29	1,6



Stilling	Antall	Prosent
Prest (inkludert biskop, prost, spesialprest, kapellan o.l.)	555	30,8
Kantor, organist, dirigent eller korleder	120	6,7
Diakon eller diakoniarbeider	98	5,4
Kirkeverge	95	5,3
Daglig leder i menighet	68	3,8
Klokker	11	0,6
Kirketjener, vaktmester, renholder, ingeniør eller fagarbeider	153	8,5
Menighetssekretær, kontormedarbeider eller sekretær	90	5
Kateket, menighetspedagog eller trosopplæringsansvarlig	205	11,4
Rådgiver, konsulent, saksbehandler, prosjektleder o.l.	158	8,8
Klubbleder, miljøterapeut/-arbeider eller fritidsleder	11	0,6
Pedagogisk leder, barnehagelærer, barnepleier, barnevernspedagog eller sykepleier	16	0,9
Stiftsdirektør, avdelingsdirektør, seksjons-/mellomleder o.l.	46	2,6
Annet	62	3,4
Ikke svart	113	6,3
<b>Vigslet stilling?</b>		
Ja	840	46,6
Nei	922	51,2
Ikke svart	39	2,2
<b>Arbeidsgiver</b>		
Kirkelig fellesråd / menighetsråd	1071	59,5
Bispedømmeråd/Kirkerådet	723	40,1
Ikke svart	7	0,4

Utvalget har en medianalder mellom 50 og 59 år og består av noe flere kvinner (54,4 prosent) enn menn (45,2 prosent). Et lite antall – om lag 0,5 prosent av utvalget – identifiserer seg utenfor disse to kjønnskategoriene eller ønsket ikke å svare. Dette gjør det vanskelig å si noe spesifikt om opplevelsene til denne gruppen ved hjelp av det kvantitative materialet, men i de videre analysene er disse inkludert i kategorien av ansatte med LHBT-identitet. I tillegg inkluderte vi et åpent spørsmål mot slutten av spørreundersøkelsen, hvor personer som identifiserte seg som trans, fikk mulighet til å utdype særskilte erfaringer knyttet til kjønnsidentitet. Alle spørsmålene rettet mot LHBT-personer ble som nevnt også formulert som å gjelde både seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet. 91,8 prosent identifiserer seg som heterofile, og i underkant av 7 prosent identifiserer seg som homofile, lesbiske, bifile, skeive eller usikre. 1,5 prosent av respondentene ønsket ikke å svare på spørsmålet, og disse er ekskludert fra de videre analysene. Antallet personer i utvalget med LHBT-identitet – totalt 120 – er tilstrekkelig til å gi et helhetlig inntrykk av gruppens opplevelser, men egner seg lite til mer nyanserte analyser hvor en vanligvis ville delt gruppen opp. Eksempelvis ville det vært svært interessant å se hvordan ansatte med LHBT-identitets hverdag varierte på tvers av arbeidssted, stillingstyper eller kjønn. Ved slike inndelinger blir det statistiske grunnlaget for svakt.

Respondentene har i gjennomsnitt høyere utdanningsnivå enn den øvrige norske befolkningen: Totalt 84,7 prosent har høyere utdanning tilsvarende bachelor- eller mastergradsnivå, sammenliknet med 34,6 prosent i den norske befolkningen totalt.<sup>3</sup> Dette er ikke overraskende, da utvalget består av ansatte i Den norske kirke og har en relativt høy gjennomsnittsalder. Ser en på respondentenes arbeidssted, har vi relativt

<sup>3</sup> <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv/aar>

god geografisk spredning. Vi har ikke en detaljert oversikt over antallet ansatte per bispedømme i Den norske kirke, men sammenlikner en med antall stemmeberettigede per bispedømme,<sup>4</sup> ser det ikke ut til at det er noen geografisk systematikk i frafall. Med andre ord er bispedømmene representert i den grad en skulle forvente, ut fra deres relative størrelse. Til slutt har vi også bred representasjon av ulike stillingstyper, med en hovedvekt av prester (inkludert relaterte stillingstyper: biskoper, spesialprester osv.). I underkant av halvparten (45,6 prosent) av respondentene er ansatt i vigslede stillinger. 59,5 prosent har kirkelige fellelråd eller menighetsråd som arbeidsgiver, mens 40,1 prosent (723 personer) har bispedømmeråd eller Kirkerådet.

## 2.3 Kvalitative intervjuer med LHBT-ansatte

Målet med den kvalitative delen av undersøkelsen har vært å få en bedre forståelse av i hvilke sammenhenger en kan oppleve å være diskriminert eller utsatt for trakassering, og hvordan dette rent konkret kan arte seg. Intervjuene kan gi mer dyptgående fortellinger om erfaringer og opplevelser knyttet til det å være ansatt i Den norske kirke. På den måten kan dette gi oss kunnskap om konkrete forhold som er beskrivende for situasjonen LHBT-ansatte befinner seg i i dag, og historiske data om hvordan det var før vedtak av ny vigselsturgi etc. Videre har vi spurt om tilsettingsprosessen (utlysningen, intervjuet, tilsettingsutvalgets behandling/vurdering, uttalte krav/forventninger fra arbeidsgiver og biskopens tilsyn ved tilsettingen der dette er aktuelt). Når det gjelder opplevelse av diskriminering eller trakassering, har vi vært opptatt av arbeidsgivers reaksjon og oppfølging av varsling. Dessuten har vi vært opptatt av endringer i opplevd arbeidsmiljø som forbindes med den ansattes livssituasjon (for eksempel samliv/samboerskap/ekteskap) og med endringer i omgivelsene (for eksempel ny overordnet prest eller biskop, ny kirkepolitikk etter valget i 2015, endring i menighetsrådet). Forholdet til frivillige i menigheten er også et tema som inkluderes i spørsmålene.

Vi begynte arbeidet med å rekruttere kvalitative informanter tidlig i prosessen. Målet var å gjennomføre noen av de kvalitative intervjuene før vi utarbeidet surveyen, og noen etterpå. På denne måten kunne foreløpige funn fra det tidlige kvalitative materialet bidra til å gjøre spørreundersøkelsen bedre, og de senere kvalitative intervjuene kunne trekke på resultatene fra spørreundersøkelsen. Helt konkret utførte vi tidlig i prosessen to gruppeintervjuer med det vi definerte som *ressursgrupper*. Dette dreide seg om nøkkelinformanter som hadde god kjennskap til situasjonen for LHBT-personer i sine områder og kunne hjelpe oss videre med å rekruttere andre. Disse nøkkelinformantene ble rekruttert via nettverk og kjente og åpne personer i LHBT-miljøet.

Da vi rekrutterte informanter, bestrebet vi oss på å oppnå en variasjon langs mange akser. Vi ønsket for det første å få til en geografisk variasjon. I tillegg ønsket vi en variasjon i yrke og stilling – vigslet og ikke-vigslet, begge arbeidsgiverlinjene representert, overordnet og underordnet stilling. Vi ønsket også å få til en balanse mellom kjønn og ulike typer identiteter innenfor LHBT-paraplyen.

Informantene ble i stor grad rekruttert via snøballmetoden – folk vi snakket med, satte oss i kontakt med andre. Vi sådde imidlertid ulike «frø» innledningsvis – vi brukte ulike nettverk, og noen tok også kontakt med oss direkte etter at det var blitt informert om prosjektet på Kirkens e-post og nettsider. Snøballmetoden gir alltid en

---

<sup>4</sup> Hentet fra Kirkerådets valgmodul.

risiko for skjevrekuttering. Vi opplever likevel at vi etter hvert oppnådde en viss *metning*, det vil si at vi hadde fått dekket mange erfaringer og historier, som begynte å gå igjen.

Til sammen intervjuet vi 17 informanter. De bor og jobber på Østlandet, Sørlandet, Vestlandet, Innlandet, Trøndelag og Nord-Norge. Rundt halvparten av disse informantene var prester. De andre var ansatt i fellesråd eller menighetsråd og representerte både vigslende og ikke vigslende stillinger. Når vi intervjuet disse personene, hadde vi en løs intervjuguide som inneholdt noen temaer vi ønsket å få dekket:

- holdninger på arbeidsplassen
- opplevd psykososialt miljø på arbeidsplassen
- åpenhet om egen identitet
- erfaringer med holdninger i menigheten og lokalsamfunnet
- egne erfaringer med diskriminering/trakassering
- opplevelse av trygghet, respekt og ivaretagelse fra arbeidsgiver

Vi var opptatt av ikke å legge ord i munnen på informantene, men å stille åpne spørsmål de selv kunne utvikle. I det store og hele opplevde vi at informantene var åpne, og at de delte mer utover i intervjuet etter at tillit og fortrolighet bygget seg opp.

## 2.4 Andre datakilder

I tillegg til disse datakildene har KIFO gjennom spørreundersøkelsen *Religion 2019* ferske data på holdninger til LHBT blant medlemmer av Den norske kirke. Dette vil kunne si noe om hvilken kontekst kirkelig ansatte med LHBT-identitet jobber i, og eventuelle forskjeller mellom steder i landet.<sup>5</sup>

## 2.5 Interesse for prosjektet

For å få oppmerksomhet rundt undersøkelsen og motivere til deltakelse ble det sendt ut informasjon om prosjektet. Dette ble gjort via Kirkerådets nyhetsbrev og via KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter sitt nyhetsbrev.

Mens spørreskjemaundersøkelsen var ute, fikk forskerne som var ansvarlige for undersøkelsen, en rekke henvendelser og spørsmål. Dette er ikke uvanlig ved gjennomføringen av spørreundersøkelser, men uten at vi har målt dette spesifikt, kan det se ut som om disse henvendelsene var noe mer omfattende i dette prosjektet enn det som er vanlig. Dette oppfatter vi som et resultat av at temaer knyttet til LHBT og kirke fortsatt er kontroversielle og av mange oppfattes som vanskelige. Vi har notert oss disse henvendelsene og bruker dem som informasjon i arbeidet med analysene.

To reaksjoner skilte seg litt ut fra de andre. Den ene var fra styret i Frimodig kirke som var opptatt av at også situasjonen til medarbeidere med LHBT-identitet som ut fra sin overbevisning og forståelse av Bibelen velger å avholde seg fra ekteskap/partnerskap og seksuelt samliv, gjøres synlig. Forskerne er selvsagt opptatt av å få fram mangfoldet av erfaringer og har etter beste evne prøvd å følge opp utfordringen fra Frimodig kirke.

Den andre reaksjonen kom fra Bønnelista. De gikk ut i offentligheten med en oppfordring til ikke å delta i undersøkelsen. Blant annet stilte de spørsmål om personvernet. Prosjektleder svarte på dette innlegget på Facebook og på Verdidebatt.no. Følgende er sakset fra vårt svar til Bønnelista:

---

<sup>5</sup> Se <http://www.kifo.no/kifo-har-utført-stor-kartlegging-av-tro-og-livssyn-i-norge/>

«[...] Personvern hensyn og konfidensialitet er godt ivaretatt i denne undersøkelsen, dette er vi som forskere veldig opptatt av å sikre. Vi er også veldig opptatt av at resultatene skal presenteres med utgangspunkt i funn, ikke i forhåndsdefinerte politisk korrekte svar. Det er viktig for oss å ivareta forskningens uavhengighet. Vi har gjennom holdningsspørsmål prøvd å ivareta ulike kirkelige meninger om LHBT. Derfor ville det være synd om personer som støtter Bønnelista unnlater å delta i undersøkelsen. Det ville gi dårligere resultater og usynliggjøre denne delen av kirkas ansatte.»

Det er mulig at denne oppfordringen til ikke å delta har ført til at en del potensielle respondenter ikke har svart. Vi har imidlertid ikke fått andre tilbakemeldinger som tyder på omfattende eller systematisk frafall med denne bakgrunnen. I og med at svarprosenten er i tråd med hva som er vanlig i organisasjonsundersøkelser, tror vi ikke at dette har gitt store utslag på funn.

## 2.6 Etiske hensyn og personvern

Det er flere forskningsetiske hensyn å ivareta i denne typen prosjekt: For det første må resultatene presenteres slik at personidentifiserbare opplysninger ikke gjøres kjent (anonymisering). Fafos og KIFOs forskning sikres på dette punktet ved at NSD, personvernombud for forskning, vurderer og gir tilråding om gjennomføring. Dataene fra spørreundersøkelsen og intervjuene er derfor anonymisert. Videre har vi søkt å gjengi sitater fra informantene på en måte som gjør at de ikke skal kunne gjenkjennes.

En del av de historiene informantene fortalte som gjengis i det kvalitative kapitlet ville gjøre det mulig å identifisere dem, dersom de ble gjengitt her nøyaktig slik vi hørte dem. Der det har vært nødvendig for å unngå identifisering har vi derfor endret på noen nøkkelopplysninger – f.eks. endret kjønn, eller stillingsbeskrivelse. Det vi har vært opptatt av å holde på er de opplysningene som er analytisk sentrale. Dersom en lesbisk organist forteller om avlyste spilleoppdrag fra andre menigheter, for eksempel, ville mye av poenget med den historien bli borte dersom vi hadde gjort henne om til en kirketjener. I så fall har vi beholdt opplysningen om at hun er organist – men kanskje endret kjønn, geografi, eller andre opplysninger. I andre tilfeller kan hovedpoenget nettopp være at en person er lesbisk, mens stillingstypen har mindre å si. I de tilfellene har vi beholdt opplysningen om legning, men endret andre opplysninger. De informantfortellingene som gjengis i kapittel 5 er nå såpass anonymisert at informantene det gjelder ikke kan identifiseres.

Det er viktig at resultatene ikke bidrar til å forverre situasjonen for personer som fra før av kan være i en utsatt posisjon, for eksempel ved å bidra til stigmatisering eller ved at selve undersøkelsen oppleves som belastende. Verken forespørselen om intervju eller selve intervjuet skal medføre ubehag eller utrygghet for respondenten. Denne problemstillingen gjelder både på gruppenivå og individnivå. Det har vært et klart mål for oss å bidra til et nyansert bilde, også i positiv forstand. Vi har derfor sett det som mål å synliggjøre grupper som utgjør få individer, men som kan ha sine egne utfordringer som må tas på alvor.

Forskningsetikk er nært knyttet til forskningens kvalitet. Fafos og KIFO har interne kvalitetssikringsrutiner som sikrer at prosjektene følger høye forskningsfaglige og forskningsetiske standarder gjennom hele prosessen, fra oppstart til ferdig rapport. Prosjektet har fulgt Fafos rutiner for kvalitetssikring.

## 3 Tidligere forskning

---

I de siste årene har det vært økt forskningsaktivitet rundt ulike temaer som angår LHBT-personers erfaringer, levekår og livskvalitet. Det er imidlertid gjort lite samfunnsvitenskapelig forskning som direkte tar opp LHBT-personers erfaringer som kirkelig ansatte. Allikevel finnes det en del forskning som kan være relevant og gir relevant bakgrunnsinformasjon for denne undersøkelsen. Slik informasjon kan finnes i annen forskning om LHBT, levekår og arbeidsliv. Likeledes kan det finnes relevant informasjon i forskning om kirke, arbeidsliv og holdninger. Eksempler på slik forskning er arbeidslivsundersøkelser blant LHBT-personer eller blant kirkelig ansatte (Bakkeli & Grønningsæter 2013; Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010; Høeg & Gresaker 2009; Gresaker 2009, 2011; Lau 2012).

Temaer knyttet til religion og LHBT kommer fram i flere undersøkelser selv om undersøkelsene i utgangspunktet ikke gjelder spørsmål om religion. Eksempelvis er det i flere av levekårsundersøkelsene som Fafo har gjennomført blant ulike grupper LHBT-personer, hvor det religiøse aspektet har kommet fram selv om det ikke nødvendigvis har blitt spurt direkte om betydningen av religiøse holdninger. Dette gjelder for eksempel i en undersøkelse om lesbiske og homofile samer, om LHBT-personer med funksjonsnedsettelse og om LHBT-personer med etnisk minoritetsbakgrunn (se f.eks. Grønningsæter & Haualand 2013; Lescher-Nuland & Grønningsæter 2013; Grønningsæter & Nuland 2009; Grønningsæter 2006; Bakkeli & Grønningsæter 2013; Grønningsæter & Haualand 2012; Grønningsæter & Nuland 2008; Elgvin, Bue & Grønningsæter 2014). Funnene i disse undersøkelsene tyder på at religion og religiøse holdninger bidrar på minst to måter til å påvirke LHBT-personers levekår og livskvalitet negativt. For det første er det mange som strever med å komme til rette med egen tro og holdninger de har fått med seg gjennom ulik grad av religiøse forestillinger. For det andre er det opplevelser av møter med religiøst basert fordømmelse fra omgivelsene.

En studie av ulike diskrimineringsarenaer viste også at kirker og religiøse organisasjoner er en utfordrende arena for lesbiske, homofile og bifile. Studien påpeker at et av de kompliserte temaene har vært møtet mellom retten til ikke å bli diskriminert på den ene siden og religionsfriheten på den andre. Mange homofile og lesbiske har opplevd seg stengt ute fra menigheter og religiøse fellesskap. Studien viser også til at det er et rom for diskriminering i den sjelesørgeriske samtalen. Dette blir ikke mindre alvorlig av at det er en relativt stor andel av de ansatte i kirkene som har negative holdninger til homofilt samliv (Grønningsæter & Nuland 2008).

Videre viste en undersøkelse om arbeidsmiljøet for LHB-personer i Bergen kommune at arenaer som skole og helsetjenester, det vil si arenaer som forutsetter holdninger og verdier, var noe mer problematiske enn andre. Sammenliknet med i kommunen generelt var det noe mindre positive holdninger i disse sektorene. I denne undersøkelsen finner en også at ansatte som representerer majoritetsbefolkningen, gir et noe mer positivt bilde av situasjonen enn ansatte med LHB-identitet (Grønningsæter & Nuland 2010). Det metodiske opplegget og en del av spørsmålene i vår undersøkelse har hentet inspirasjon fra denne undersøkelsen i Bergen.

Funnene fra denne forskningen som primært har et annet hovedtema enn religiøse holdninger, tyder altså på at holdningene til kirkelige og religiøse organisasjoner kan ha en større betydning for respondentene enn forskerne i utgangspunktet forventet.

En rapport om presters arbeidsforhold (Høeg & Gresaker 2009) viser at 76 prosent trives i sin nåværende arbeidssituasjon. På den andre siden rapporterte også 4 prosent om et ganske dårlig eller dårlig trivselsnivå. Blant dem som har kommentert lav trivsel, begrunnes dette med arbeidspress, dårlig ledelse og uklare ledelseslinjer, svak bemanningsdekning, dårlig relasjon til kollega / sosialt arbeidsmiljø og teologisk uenighet. Teologisk uenighet trekkes særlig fram blant prestene i Bjørgvin og Sør-Hålogaland. 16 prosent sier at de (i høy eller noen grad) er involvert i en interessekonflikt på jobb, det vil si uenighet om en sak. 10 prosent er for tiden i en personkonflikt. Blant saker det er interessekonflikt om, nevnes homofilis spørsmålet og teologiske uenigheter. Ledelse og personalomsorg er det tredje hyppigste området som framheves på spørsmål om hvilke områder som kan forbedre deres arbeidssituasjon (bemanning/vikartilgang er mest nevnt). Samtidig nevner en ikke ubetydelig andel at for å skape en bedre arbeidssituasjon må teologiske spenninger og uenigheter forbedres. Deriblant kommenterer en respondent at det er «bortimot uholdbart om vi får likestilte syn og praksiser i homofilisaken. Da teller nok flere av oss på knappene om vi fortsetter» (Høeg & Gresaker 2009: 73).

Rapporten *I gode og onde dager ...* (Gresaker 2009) satte søkelys på trivsel, belastninger og sluttvurderinger blant menighetsprester. Undersøkelsen ble foretatt blant menighetsprester under 60 år i seks utvalgte bispedømmer ett til to år etter arbeidsforholdsundersøkelsen. Studien finner at prestene som ikke opplever støtte fra overordnede ved tyngende arbeidspress eller har en konstruktiv relasjon til overordnede, skårer lavere på trivsel i arbeidssituasjonen. Dessuten er det en tydelig sammenheng mellom opplevelsen av konflikt med kollegaer eller en konfliktsituasjon i menighetens stab og mistrivsel (Gresaker 2009: 24–27). Videre er det hele 39 prosent som mener at arbeidsforholdene fører til psykisk slitasje (Gresaker 2009: 34). Dette er en ganske stor økning fra det som ble meldt av PIA-stiftelsens arbeidsforholdsundersøkelse blant prester i 1999, da åtte prester på den tiden opplevde «psykiske lidelser» på grunn av arbeidsforholdene (PIA 1999: 25).

Den nyeste studien på arbeidsforholdene blant ansatte – og ikke bare prester – i Den norske kirke ble gjennomført av AFI-forskeren Bjørn Lau. I rapporten *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke* (2012) setter Lau søkelys på såkalt belønnende arbeidsmiljøforhold og utfordrende sider ved arbeidsforholdene. Funnene viser at en ikke ubetydelig andel blant kirkelig ansatte opplever utfordrende arbeidsforhold, især når det gjelder høye arbeidskrav og fag- og personkonflikter på arbeidsplassen. Sammenliknet med andre undersøkelser skårer ansatte i Den norske kirke høyt på utbrenthet, særlig blant prester og kirkemusikere, noe Lau ser i sammenheng med arbeidskrav og konflikter på arbeidsplassen (Lau 2012: 33–34; se Lau 2007).

I rapporten *Rom i herberget? Kvinnelige menighetsprester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke* fra 1998 belyser Ida Marie Høeg hvordan kvinner opplever ansettelsesprosessen og det å være ansatt i Den norske kirke. Høeg finner at kvinneprestmotstand er et problemfelt for kvinnelige prester. Flere trekker også fram en opplevelse av forskjellsbehandling mellom kvinner og menn på arbeidsplassen og at de møtes med fordommer mot det å være kvinnelig prest. Samtidig peker Høeg på forskjeller mellom kvinnelige prester når det gjelder perspektiv på det å være kvinnelig prest og de problemer de møter (Høeg 1998: 160–162). Det kan være paralleller å trekke mellom kvinners erfaringer som prester i en periode hvor diskusjonene om kvinnelige

prester fortsatt var aktuell, og LHBT-personers erfaringer i dag hvor deres rolle og plass i Kirken er under til dels høyroestet debatt. Samtidig som de kan dele en rekke erfaringer og forståelser, vil det være variasjoner – ikke bare knyttet til stilling og arbeidssted, men også på det individuelle plan – som det er viktig å fange opp.

I NOVAs rapport *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* fra 1999 ble en homofil prest intervjuet. Presten forteller at han har måttet velge mellom å jobbe i Kirken og leve i et forpliktende samliv. Han har også opplevd å bli diskriminert i ansettelsesprosesser, selv om han ikke er i et forhold. Presten sier: «Jeg har nok inntrykk av at man i Kirken har hatt et lite register i en hemmelig skuff eller noe sånn og har fulgt med» (Hegna mfl. 1999: 242).

En KIFO-rapport, *Vi hjelper dem til å ta egne, gode valg* (Botvar & Gresaker 2015), tar opp Kirkens formidling av seksualitet og rus blant unge. Studien finner at 62 prosent av undervisningsansvarlige i menigheter og kristne organisasjoner formidler om seksualitet og samliv til ungdom. 19 prosent innlemmer seksuell identitet som tema i undervisningen (Botvar & Gresaker 2015: 27, 41). De som ble intervjuet fra Den norske kirke, var opptatt av å normalisere homofili eller å benytte et inkluderende språk for ikke å skille ut noen seksualiteter som avvikende eller annerledes sammenliknet med andre/heteroseksualitet. De formidlingsansvarlige i Den norske kirke framhever dessuten at det er viktig for dem å poengtere at det er ulike meninger om homofili i Kirken (Botvar & Gresaker 2015: 57–58).

I rapporten *Vi hjelper dem til å ta egne, gode valg* (Botvar & Gresaker 2015) ble respondentene bedt om å ta stilling til påstanden «Det er ikke galt at to av samme kjønn lever i forpliktende samliv» (se Botvar & Gresaker 2015: 40). 41 prosent av respondentene er enige i dette. Prester og trosopplærere i Den norske kirke utgjør omtrent halvparten av respondentene, resten er ansatt i organisasjoner og frikirker. Det er noe mer liberale holdninger blant dem som jobber i Den norske kirke (og KFUM/KFUK) enn blant de øvrige respondentene. Vi har gjentatt dette spørsmålet i vår undersøkelse, svarene gjengis i kapittel 4.

*Heteronormativitet* innebærer at heteroseksuell orientering, stort sett alltid, tas som en implisitt forutsetning når mennesker møtes. Følgelig kan begrepet brukes for å beskrive situasjoner der den heterofile livsstilen blir tatt for gitt og andre måter å leve på blir usynlige. Begrepet heteronormativitet kan representere en fruktbar tilnærming for å forstå opplevelser av diskriminering og utenforskap i arbeidsmiljøet. Som vi kommer tilbake til senere i rapporten, kan dette begrepet bidra til å forklare en spenning mellom positive funn av et godt og inkluderende arbeidsmiljø på den ene siden og på den andre siden at enkelte samtidig opplever utenforskap. Dersom en skiller seg fra den innforståtte heteronormen, blir en på denne måten usynliggjort. Det å bryte slike heteronormative barrierer krever både mot og krefter. Dette kan bidra til at lesbiske, homofile, bifile og transpersoner kan oppleve seg utenfor det heterofile fellesskapet. Resultatet kan også bli at en hele tiden må forklare seg, en er i en slags konstant komme-ut-prosess (se Haualand & Grønningsæter 2012).

I dette prosjektet bygger vi derfor videre på kunnskap fra forskning om presters arbeidsforhold, forskning om LHBT, diskriminering og arbeidsliv, LHBT-forskning i bred forstand og forskning om religion og holdninger.

## 4 Funn fra spørreundersøkelsen

---

I dette kapittelet vil vi gi en oversikt over funnene fra den kvantitative spørreundersøkelsen gjennomført blant ansatte i Den norske kirke.

- 1 Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet ulike sider ved sin yrkesutøvelse, herunder forhold til medarbeidere, ledere og brukere av Kirken? På hvilke måter skiller disse seg eventuelt fra øvrige ansatte i Den norske kirke?
- 2 I hvilken grad opplever ansatte med LHBT-identitet å bli ekskludert eller diskriminert på grunn av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet?
- 3 Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger og til LHBT-tematikk mer generelt?

Vi vil først konsentrere oss om de ansatte i Den norske kirkes holdninger til ulike LHBT-relaterte spørsmål, for å danne et bakteppe for de videre analysene. Disse spørsmålene ble stilt til alle Kirkens ansatte og gir oss en oversikt over ulike aspekter ved LHBT-tematikk som Kirkens ansatte må forholde seg til. Videre vil vi undersøke hvorvidt personer med LHBT-identitet skiller seg fra de øvrige ansatte langs ulike dimensjoner: opplevelse av trivsel, medvirkning, og grad av sosial omgang med kollegaer. Deretter vil vi fokusere på opplevelser av diskriminering og forskjellsbehandling blant de ansatte med LHBT-identitet samt grad av åpenhet på arbeidsplassen og ellers. Gjennomgående vil vi også undersøke nærliggende problemstillinger, for eksempel variasjon mellom stillingstyper og bispedømmer.

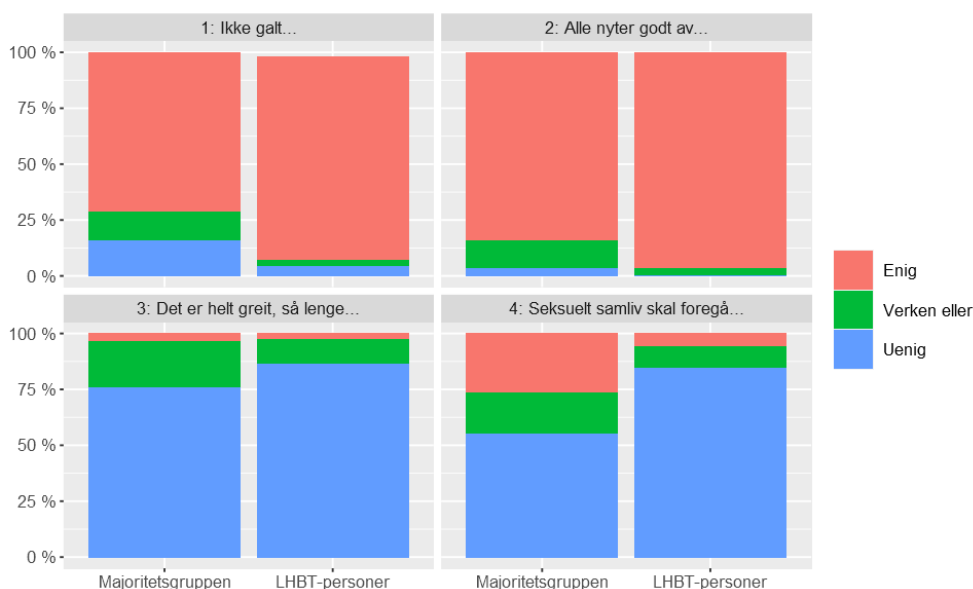
Analysene vil i hovedsak bestå av krystabeller hvor vi sammenlikner svarfordelinger langs ulike kategorier og grafiske framstillinger av disse sammenhengene. Der det er behov for å kontrollere for bakenforliggende variabler i analysene, vil vi benytte oss av lineære regresjons- og sannsynlighetsmodeller. Disse finnes beskrevet i detalj i vedlegget og vises hovedsakelig i teksten gjennom figurer. Vi vil presentere resultatene i tre underkapitler, med hovedvekt på hver sin av de tre delene av spørreundersøkelsen: spørsmålene som ble stilt til alle ansatte uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, spørsmålene som kun ble stilt til ansatte med LHBT-identitet, og til slutt spørsmålene som kun ble stilt til de øvrige ansatte.

### 4.1 Holdninger til LHBT-tematikk blant Kirkens ansatte

For å tegne et oversiktsbilde av miljøet som personer med LHBT-identitet møter som ansatte i Kirken, laget vi et spørsmålsbatteri om generelle holdninger til LHBT-spørsmål. I figur 4.1 og 4.2 sammenlikner vi svarene på disse spørsmålene for gruppen med LHBT-personer og gruppen med øvrige ansatte.



Figur 4.1 Påstander om LHBT-tematikk.



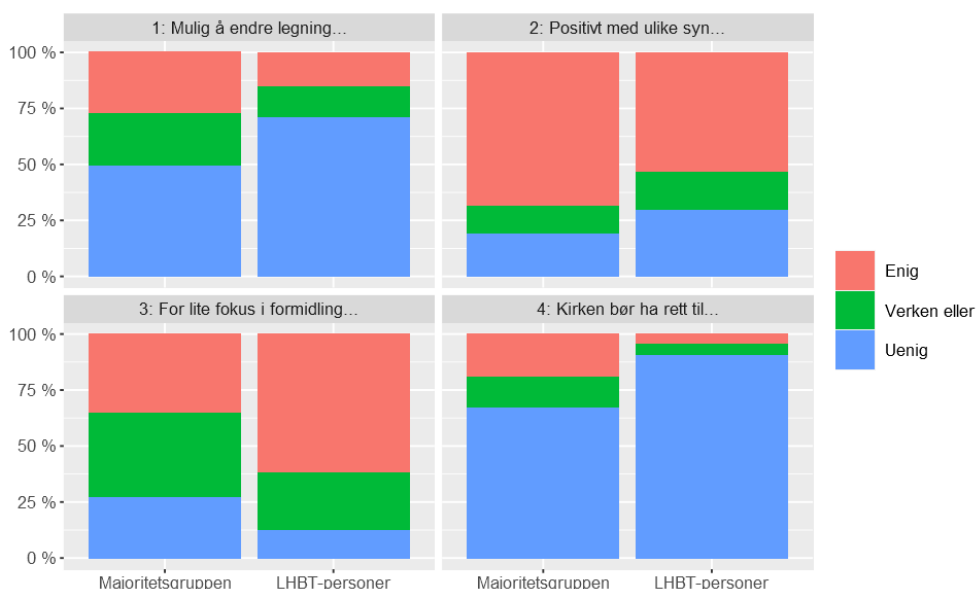
Fullstendige formuleringer av påstander:

- 1 Det er ikke galt i det hele tatt at voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold.
- 2 Alle nyter godt av å være en del av en arbeidsplass der lesbiske, homofile og bifile kan være åpne.
- 3 Det er helt greit å være lesbisk, homofil eller bifil, så lenge man ikke snakker om det på jobben.
- 4 Seksuelt samliv skal foregå innenfor rammene av et heterofilt ekteskap.

Den første påstanden, om at det ikke er galt i det hele tatt med homofilt samliv, er en nøyaktig formulering fra KIFOs representative spørreundersøkelse til alle Kirkens medlemmer, *Religion 2019*. Hensikten er å kunne sammenlikne ansatte i Kirkens generelle holdninger til homofili med Kirkens medlemmer generelt og med ansatte med LHBT-identitet. I *Religion 2019* svarer 78,1 prosent av medlemmene av Den norske kirke som helhet at de er helt enige eller enige i påstanden. I figur 4.1 ser vi at Kirkens ansatte *uten* LHBT-identitet er noe mer konservative i dette spørsmålet enn Kirkens medlemmer generelt (71,2 prosent er enige), mens de ansatte *med* LHBT-identitet – kanskje ikke overraskende – er mer liberale (91,3 prosent er enige).

Tendensen mot at gruppen ansatte med LHBT-identitet er mer liberale enn de øvrige ansatte fortsetter for de neste to påstandene, som mer direkte omhandler LHBT-personer i arbeidslivet. Her er forskjellene i svar også noe mindre; de aller fleste, uavhengig av egen seksuell orientering eller kjønnsidentitet, er for eksempel enige i at alle nyter godt av en arbeidsplass hvor LHBT-personer kan være åpne. På spørsmålet om hvorvidt seksuelt samliv skal foregå innenfor rammene av et heterofilt ekteskap, er skillet mellom de to gruppene mer markant; her er 55,1 prosent av majoriteten uenige, mot 84,5 prosent blant gruppen med LHBT-identitet. Her er det også verd å merke seg en mulig svakhet i måten spørsmålet er formulert; enkelte kan ha oppfattet spørsmålet som å dreie seg hovedsakelig om seksuelt samliv utenfor ekteskap og ikke om spørsmålet om likekjønnet ekteskap som sådan.

Figur 4.2 Påstander om LHBT-tematikk, fortsettelse.



Fullstendige formuleringer av påstander:

- 1 Det er mulig for mennesker å endre sin seksuelle legning, og man bør få støtte i dette om man ønsker det.
- 2 Det er positivt at Dnk tillater ulike syn på likekjønnet ekteskap.
- 3 Det er for lite fokus på spørsmål om seksualitet og kjønnsidentitet i formidlingen til barn og unge i Dnk.
- 4 Kirken bør ha rett til å spørre om seksuell orientering og kjønnsidentitet i ansettelsesprosesser.

Påstanden om at det er mulig å endre sin legning, og at en bør få støtte i dette, ble inkludert for å fange opp den pågående diskusjonen om såkalt homoterapi eller sjelesorg i forbindelse med det som for den det gjelder, oppfattes som uønskede homofile følelser. Vi anerkjenner at påstanden strengt tatt inneholder to formuleringer hvor en *kan* være delt i synet; en kan for eksempel mene at mennesker kan endre seksuell orientering, men likevel være imot forsøk på «behandling». Likevel er svarene interessante og viser mer delte syn enn i de øvrige holdningsspørsmålene. Også her er gruppen med LHBT-identitet mer tilbøyelige til å være uenige i påstanden (70,7 prosent mot 49,4 prosent blant de øvrige ansatte).

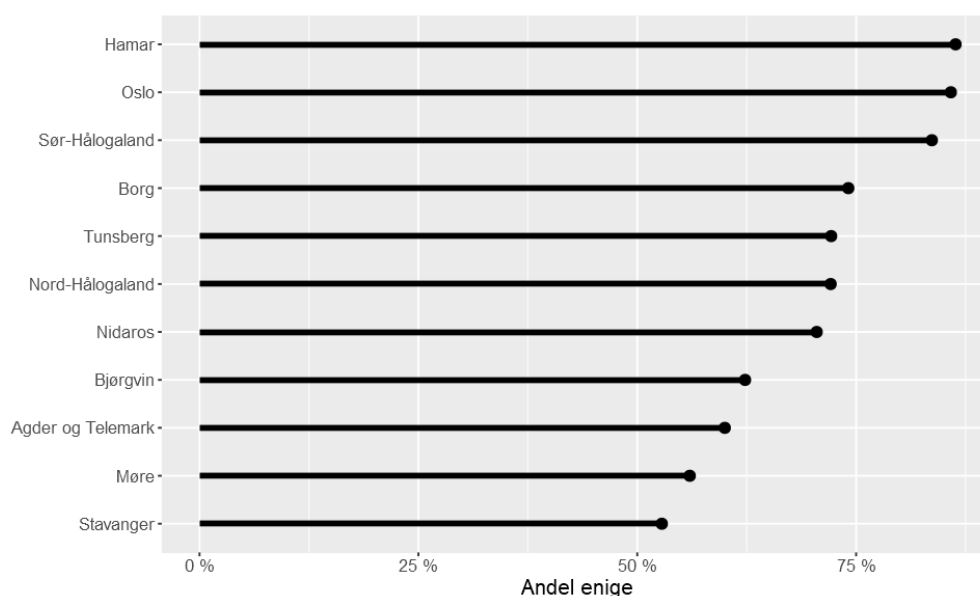
Som vi har diskutert innledningsvis, ble det på Kirkemøtet i 2007 åpnet for at de to synene i homofilspørsmålet får følger for ansettelse i vigslede stillinger. Majoriteten av ansatte, uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, er positive til at Kirken tillater to syn på spørsmålet. Påstanden om formidling av kjønn og seksualitet til barn og unge er den enkeltpåstanden hvor respondentene er mest delte i sine svar, og her er skillet mellom de to gruppene ansatte størst. I alle de andre påstandene, tross ulike fordelinger, deler de to gruppene den hyppigst oppgitte kategorien, mens i dette tilfellet svarer et flertall av majoritetsgruppen at de verken er enige eller uenige. Et flertall av de ansatte med LHBT-identitet mener derimot at det er for lite søkelys på seksualitet og kjønn i formidling til barn og unge. Til slutt er flertallet i begge grupper uenige i at Kirken skal ha rett til å spørre om seksuell orientering eller kjønnsidentitet i ansettelser. Her bør vi likevel merke oss at personer med LHBT-identitet er noe mer tilbøyelige til å anse to syn-situasjonen for problematisk. Dette kommer vi også tilbake til senere i analysen.

Alt i alt er altså flertallet av ansatte i Kirken, uavhengig av seksuell orientering og kjønnsidentitet, relativt positive til spørsmål knyttet til LHBT-tematikk. Det er mest konsensus rundt påstanden om at en arbeidsplass nyter godt av at personer med

LHBT-identitet kan være åpne, mens respondentene er mer delt når det gjelder påstanden om formidling av spørsmål om seksualitet og kjønn til barn og unge gjennom trosopplæring, og påstanden om endring av seksuell legning. Her er også forskjellene i holdninger mellom de ansatte med LHBT-identitet og de øvrige ansatte størst. Til slutt er det verd å påpeke at, til tross for at gruppen øvrige ansatte systematisk rapporterer mer konservative holdninger enn gruppen med LHBT-identitet, er de to gruppene relativt like: For alle påstandene deler de to gruppene den svarkategorien som oftest oppgis, med unntak av spørsmålet om formidling til barn og unge. Også gruppen med øvrige ansatte er i stor grad liberale i de overordnede spørsmålene om LHBT-tematikk.

Til slutt vil vi undersøke hvorvidt bispedømmene skiller seg fra hverandre i generelle holdninger til homofili.

Figur 4.3 Andel enige i at seksuelt samliv mellom voksne ikke er galt, per bispedømme.



Figur 4.3 viser andelen som er enige i den første påstanden vist i figur 4.1 altså påstanden om at det ikke er galt i det hele tatt at to voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold. Her ser vi at ansatte i Hamar, Oslo og Sør-Hålogaland skiller seg ut som de mest positive, mens ansatte i Stavanger, Møre, Agder og Telemark og Bjørgvin i gjennomsnitt er mindre positive.

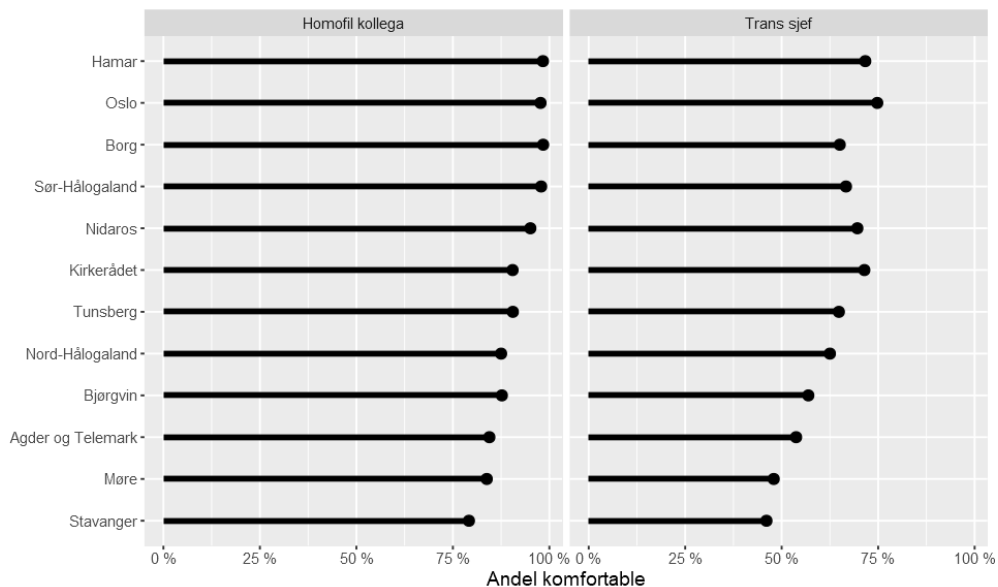
Til nå har vi undersøkt ansatte i Den norske kirkes generelle holdninger relatert til kjønn og seksualitet. Et av forskningsspørsmålene vi skisserte i innledningen, er mer konkret: Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger? Vi stilte også konkrete spørsmål om hvorvidt respondentene ville vært komfortable med en sjef eller kollega som var henholdsvis homofil, lesbisk, bifil eller trans. Svarfordelingen på disse spørsmålene er gjengitt i tabell 4.1.

Tabell 4.1 Ville du vært komfortabel med en sjef/kollega med LHBT-identitet? Prosent. N = 1654.

	Ja	Nei	Vet ikke
<b>Sjef</b>			
Homofil	88,3	4,6	5,9
Lesbisk	87,2	4,7	6
Bifil	76,5	7,6	13,7
Trans	61,5	10,6	25,8
<b>Kollega</b>			
Homofil	90,5	2,9	5,3
Lesbisk	89,8	2,9	5,4
Bifil	79,9	5,3	12,7
Trans	66,9	8,0	23,1

Generelt er også et flertall positive til både å ha en sjef og en nær kollega med LHBT-identitet, men det finnes noen nyanser. For det første er respondentene noe mindre positive til en overordnet enn en nær kollega med samme seksuelle orientering eller kjønnsidentitet. Videre er aksepten høyest for en eventuell sjef eller kollega som identifiserer seg som homofil eller lesbisk, men lavere om vedkommende identifiserer seg som bifil. Lavest er aksepten for en eventuell sjef eller kollega som er trans; her svarer henholdsvis 61,5 og 66,9 prosent «ja», mens en substansielt større andel svarer «vet ikke» (25,8 og 23,1 prosent). Vi vet fra tidligere studier av holdninger til homofile, lesbiske, bifile og transpersoner at dette «hierarkiet» er relativt vanlig; generelt finner en mer negative holdninger rettet mot bifile enn mot homofile og enda mindre aksept for transpersoner (se f.eks. Andersen, Normann & Malterud 2013).

Figur 4.4 Andel komfortable med henholdsvis homofil kollega og trans sjef, per bispedømme.



For å undersøke variasjon på tvers av bispedømmer tar vi utgangspunkt i to eksempler fra tabell 4.1 spørsmålet hvor de ansatte generelt er mest positive, overfor en ho-

mofil kollega, og spørsmålet hvor de er mest negative, overfor en sjef som er transperson. Figur 4.4 viser andelen som svarer «ja» på spørsmålet om hvorvidt en er komfortabel med dette, fordelt på bispedømmer. Her kan vi se en god del variasjon mellom bispedømmene. Nesten alle respondentene svarte «ja» på spørsmålet om hvorvidt en er komfortabel med en homofil kollega i Hamar, Oslo, Borg og Sør-Hålogaland, mot mellom 75 og 80 prosent i Stavanger, Møre, Agder og Telemark og Bjørgvin. Et liknende mønster ser vi for spørsmålet om en potensiell sjef som er transperson: Her svarer eksempelvis 75 prosent av respondentene i Oslo «ja» mot under 50 prosent i Møre og Stavanger.

## 4.2 Opplevelser av tilhørighet, trivsel, medvirkning og sosial omgang med kollegaer

Vi vil nå fokusere på det første forskningsspørsmålet nevnt i innledningen: Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet ulike sider ved sin yrkesutøvelse, og på hvilke måter skiller disse seg fra øvrige ansatte i Den norske kirke? Her vil vi benytte oss av spørsmålene som ble stilt til alle ansatte, uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, og systematisk sammenlikne respondenter med LHBT-identitet med de uten.

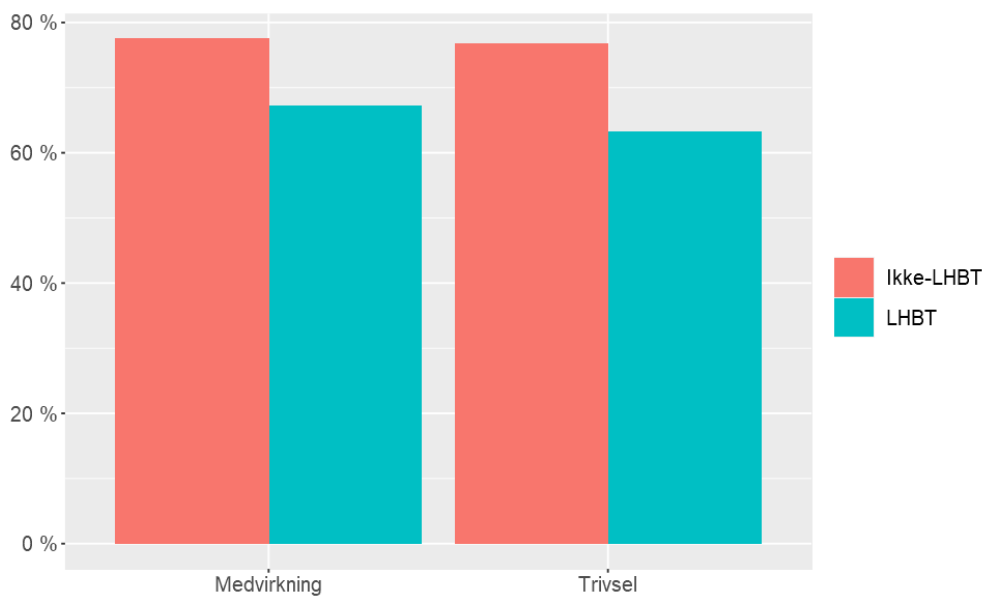
Tabell 4.2 Opplevd tilhørighet, trivsel, grad av sosial omgang og medvirkning blant respondentene. Prosent.

	Majoritetsgruppen N = 1654	LHBT-personer N = 120
<b>Tilhørighet</b>		
I stor grad	72,7	57,5
I noen grad	23,0	31,7
I liten grad	3,6	8,3
Ikke i det hele tatt	0,4	2,5
<b>Trivsel</b>		
I stor grad	76,4	61,7
I noen grad	20,5	28,3
I liten grad	2,4	7,5
Ikke i det hele tatt	0,3	0,0
<b>Sosial omgang</b>		
I stor grad	6,5	8,3
I noen grad	37,9	35,0
I liten grad	43,9	45,0
Ikke i det hele tatt	11,1	10,8
<b>Medvirkning</b>		
I stor grad	64,5	50,0
I noen grad	29,6	36,7
I liten grad	5,0	10,0
Ikke i det hele tatt	0,6	2,5

Tabell 4.2 viser fordelingen blant majoritetsgruppen og de ansatte med LHBT-identitet på fire brede spørsmål om opplevelser av tilknytning til arbeidsplassen. Respondentene ble alle spurt om i hvilken grad de opplever tilhørighet, trivsel og medvirkning ved sin arbeidsplass, i tillegg til at de fikk et spørsmål om grad av sosial omgang med andre ansatte ved arbeidsplassen. I alle tilfeller, med unntak av det sistnevnte, er det systematiske forskjeller mellom de to gruppene: Ansatte med LHBT-identitet rapporterer lavere grad av opplevd trivsel, tilhørighet og medvirkning ved sin arbeidsplass enn det de øvrige ansatte gjør. De to gruppene rapporterer lik grad av sosial omgang med kollegaer.

Det kan tenkes at gruppen med LHBT-identitet skiller seg fra de øvrige ansatte langs andre dimensjoner – for eksempel arbeidssted, utdanning, stillingstype eller alder – som igjen har en sammenheng med opplevelser av tilhørighet, trivsel og medvirkning. Med andre ord kan en direkte sammenlikning av disse variablene være misvisende med mindre vi tar høyde for andre, bakenforliggende variabler som kan tenkes å skape sammenheng. Dette har vi gjort ved hjelp av lineære sannsynlighetsmodeller, og resultatet fra denne analysen kan sees i tabell A1 i vedlegget. Vi viser en visuell forenkling av resultatet i figur 4.5.

Figur 4.5 Forventet sannsynlighet for å svare «i stor grad» på spørsmål om trivsel og medvirkning. Estimert fra modell 5 i tabell A1 og A2 i vedlegg.



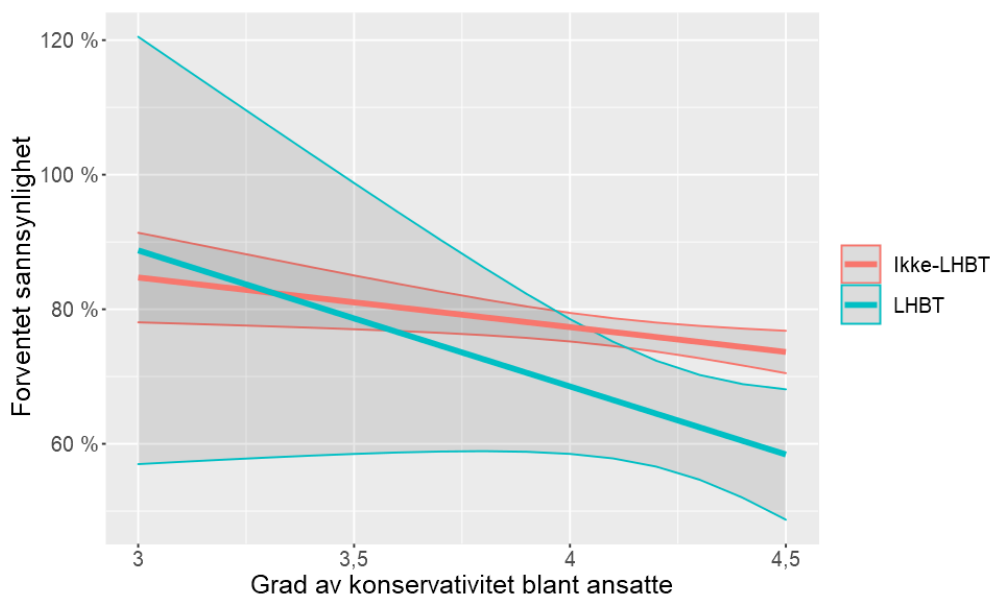
Figuren viser de forventede sannsynlighetene for å rapportere henholdsvis stor eller svært stor grad av trivsel, for respondenter både med og uten LHBT-identitet. Her har vi tatt høyde for eventuelle gjennomsnittsforskjeller i alder, kjønn, utdanningsnivå, arbeidssted og stillingstype. Likevel ser vi altså at til tross for at de fleste respondenter i stor grad trives og opplever medvirkning på sine arbeidsplasser, er det systematiske forskjeller mellom ansatte med og uten LHBT-identitet.

I det neste vil vi forsøke å belyse mulige faktorer som spiller inn for LHBT-ansattes opplevelser av trivsel og medvirkning. Utfordringen er, som nevnt innledningsvis, at utvalgsstørrelsen (om lag 120 respondenter med LHBT-identitet) gjør det vanskelig å bryte denne gruppen ned for sammenlikninger. Derfor er vi noe begrenset i hvilke analyser vi kan gjøre, og generelt vil det være vanskelig å finne statistisk signifikante sammenhenger, selv om de skulle finnes i populasjonen.

Vi vil først prøve å undersøke om det finnes geografisk variasjon i forskjellen i trivsel og medvirkning mellom LHBT-ansatte og majoritetsgruppen. Det er grunn til å anta at de ansatte med LHBT-identitet samvarierer med holdningene til både sine kollegaer og til brukere og kirkegjengere. Vi tar først utgangspunkt i spørsmålet om hvorvidt respondentene er enige i påstanden om at det ikke er galt at voksne av samme kjønn har seksuelle forhold, da dette spørsmålet finnes både i denne undersøkelsen og i KIFOs *Religion 2019*-undersøkelse til Kirkens medlemmer. Ved hjelp av dette spørsmålet kan vi konstruere et grunnleggende mål på hvor konservative både de ansatte (fra denne spørreundersøkelsen) og brukerne/kirkegjengerne (fra *Religion 2019*) er i spørsmålet om homofilt samliv. Videre kan vi undersøke om disse målene samvarierer med LHBT-personers opplevelse av trivsel og medvirkning. Med andre ord vil vi forsøke å belyse følgende spørsmål: Trives LHBT-personer i mindre grad i bispedømmer hvor deres kollegaer er mer konservative i spørsmålet om homofilt samliv? Trives de i mindre grad i bispedømmer hvor kirkegjengerne er mer konservative i spørsmålet? Til dels overlapper disse to spørsmålene, men i datamaterialet er ikke målene sterkt korrelerte ( $r = 0,11$ ). Derfor er det interessant å undersøke begge deler.

Resultatene, som i detalj kan leses i tabell A3 i vedlegget, viser at vi ikke finner noen signifikante samspill mellom graden av konservativitet blant Kirkens medlemmer i bispedømmet og forskjellen i trivsel og medvirkning mellom ansatte med og uten LHBT-identitet. Figur 4.6 illustrerer sammenhengen mellom ansattes trivsel, både med og uten LHBT-identitet, og hvor konservative de ansatte i bispedømmet i gjennomsnitt er i spørsmålet om homofilt samliv.

Figur 4.6 Forventet sannsynlighet for å trives i høy grad, etter gjennomsnittlig grad av konservativitet i bispedømmet.

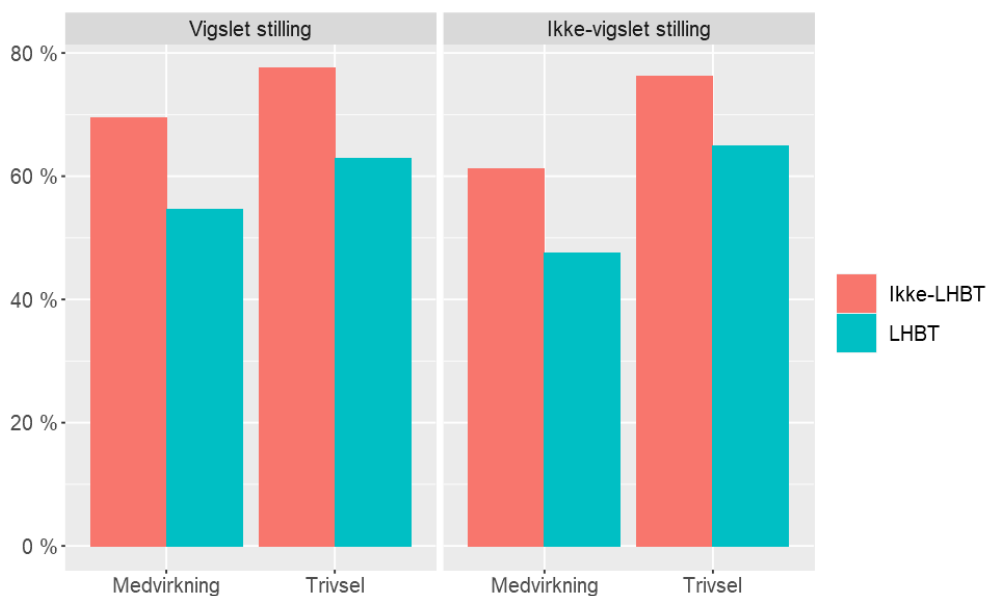


Linjene viser altså den forventede sannsynligheten for å trives i stor grad for ansatte med og uten LHBT-identitet, gitt ulike grader av konservativitet blant de ansatte generelt i bispedømmet. De skraverete områdene viser et såkalt 95 prosents konfidensintervall: Jo større dette intervallet er, jo større er usikkerheten knyttet til estimatene våre. Vi ser at for begge grupper ansatte synker den forventede sannsynligheten for å trives i stor grad noe når gjennomsnittsverdien for spørsmålet om homofilt samliv nærmer seg «uendig». Med andre ord er ansatte i bispedømmer hvor respondentene i

større grad er konservative i spørsmålet om homofilt samliv, noe mindre tilbøyelige til å oppgi at de trives i stor grad på arbeidsplassen. Vi ser også at denne effekten er noe større for ansatte med LHBT-identitet, altså at den forventede sannsynligheten synker kraftigere for denne gruppen. Dette er kanskje i tråd med hva en skulle forvente, men forskjellen er altså ikke statistisk signifikant. At sammenhengen ikke er statistisk signifikant, betyr at vi ikke kan stole på at den ikke bare skyldes tilfeldigheter i vårt utvalg. Det kan hende en slik sammenheng finnes, men at utvalget vårt er for lite til å oppdage den. Det kan også hende at det ikke finnes en slik sammenheng i det hele tatt, eller at lokal variasjon *innad* i bispedømmer har mer å si enn hvor konservative de ansatte i bispedømmene som helhet er.

Det kan også hende at det finnes forskjeller i trivsel og medvirkning blant ansatte med LHBT-identitet i ulike typer stillinger. Det er grunn til å tro at seksuell orientering og kjønnsidentitet særlig er relevant i stillinger som dreier seg om formidling av teologi, sammenliknet med mer administrative stillinger. Variabelen for hvorvidt respondentene er ansatt i en vigslet stilling – som i stor grad overlapper med stillingskategorien for prester og relaterte stillinger – er relevant i denne sammenhengen. I tabell A4 i vedlegget undersøker vi hvorvidt sammenhengen mellom det å ha en LHBT-identitet og henholdsvis opplevelser av trivsel og medvirkning på arbeidsplassen varierer med hvorvidt respondenten er ansatt i en vigslet stilling eller ikke. Resultatet vises i figur 4.7.

Figur 4.7 Forventet sannsynlighet for å oppleve trivsel og medvirkning i stor grad, etter LHBT-identitet og stillingstype.



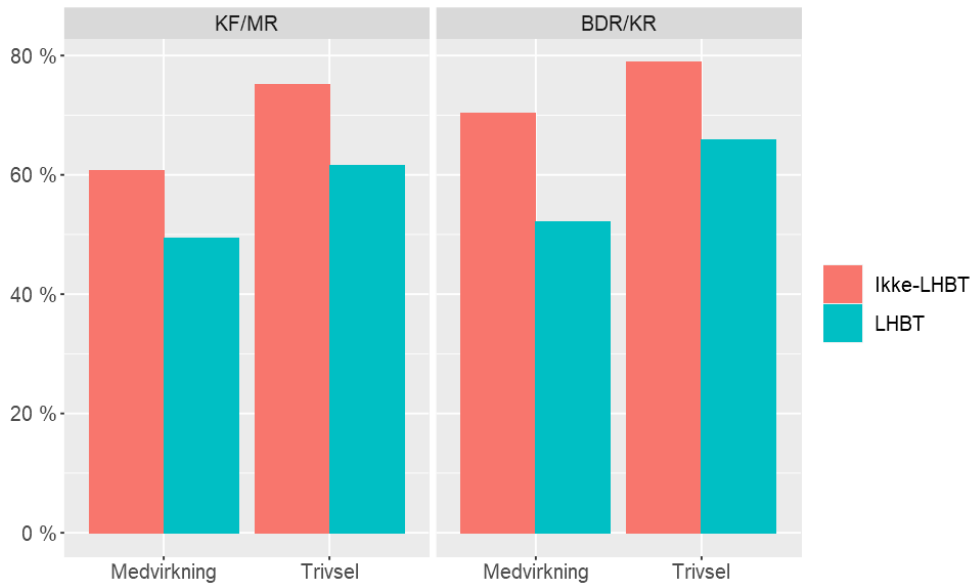
Figuren viser de forventede sannsynlighetene for å henholdsvis rapportere stor grad av trivsel og medvirkning, etter LHBT-identitet og stillingstype (vigslet eller ikke). Vi ser at forskjellen i trivsel mellom ansatte med og uten LHBT-identitet består, uavhengig av stillingstype: Det finnes altså ikke noen signifikant sammenheng mellom stillingstype og forskjeller i opplevd trivsel og medvirkning mellom ansatte med og uten LHBT-identitet.

Til slutt vil vi undersøke hvorvidt den ansattes arbeidsgiver – kirkelig fellesråd/menighetsrådene eller bispedømmeråd/Kirkerådet (rettssubjektet Den norske kirke) – er av betydning for de ansattes opplevelser av trivsel og medvirkning, og



hvorvidt dette har ulik betydning for ansatte med og uten LHBT-identitet. Figur 4.8 viser de forventede sannsynlighetene, estimert fra modellene i tabell A5 i vedlegget.

Figur 4.8 Forventet sannsynlighet for å oppleve trivsel og medvirkning i stor grad, etter arbeidsgiver.



Figuren viser at ansatte med bispedømmerådene eller Kirkerådet som arbeidsgiver er noe mer tilbøyelige til å oppgi at de opplever både trivsel og medvirkning i stor grad, men forskjellen mellom ansatte med LHBT-identitet er tilnærmet lik. Det ser altså ikke ut til at arbeidsgiver – overordnet sett – har betydning for forskjellene i trivsel og medvirkning mellom ansatte med og uten LHBT-identitet.

### 4.3 Oppfatninger av Kirkens arbeid vedrørende mangfold og varsling

I det følgende vil vi igjen sammenlikne svarmønstrene til ansatte med LHBT-identitet og gruppen øvrige ansatte når det gjelder spørsmål om Kirkens arbeid rundt LHBT-relaterte problemstillinger. Med andre ord: Hvordan opplever de ansatte at Kirken\* som helhet jobber for å ivareta LHBT-personers hverdag? Oppfatter personer med LHBT-identitet selv situasjonen ulikt fra de øvrige ansatte?

Tabell 4.3 viser igjen svarfordelingene for de to gruppene på fire påstander om Kirkens ivaretagelse av ansatte med LHBT-identitet.

Som helhet virker det som at de fleste respondentene har et positivt bilde av hvordan Kirken prioriterer arbeid for økt mangfold. De fleste oppfatter også en generell positiv utvikling: Det har blitt lettere for LHBT-personer å være ansatt i Den norske kirke. Samtidig er det noe mer ambivalens i spørsmålet om hvorvidt fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at LHBT-personer kan være åpne: Her svarer nesten en fjerdedel (22,4 prosent) av de ansatte med LHBT-identitet at de er ganske eller helt uenige, mens en større andel av de øvrige ansatte – ikke overraskende – svarer at de ikke vet.

Tabell 4.3 Påstander om LHBT-personers arbeidsmiljø. Prosent.

	Majoritetsgruppen N = 1637	LHBT-personer N = 116
<b>Dnk prioriterer å arbeide for økt mangfold</b>		
Ganske/helt enig	67,7	58,6
Verken enig eller uenig	19,2	19
Ganske/helt uenig	7,4	19,8
Vet ikke	5,7	2,6
<b>... at fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at LHBT-personer kan være åpne</b>		
Ganske/helt enig	38,2	34,5
Verken enig eller uenig	27,3	31,0
Ganske/helt uenig	7,1	22,4
Vet ikke	27,4	12,1
<b>... at varsling tas på alvor</b>		
Ganske/helt enig	37,8	34,5
Verken enig eller uenig	18,1	16,4
Ganske/helt uenig	2,6	9,5
Vet ikke	41,5	39,7
<b>... at det har blitt lettere for LHBT-personer å være ansatt i Dnk</b>		
Ganske/helt enig	63,3	75,9
Verken enig eller uenig	13,1	13,8
Ganske/helt uenig	5,4	7,8
Vet ikke	18,2	2,6

Når det gjelder spørsmålet om fagforening og verneombud, kan det være særlig relevant å bryte svarene ned på arbeidsgiver. Dette gjør vi i tabell 4.4.

Tabell 4.4 Svarfordeling for påstanden om at fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at LHBT-personer kan være åpne. Prosent.

	KF/MR-ansatte (1071)	BDR/KR-ansatte (723)
Ganske/helt enig	27,3	53,6
Verken enig eller uenig	29,7	24,1
Ganske/helt uenig	9,7	5,8
Vet ikke	33,2	16,4

Her ser vi at det finnes noen nyanser i oppfatningen av fagforening og verneombuds ansvar avhengig av arbeidsgiverlinje. Ansatte i fellesrådene eller menighetsråd er mindre tilbøyelige til å være ganske eller helt enige i påstanden (27,3 mot 53,6 prosent) og mer tilbøyelige til å være ganske eller helt uenige (9,7 mot 5,8 prosent) eller svare «vet ikke» (33,2 prosent mot 16,4 prosent).

Vi finner også her signifikant ulike svarmønstre for de to gruppene for alle de fire påstandene. Ansatte med LHBT-identitet er i mindre grad enige i påstanden om at Den norske kirke prioriterer å arbeide for økt mangfold (67,7 mot 58,6 prosent sier seg ganske eller helt enige). De er altså i langt større grad tilbøyelige til å være uenige

i påstanden om at fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at LHBT-personer kan være åpne, og de er i noe mindre grad enige i at varsling tas på alvor. De har derimot *større* tilbøyelighet til å være enige i påstanden om at det har blitt lettere for LHBT-personer å være ansatt i Den norske kirke (75,9 versus 63,3 prosent hos de øvrige ansatte). Her skyldes forskjellene i svar i stor grad at de ansatte uten LHBT-identitet oftere svarer «vet ikke», som er forståelig. Likevel kan det sees som et godt tegn at en så stor andel av de ansatte med LHBT-identitet danner seg et bilde av en positiv utvikling.

## 4.4 LHBT-personers opplevelser av diskriminering og eksklusjon

### Åpenhet på arbeidsplassen

Vi vil nå konsentrere oss om de delene av spørreundersøkelsen som rettet seg spesielt mot personer med LHBT-identitet. I første omgang vil vi se på generelle spørsmål om hvorvidt respondentene er åpne om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet, og om hvilke grunner de oppgir for å ikke være åpne i større grad. Deretter vil vi diskutere de mer eksplisitte spørsmålene om opplevelser av forskjellsbehandling.

Tabell 4.5 Åpenhet, generelt og på arbeidsplass. Prosent.

	Prosent
<b>Hvor gammel var du da du fortalte noen?</b>	
Under 16 år	8,3
16–20 år	30,8
21–29 år	28,3
30–39 år	12,5
40–49 år	2,5
Over 50 år	1,7
Jeg har ikke fortalt det til noen	5,8
<b>Åpen for familie?</b>	
Alle / de fleste vet	54,2
Noen få vet	18,3
Ingen vet	12,5
Vet ikke	4,2
Jeg har ingen familie/venner	0,8
<b>Åpen for venner?</b>	
Alle / de fleste vet	60,0
Noen få vet	21,7
Ingen vet	5,0
Vet ikke	2,5
<b>Åpen på arbeidsplass?</b>	
Jeg er åpen for alle	32,5
Jeg er åpen for de fleste	16,7
Jeg er åpen for noen	18,3
Jeg er ikke åpen for noen	22,5

Tabell 4.5 viser svarfordelingene blant respondentene med LHBT-identitet på en rekke spørsmål om åpenhet. Dette gir oss et bilde av den gjennomsnittlige ansatte med LHBT-identitet. De fleste er åpne om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet overfor familie og venner, men kun om lag en tredjedel svarer det samme om arbeidsplassen sin. De fleste stod fram – for noen, men vi unnlot å spørre om hvem de først fortalte til – om sin seksuelle orientering da de var mellom 16 og 30 år gamle, men det finnes også en gruppe som aldri har fortalt noen. Flertallet er åpne for alle / de fleste i familien (54,2 prosent) og blant venner (60 prosent), mens bare en tredjedel (32,5 prosent) er åpne for alle på arbeidsplassen. Respondentene som svarte at de enten var åpne for noen eller ikke åpne for noen, fikk i tillegg et oppfølgingsspørsmål om *hvorfor* de ikke er åpne for flere ved arbeidsplassen. Tabell 4.6 viser fordelingen av svar.

Tabell 4.6 Grunner til å ikke være åpen i større grad på arbeidsplass. Prosent. N = 49.

	Prosent
Redd for negative konsekvenser for mitt arbeidsforhold	22,4
Redd for å bli behandlet annerledes av kollegaer	42,9
Redd for å bli behandlet annerledes av menigheten eller samarbeidspartnere utenfor Kirken	28,6
Ikke naturlig å snakke om privatlivet på jobb	55,1
Andre grunner	40,8

I overkant av halvparten svarer altså at de ikke er åpne fordi de ikke opplever det som naturlig å snakke om privatlivet på jobb (55,1 prosent). Mange (42,9 prosent) er redde for å bli behandlet annerledes av kollegaer, mens et mindretall er redde for konkrete negative konsekvenser for sitt arbeidsforhold (22,4 prosent). De som svarte «andre grunner» (40,8 prosent), fikk i tillegg muligheten til å utdype med tekstsvaer. Her understreker flere følelsen av at det ikke oppleves relevant å snakke om seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet i jobbsammenheng, men det finnes også enkelte som lever skjult – som for eksempel lever i heterofile forhold og ikke ønsker å skape belastning for barn og ektefelle.

Tabell 4.7 viser at halvparten av respondentene med LHBT-identitet er åpne om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet overfor nærmeste leder, og kun et fåtall ser ut til å ha hatt negative erfaringer med møtet med leder i denne sammenheng. Nærmere 90 prosent opplevde i liten eller ingen grad at leder ikke ønsket å snakke om temaet, og omtrent tilsvarende andel opplevde leder som støttende og interessert i stor eller noen grad. Ser vi på de oppgitte grunnene til hvorfor en *ikke* er åpen overfor nærmeste leder, finner vi et liknende mønster som i spørsmålet om åpenhet overfor kollegaer generelt: De fleste (72,2 prosent) oppgir at det ikke er naturlig å fortelle om dette til sjefen, mens et fåtall er redde for negative konsekvenser (14,8 prosent) eller for å bli behandlet annerledes (16,7 prosent). Noen oppgir også at de ikke har hatt anledning til å fortelle sin nye overordnede, men at dette vil være naturlig å gjøre etter hvert som en blir bedre kjent. Andre nevner igjen at de ikke har hatt anledning, fordi den nærmeste overordnede allerede var klar over deres seksuelle orientering eller kjønnsidentitet.

Tabell 4.7 Åpenhet overfor nærmeste leder og leders reaksjon. Prosent.

	<b>Prosent</b>
<b>Har du fortalt nærmeste leder?</b>	
Ja	45,0
Nei	45,0
<b>Opplevde at vedkommende ville ikke snakke om det</b>	
I noen grad	1,9
I verken stor eller liten grad	11,5
I liten grad	9,6
Ikke i det hele tatt	76,9
<b>Opplevde leder som støttende og interessert</b>	
I stor grad	61,5
I noen grad	25
I verken stor eller liten grad	11,5
I liten grad	1,9
<b>Leder reagerte overordnet sett positivt</b>	
I stor grad	67,3
I noen grad	9,6
I verken stor eller liten grad	17,3
I liten grad	3,8
Ikke i det hele tatt	1,9

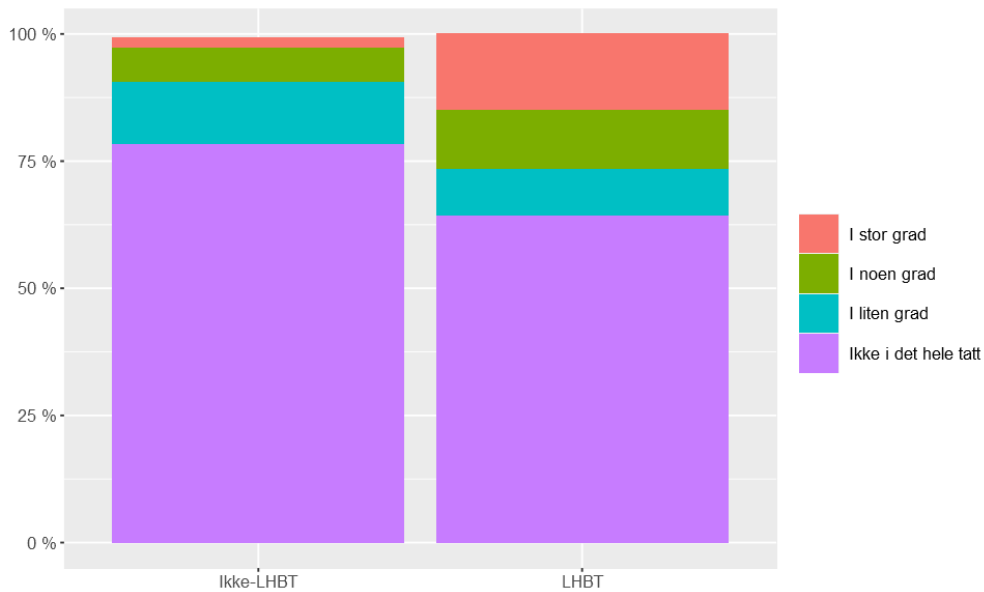
Tabell 4.7 viser at halvparten av respondentene med LHBT-identitet er åpne om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet overfor nærmeste leder, og kun et fåtall ser ut til å ha hatt negative erfaringer med møtet med leder i denne sammenheng. Nærmere 90 prosent opplevde i liten eller ingen grad at leder ikke ønsket å snakke om temaet, og omtrent tilsvarende andel opplevde leder som støttende og interessert i stor eller noen grad. Ser vi på de oppgitte grunnene til hvorfor en *ikke* er åpen overfor nærmeste leder, finner vi et liknende mønster som i spørsmålet om åpenhet overfor kollegaer generelt: De fleste (72,2 prosent) oppgir at det ikke er naturlig å fortelle om dette til sjefen, mens et fåtall er redde for negative konsekvenser (14,8 prosent) eller for å bli behandlet annerledes (16,7 prosent). Noen oppgir også at de ikke har hatt anledning til å fortelle sin nye overordnede, men at dette vil være naturlig å gjøre etter hvert som en blir bedre kjent. Andre nevner igjen at de ikke har hatt anledning, fordi den nærmeste overordnede allerede var klar over deres seksuelle orientering eller kjønnsidentitet.

Til slutt stilte vi også hele utvalget spørsmålet om hvorvidt seksuell orientering eller kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen.

Figur 4.9 viser at det også her er påfallende forskjeller mellom ansatte med og uten LHBT-identitet. Blant ansatte med LHBT-identitet svarer til sammen 27,7 prosent at seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen i en eller annen grad. Til sammenlikning svarer bare 8,9 prosent av de øvrige ansatte det samme. Det er rimelig å anta at disse opplevelsene er avhengige av bispedømme, da det er opp til bispedømmerådene lokalt å bestemme hvorvidt denne praksisen skal tillates. På tidspunktet da spørreundersøkelsen ble gjennomført, var det kun Møre, Stavanger og Agder og Telemark som tillot arbeidsgivere å spørre om jobbsøkeres samliv. Når det gjelder ansatte i fellesrådene, kan det være lokale praksiser, men en

kan forvente at det er en viss sammenheng i holdninger mellom de ulike nivåene lokalt.

Figur 4.9 Spørsmål om hvorvidt seksuell orientering/kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen. Svarfordeling.



### Konkrete opplevelser med diskriminering eller forskjellsbehandling

Vi vil nå se på konkrete opplevelser av diskriminering og eksklusjon på arbeidsplassen. Tabell 4.8 viser svarfordelingen på spørsmålet om respondentene har opplevd diskriminering eller forskjellsbehandling på bakgrunn av sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet. De som svarte «ja», fikk i tillegg en liste over opplevelser der de kunne velge flere alternativer.

Tabell 4.8 Opplevelser av diskriminering/forskjellsbehandling. Prosent. N = 120.

	Prosent
<b>Har du opplevd diskriminering/forskjellsbehandling?</b>	
Ja, senest de siste 12 månedene	5,0
Ja, senest de siste 5 årene	7,5
Ja, senest de siste 10 årene	5,0
Nei	60,8
Vet ikke	11,7
<hr/>	
Ikke fått oppgaver det er naturlig at jeg ville hatt	9,2
Ikke fått stilling jeg har søkt	10,0
Kollegaer morer seg på min bekostning	8,3
Blitt holdt utenfor fellesskapet	6,7
Blitt trakassert/mobbet av brukere/kirkegjengere	12,5
Blitt trakassert/mobbet av kollegaer	5,8
Blitt trakassert/mobbet av overordnet/sjef	5,8
Føler meg overvåket i min omgang med brukere/kirkegjengere	5,0

På spørsmålet om hvorvidt en har opplevd diskriminering eller forskjellsbehandling på bakgrunn av sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet, svarer om lag en femtedel (17,5 prosent) bekreftende på dette, mens om lag 60 prosent svarer nei. Den hyppigst rapporterte formen for diskriminering er å bli trakassert/mobbet av brukere/kirkegjengere (12,5 prosent), som altså er om lag dobbelt så utbredt som opplevelsene av å ha blitt trakassert/mobbet av kollegaer (5,8 prosent) og overordnede (5,8 prosent).

10 prosent rapporterer også å ha opplevd å bli forbigått i ansettelsesprosesser. Det er viktig å være klar over at slike prosesser er uoversiktlige for jobbsøkeren, og hvorvidt forskjellsbehandling har funnet sted, kan være vanskelig å ha kunnskap om. Dette kan igjen føre til at subjektive mål på diskriminering i ansettelsesprosesser kan formes av både over- og underrapportering. Likevel så vi tidligere at en substansiell andel ansatte med LHBT-identitet – nærmere en tredjedel av utvalget – opplevde at deres seksuelle orientering eller kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen. Den norske kirke er i en særstilling i sin unntakelse fra diskrimineringsloven, som diskutert i innledningen. Dette kan tyde på at måten seksuell orientering og kjønnsidentitet håndteres på i ansettelsesprosesser, utgjør en utfordring for Kirken i dens arbeid for å bedre ansatte med LHBT-identitets arbeidssituasjoner.

Det er altså et mindretall av respondentene som rapporterer å ha opplevd konkrete episoder som de vil karakterisere som diskriminering eller forskjellsbehandling. Det er viktig å være klar over at slike opplevelser kan forstås svært ulikt av ulike mennesker, og mer subtile former for forskjellsbehandling vil ikke av alle bli forstått innenfor disse kategoriene. Vi stilte også et sett av spørsmål for å nettopp fange opp de mer subtile belastningene personer med LHBT-identitet kan tenkes å oppleve i sin arbeidshverdag i Kirken. Tabell 4.9 viser svarfordelingene til disse spørsmålene.

Her ser vi noen interessante kontraster: Samtidig som de fleste (71,4 prosent) opplever å bli behandlet med respekt uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, opplever under halvparten det som naturlig å ta med partner i jobbsammenheng (41,7 prosent), og nesten halvparten opplever det som anstrengende å forholde seg til offentlig debatt vedrørende homofili i Kirken (46,3 prosent). Det er mulig at de øvrige ansatte, som ikke ble stilt disse spørsmålene, også ville vært delt i hvorvidt det oppleves som naturlig å ta med partner i jobbsammenhenger. Likevel er andelen som ikke opplever det som naturlig, høy blant de ansatte med LHBT-identitet. Til tross for at de som opplever at de må holde sin identitet skjult, er i mindretall (19,4 prosent), utgjør de en substansiell andel av Kirkens ansatte. Dette peker igjen på at selv om direkte erfaringer med diskriminering og forskjellsbehandling er relativt uvanlig, er opplevelser av mer subtile former for eksklusjon utbredt.

Tabell 4.9 Opplevelser for dem med LHBT-identitet. Prosent. N = 108.

	Prosent
<b>Alle behandler meg med respekt uavhengig av S.O./K.I.</b>	
I stor / ganske stor grad	74,1
Verken – eller	8,3
I liten / ganske liten grad	4,6
Vet ikke	13,0
<b>Vanskelig å snakke naturlig om privatlivet mitt fordi det blir mye fokus på LHBT-spørsmål</b>	
I stor / ganske stor grad	17,6
Verken – eller	23,1
I liten / ganske liten grad	41,7
Vet ikke	17,6
<b>Må holde skjult for at jeg ikke skal bli behandlet annerledes</b>	
I stor / ganske stor grad	19,4
Verken – eller	16,7
I liten / ganske liten grad	56,5
Vet ikke	7,4
<b>Opplevs som naturlig å ta med partner i jobbsammenheng</b>	
I stor / ganske stor grad	41,7
Verken – eller	12,0
I liten / ganske liten grad	25,0
Vet ikke	21,3
<b>Anstrengende å forholde seg til offentlig debatt i Kirken</b>	
I stor / ganske stor grad	46,3
Verken – eller	17,6
I liten / ganske liten grad	32,4
Vet ikke	3,7

Her ser vi noen interessante kontraster: Samtidig som de fleste (71,4 prosent) opplever å bli behandlet med respekt uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, opplever under halvparten det som naturlig å ta med partner i jobbsammenheng (41,7 prosent), og nesten halvparten opplever det som anstrengende å forholde seg til offentlig debatt vedrørende homofili i Kirken (46,3 prosent). Det er mulig at de øvrige ansatte, som ikke ble stilt disse spørsmålene, også ville vært delt i hvorvidt det oppleves som naturlig å ta med partner i jobbsammenhenger. Likevel er andelen som ikke opplever det som naturlig høy blant de ansatte med LHBT-identitet. Til tross for at de som opplever at de må holde sin identitet skjult, er i mindretall (19,4 prosent), utgjør de en substansiell andel av Kirkens ansatte. Dette peker igjen på at selv om direkte erfaringer med diskriminering og forskjellsbehandling er relativt uvanlig, er opplevelser av mer subtile former for eksklusjon utbredt.

## 4.5 De øvrige ansattes opplevelser av LHBT-personers hverdag

Vi har til nå sett at Kirkens ansatte i hovedsak stiller seg positive til arbeid for mangfold og inkludering, samtidig som et fåtall har innsigelser mot å ha kollegaer eller



overordnede med LHBT-identitet. I forrige underkapittel undersøkte vi også de ansatte med LHBT-identitets opplevelser av direkte diskriminering eller forskjellsbehandling, og det overordnede bildet var at dette opplever de relativt sjelden. Vi stilte det samme spørsmålsbatteriet til de øvrige ansatte, men formulert som beskrevet i tabell 4.10. Har de øvrige ansatte inntrykk av at diskriminering av kollegaer med LHBT-identitet forekommer?

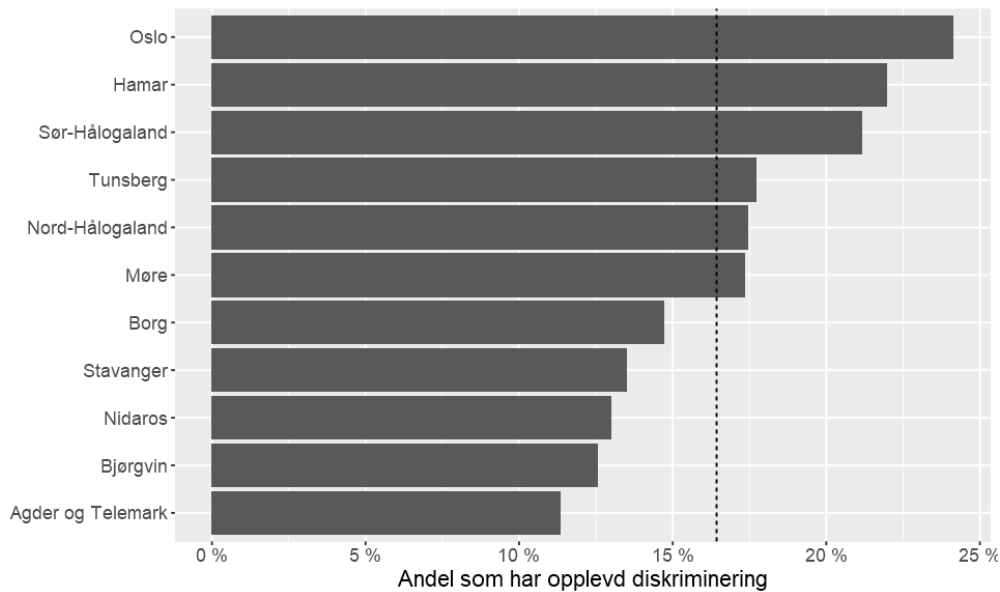
Tabell 4.10 Øvrige ansattes erfaringer med forskjellsbehandling av LHBT-personer. Prosent. N = 1654.

	Prosent
<b>Har du inntrykk av at kollegaer med LHBT-identitet opplever diskriminering/forskjellsbehandling?</b>	
Ja, senest de siste 12 månedene	3,7
Ja, senest de siste 5 årene	5,9
Ja, senest de siste 10 årene	6,8
Nei	69,8
Vet ikke	12,9
<b>Hva slags diskriminering/forskjellsbehandling?</b>	
Ikke fått oppgaver det er naturlig at de ville hatt	3,8
Ikke fått stilling de har søkt	6,7
Kollegaer morer seg på deres bekostning	2,8
Blitt holdt utenfor fellesskapet	1,2
Blitt trakassert/mobbet av brukere/kirkegjengere	4,9
Blitt trakassert/mobbet av kollegaer	2,8
Blitt trakassert/mobbet av overordnet/sjef	1,2
Følt seg overvåket i sin omgang med brukere/kirkegjengere	2,6

Mønstrene i tabellen likner funnene fra de samme spørsmålene stilt direkte til personer med LHBT-identitet: Her svarer 16,4 prosent at de har erfart at diskriminering eller forskjellsbehandling av ansatte med LHBT-identitet har forekommet de siste ti årene, mot 17,5 prosent da det samme spørsmålet ble stilt personer med LHBT-identitet direkte. Det ser altså ikke ut til å være noen diskrepans mellom hva personer med LHBT-identitet selv og de øvrige ansatte opplever. Av de konkrete erfaringene er også her mobbing eller trakassering fra brukere eller kirkegjengere, samt det å bli tilsidesatt i ansettelsesprosesser, de hyppigst nevnte.

Det er interessant å undersøke hvorvidt det finnes geografisk variasjon i opplevelser med diskriminering og forskjellsbehandling blant ansatte med LHBT-identitet. Som diskutert i innledningen til dette kapittelet er gruppen i seg selv for liten til at det gir mening å fordele den på bispedømmenivå. Derimot kan vi kombinere spørsmålet om selvopplevd diskriminering med variabelen som er gjengitt i tabell 4.10, da dette spørsmålet ble stilt til alle ansatte. Da er datagrunnlaget tilstrekkelig stort til å kunne forsøke å danne et bilde av variasjon på tvers av bispedømmer. Er det geografisk variasjon i hvor ofte LHBT-ansatte selv, eller de øvrige ansatte mer indirekte, opplever diskriminering eller forskjellsbehandling?

Figur 4.10 Opplevelser av forskjellsbehandling (av seg selv eller av kollegaer med LHBT-identitet), etter bispedømme.



Figur 4.10 viser andelen respondenter som enten har opplevd diskriminering eller forskjellsbehandling på bakgrunn av seksuell orientering personlig eller har opplevd at kollegaer har blitt forskjellsbehandlet, fordelt på bispedømme. Den vertikale stippledte linjen indikerer gjennomsnittet for hele utvalget. Mønsteret likner, kanskje noe overraskende, påfallende mye på det vi så i figur 4.3 og 4.4 tidligere i kapitlet: Det ser ut til at andelen som har opplevd diskriminering – enten personlig eller av kollegaer – har en *positiv* sammenheng med hvor liberale de ansatte i bispedømmet er, både med tanke på toleranse overfor ledere og kollegaer med LHBT-identitet og spørsmål om homofilt samliv mer generelt. Med andre ord er det i Oslo og Hamar (henholdsvis 24 prosent og 22,5 prosent) vi finner de høyeste andelen av respondenter som rapporterer opplevelser knyttet til forskjellsbehandling av ansatte med LHBT-identitet.

Det er minst tre ulike forklaringer på denne noe overraskende sammenhengen. I utgangspunktet kunne en kanskje forvente at LHBT-personer opplever mer diskriminering eller forskjellsbehandling i bispedømmer hvor deres kollegaer er mer konservative i synet på homofilt samliv. Men vi vet også at hvor tilbøyelig en er til å *oppfatte* forskjellsbehandling, henger sammen med hvor bevisst en er på problemstillingen. Hvis en oppfatter forskjellsbehandling av LHBT-personer som et viktig problem, vil en være mer tilbøyelig til å identifisere denne typen forskjellsbehandling i sitt miljø. Dette harmonerer med studier av andre former for diskriminering, hvor en også finner liknende tilsynelatende paradoksale mønstre. Samtidig kan det være at ansatte med LHBT-identitet i konservative miljøer, som kan tenkes å være mer vant til stigma rundt egen seksuell orientering eller kjønnsidentitet, har en høyere terskel for å identifisere hendelser som relatert til nettopp dette. Dette kan knyttes til begrepet *adaptive preferanser*, som vi vil komme tilbake til i analysen av det kvalitative materialet.

En annen forklaring er seleksjon av personer med LHBT-identitet til ulike bispedømmer. For at en skal kunne oppleve forskjellsbehandling av kollegaer med LHBT-identitet, må en også *ha* kollegaer – kanskje gjerne nære – med LHBT-identitet. Vi unngår å oppgi nøyaktige antall respondenter med LHBT-identitet i hvert bispedømme i denne rapporten, men det finnes antydninger til en viss seleksjon: Det kan

se ut til at personer med LHBT-identitet søker seg til mer liberale bispedømmer, sannsynligvis for å bevisst unngå mulig forskjellsbehandling. Det er også mulig at en større andel av de ansatte med LHBT-identitet i konservative bispedømmer lever med sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet skjult, men dette har vi ikke grunnlag til å undersøke tallmessig. Dette ville kunne forklare noe av variasjonen mellom bispedømmene når det gjelder i hvor stor grad deres *kollegaer* opplever at LHBT-ansatte blir forskjellsbehandlet eller diskriminert.

Til slutt er det også mulig at bispedømmenivå er for grovkornet til å være et meningsfylt utgangspunkt for en slik analyse. Variasjonen i hvor ofte forskjellsbehandling forekommer, eller hvor ofte ansatte opplever forskjellsbehandling som relatert til seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, kan være større *innad* i bispedømmer enn på tvers av dem.

## 4.6 Oppsummering og diskusjon

I dette kapittelet har vi tatt for oss den kvantitative spørreundersøkelsen og forsøkt å belyse noen bestemte problemstillinger knyttet til arbeidsmiljøet til ansatte med LHBT-identitet i Den norske kirke. Nedenfor følger noen hovedfunn.

- Et mindretall, men en ikke ubetydelig andel, av ansatte med LHBT-identitet i Den norske kirke opplever erfaringer med direkte diskriminering eller forskjellsbehandling. De mest vanlige opplevelsene er å bli mobbet/trakassert av brukere eller kirkegjengere, å bli forbigått eller tilsidesatt i ansettelsesprosesser og å ikke få arbeidsoppgaver det oppleves som naturlig å få.
- De gangene de opplever slike ting, er det som oftest rettet fra brukere/kirkegjengere/menigheten for øvrig og sjeldnere fra kollegaer eller overordnede. Dette understrekes også ved at de aller fleste kom ut overfor nærmeste leder, hadde positive erfaringer med dette og opplevde vedkommende som støttende.
- Et flertall av de ansatte i Dnk er relativt liberale i spørsmål om homofilt samliv, men her er det en del variasjon mellom ulike LHBT-relaterte temaer. Her ser vi dessuten en del variasjon mellom bispedømmer. Ansatte uten LHBT-identitet er også stort sett positive til å ha kollegaer og/eller overordnede med LHBT-identitet – men her finnes det tegn til et hierarki: Størst er aksepten for homofile og lesbiske, deretter bifile og til slutt transpersoner. Dette harmonerer med tidligere forskning på temaet. Samtidig er det også her variasjon på tvers av bispedømmer.
- Samtidig virker mer subtile former for grensedragning og eksklusjon mer vanlige, om ikke direkte uttalt forskjellsbehandling eller diskriminering: En stor andel av de ansatte med LHBT-identitet opplever den overordnede debatten rundt seksualitet og kjønn som belastende, de er i snitt mer negative til Kirkens «to syn»-politikk, og mange opplever det som unaturlig å ta med seg en eventuell partner i sosiale sammenhenger på arbeidsplassen. Nærmere en tredjedel opplever også at seksualitet og/eller kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen.
- Ansatte med LHBT-identitet er også generelt mindre tilbøyelige til å rapportere høye grader av trivsel og opplevelse av medvirkning på arbeidsplassen. Disse sammenhengene er robuste, selv når vi tar høyde for arbeidssted, stillingstype, kjønn og alder. Noe av «LHBT-effekten» på trivsel reduseres når vi tar høyde for alder: Dette kan forklares med at de er overrepresentert blant yngre, og at yngre generelt trives i noe mindre grad. Tyngdepunktet aldersmessig for de med LHBT-identitet

- er 25–39 år (39,2 prosent), mens for de øvrige ansatte er det 50–59 år (33,8 prosent).
- Forskjellen i opplevd trivsel og medvirkning ser ikke ut til å være relatert til verken stillingstype (vigslet eller ikke-vigslet), arbeidsgiver (kirkelig fellesråd og menighetsråd eller bispedømmeråd og Kirkerådet) eller hvor konservative de øvrige ansatte i respondentenes bispedømme er.
  - En ganske stor andel ansatte med LHBT-identitet har blandede følelser rundt verneombud og fagforeningenes bidrag til å gjøre det lettere for LHBT-personer å være åpne.
  - Til slutt bør det nevnes at det er grunn til å tro at det finnes en del geografisk variasjon i hvordan en LHBT-identitet spiller ut som ansatt i Dnk: om ikke på grunn av holdningene til kollegaer og overordnede, så på grunn av holdningene til brukere og kirkegjengere. Her vil det sannsynligvis også være en seleksjon i at personer med LHBT-identitet søker seg til arbeidssteder hvor de regner med å møte mer aksept (underbygges i det kvalitative materialet). Vi har forsøkt å undersøke dette nærmere på to måter. På grunn av LHBT-gruppens størrelse i utvalget (120 respondenter) blir det vanskelig å gjøre statistiske analyser på bispedømmenivå. Vi har derfor laget en variabel for hvor konservativt bispedømmet er, noe som gir oss et kontinuerlig mål, og undersøkt hvordan dette sammenfaller med de ansattes opplevelser av trivsel og medvirkning. Her finner vi et mønster der LHBT-ansatte i mindre grad trives i konservative bispedømmer, men sammenhengen er ikke statistisk signifikant. Senere undersøkte vi hvorvidt det finnes variasjon mellom bispedømmene i hvor ofte ansatte – enten på egne eller kollegaers vegne – opplever at LHBT-personer blir forskjellsbehandlet. Her finner vi, kanskje overraskende, at det er i de liberale bispedømmene, som Oslo og Hamar, at de ansatte rapporterer flest slike opplevelser.
  - At de ansatte rapporterer flest negative opplevelser i de liberale bispedømmene, kan forklares med minst tre ulike faktorer. For det første vet vi at bevissthet rundt LHBT-tematikk – som kan antas å være høyere i de mer liberale bispedømmene – igjen kan henge sammen med rapportering av forskjellsbehandling. Videre vet vi at enkelte ansatte med LHBT-identitet unngår å søke seg til de konservative bispedømmene, og denne underrepresenteringen kan føre til at færre av deres kollegaer har inntrykk av at diskriminering forekommer. Til slutt kan det være at bispedømmenivået ikke er tilstrekkelig finkornet, og at det er variasjon i kollegaers holdninger *innad* i bispedømmene – for eksempel på den lokale arbeidsplassen eller blant kirkegjengere i menigheten – som har en reell betydning for LHBT-ansattes arbeidsmiljø.

## 5 Kvalitative funn

---

I dette kapittelet skal vi gjennomgå noen funn fra de kvalitative intervjuene. Kvalitativ forskning skiller seg fra kvantitativ forskning ved at den er mindre representativ. Det kan være vanskelig å vite i hvilken grad informantenes fortellinger gjelder andre enn dem selv. Til gjengjeld gir kvalitativ forskning oss muligheten til i større grad å gå i dybden på menneskers erfaringer, og den kan hjelpe oss til å forstå hva som ligger bak de kortere svarene som gis i spørreundersøkelser.

Fordelen ved å kombinere kvantitativ og kvalitativ forskning, som vi gjør i denne rapporten, er at det gir oss en mulighet til å se de kvantitative og kvalitative funnene i sammenheng. Hvordan skal funnene i spørreundersøkelsen tolkes? Er det fenomener som fanges opp av de kvalitative intervjuene, som i liten grad blir fanget opp av spørreundersøkelsen? Er det temaer i de kvalitative intervjuene som sannsynligvis er lite representative, om vi sammenlikner med spørreundersøkelsen?

I denne studien er det relativt godt samsvar mellom funnene i spørreundersøkelsen og funnene i de kvalitative intervjuene, noe som er positivt. Samtidig hjelper de kvalitative intervjuene oss til å tolke funnene i spørreundersøkelsen enda bedre.

Et av funnene i de kvalitative intervjuene er at LHBT-informantene i Dnk i liten grad ser ut til å oppleve aktiv lovstridig diskriminering, selv om det har forekommet. De kvalitative intervjuene støtter dermed opp om funnene i spørreundersøkelsen, nemlig at de fleste ansatte i Kirken stort sett følger arbeidsmiljøloven og Kirkens eget regelverk.

Samtidig er det mange av LHBT-informantene som forteller om til dels svært vanskelige erfaringer, og mange har et ambivalent forhold til arbeidsmiljøet i Kirken. Dette handler ofte om at de opplever at deres identitet som LHBT-personer som ønsker å leve ut sin seksualitet, ikke blir akseptert, og gjelder i større grad for LHBT-personer som jobber i sammenhenger der det er liten aksept for homofilt samliv. Flere av intervjuene indikerer at LHBT-personer forsøker å gjøre det beste ut av situasjonen, og har *adaptive preferanser*: Forventningene deres blir justert ut fra hva de tror det er realistisk å oppnå.

### 5.1 Diskriminering og arbeidsmiljø

Det første vi vil diskutere, er i hvilken grad informantene i de kvalitative intervjuene opplever diskriminering eller tydelige brudd på arbeidsmiljøloven i sitt arbeid. Før vi fortsetter med å diskutere deres opplevelser og erfaringer, slik de delte dem med oss, vil vi følge opp diskusjonen i kapittel 1 om hva diskriminering kan dreie seg om i arbeidslivet generelt og i Den norske kirke spesielt.

Den norske kirke følger arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven, som angir klare regler for hvordan arbeidstakere skal bli møtt av kollegaer og overordnede. Når det gjelder diskriminering av LHBT-personer i Dnk, er det juridiske grunnlaget ikke umiddelbart enkelt å forstå for utenforstående som ikke kjenner ansettelsesreglementet til Dnk. Den norske kirke, i likhet med andre trossamfunn, har rett til å ikke ansette LHBT-personer i visse stillinger, dersom det er knyttet til tros-

samfunnets lære.<sup>6</sup> Når en LHBT-person først har blitt ansatt i Kirken, gjelder imidlertid lovens vern mot diskriminering, og LHBT-personer skal da behandles som alle andre. Hva er så diskriminering? Blant forskere på feltet forstås ofte diskriminering som usaklig forskjellsbehandling. I arbeidslivet generelt har forskere vist at diskriminering kan gjelde på ulike felt. Å bli ansatt eller ikke er et opplagt tema, som har blitt mye studert i forbindelse med diskriminering i arbeidslivet. Men diskriminering kan også vise seg på områder som opprykk, lønn, tildeling av oppgaver eller oppsigelser. Dersom LHBT-personer i mindre grad stiger i lønn eller får tildelt relevante oppgaver, eller blir holdt utenfor viktige sosiale arenaer, dreier det seg om former for diskriminering.

Slike typer diskriminering dreier seg om ikke å få del i samme goder som andre, slik som høyere lønn eller interessante oppgaver m.m. Derfor kan det ofte være vanskelig å avgjøre om noe er diskriminerende eller ikke. Dersom en LHBT-person ikke blir tildelt visse arbeidsoppgaver, kan det være fordi vedkommende ikke har de faglige kvalifikasjonene, men det kan også være fordi vedkommende har LHBT-identitet. I tillegg kan det forekomme *negativ særbehandling* både i arbeidslivet generelt og i arbeidsmiljøet i Dnk – altså mobbing, trakassering eller ulike former psykisk vold.

Personene vi intervjuet i dybden for denne rapporten, fortalte i liten grad om uttalt diskriminering eller trakassering fra sjefer eller kollegaer og bekrefter slik sett hovedbildet i spørreundersøkelsen. En av informantene, en prest, fortalte for eksempel om sitt ambivalente forhold til en biskop hen hadde hatt som leder, som var mot likekjønnet samliv:

Jeg opplevde ham som en dobbel person. Han sa helt tydelig at han var mot homofile. Han nektet å skrive ut tjenestebrev til flere av vennene mine, fordi de levde i homofile forhold. Jeg opplevde det som en knyttneve i magen at han mente at sånne som meg ikke burde jobbe i Kirken. Og han var sjefen min, tenk på det, og mente i prinsippet at jeg ikke burde jobbe her. Men han var alltid hyggelig med meg personlig når vi møttes. En gang da en nærstående person ble syk, så sendte han oss blomster. Han grep også inn på min side en gang da jeg ble involvert i en konflikt. Så han var alltid ryddig formelt, det skal han ha. (Intervju med informant 3)

Denne informanten hadde et vanskelig forhold til denne biskopen. På den ene siden opplevde hen det intenst vanskelig at biskopen var uttalt mot homofilt samliv, og hen følte seg veldig utrygg av å vite at hens overordnede i prinsippet skulle ønske at hen ikke skulle jobbe som vigslet prest. På den andre siden måtte hen samtidig anerkjenne at biskopen hadde vært «ryddig formelt».

Denne typen spenning går igjen i mange av intervjuene. Informantene kunne oppleve negative episoder fra kirkegjengere og kunne oppleve det generelt utrygt å være ansatt i en institusjon der de visste at mange anså dem som uønsket (som skal drøftes senere i kapittelet). Men få av dem fortalte om eksplisitt diskriminering eller om lovstridig trakassering fra kollegaer eller sjefer.

Noen få slike episoder hørte vi likevel om, og vi skal huske på at spørreundersøkelsen viser at 12,5 prosent av informantene eksplisitt anga å ha opplevd diskriminering de siste fem årene. Intervjuene antyder at denne typen episoder kan oppleves svært vanskelige og utfordrende for dem det gjelder. En av informantene, en homofil menighetsarbeider, var gift med en mann som også arbeidet i Kirken. Informantens mann hadde blitt ansatt i en ikke-vigslet stilling, uten at hans seksuelle legning var

---

<sup>6</sup> Se også kapittel 1.

blitt gjort til et tema under ansettelsen. En stund etter at han var blitt ansatt, ble han utsatt for lovstridig diskriminering knyttet til hans legning.

Hele den episoden sjokkerte meg. Jeg trodde liksom at det var greit å være homo nå i Kirka. Mannen min starta i jobben på en vanlig måte, og alt var ok. Men så begynte det å bli bråk på grunn av at noen oppdaget at han var homofil [...] Det verste var at presten og lederen i menighetsrådet godtok det, de satte ikke ned foten, selv om vi trodde de var på vårt lag. De lot de andre holde på og sa at vi skulle diskutere det. Og så bestemte de seg for å føye seg etter de som ikke ville ha han der. Jeg opplevde det som ... ja, bare så vondt. Mannen min gråt og gråt og gråt. Jeg ble både veldig lei meg og veldig sint. Men vi ga oss ikke. Til slutt vant vi. Men etter det – du kan tenke deg, du skal jobbe med en sjef som ikke støttet deg når noe sånt stod på. Det går jo ikke. Mannen fikk jo rett, men han klarte ikke jobbe der så lenge etter det.

(Intervju med informant 6)

Slike saker tilhører likevel unntakene i materialet vårt. Både de kvalitative intervjuene og spørreundersøkelsen tyder derfor på at eksplisitt diskriminering av LHBT-personer som bryter med arbeidsmiljøloven, foregår, men likevel ikke er veldig utbredt i Kirken nå for tiden.

Noen av intervjuene har også passasjer som kan indikere at flere aktører på den konservative siden i Kirken, som er mot homofilt samliv, gjør forsøk på å behandle LHBT-personer ryddig. Som vi kommer tilbake til, er dette ikke noe som LHBT-personer nødvendigvis opplever enkelt. En av informantene, en homofil mann som jobber i en ikke-vigslet stilling, sa det slik:

For å være ærlig er jeg lei av, hva skal jeg kalle det, gråtemøter eller gråtesamtaler. Greia er, liksom, vi er uenige, det er vondt og vanskelig, la oss stå sammen og være uenige og behandle hverandre med respekt. Altså, du mener i prinsippet at jeg ikke skal jobbe i Kirken fordi jeg elsker mannen min, eller kanskje mener du til og med at jeg havner i helvete selv om jeg tror på Jesus, og så forventer du at jeg skal sette meg ned med deg en hel kveld og snakke ut om hvor vanskelig vi har det begge to? (Intervju med informant 8)

Vi tolker det som at denne personen opplever en frustrasjon over en type forsoningsmøter som ikke griper tak i det han anser som det grunnleggende problemet, at en del konservative i Kirken ikke aksepterer hans legning. Likevel tyder sitatet på at vedkommende har interagert med personer som ønsker å gjøre et forsøk på å behandle ham bra, gitt deres teologiske utgangspunkt – som forblir at han lever i synd fordi han lever i et likekjønnet ekteskap.

Intervjuene antyder likevel at det kan foregå en del skjult diskriminering, for eksempel ved ikke å bli inkludert i visse oppgaver, som er vanskeligere å få øye på og identifisere. En av informantene sa det slik:

Jeg har ikke opplevd tydelig diskriminering så veldig ofte. Jeg mener, det er ingen som roper «homo» etter meg på kirkekontoret, liksom. Det er mer alle de gangene man ikke blir spurt om å gjøre den eller den tingen. De gangene man ikke tas med på en like selvsagt måte som om man var hetero. Jeg er ganske sikker på at jeg ville blitt behandlet annerledes av mange i jobben min hvis jeg var hetero. Og det er vel også en form for diskriminering, er det ikke? (Intervju med informant 12)

Denne fortellingen kan også forstås gjennom begrepet *heteronormativitet*. Det begrepet fanger inn at heteroseksualitet ofte er den selvsagte normen i samfunnet – mens andre former for seksualitet eller kjønnsuttrykk er et avvik. Denne informanten opplevde at heterofili var normen, og at han derfor ble behandlet annerledes.

Slik vi skal komme tilbake til senere, vil antakelig opplevelsen av dette også preges av hvilke forventninger en har i utgangspunktet. Hvorvidt en opplever ulike former for oppførsel som diskriminering eller utestengelse, handler antakelig også om hvilke forventninger en har.

## 5.2 Minoritetsstress: konsekvensene av opplevd avvisning

I det kvalitative materialet er det imidlertid mange fortellinger om LHBT-personer som opplever – eller har opplevd – arbeidssituasjonen i Kirken som svært vanskelig og utfordrende. Vår tolkning er at disse opplevelsene ofte dreier seg om relativt grunnleggende spørsmål: hvorvidt en føler at en blir akseptert som hele den en er, inkludert sin seksualitet og legning. Dette kan kobles til det teoretiske perspektivet *minoritetsstress*: at opplevelser av eksklusjon, utenforskap og diskriminering over tid kan føre til forverret fysisk og psykisk helse (Meyer 1995).

Flere av informantene fortalte om til dels svært vanskelige erfaringer og opplevelser. Mange snakket om at de hadde vært gjennom depresjon, og et viktig tema i mange av intervjuene var hvordan de hadde lært seg mestringsstrategier for å leve som LHBT-person innenfor Kirken.

En person som jobbet i en ikke-vigslet stilling, sa det slik:

Jeg kan kjenne på en del sårhet. Jeg kjenner på eksklusjon, at jeg ikke får høre til, på en måte. Jeg husker at jeg var på et seminar for kvinnelige prester som lurte på om de hadde valgt riktig vei. Er jo fortsatt en del konservative i Kirka, så mange av dem hadde slitt med kvaler om hvorvidt det var ok å være kvinnelig prest eller ikke. På seminaret snakket de om sårhet, om å føle seg ekskludert, at de ikke blir sett på som likeverdige. Og så plutselig husket jeg på at mange av dem er mot å være homo. Det traff meg i mellomgulvet. Her står de og snakker om eksklusjon og sårhet, men samtidig ekskluderer de meg. Da kjente jeg en ufattelig slitenhet og sårhet.

Jeg har det greit i dag. Jeg prøver å ikke tenke mye på hva andre tenker. Det er min strategi. Jeg må stå støtt i meg selv. Og jeg har ektefellen min som elsker meg, og venner og familie som godtar meg. Men dette er noe jeg har måttet kjempe fram. For noen år siden ble jeg sykemeldt og deprimert – fordi jeg følte meg så utenfor, jeg ble ikke tatt imot av folk i denne institusjonen som jeg egentlig er så glad i. Det endte med at jeg fikk et sammenbrudd og ble innlagt på en institusjon. Faktisk. Der møtte jeg en kristen psykolog som hjalp meg. Han vred tankene mine bort fra å kreve ytre bekræftelse. Etter det har jeg hatt det ok. Men jeg kan ikke tenke for mye på hva andre tenker om meg her i kirka. (Intervju med informant 10)

Sitatet i dette intervjuet omtaler en situasjon som ikke rammes av arbeidsmiljølovens bestemmelser. De kvinnelige prestene på dette sitatet sa ifølge informanten ingenting negativt om homofili eller om denne kirkeansatte. Likevel gikk hen derfra med en følelse av «ufattelig slitenhet og sårhet». Vissheten om at de andre på seminaret ikke inkluderte hen, var tilstrekkelig til at hen opplevde denne situasjonen som en belastning. Det er i tråd med minoritetsstress-perspektivet: Å ikke oppleve at en er inkludert, kan føre til økt stress og indre uro.



Liknende historier fikk vi høre av flere andre. Mange av informantene fortalte at de hadde kjempet seg fram til en livssituasjon de trivdes med, men at dette tidvis hadde vært vanskelig. En homofil mann sa det på denne måten, om hvordan han opplevde det å bli negativt omtalt som homofil:

Nå snakker jeg kanskje veldig negativt her. Men jeg har masse allierte, selv om det ikke høres sånn ut. Veldig mange støtter meg. Kanskje et flertall egentlig, jeg vet ikke. Men det tar ikke vekk den andre siden. Du kan tenke på det sånn: Anta at du en dag møter to personer som sier at du er en forferdelig person som like gjerne kunne kastet deg ut av vinduet, og så møter du åtte personer som sier at du er en flott person som er like mye verdt som alle andre. Hva husker du på kvelden? Selvfølgelig husker du på de to personene som sa du kunne kastet deg ut av vinduet. Negative utsagn om meg, eller om homofile generelt, det henger i. Det slipper ikke taket.

Jeg kan fortsatt huske på ting folk sa til meg for mange år siden, små ting, kommentarer som kanskje er uskyldige [...] Iblant blir jeg irritert på meg selv for at jeg ikke klarer slippe det, men jeg klarer det bare ikke. Det er som om hver eneste negative kommentar bare legger seg oppå alle de andre. Men jeg har jo funnet en måte å leve med ting på. Jeg har det ok i hverdagen, det er ikke det. Likevel har det vært tøft. For en del år siden var jeg nær ved å bli klinisk deprimert. Jeg hadde det ikke bra. Folk så det på meg. Jeg kom meg heldigvis gjennom det. Likevel gjør det meg fortsatt sint, når jeg hører folk komme med kommentarer om homofile. Skjønner de ikke hva det gjør med meg og andre? (Intervju med informant 14)

Det denne informanten sier, er i tråd med mye psykologisk forskning: Negative utsagn og negative opplevelser sitter ofte i lenger enn positive utsagn og opplevelser. En amerikansk psykolog oppsummerte det slik: «Bad is stronger than good» (Baumeister 2001). For denne informanten veide altså ikke støtten han opplevde, opp for de negative erfaringene han hadde.

Slike opplevelser ser ut til å være relativt grunnleggende for de aller fleste informantene. De har båret i seg en grunnleggende usikkerhet knyttet til sin legning og seksualitet, som gir dem utfordringer ved å jobbe i Kirken uavhengig av om de opplever det de opplever, som diskriminering eller ikke. Slik vi beskrev i forrige kapittel, er det en spenning i datamaterialet når det gjelder hvordan respondentene opplever å jobbe i Kirken. Samtidig som de fleste LHBT-respondentene oppgir at de trives i Kirken, er det nesten en halvpart som enten ikke er åpne om identiteten sin eller bare i liten grad er åpne. Det er også en betydelig andel som ikke vil oppleve det naturlig å ta med sin partner i jobberelaterte sosiale sammenhenger. En tolkning av denne spenningen er at det handler om slike spørsmål: Samtidig som det ikke er mange som opplever trakassering eller tydelig diskriminering, kan det være utbredt å oppleve en usikkerhet koblet til i hvilken grad ens legning blir akseptert.

Som et eksempel kan vi nevne en informant som i stor grad fortalte gjennom intervjuet at han opplevde det kurant å være homofil. Vedkommende jobbet i en ikke-vigslet stilling i en av de mest liberale menighetene i et liberalt bispedømme. Likevel sa han dette da han kom inn på pride-messene han hadde deltatt på:

Jeg husker første gang jeg deltok på en pride-messe. Det var som om ... jeg følte meg fri og avslappet. Plutselig visste jeg uten fnugg av tvil at det ikke var noen der som var skeptiske til meg. Det var et frirom. Jeg var lettet, jeg pustet dypere på en måte. Jeg husker at jeg reflekterte over det etterpå. For til vanlig gikk jeg

jo ikke rundt og tenkte at jeg følte meg undertrykt. Likevel må jeg ha følt på det, et eller annet sted, at det var noe slitsomt med å være tema i en teologisk debatt hele tiden. Først på pride-messen var jeg helt sikker på at jeg var helt og fullt ønsket. (Intervju med informant 5)

Liknende fortellinger hørte vi fra andre informanter, som også opplevde at pride-messer og egne arrangementer for kristne LHBT-personer var en viktig arena der de kunne slappe av og være seg selv.

### **5.3 Å søke seg til trygge områder: institusjonell utrygghet og institusjonell trygghet**

Sitatene ovenfor underbygger et funn som kom tydelig fram i de kvalitative intervjuene, men som i mindre grad var tydelig i spørreundersøkelsen: at LHBT-personer opplevde stor forskjell på å jobbe i sammenhenger der deres overordnede var positive til homofilt samliv, og i sammenhenger der deres overordnede var negative til homofilt samliv.

I de kvalitative intervjuene er mønsteret stort sett dette: De informantene vi snakket med som i størst grad rapporterte om at de opplevde livet eller jobben som utfordrende, jobbet i sammenhenger der kollegaer og overordnede var negative til homofilt samliv. De informantene som i størst grad opplevde at livet og jobben var uproblematisk, jobbet i områder der kollegaer og overordnede var positive til homofilt samliv. Det er også et tydelig mønster i flere av intervjuene at LHBT-personer ser ut til å søke seg til områder der de har grunn til å tro at både kirkegjengere og kollegaer vil møte dem positivt.

For informantene dreide dette seg om i hvilken grad de opplevde at deres overordnede og kollegaer ville støtte dem dersom det oppstod vanskelige situasjoner. Flere informanter beskrev hvor viktig det kunne være for dem å få støtte fra overordnede. Slik vi beskrev i forrige kapittel, var den hyppigst rapporterte formen for diskriminering å bli trakassert/mobbet av brukere/kirkegjengere (12,5 prosent), en betydelig høyere andel enn de som opplevde å bli trakassert/mobbet av kollegaer (5,8 prosent) og overordnede (5,8 prosent). Dette går også igjen i de kvalitative intervjuene. Mange av de mest negative historiene folk fortalte, handlet om deres interaksjon med kirkegjengere mer enn med kollegaer.

Det som imidlertid hadde mye å si, var hvilken støtte de opplevde at de fikk fra sine overordnede og andre kollegaer. Noen av informantene opplevde å få slik støtte. Andre gjorde det ikke. En av informantene, en homofil prest, fortalte for eksempel om en episode da han fikk stor støtte.

En gang hadde jeg gudstjeneste der det plutselig var en av kirkegjengerne som reiste seg og begynte å rope til meg. Jeg husker ikke helt, jeg tror han sa noe om at jeg var homofil og ikke burde være prest, eller liknende. Så skal det sies at dette var en person som allerede var kjent av folk i kirken, han var ustabil og kunne iblant være oppfarende. Likevel var det veldig ubehagelig for meg. Det satte seg i meg, jeg ble først urolig for at det kunne skje igjen. Men det som var fantastisk da, var hvilken støtte jeg fikk. Umiddelbart etterpå kom folk bort til meg og spurte hvordan det gikk, og hva de kunne gjøre. Etterpå fikk jeg en telefon fra flere av mine overordnede, både sognepresten og biskopen, hvis jeg ikke husker feil. Og ikke minst tok folk i kirken affære overfor vedkommende.

De tok kontakt med ham og gjorde det klart at det der ikke var akseptabel oppførsel, som ikke ble tolerert i kirken. Alt i alt endte den episoden med å føle meg enda tryggere på at jeg hører til her. (Intervju med informant 9)

Et motsatt eksempel kan vi finne i historien vi siterte i avsnitt 5.1, om den lesbiske ikke-vigslede ansatte som ble forsøkt fratatt noen av sine arbeidsoppgaver. Da det skjedde, opplevde hun tvert imot ikke støtte fra sine overordnede. For henne førte det til at hun ble nedbrutt og etter hvert søkte seg bort. Vi tolker disse to historiene som uttrykk for noe av det samme – behovet for institusjonell trygghet, å vite at en har backing hos sine overordnede hvis noe vanskelig skulle oppstå.

Flere av de vi intervjuet, fortalte at de var nøye på hvor de søkte jobb. De ønsket å jobbe i omgivelser der de visste at de var ønsket. Det handlet delvis om at de ikke ville bruke tid på jobbsøknader som uansett var nytteløse – hvis det dreide seg om konservative menighetsråd som av prinsipp ikke ville ansette LHBT-personer – og delvis om at de ikke ville utsette seg for negative opplevelser.

En av informantene, en lesbisk prest, sa det slik:

Da jeg søkte min første jobb, var jeg veldig nøye på hvor jeg søkte. Jeg søkte på et sted hvor jeg visste helt sikkert at det ikke ville være noe problem at jeg er skeiv. Jeg ville ikke ta sjansen på at min første jobbsøknad skulle bli avvist på grunn av at jeg er den jeg er. Det vil sette seg i kroppen, tenkte jeg.

Men så en stund senere måtte vi flytte fordi kona mi fikk en jobb i [et annet sted i Norge] som hun ikke kunne si nei til. Da vi kom dit, kunne jeg ikke få jobb som prest fordi jeg var lesbisk. Det var et konservativt område. Men jeg kunne jobbe administrativt i kirken, som var den jobben jeg fikk. Jeg husker at jeg gikk på jobb og var deprimert. Jeg følte meg annenrangs. Jeg hadde jobbet som prest, og så kunne jeg ikke gjøre det lenger. Jeg var degradert. Andresortering, liksom. Jeg endte med å bli sykemeldt i flere perioder. Til slutt fikk kona mi heldigvis ny jobb her vi bor nå, og jeg kunne jobbe som prest igjen. (Intervju med informant 1)

Denne typen erfaringer og fortellinger gikk igjen i flere av intervjuene. Informanter fortalte at de ofte unngikk å søke stillinger dersom de visste at det der var stor skepsis til å ansette personer i likekjønnede ekteskap eller forhold, og vice versa gjerne søkte seg til stillinger der det var åpenhet for homofilt samliv. Antakelig er det derfor symptomatisk at det framstod relativt enkelt for oss å få tak i informanter i områder som lenge har vært relativt liberale, som Oslo, Hamar, Trøndelag og Nordland. Når det gjelder Sørlands-området og Rogaland, derimot, tok det lang tid før vi fant informanter som ville la seg intervjuet.

Vi tror at dette er bakteppet for de relativt positive funnene i studien: Personer med LHBT-identitet har antakelig i stor grad søkt seg til tjenestesteder hvor de forventer å bli møtt med aksept, både innad i bispedømmer og mellom bispedømmer. Det bidrar nok til at mange LHBT-personer i dag opplever at de kan utøve yrket uten å oppleve diskriminering.

## 5.4 «Jeg blir jo ikke steinet»: adaptive preferanser

Mange av informantene vi intervjuet, så ut til å utvise det som ofte blir kalt *adaptive preferanser*. Filosofen og samfunnsforskeren Jon Elster innførte begrepet *adaptive preferanser* i den moderne faglitteraturen i en kjent utlegning av en av Æsops fabler, *Reven og druen* (Elster 1983). Fabelen handler om en rev som ikke får tak på druen han har lyst på, fordi de henger for høyt. Da er reaksjonen: «Høyt henger de, og sure er de». Moralene i fabelen er at en tilpasser preferansene og forventningene sine til

hva en realistisk har mulighet til å få. Etter Elsters utlegning har begrepet om adaptive preferanser blitt tatt i bruk av mange samfunnsforskere på ulike områder.

I flere av intervjuene vi gjorde, var det klare tegn på at informantene tilpasset seg en situasjon som kunne være utfordrende, ved å justere ned hva de kunne forvente. Noen informanter kunne åpne intervjuet med å si at de egentlig hadde det ganske ok. Men etter hvert som vi spurte mer om deres opplevelser som LHBT-personer i Kirken, kunne de fortelle om til dels svært vanskelige erfaringer, og noen begynte til og med å gråte.

Vi gjengir en slik historie fra intervjusituasjonen, for å illustrere hvordan det kunne arte seg. Informanten var en lesbisk/homofil prest (vi anonymiserer her kjønn) som hadde jobbet i Kirken i flere år, i et relativt liberalt bispedømme. Hen fortalte dette om sine erfaringer, i ulike etapper i intervjuet:

Jeg kom ut av skapet på 2000-tallet. Alle i menigheten godtok meg. De fleste i hvert fall, det var noen få kirkegjengere som sluttet å gå der da. Men det var bare noen få. De aller fleste syntes at det var helt ok og ga meg mye støtte. Jeg strevde egentlig aldri med samvittighetsnag eller kvaler i forhold til skriften, ingenting sånt. Jeg syntes det var problematisk i perioden før jeg stod åpent fram. Det er aldri behagelig å ikke være ærlig. Men etter det gikk det egentlig fint. Jeg hadde aldri dårlig samvittighet eller sånt i forhold til skriften eller sånne ting. Jeg hadde jo fulgt med på kampen for kvinnelige prester, og da lærte jeg nok til å skjønne at man kan lese Bibelen på forskjellige måter. Jeg hadde ikke noen sånne problem egentlig. Altså, det er jo ikke godt å si hva man har på dypet, men jeg opplevde det ikke sånn. Jeg synes det har vært en velsignelse å være prest.

[senere i intervjuet]

Som prest – jeg blei i den menigheten. Jeg trivdes og hadde en god stab. Ønsket ikke så mye debatt om meg selv. Så jeg klatret ikke i systemet. Ikke noen grunn til det, tenkte jeg. Strengt tatt hadde jeg ikke noen mulighet til det heller, da, på grunn av legningen min, men det var ikke noe jeg hadde noe behov for. Men ja, hadde jeg villet, hadde jeg ikke kunnet det.

[til slutt i intervjuet – mer stille]

Når jeg tenker på autoritetene i Kirken ... Så har jeg vel egentlig vært redd for dem hele tiden, om jeg skal være ærlig. Jeg har vært mye sint på dem. Vært veldig sint. Jeg har ikke hatt noen tro på dem. Jeg har ikke tenkt at de var sanne kristne ledere. Og nå, når det har endra seg litt ... så venter jeg vel på noe. Jeg har venta på at Kirken skal be om unnskyldning for et eller annet. Jeg har venta på at Kirka skal si at «vi har gjort feil, vi har behandlet dere dårlig».

Jeg hadde en samtale nylig med en av mine overordnede, for eksempel. Etterpå kjente jeg at jeg var så skuffa. Så veldig skuffa. Hva var det jeg ønsket meg? At hen sa «takk», kanskje, for at du har stått i det, at du har orket å stå i det i så mange år.

Det har vært så mye sorg opp gjennom, så mye bitterhet, det har nok det. Det går på selvfølelsen løs. Jeg har prøvd å heve meg over det og tenke at jeg ikke trenger noe fra dem, at jeg har det bra der jeg har det. Men jeg er sint. (Intervju med informant 4)

Progresjonen i dette intervjuet var interessant. Så vidt vi kan forstå, stilte vi ikke ledende spørsmål underveis i intervjuet, men ba hen primært om å utdype og fortelle mer. Jo mer hen fortalte, jo mer viste det seg at hen gikk og bar på sorg og sinne. Samtidig hadde hens innledende selvframstilling vært at det å være prest var «en velsignelse», og at hen ikke hadde opplevd store utfordringer knyttet til det å være lesbisk/homofil – hen var fornøyd med den posisjonen hen hadde lokalt. Senere kom hen selv fram til at hen faktisk ikke ville hatt noen mulighet til å stige i gradene i kirkehierarkiet. Til sist kom det fram at hen faktisk følte seg dårlig behandlet, og at det nok ikke hadde vært like enkelt å være prest som hen framstilte det som.

Denne historien kan forstås gjennom adaptive preferanser-begrepet. Fordi situasjonen var som den var, gjorde hen det beste ut av det og forsøkte å være takknemlig for det hen hadde. Men når hen tillot seg selv å føle på vonde følelser, kom de fram. Dette betyr ikke at opplevelsen av at det var en velsignelse å være prest, var feil eller falsk. Sannsynligvis har informantene opplevd det *også*. Det virket likevel som erfaringene til vedkommende var mer sammensatte enn hva hen først ga uttrykk for.

Også flere andre intervjuer inneholdt liknende passasjer og tematikk. En av dem vi intervjuet, var en homofil mann som jobbet i en relativt konservativ menighet. Gjennom intervjuet hadde han fortalt om flere svært vanskelige og utfordrende episoder, blant annet at han hadde fått nedverdiggende kommentarer kastet etter seg av kirkegjengere, og at det hadde skjedd flere ganger at jobboppdrag ble avlyst når folk fikk vite at han var homofil. Likevel konkluderte han etter hvert slik:

Men altså, jeg vet ikke om jeg skal klage. Jeg har det jo greit. Har jeg ikke det, da? Det er verken forfølgelse eller steinkasting. Jeg blir jo ikke steinet. I noen land er det jo det man opplever som homofil. Jeg er jo superprivilegert mot hva jeg kunne opplevd, egentlig. (Intervju med informant 6)

Han som sa dette, mente ikke dette som en spøk, så vidt vi kunne bedømme. Det virket som han oppriktig mente at han hadde grunn til takknemlighet: Det kunne vært så mye verre for ham som homofil. Samtidig er dette et tydelig eksempel på hvordan han tilpasset forventningene til situasjonen. Noen av episodene han fortalte om, framstod for oss som relativt alvorlige. Men han levde med situasjonen og gjorde det beste ut av det, delvis gjennom å sammenlikne seg selv med folk som hadde det verre.

Også andre informanter delte historier som vi tolket gjennom begrepet om adaptive preferanser. En informant, en homofil prest som hadde begynt i en ny jobb for ikke så lenge siden, fortalte dette om en samtale de hadde hatt i staben. De hadde diskutert et tema som hadde å gjøre med kjoler som noen jenter i menigheten skulle ha på seg på et arrangement. Da var det en av de ansatte i staben som sa noe som gjorde ham forlegen:

Altså, hun er jo blant dem som egentlig er mest åpne for homofili. Men nå slang hun plutselig ut, helt ut av det blå, foran alle de andre: «Du som er homo, du er jo vant til å gå i kjole, så du vet vel en del om dette?» Jeg ble forlegen og prøvde bare å gå videre uten å svare. Jeg tror hun mente det som en vits. Men det var jo utrolig uprofesjonelt av henne. Det er uprofesjonelt, og det sømmer seg virkelig ikke. Men jeg opplevde det ikke som homofobi. Jeg opplevde det som mangel på profesjonalitet. Derfor har jeg i økende grad blitt privat på jobben, jeg tenker at jeg ikke trenger snakke så mye om privatlivet, det fører så lett til sånne situasjoner. (Intervju med informant 9)

Gitt tolkningen til informantene er det relativt sannsynlig at han ikke ville krysset av i spørreskjemaet for at dette var diskriminering – det vi i spørreskjemaet har spurt

om som «kollegaer morer seg på min bekostning». For oss som utenforstående forskere er det likevel naturlig å tolke dette nettopp som et uttrykk for homofobi, om enn ubevisst. Slengkommentaren spilte på en stereotyp oppfatning om homofile menn som feminiserte og ble dessuten ytret uten at han var komfortabel med det. I forskningen på diskriminering er en ofte mer opptatt av handlinger og ytringer i seg selv enn av intensjonen som eventuelt ligger bak – og denne typen ytringer spilte helt klart på en homofob diskurs. Men denne informanten tolket det snarere som mangel på profesjonalitet. Det er ikke unaturlig å se dette også som en type adaptiv preferanse: Det kan kanskje være lettere å forholde seg til at kollegaer i staben er uprofesjonelle, enn at de tar del i en homofob diskurs.

Intervjuet indikerte også at informanten på grunn av denne og liknende episoder hadde endt med å gjøre det mange av respondentene i spørreundersøkelsen sa at de gjorde: tenkte at det «ikke var naturlig å snakke om privatlivet på jobb». Selv om mange av respondentene i undersøkelsen ikke så ut til å knytte dette til diskriminering, tyder denne og andre historier fra det kvalitative materialet på at det kan være ulike årsaker til at det ikke oppleves som «naturlig». Å la være å snakke om privatlivet på jobb, eller å ikke ta med partneren i sosiale sammenhenger, er antakelig også en type tilpasning. Ved å gjøre det beskytter en seg selv mot at ubehagelige situasjoner kan oppstå.

En annen informant tematiserte dette direkte underveis i intervjuet. Han fortalte at han hadde vokst opp på et mindre tettsted.

Man blir jo litt hardhudet. Jeg har vokst opp med at et massivt antall mennesker er mot at homofile skal gifte seg, såpass gammel er jeg. Da jeg vokste opp i [mindre tettsted], opplevde ikke jeg å bli aktivt trakassert. Men noen av kompisene mine, hva var det de gjorde på lørdagskvelden? Jo, de skulle inn til byen og banke homofile. Det var det de skulle. De skulle banke femigutter. Jeg tuller ikke. De sa til meg «ikke deg, da, du er grei», men noen av de andre. Så jeg tror at man blir nødt til å ståsette seg, du kan ikke la ting gå altfor mye inn på deg. (Intervju med informant 8)

I større eller mindre grad var dette en tematikk som gikk igjen i mange intervjuer. Informantene fortalte om vanskelige erfaringer og hvordan de hadde lært seg å håndtere dette over tid.

## **5.5 Strategier for å håndtere situasjonen: grader av åpenhet, aksept og strid**

I intervjuene kunne vi identifisere ulike strategier for å håndtere situasjonen de møter i Kirken. Den grunnleggende opplevelsen mange av informantene hadde, som har blitt illustrert i avsnittene over, er at de opplever det vanskelig å leve med at Kirken har to syn. Dette er i tråd med resultatene i spørreundersøkelsen, der 70 prosent av respondentene med LHBT-identitet var negative til at Kirken har to syn. Intervjuene indikerer som nevnt at mange ansatte i Kirken ser ut til å gjøre genuine forsøk på å behandle LHBT-personer så bra som mulig, enten de er positive eller negative til homofilt samliv.

Men mange intervjuer indikerer at det uansett er vanskelig for LHBT-personer å håndtere at andre i Kirken er mot deres legning. En av informantene, en organist, fortalte for eksempel dette om da han kom ut av skapet første gang. Han hadde da en overordnet som kalte ham inn til samtale og fortalte ham at han mente homofili var mot Guds vilje. Informanten sa at hans reaksjon da var slik:

Da var jeg såpass tøff at jeg sa dette: «Du, du kan ta en kniv, og så stikker du den i siden min og så vrir du rundt. *Sånn* oppleves det du sier nå». Det sa jeg til han. Da opplevde jeg at han roet seg litt ned og liksom: «Oi! Er det *sånn* det oppleves?» Jeg tror han ble litt sjokkert over at det var sånn det opplevdes, og at jeg sa det så tydelig. (Intervju med informant 7)

Slik vi beskrev i avsnittene over, går slike erfaringer igjen i mange av intervjuene. Den samme informanten som over sa også at han syntes det var stor forskjell på å spille til gudstjeneste med en konservativ og en liberal prest. Det dreide seg ikke nødvendigvis om konkrete episoder, men om en generell følelse.

Når en av disse veldig konservative prestene som er her, holder gudstjenesten, så kjenner jeg jo at det er veldig tøft å være der, selvfølgelig. Det merker jeg. Det er ikke så lett å sette ord på, men ... jeg kjenner bare sånn forskjell på når det er en prest som inkluderer meg, og når det ikke er det. Når en inkluderende prest er der, så merker jeg bare forskjellen på at det er så godt å være der, og jeg kjenner at – at jeg blir – at jeg er et fullt menneske og blir respektert 100 prosent. Og at jeg er viktig – det er viktig at jeg er der. *Det* kjenner jeg nok ikke når det er en konservativ prest som er der.

Og det dreier seg ikke om at det skjer noe dårlig eller noe sånt. Vi er jo voksne folk, vi oppfører oss jo, og det er aldri noe diskusjon eller krangel eller noe sånt. Men jeg merker bare at – det er *tungt*. Og jeg har jo hørt andre som har sagt det også, at – at ja, vi merker det, at det var – det var tykk luft. (Intervju med informant 16)

I større eller mindre grad ser disse opplevelsene ut til å gå igjen hos mange informanter. Slik vi beskrev i avsnitt 5.4, ser en del informanter ut til å søke seg til områder og menigheter der de antar at homofilt samliv blir akseptert, for å minimere den typen spenninger som informantene over beskrev. Utover dette kunne vi også identifisere andre typer strategier hos informantene, knyttet til både *åpenhetsdimensjonen* og en dimensjon ved *aksept/strid*.

### **Grader av åpenhet**

Slik spørreundersøkelsen viser, er det variasjon i hvem informantene er åpne overfor. Mens 5 prosent ikke er åpne overfor venner og 12 prosent ikke er åpne overfor familie, er det 22,5 prosent som ikke er åpne overfor noen på arbeidsplassen. Også blant dem som er åpne overfor arbeidsplassen, er det mange som opplever at det ikke er naturlig å ta med partneren på en sosial setting i jobbregi eller å snakke om privatlivet. Slik de foregående avsnittene har vist, gjenfinner vi også dette i de kvalitative intervjuene. I en rapport skrevet for noen år siden av to av forskerne bak denne rapporten, om LHBT i minoritetsgrupper, opererte vi også med ulike grader av åpenhet. Noen lever i et åpent rom, noen lever i et lukket rom, og noen lever i et halvåpent rom (Elgvin, Bue & Grønningsæter 2014). De samme strategiene kan i stor grad gjenfinnes i dette materialet. Mange informanter lever helt åpent. Et par informanter lever mer eller mindre lukket. Men mange lever med varierende grad av åpenhet: De sier det til noen, men ikke alle, og de gjør typisk ikke noe vesen ut av legningen sin overfor personer de ikke kjenner.

I likhet med hva vi fant i rapporten om LHBT i minoritetsgrupper, indikerer denne rapporten at de LHBT-personene som ikke er 100 prosent åpne, bruker en del energi på å håndtere denne delvise åpenheten. En av informantene, en homofil mann som jobber i en administrativ stilling, sa det slik:

Noen av kollegaene mine vet om det, men ikke alle. Jeg er nøye med hvem jeg sier det til, og hvem jeg ikke sier det til. En del av meg tenker at det hadde vært lettere å være helt åpen, å bare få det ut. Men jeg er nok ikke klar for det ennå. Det er også mange situasjoner som er vanskelige. Noen ganger hender det jo at folk spøker om kjønn på en måte der de bare antar at jeg er heterofil. Skal jeg le med da eller ikke? Slike situasjoner får meg ofte til å føle meg forlegen. (Intervju med informant 15)

Noen av de informantene som ikke lever helt åpent, rapporterer også om at det er vondt å høre folk som ikke vet at de har LHBT-identitet, snakke nedsettende om homofili. Det ser ut til å skape en usikkerhet for dem og gjør det enda vanskeligere å tenke på å bli helt åpne.

### **Aksept og konfrontasjon: «å være en sak»**

Intervjuene tyder også på ulike strategier blant informantene når det gjelder å gå i kamp for LHBT-saken i det private. Noen få av de vi intervjuet, var interessert i å kjempe og ta konfrontasjoner. Men langt de fleste ønsker bare å leve livene sine innenfor Kirken som LHBT-personer, uten for mye om og men. Det synes også å backes opp av spørreundersøkelsen, der mange velger å ikke være åpne og holder legningen sin privat.

De aller fleste informantene vi snakket med, støttet arbeidet for LHBT-saken i Kirkenes bestemmende organer. Men i sin egen arbeidssituasjon forsøkte de fleste å minimere konflikter. En av informantene sa det slik, i et sitat som har gitt navn til rapporten:

Vi ønsker jo bare å være vanlige mennesker, vanlige folk i kjerka, på en måte. Det er jo ingen som *vil* gå rundt og være et tema eller et problem. Vil man det? Som skeiv så går du rundt og vet inni deg at du er en sak. Du og livet ditt er temaer. Vi er en *sak*, nonstop. Men vi vil jo bare være vanlige folk. (Intervju med informant 18)

Dette ønsket om ikke å «være en sak» kan også avleses i tendensen til å søke ansettelse i kontekster der en antar at folk er positive, som vi beskrev i avsnitt 5.4. Vi møtte ingen informanter som bevisst hadde søkt en stilling for å markere et poeng eller liknende.

Hos flere av informantene var det også en tendens til å forsøke å avdramatisere det som fantes av kimer til konflikt eller dramatisk. En av informantene – en lesbisk prest – fortalte at hun hadde fått en ny prestekollega som var konservativ. Ifølge henne selv hadde hun aldri forsøkt å diskutere homofilis spørsmålet med ham:

Hvis jeg jobber med en konservativ prest, er det sjelden det blir konflikt. Det bare murrer litt, hvis man kan si det slik? Når man blir kjent med dem, så kommer de kanskje og sier noe av typen «selv om jeg ikke vil vie homofile, så håper jeg det går fint å jobbe sammen». Jeg er litt ambivalent til de greiene der, kjenner jeg, men ok. Jeg husker jeg fikk en ny kollega for en stund siden. Og han sa dette til meg, hvis jeg husker riktig: «Først var jeg mot kvinnelige prester, men jeg jobbet mye med meg selv, og nå er jeg for det. Nå er jeg mot homofili, men jeg jobber med meg selv». Jeg tenkte at jeg kan jo ikke be om så mye mer enn det, kan jeg? (Intervju med informant 4)

Ifølge det hun fortalte, gikk hun sjelden i teologisk diskusjon med de hun var uenige med. Hun forsøkte å jobbe med prestene på den konservative siden så konstruktivt



hun var i stand til. I denne fortellingen møtte hun den konservative kollegaen sin med *aksept* – ikke med *konfrontasjon*. På samme tid støttet hun aktivt andre LHBT-personer i Kirken, blant annet gjennom en støttegruppe for LHBT-personer som ikke var åpne. Men hennes måte å kjempe for LHBT-saken på handlet om gradvis endring, ikke om konfrontasjon.

Den typen fortellinger går igjen hos flere informanter. En av informantene fortalte at hen hadde havnet i en konflikt fordi hen valgte å gifte seg med en partner av samme kjønn. Men også for denne personen var ikke dette en konflikt hen i utgangspunktet hadde søkt. Hen fortalte om det på denne måten:

Mitt perspektiv var i utgangspunktet at jeg måtte velge mellom jobben og kjærligheten. Jeg hadde ikke noe ønske om å leve mitt liv i konflikt. For min del så jeg selvfølgelig ikke noe teologisk problem med å være gift. Men jeg visste også at det ville skape mye konflikter hvis jeg fortsatte som prest der jeg var, samtidig som jeg giftet meg. Og jeg var jo glad i menigheten, i folka der, tross alt, og ville ikke lage komplikasjoner for dem. Og jeg kom til det at hvis jeg måtte velge det ene framfor det andre, så ville jeg velge kjærligheten.

Så ja. Inne i hodet mitt kladdet jeg veldig mange ganger oppsigelsen min, sånn som jeg hadde tenkt, ikke sant. Altså jeg skulle si opp. Finne jobb et annet sted hvor det var mer åpent. Men jeg hadde også blitt ordinert og lovet for Gud og mennesker at jeg skulle gjøre mitt beste som prest, der jeg var. Så av en eller annen grunn så var jeg bare der i livet at jeg ikke kunne gjøre det. Jeg kunne *ikke* si opp stillingen min fordi jeg hadde funnet kjærligheten. For det var lik som de to fineste tingene i livet. Den jobben jeg hadde da, og partneren min. Da tok jeg den konflikten. Men jeg hadde ikke planlagt det sånn. (Intervju med informant 13)

Slik vi ser i dette sitatet, ønsket ikke denne personen i utgangspunktet konfrontasjon som strategi. Det at det ble konflikt, var ikke hens primære ønske. Det var noe som ble slik, men som ikke var planlagt. Etter at denne konflikten fikk en løsning, har ikke vedkommende vært i andre konflikter knyttet til LHBT-tematikk, ifølge det hen sa i intervjuet. Dette ser ut til å være gjennomgående i materialet: Konfrontasjon er noe de færreste ser ut til å ønske i det private.

Noen få av de vi intervjuet, ga imidlertid uttrykk for at de ofte tok konfrontasjoner med folk de møtte. En av de vi intervjuet, ga for eksempel uttrykk for at han ofte følte seg sint over hvordan han og andre LHBT-personer ble behandlet i Kirken. Han gjenfortalte en historie om en gang han møtte en person som ikke visste at han var homofil.

Jeg har masse sinne i meg. Det er der hele tiden. Hadde det vært sambandsfolk her i rommet, for eksempel ... så hadde jeg slitt. Jeg må innrømme det. Jeg klarer ikke alltid tenke konstruktivt. Men jeg har opplevd så mye at jeg sliter med å være høflig.

Jeg husker for eksempel en gang vi var en gjeng som diskuterte, og så var det en der som ikke visste at jeg var homofil. Så detter det ut av ham: «Det har blitt mote å være homo». Inni meg ble jeg helt rødglødende. Jeg sa dette, tror jeg: «Jeg tror ikke du er riktig god! Så mange jeg kjenner som sier at de er skeive, har brukt år av sitt liv på å si at det er de ikke, eller på å be Gud om å slippe. Så det er respektløst å sitte og si at det er mote. Skjønner du det?»

Sånn har jeg opplevd mye av. Jeg tenker noen ganger at jeg skulle hatt mer tålmodighet, forstått det litt mer ... men jeg klarer det bare ikke. (Intervju med informant 8)

Denne informanten fortalte at han ofte endte opp i heftige diskusjoner. Det gjorde ham sliten, men inni seg kjente han på et sinne som gjorde at han ikke klarte å la være. En strategi denne informanten brukte, var ofte å utfordre det vi tidligere i kapittelet kalte heteronormativitet – altså den underforståtte antakelsen om at det er heteroseksualitet som er normalt, mens homofili er avviket.

Altså, det er ubegripelig for meg at de skal vekke så mye motstand. Homofili er jo normalt! Det er ikke et avvik. Det har vært en normalvariant i befolkningen over tusenvis av år, om enn prosentvis langt lavere enn heterofil seksualitet mann–kvinne. Det er en konstant variant av hva som er normalt, men ikke like vanlig som heterofile forhold. Det er ikke verre enn det. Det er normalt. Så hvorfor skal det vekke så innmari mye motstand? (Intervju med informant 8)

Slike fortellinger som dette utgjorde likevel unntakene i materialet. De aller fleste av informantene forsøkte i den grad de kunne, å unngå konfrontasjon og konflikt og tok bare konfrontasjoner når de opplevde det som helt nødvendig.

## 5.6 Endring over tid

Et av temaene som spørreundersøkelsen i liten grad kan si noe om, er endring over tid. De kvalitative intervjuene gir imidlertid klare indikasjoner på at det har skjedd en endring. Alle de vi intervjuet, oppgir at det har blitt lettere å være LHBT-person i Kirken. Dette gjelder på flere områder. For det første opplevde de at det hadde skjedd en objektiv endring: Kirken har gått fra å ha et restriktivt syn til å ha to syn. De vi intervjuet, anerkjente dette og opplevde at dette hadde ført til en stor endring for dem. Mange ga uttrykk for at personer de kjente til, hadde endret syn på likekjønnet samliv.

I tillegg opplevde de at også personer som ikke hadde forandret teologisk syn sånn prinsipielt, likevel var blitt mer opptatt av å omtale LHBT-personer med mer respekt. En av informantene sa det slik:

Det har vært en forandring de siste årene. Ikke at jeg er fornøyd, for jeg kan fortsatt høre *mye* rart, men det har vært en forandring. Hvordan ... altså, det kommer ikke opp så negativt lada diskusjoner så ofte. Jeg tror det er det. For noen år siden var det en som klaget på at jeg diskuterte for mye teologi og laget for mye problemer. Så jeg ble innkalt til en samtale og fikk høre at jeg var et arbeidsmiljøproblem.

Men altså, vi ble enige om at jeg ikke var et arbeidsmiljøproblem til slutt. Ja. Du kan tenke deg. Nå er det ikke sånne ting lenger. Om jeg skal være kynisk, tenker jeg at de konservative har blitt flinkere til å pakke det inn. De skjønner at de ikke kan komme unna med å si at sånne som meg er et arbeidsproblem. Men de tar ikke innover seg at de som de snakker om, blir snakket ned på grunn av hvem de er, at det handler om identiteten og livene våre ... Men ja, det er jo bedre nå enn før. (Intervju med informant 8)

Slik dette sitatet indikerer, opplevde denne informanten en del ambivalens knyttet til at det hadde skjedd en endring i hvordan folk snakket. Han kunne ikke helt tro på at den ytre endringen representerte en reell endring. Likevel må det kunne sies at det

er et framskritt for arbeidsmiljøet at slike ting i mindre grad skjer – enten det reflekterer en reell holdningsendring eller ikke.

Andre informanter sa ofte det samme: at det generelt var blitt en større bevissthet omkring diskriminering og trakassering av LHBT-personer, også blant dem som var konservative og mot kirkelig velsignelse av homofilt samliv. Det fantes flere historier i materialet om konservative kristne som ønsket å bevise at de ikke hadde noe mot homofile «som mennesker», og derfor gjorde det de kunne for å anerkjenne LHBT-personer som mennesker, selv om de ikke ville støtte homofilt samliv teologisk. Dette ser også ut til å føre til mindre diskriminering, selv om slik anerkjennelse «som mennesker» kan bli møtt med ambivalens av LHBT-personer selv.

En informant fortalte dette om en pride-messe han hadde deltatt på som prest:

På en av pride-messene vi hadde, husker jeg at det kom en person som var markert motstander av homofili. En av de mest ivrige, liksom. Jeg husker at jeg ble livredd. Hva skal han finne på, tenkte jeg. Skal han lage leven eller noe? Men så kom han bare og tok imot nattverd fra meg, faktisk. Han ville vise at vi var verdige mennesker, eller noe sånt, demonstrere at han ikke hadde noe imot oss som mennesker selv om han var mot likekjønnet ekteskap teologisk. Men jeg husker at jeg ble urolig. Det er trist at det skal være sånn. (Intervju med informant 13)

Også denne historien indikerer det samme: et ønske om ikke å diskriminere LHBT-personer som mennesker.

Til sammen tyder dette på at det har skjedd en holdningsendring de siste årene. Det reflekteres over både det at flere har gått fra å være konservative til liberale, og det at de som fortsatt står på et konservativt syn, ser ut til å ha blitt mer bevisst på hvordan de møter og behandler LHBT-personer. Slik vi har beskrevet i rapporten, er det fortsatt LHBT-personer som kan oppleve å bli diskriminert, trakassert eller usynliggjort. Men det virker likevel som om flere enn før bestreber seg på å behandle LHBT-personer godt.

## **5.7 De avholdende og/eller konservative LHBT-personene**

I tillegg til gruppene vi har snakket om over, er det en gruppe til blant LHBT-personene i Den norske kirke som vi så langt ikke har skrevet om. Spørreundersøkelsen antyder at opptil 5 prosent av respondentene med LHBT-identitet kan se ut til å ha et konservativt syn – det vil si at de er kritiske til teologisk likestilling av heterofilt og likekjønnet samliv. I homofilidebatten i Kristen-Norge har denne posisjonen iblant blitt løftet fram og forsvart av personer på den konservative siden. En har gjort et skille mellom legning og praksis. Kirken skal ta imot alle personer uansett legning, har det blitt sagt, men en skal ikke gi et teologisk godkjent-stempel til likekjønnet praksis. Spørreundersøkelsen antyder altså at denne gruppen utgjør en andel av dem som identifiserer seg som LHBT-personer blant de ansatte i Kirken, selv om den andelen prosentvis er liten.

Da vi jobbet med denne rapporten, hadde vi som mål å gi et så helhetlig bilde som mulig av LHBT-personene som er ansatt i Kirken. Derfor ønsket vi også å komme i kontakt med og intervju LHBT-personer som hadde slike overbevisninger – som altså mente at det riktige var å leve avholdende. Vi kontaktet ulike personer og nettverk som vi hadde grunn til å tro kunne kjenne slike personer, blant annet nøkkelpersoner i organisasjoner som Frimodig kirke og andre. Etter hvert opprettet vi kon-

takt med to kirkelig ansatte med LHBT-identitet, som begge definerte seg som teologisk konservative og ønsket å leve avholdende, men som ønsket å være anonyme. Før vi fikk gjort intervju med dem, valgte imidlertid begge disse personene å trekke seg, uten å oppgi nærmere begrunnelse. Vi vet ikke hvorfor de trakk seg. En mulig grunn kan være at de ikke hadde tillit til oss som utfører undersøkelsen. En annen mulig grunn kan være at de var redde for ikke å bli tilstrekkelig anonymisert, og at andre kunne finne ut hvem de var. Til sist kan en også tenke seg at de ikke er helt sikre lenger på hva de tenker om disse temaene, eller at de kjenner på en ambivalens som kan gjøre det vanskelig å snakke med forskere.

Det at de trakk seg, tyder likevel på at også de konservative LHBT-personene kan oppleve situasjonen sin utfordrende. En åpenbar utfordring er selvfølgelig at de velger å leve sitt liv uten å kunne leve ut sin seksualitet med en partner. Men intervjuer som har blitt gjort av andre med konservative/avholdende LHBT-personer, tyder også på at de kan motta negative reaksjoner fra andre LHBT-personer, som mener at de svikter LHBT-saken. En av dem som har skrevet mest om denne gruppen i den norske konteksten, er informasjonslederen i Norsk Luthersk Misjonssamband, Espen Ottosen. I 2009 ga han ut boka *Mine homofile venner* (Ottosen 2009), der han intervjuet syv homofile personer som ønsket å leve avholdende. I 2020 fulgte han opp med boka *En annerledes vei* (Ottosen 2020). Denne boka inneholdt nye intervjuer med avholdende/konservative homofile og inneholdt nye betraktninger gitt endringene i det kirkepolitiske landskapet mellom 2009 og 2020. Ettersom vi ikke fikk til å gjøre egne intervjuer med denne gruppen, vil vi skrive litt om hva som kommer fram i boka til Ottosen. Flere av informantene til Ottosen står fram med navn, og vi mener derfor at det metodisk lar seg forsvare å ta utgangspunkt i det Ottosen skriver der når det gjelder å presentere denne gruppen.

Intervjuene Ottosen har gjort – med både navngitte og anonyme personer – tyder på at det i denne gruppen finnes to grunnleggende måter å håndtere sin seksualitet på. Noen forsøker i større eller mindre grad å orientere seg bort fra dragningen mot folk av samme kjønn og inngår heterofile parforhold. Den svenske teologen Ray Baker er for eksempel åpen om at han fortsatt blir tiltrukket av andre menn, men likevel har et fungerende heterofilt ekteskap: «Kay og jeg har en dyp kjærlighet for hverandre og et meningsfylt og tilfredsstillende samliv. Jeg blir ikke tiltrukket av andre kvinner, men jeg tiltrekkes av henne. Og det holder.» (Ottosen 2020: 18) Andre, som teologi-professoren Bjørn Helge Sandvei, har valgt å leve enslig og avholdende.

Vi vet ikke hvordan personer som har en slik orientering, opplever det å jobbe i Den norske kirke. I intervjuet med Ottosen forteller Sandvei at han aldri opplevde utfordringer i kristne sammenhenger hvis han fortalte om sin legning:

«I all hovedsak har Bjørn Helge opplevd at mennesker har møtt hans historie på en god måte. Da han en gang på 70-tallet ble bedt om å arbeide i Den Norske Israelmisjon, fortalte han generalsekretæren der at han opplevde seg som homofil. De fikk en god samtale, og Bjørn Helge syntes han ble møtt på en varm, fordomsfri og romslig måte. Det samme vil han si om hvordan kolleger og ledelse ved Menighetsfakultetet har møtt hans åpenhet.» (Ottosen 2020: 74)

Hvordan vil det være i dag, for LHBT-personer med konservative holdninger som er ansatt i Kirken, dersom de skulle si det samme? Det vet vi ikke. Men det er ikke urimelig å tenke seg at de ville møte mer skepsis enn det Sandvei gjorde i sin tid. Da Sandvei var kirkelig aktiv, var det den linjen han stod for, som var den dominerende, og det er derfor ikke så underlig at han ble møtt med velvilje. De som den gangen

møtte skepsis, var de LHBT-personene som var tydelige på at de ønsket å leve i likekjønnede forhold, og/eller mente at Kirken skulle anerkjenne slike forhold. I dagens kirkelige landskap har situasjonen i stor grad endret seg, og det er den konservative posisjonen som holder på å havne i mindretall. Da vi kontaktet Frimodig kirke, fikk vi høre av flere nøkkelpersoner – som riktignok ikke selv hadde LHBT-identitet – at konservative eller LHBT-personer kunne oppleve sosiale belastninger ved å stå fram.

## 5.8 Ansatte med kjønnsidentitetstematikk

Det har vært et mål i prosjektet å fange opp forhold knyttet til hele spekteret av identiteter som er dekket i forkortelsen LHBT. Når det gjelder transpersoner, er datagrunnlaget svært tynt. I spørreskjemaet ble transpersoner definert ut fra spørsmålet om kjønn. Bare fire personer i spørreskjemaundersøkelsen har svart dette. Vi har derfor ikke et omfattende datamateriale å bygge på når det gjelder denne gruppen.

De som identifiserte seg som transpersoner, fikk imidlertid ett åpent spørsmål som bare gikk til dem. Kunnskap fra tidligere forskning om utsatte grupper viser at usynliggjøring er et av de store problemene, og at usynliggjøring kan bidra til marginalisering. At det er få i undersøkelsen som identifiserer seg med transkategoriene, kan bety at denne gruppen ikke utgjør en stor gruppe av kirkelig ansatte, men det betyr samtidig ikke at deres utfordringer er uviktige, snarere tvert imot. Noen av respondentene i spørreskjemaundersøkelsen skriver følgende:

«Siden den medisinske prosessen er avsluttet er det ikke naturlig for meg å snakke om det. Alle opplever meg som mann og da er det ikke nødvendig å snakke om fortida mi.» (Transmann)

«Ønsker ikke å bli et samtaletema. Sjøl om seksualitet og identitet er viktig å fremholde og det er viktig å kjempe for identitet og likhet, vet jeg at å komme ut ville ført til stort personfokus både i negativ og nøytral forstand. Jeg vil heller [...]» (Transkvinne)

«Flere spørsmål fanger ikke opp nyansene ved å være i skapet og derfor ikke personlig ha opplevd angrep på sin egen seksualitet/identitet - men å vite fra måten kolleger snakker på at dersom det kommer ut vil det absolutt føre til [...]» (Transmann)

Disse sitatene peker mot at kjønnsidentitetstematikk ikke er noe en snakker om arbeidsmiljøet. De transmennene og transkvinnene som er sitert her, bidrar heller ikke til å gjøre det til et tema. De ser ut til å ha litt ulik motivasjon for dette. En ser ut til å oppleve at han er ferdig med prosessen, mens andre ser ut til å være mer opptatt av at de ikke ønsker den oppmerksomheten dette ville innebære. Det er en, antakelig berettiget, bekymring for reaksjonene i arbeidsmiljøet.

Det fjerde sitatet er av en litt annen karakter:

«Jeg som transperson M/F har fått av og til et signal om at mitt kvinnelige uttrykk kan stjele oppmerksomhet fra gudstjeneste spesielt ved konfirmasjon eller begravelser) noe som er helt absurd. Samme gjelder gudstjenester med barn. Jeg har fått et par spørsmål [...]»

Her forteller informanten om det som må oppfattes som negative reaksjoner. Og reaksjonene oppfattes åpenbart som i beste fall absurde. Som nevnt innledningsvis i dette avsnittet er transpersoner nesten usynlige i undersøkelsen. Og det ser det også ut som de er i arbeidsmiljøet i Kirken. De få relevante svarene vi har fått på spørsmål

om kjønnsidentitetstematikk, tyder på at dette er noe det snakkes lite om, og at det er eksempler på transpersoner ansatt i Kirken som har opplevd negative tilbakemeldinger i arbeidsmiljøet.

I spørreskjemaundersøkelsen har vi gitt en påstand som er direkte relevant når det gjelder kjønnsidentitetstematikk: Mennesker er skapt som mann eller kvinne, og det er ikke mulig å endre dette i løpet av livet (svarkategorier: «helt enig», «ganske enig», «verken enig eller uenig», «ganske uenig», «helt uenig»). Hvis vi slår sammen «helt enig» og «ganske enig» og «helt uenig» og «ganske uenig», ser vi at 19 prosent er enige i dette utsagnet, mens 52 prosent er uenige. Resten er usikre eller verken – eller. På dette spørsmålet finner vi med andre ord samme tendens som på mange av holdningsspørsmålene. Det er et flertall som svarer med det en kanskje kan kalle en åpen holdning, mens det er et forholdsvis stort mindretall som har en strammere oppfatning. Flertallet er imidlertid ganske lite.

I kapittel 4 ser vi at det er et flertall som er positive til både å ha en sjef og en nær kollega med LHBT-identitet, men at det i dette bildet også finnes noen nyanser. Her er det verdt å nevne at det er lavest aksept for en eventuell sjef eller kollega som er trans; her svarer henholdsvis 61,5 og 66,9 prosent «ja», mens en forholdsvis stor gruppe svarer «vet ikke» (25,8 og 23,1 prosent). Dette funnet er i tråd med funn fra for eksempel levekårsundersøkelsen om LHBT-personer som ble publisert i 2013 (se Andersen & Malterud 2013).

De få funnene vi kan vise til når det gjelder kjønnsidentitetstematikk, kan tyde på at det trengs mer jobbing med disse spørsmålene. At det gjelder statistisk sett få personer, betyr ikke at dette ikke er et viktig tema for dem det gjelder, snarere tvert imot.

## 6 Oppsummering av funn

---

Det første vi kan fastslå når det gjelder resultatene av denne undersøkelsen, er at det er stor overenstemmelse mellom funn fra spørreundersøkelsen og funn fra de kvalitative intervjuene. En sammenkobling av disse metodiske tilnærmingene gir oss mulighet til både å si noe om utbredelse av enkelte fenomener og å gå mer i dybden når det gjelder opplevelser og erfaringer.

En veldig grov oppsummering av funnene våre tilsier følgende situasjonsbeskrivelse. Det generelle bildet er ganske positivt. De fleste opplever at det er et positivt arbeidsmiljø, og det er få opplevelser av direkte diskriminering. Men samtidig er en del av dette bildet ganske problematisk. For det første er det en forskjell i svarene mellom respondentene som oppgir at de har en LHBT-identitet, og dem som representerer majoriteten. Dette kan tyde på at det gjenstår noe når det gjelder forståelsen av og innsikten i hvordan ansatte med LHBT-identitet erfarer sin arbeidssituasjon. For det andre, selv om flertallet av ansatte med LHBT-identitet ikke oppgir at de har opplevd diskriminering, er det et ikke ubetydelig mindretall som faktisk har gjort det. Med andre ord skjer diskriminering. Dersom en skal ha nulltoleranse mot diskriminering, slik for eksempel lovgivningen forutsetter, er dette problematisk.

Når vi går inn i det kvalitative materialet, ser vi det samme bildet. Informantene beskriver i stor grad arbeidsmiljøet i positive vendinger. Samtidig ser vi at det er mye usikkerhet og til dels sårhet når en omtaler opplevelsen av å være ansatt i Kirken og samtidig ha en LHBT-identitet. Noen forteller om til dels veldig ubehagelige opplevelser av diskriminering eller trakassering.

«Homofilisaken» har medført til dels høylytte diskusjoner i Kirken. Helt til for fem år siden var det flertall i de valgte styringsorganene sentralt i Kirken for det en kan kalle et konservativt syn på LHBT. Det kan derfor oppfattes som overraskende at det i denne surveyen er et klart flertall for det en kan kalle en mer liberal eller et mer åpent syn på LHBT. Mer enn 70 prosent av respondentene mener at det ikke er galt av voksne av samme kjønn å ha et seksuelt forhold. Et annet spørsmål som sier noe om ansattes holdninger til «homofilisaken», gjelder spørsmålet om hvordan ansatte ville være komfortable med en kollega eller sjef som tilhørte en av LHBT-gruppene. Igjen er flertallet positive til både å ha en sjef og en nær kollega med LHBT-identitet, samtidig finnes det også her noen nyanser. Aksepten er høyest for en eventuell sjef eller kollega som identifiserer seg som homofil eller lesbisk, men lavere om vedkommende identifiserer seg som bifil. Lavest er aksepten for en eventuell sjef eller kollega som er transperson.

I innledningskapittelet presenterte vi en rekke forskningsspørsmål. Disse er direkte eller indirekte behandlet i kapittel 4 og 5. I de foregående kapitlene presenterer vi en rekke konkrete funn. I det følgende vil vi prøve å oppsummere spørsmål for spørsmål hva vi har funnet ut. Det gjelder disse spørsmålene og noen andre aspekter ved arbeidsmiljøet til ansatte i Kirken med LHBT-identitet.

## 6.1 Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet/-orientering ulike sider ved sin yrkesutøvelse?

Et underspørsmål gjelder forholdet til medarbeidere, ledere, frivillige og personer som etterspør kirkelige tjenester. På hvilke måter skiller disse seg eventuelt fra øvrige ansatte i Den norske kirke?

Igen ser vi at det generelle bildet av hvordan ansatte opplever ulike sider ved jobben, er positivt. Samtidig er det noen alvorlige unntak og nyanser i dette bildet.

I spørreundersøkelsen kommer det for eksempel fram at det er mer problem med brukere og frivillige enn med ledere og kollegaer. LHBT-gruppene opplever lavere trivsel og medvirkning enn representantene for majoriteten. Vi har også undersøkt hvorvidt disse forskjellene mellom LHBT-ansatte og majoriteten er avhengige av stillingstype eller arbeidsgiver, men her finner vi lite tegn til variasjon. Både i vigslede og ikke-vigslede stillinger opplever LHBT-ansatte lavere grad av trivsel og medvirkning, og forskjellen består når vi tar høyde for hvorvidt respondentene er ansatt i fellesråd/menighetsråd eller bispedømmeråd/Kirkerådet. Det kvalitative materialet understreker tolkningen av spørreundersøkelsen. Vi bruker der begrepet *minoritetsstress* for å beskrive opplevelsene en del LHBT-personer har. Selv de personene som ikke har opplevd direkte diskriminering, sitter ofte med en opplevelse av utenforskap. De kan oppleve seg som en sak, noe som er slitsomt og skaper belastninger over tid.

Det er med andre ord en slags dobbelthet i funnene, trivsel og godt arbeidsmiljø på den ene siden og allikevel utfordringer og negative opplevelser på andre. Denne dobbeltheten kan det være vanskelig å håndtere for den enkelte, og den gjør også at andre i arbeidsmiljøet ikke nødvendigvis ser de problematiske situasjonene. Heteronormativitet, den implisitte forventningen om at alle er heterofile, kan være en forklaring på noe av denne dobbeltheten i funnene våre. En konsekvens av heteronormativiteten kan være en kontinuerlig komme-ut-prosess, som kan bli ganske slitsom.

Det kommer også fram at enkelte har opplevelser av avvising, og at flere har angst for å bli avvist, noe som skaper usikkerhet i møte med kollegaer og arbeidsmiljø.

## 6.2 Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?

Flere – både av respondenter og informanter – har opplevd å bli spurt om samlivsform i forbindelse med ansettelsesprosessen. Dette er mer utbredt blant ansatte med LHBT-identitet enn blant majoriteten. Dessuten har flere av de ansatte med LHBT-identitet opplevd ikke å få jobb eller forfremmelse. Flere er redde for at samlivsform skal bli brukt mot dem.

I den kvantitative undersøkelsen oppgir over en fjerdedel (27,7 prosent) av de ansatte med LHBT-identitet at samliv ble tematisert i ansettelsesprosessen. Det er grunn til å anta at dette varierer geografisk, men her er ikke det kvantitative materialet tilstrekkelig stort til å si noe videre.

Det ser også ut til å være en seleksjon i hvor personer med LHBT+-identitet søker jobb, ut fra hvor en forventer positive holdninger. Det er ulik personalpolitikk i de ulike bispedømmene og i ulike fellesråd, og folk søker seg til trygge steder. Dette er det vanskelig å se ut fra de kvantitative dataene, men det kommer fram i de kvalitative dataene. Tre bispedømmer har en policy som innebærer at en kan spørre om samliv i forbindelse med ansettelser. Vi har ikke oversikt over praksis blant fellesrådene.



### **6.3 I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/diskriminert på grunn av seksuell orientering?**

Hver femte LHBT-respondent har opplevd diskriminering, i tillegg har én av ti svart «vet ikke». Selv om flertallet ikke har opplevd dette, så er det så pass mange som har opplevd direkte diskriminering at den enkelte må oppfatte at faren for slike opplevelser er reell.

Av opplevelser med forskjellsbehandling eller diskriminering er opplevd mobbing og trakassering fra kirkegjengere/brukere det vanligste. Noen har opplevd tilsidesettelse ved ansettelser (én av ti). Det ser med andre ord ut til at flere har hatt negative erfaringer i møte med brukere og kirkegjengere enn i møte med kollegaer og andre ansatte.

Én av fire opplever ikke at det er naturlig å ta med partner i jobbsammenheng. Dette kan være resultat av heteronormativitet i arbeidsmiljøet. Kjønnen til ektefellen eller partneren tas for gitt, og det blir for belastende å forholde seg til dette normbruddet. Heteronormativitet kan forekomme og forekommer også i tilsynelatende åpne miljøer.

Vi finner også interessante mønstre på tvers av bispedømmer i hvor ofte de ansatte som helhet opplever at personer med LHBT-identitet møter diskriminering og forskjellsbehandling. I de mer liberale bispedømmene er de ansatte som helhet mer tilbøyelige til å rapportere at LHBT-personer utsettes for forskjellsbehandling. Dette kan virke paradoksalt, men kan forklares av flere faktorer. For det første kan vi anta at personer med LHBT-identitet søker seg til mer liberale bispedømmer, og derfor kan flere av de ansatte i mer konservative bispedømmer mangle erfaring med å i det hele tatt ha kollegaer med LHBT-identitet. Samtidig vet vi fra studier på andre felt at bevissthet rundt diskriminering og eksklusjon kan bidra til å gjenkjenne slike situasjoner lettere. Til slutt kan vi ikke utelukke at bispedømmenivået er for stort til å være meningsfylt i en slik analyse: Lokal variasjon i holdninger til LHBT-identitet kan være mer utslagsgivende for LHBT-personers opplevelser, og det kan finnes mye slik variasjon innad – og ikke bare på tvers av – bispedømmer.

De kvalitative intervjuene gir også et viktig supplement til det kvantitative materialet. Hvordan en svarer på spørsmål om diskriminering, henger som nevnt sammen med bevissthet om diskriminering og hva en mener diskriminering er. De kvalitative intervjuene tyder på at mange LHBT-ansatte utviser det vi har kalt adaptive preferanser, det vil si at en tilpasser preferansene og forventningene sine til hva en realistisk har mulighet til å få. De tenker at de må takle en del ubehagelige episoder, og registrerer ikke nødvendigvis det som diskriminerende adferd. Selv om det overordnede bildet er positivt – flertallet av LHBT-ansatte i spørreundersøkelsen oppgir ikke at de har opplevd diskriminering – ser det ut til at det finnes erfaringer utenforstående ofte ville klassifisere som diskriminering, som ikke blir rapportert inn.

### **6.4 Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?**

Kirken har åpnet opp for ansettelser av personer med LHBT+-identitet og for inkludering av likekjønnede par når det gjelder ekteskapsinngåelse. Allikevel er det en del av Kirkens offisielle ståsted at det er to ulike teologisk legitime syn på LHBT-problematikk i Den norske kirke. Problemstillingene knyttet til Kirkens «to syn» har kommet opp flere steder i rapporten. I spørreskjemaundersøkelsen er det stor oppslutning om at dette er positivt. På den andre siden ser vi av de kvalitative funnene at denne

situasjonen oppleves som belastende, og i den kvantitative undersøkelsen svarer nesten halvparten (46,3 prosent) at den offentlige debatten i Kirken er anstrengende å forholde seg til. Dette er tilsynelatende en motsetning i funnene våre. Men vi tror at det kanskje er det motsatte, en logisk sammenheng. For det første er det nok mange som opplever at de to synene er et ledd i en endringsprosess. For det andre kan dette knyttes til det vi har omtalt som adaptive preferanser. En aksepterer dette som en nødvendighet, selv om det oppleves som belastende. Vi har kalt rapporten *Å være en sak*. Uavhengig av egne meninger og valg av samlivsform er det en belastning å få sin seksuelle orientering, sitt samliv eller sin kjønnsidentitet stadig diskutert. Det å tilhøre LHBT-gruppene er derfor i seg selv en belastning fordi det stadig settes spørsmåltegn ved liv og følelser. Denne belastningen er det ikke nødvendigvis mulig å måle gjennom kartlegging av direkte eller indirekte diskriminering eller trakassering. «To syn» oppleves av flere LHBT-personer som en belastning.

Ansatte med LHBT-identitet har en noe lavere opplevelse av tilhørighet til arbeidsplassen enn andre og har noe lavere skår på trivsel og medvirkning. Denne forskjellen består selv om vi tar høyde for arbeidssted, stillingstype, alder og utdanning. Det at mange LHBT-personer både i det kvantitative og kvalitative materialet oppgir at de ikke er åpne om sin legning eller seksualitet, er også en indikasjon på at de kan oppleve det som komplisert å jobbe som LHBT-person i Kirken.

## **6.5 Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger?**

«Homofilisaken» har medført til dels høylytte diskusjoner i Kirken. Helt til for fem år siden var det flertall i de valgte styringsorganene sentralt i Kirken for det en kan kalle et restriktivt syn i homofilisaken. Det kan derfor oppfattes som overraskende at det i denne surveyen er et klart flertall for det en kan kalle et mer åpent syn på LHBT. Funnene fra spørreskjemaundersøkelsen viser at over 70 prosent av de ansatte i Kirken mener det ikke er galt at voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold. To av tre synes det er positivt at Kirken tillater ulike syn. Ut fra tidligere forskning og ut fra viten om at Kirkens offisielle ansettelsespolitikk og for eksempel syn på ekteskapsinngåelse er forholdsvis nylig endret, hadde vi nok ventet større grad av skeptiske holdninger.

Det er positive holdninger til å ha medarbeidere som er LHBT+, men i mindre grad når det gjelder bifile og transpersoner enn lesbiske og homofile. Det er også variasjon på tvers av bispedømmer i holdningene til å ha kollegaer og ledere med LHBT-identitet; respondentene i Oslo og Hamar er i større grad positive enn respondentene i Agder og Telemark, Møre og Stavanger.

Det kan dermed se ut til at såkalt liberale holdninger er mer utbredt blant de ansatte i Kirken enn det inntil nylig var blant dem som har blitt valgt inn i de demokratiske organene i Kirken. Det er bare fem år siden flertallet i Kirkemøtet skiftet til fordel for det vi har kalt liberale holdninger til LHBT. Det ser dermed ut til å være samsvar mellom holdningene til flertallet av de ansatte og det som i dag utgjør flertallet i Kirkemøtet.

Flere har påpekt at det kan være interessant å sammenlikne med diskusjonen om kvinner i prestestillinger. Smertefulle prosesser, men raske holdningsendringer har preget også disse diskusjonene.

## 6.6 Hvordan oppfatter ansatte i Den norske kirke at arbeidsmiljøet håndterer LHBT-personer?

Som påpekt i flere av funnene i spørreundersøkelsen er det også her ulikheter mellom dem som identifiserer seg som LHBT-personer, og dem som representerer majoritetsbefolkningen. Eksempelvis opplever de som tilhører majoriteten, i større grad enn de som identifiserer seg som LHBT-personer, at Dnk prioriterer arbeid for økt mangfold. Det gjelder også oppfatningen av innsatsen til fagforeninger og verneombud for å jobbe for at personer med LHBT-identitet kan være åpne. Men også her er det delte oppfatninger blant de øvrige ansatte. Blant ansatte med LHBT-identitet er om lag en fjerdedel (22,4 prosent) uenige i påstanden, mens heller ikke blant de øvrige ansatte svarer mer enn 38,2 prosent at de er enige. Når vi deler respondentene etter hvem de har som arbeidsgiver, blir bildet mer nyansert: Over halvparten (53,6) av de ansatte med bispedømmeråd eller Kirkerådet som arbeidsgiver er enige i påstanden, mot bare 27,3 prosent av dem som har fellesrådene eller menighetsråd som arbeidsgiver. I sistnevnte gruppe er respondentene mer tilbøyelige til å svare «vet ikke». De kvalitative intervjuene tyder også – stort sett – på at ledere i Dnk tar diskriminering og trakassering av LHBT-personer på alvor. Selv blant de informantene som i størst grad ga negative beskrivelser av forholdene for LHBT-personer i Kirken generelt, ble det ofte anerkjent at ledere og overordnede forsøkte å ta diskriminering på alvor. Dette ser ut til å gjelde både konservative og liberale ledere. Det kvalitative materialet indikerer også at det finnes unntak her. Vi hørte historier om klare brudd på arbeidsmiljøloven, som så ut til å være knyttet til ansattes LHBT-identitet.

## 6.7 Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet/-orientering endret seg over tid, før og etter vedtak om vigselsturgi i 2017?

I spørreundersøkelsen formulerte vi spørsmål om opplevelser med diskriminering med hensikt å fange opp variasjon over tid ved å la respondentene spesifisere i hvilket tidsrom de hadde opplevd forskjellsbehandling (eksempelvis det siste året, de siste ti årene etc.). Antallet respondenter per kategori blir likevel for lavt til å trekke noen slutninger om opplevelser over tid. Hvis vi vender tilbake til historien om Kirkens diskusjon om LHBT, så vi at ansettelsespolitikken ble åpnet opp i 2007. Da Kirkemøtet i 2017 vedtok liturgi for ekteskapsinngåelse, fikk de liberale holdningene til LHBT styrket legitimitet. I de kvalitative intervjuene ser vi en tidsdimensjon. Et flertall av respondentene med LHBT-identitet er enige i påstanden om at situasjonen til ansatte med LHBT-identitet har blitt lettere over tid. Selv om vi ikke har data til å si noe klart om endringer før/etter 2017, ser vi av våre funn at det har skjedd en gradvis positiv endring over tid når det gjelder situasjonen til ansatte med LHBT-identitet.

De kvalitative intervjuene gir imidlertid klare indikasjoner på at det har skjedd en endring. Alle de vi intervjuet, oppgir at det har blitt lettere å være LHBT-person i Kirken. Dette gjelder på flere områder. For det første har det jo skjedd en objektiv endring: Kirken har gått fra å ha et restriktivt syn til å anerkjenne to teologisk legitime syn. Det liberale synet har nå flertall på Kirkemøtet, og vår undersøkelse viser at flertallet av de ansatte i Kirken også har et liberalt syn på LHBT. De vi intervjuet, anerkjente dette og opplevde at dette hadde ført til en stor endring for dem. Mange ga uttrykk for at personer de kjente til, hadde endret syn på homofilt samliv. Disse observasjonene er også i tråd med bredere trender i samfunnet, der majoriteten over tid har blitt mer og mer positive til homofili.

For det andre opplevde mange av informantene at det generelt var blitt en større bevissthet omkring diskriminering og trakassering av LHBT-personer, også blant dem som var konservative og mot kirkelig velsignelse av homofilt samliv. Det fantes flere historier i materialet om konservative kristne som ønsket å bevise at de ikke hadde noe mot homofile «som mennesker», og derfor gjorde det de kunne for å anerkjenne LHBT-personer som mennesker, selv om de ikke ville støtte homofilt samliv teologisk. Dette ser også ut til å føre til mindre diskriminering, selv om slik anerkjennelse «som mennesker» kan bli møtt med ambivalens og oppleves som problematisk av LHBT-personer selv.

## 6.8 Åpenhet i arbeidsmiljøet

Arbeidstakere generelt forteller i ulik grad sine kollegaer eller arbeidskamerater om livet sitt utenfor jobben. Det er selvsagt slik at den enkelte selv må bestemme i hvor stor grad en vil etablere en barriere mellom jobb og privatliv. Denne utfordringen fortøner seg imidlertid litt annerledes for en LHBT-person enn for en heterofil cisperson<sup>7</sup>. Den innforståtte heteronormativiteten gjør disse barrierene større. I tillegg kan en oppleve å møte negative holdninger, i kirkelig sammenheng kanskje til og med i større grad enn på andre arbeidsplasser.

De fleste i vårt datamateriale er åpne. Men allikevel er lukkethet (eller mangel på åpenhet) et utbredt fenomen. Flere er åpne i private sammenhenger enn på arbeidsplassen. Overfor venner er 5 prosent ikke åpne. Overfor familie er 12 prosent ikke åpne. På arbeidsplassen er det 22,5 prosent som ikke er åpne. Bare halvparten har fortalt om sin LHBT-identitet til nærmeste leder, men her må vi notere at noen opplyser om at de har latt være fordi de hadde inntrykk av at vedkommende var klar over situasjonen.

Respondentene oppgir at den viktigste grunnen til ikke å være åpen om sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet er redsel for negative konsekvenser, de er redde for å bli behandlet annerledes av kollegaer. Andre funn i undersøkelsen tyder på at dette er en reell redsel. Selv om det er et mindretall, er det er mange nok som har hatt slike negative opplevelser til at hver enkelt må vurdere risikoen ved åpenhet. Samtidig oppgir flere at de ikke opplever det som naturlig å snakke om seksuell orientering eller kjønnsidentitet på arbeidsplassen, som forklaring.

Én av fire opplever ikke at det er naturlig å ta med partner i jobbsammenheng. Det betyr ikke nødvendigvis at det er de samme som ikke er åpne, men det kan tyde på at barrierene mellom de ulike sfærene som jobb og privatliv representerer, er forholdsvis store for LHBT-personer ansatt i Kirken.

## 6.9 Personlige strategier og adaptive preferanser

Spørsmålet om Kirkens holdninger til LHBT må kunne sies å ha vært en kampsak for mange. Vi ser blant de vi har intervjuet, at det finnes (minst) tre veldig ulike måter for ansatte med LHBT-identitet å håndtere dette på. Noen få slutter seg til dem som vil holde fast ved det som kan kalles konservative holdninger, og mener at sølibat er måten å takle sin seksuelle orientering på. Andre vil ha kamp for likestilling og aksept for hele spekteret av LHBT-grupper. En tredje gruppe ønsker fred og minst mulig

---

<sup>7</sup> En ciskjønnnet person identifiserer seg med det kjønnnet vedkommende ble identifisert som ved fødsel

oppmerksomhet og finner mening i bare å være en vanlig ansatt. Her er det selvfølgelig glidende overganger, og de to siste gruppene ikke helt tydelig adskilt. De to siste er også dominerende sammenliknet med den første.

Vi finner slitasje og minoritetsstress. LHBT-personer tolererer mer – vi kaller det adaptive preferanser – men i dybdeintervjuene kommer det fram mange ulike aspekter ved den enkeltes personlige strategi. Noen søker seg bare til geografiske områder hvor de vet at de får aksept. Andre velger ulik grad av åpenhet.

## 6.10 Transpersoner/kjønnsidentitetstematikk

Det er få respondenter (i spørreskjemaundersøkelsen) og ingen informanter (i personintervjuene) som identifiserer seg som transperson. Men allikevel kommer det fram noen funn i spørreundersøkelsen. De funnene vi har, kan si noe om utbredelse av holdninger blant ansatte i Kirken, men de vi har med transpersonenes egne perspektiv, er så begrenset i antall at de må ansees som kvalitative funn, selv om de er fra spørreskjemaundersøkelsen.

Noen av respondentene som identifiserer seg som transmann eller transkvinne, sier at de ikke ønsker å bli et samtaletema, andre har opplevd negative tilbakemeldinger på sitt kjønnsuttrykk. Det ser ut til å være overveldende taushet både når det gjelder den enkelte og i de åpne diskusjonene.

Om lag halvparten av de ansatte har en åpen holdning til kjønnsidentitetstematikk. Mange er usikre. Det er et flertall som er positive til å få en kollega eller sjef som er transperson, selv om dette flertallet er mindre enn det er for de andre gruppene (LHB). En av fire svarer «vet ikke» på dette spørsmålet. Her er det med andre ord mye usikkerhet. Det finnes også variasjon mellom bispedømmene i spørsmål om hvor komfortable respondentene er med en eventuell kollega eller sjef som er transperson: Blant ansatte i Oslo svarer for eksempel 75 prosent «ja» på spørsmålet, mens i Stavanger svarer under halvparten (49 prosent) det samme.

De få funnene vi kan vise til når det gjelder kjønnsidentitetstematikk, kan tyde på at det trengs mer jobbing med disse spørsmålene.

## 6.11 Om å tilhøre en gruppe

I vårt materiale kommer det fram en spenning mellom det å ikke nødvendigvis være utsatt for direkte eller indirekte individuell forskjellsbehandling eller trakassering og det å vite at en jobber med og/eller under folk som synes en ikke burde være der som et medlem av en gruppe. Dette ser for mange ut til å være en stor belastning. Slike opplevelser kan ha konsekvenser for helse. I kapittel 5 drøfter vi minoritetsstress. Dette kan være en form for slikt minoritetsstress. Imidlertid kan dette stresset for de ansatte i Kirken forsterkes av at de tilhører en gruppe som opplever å være under konstant diskusjon, det er legitimt å mene at en bryter med sentrale moralske normer, og at ens samliv er mindreverdig. Dette kan være en forklaring på den spenningen vi har sett i funnene mellom det positive arbeidsmiljøet og en sårhet og lukkethet som vi finner i deler av de kvalitative funnene. Det må også påpekes at selv om det er et mindretall som har opplevd direkte diskriminering eller trakassering, så er de der, og de er mange nok til at det kan være grunn til å skape frykt. Dette er et alvorlig funn.

Vi har flere steder i rapporten påpekt, som vi beskriver over, at det er en dobbelthet i funnene både på gruppe- og individnivå. En annen måte å forstå dette på kan være knyttet til personlige møter hvor en opplever å bli «tolerert». Det å bli «tolerert» ligger på en måte midt mellom å være inkludert og å være diskriminert, men gir ingen

kraftfull posisjon for å ta til motmæle. Det er vanskelig å kritisere noen for å tolerere en. Når en person med LHBT-identitet får beskjed om at en ikke har noe imot «LHBT-personer som mennesker», er det nettopp et uttrykk for en slik type tolerering. Denne toleransen kan oppleves som en slags abstrahering av levd liv, som om det er noe som kan eksistere som en størrelse utenfor det faktiske mennesket. Samtidig er dette ment som en utstrakt hånd, men aksepten kan faktisk gjøre det vanskeligere som LHBT-person å beskytte seg, fordi den andre har «sitt på det rene».

Kirkens policy med to legitime teologiske syn må ansees som et kompromiss eller som en måte å løse en vanskelig konflikt på. Et kompromiss innebærer at begge parter er villige til å ofre noen mål mot at andre gjør det samme. Problemet med slike kompromisser er at ingen blir helt fornøyd med resultatet. Et godt kompromiss forutsetter en maktbalanse. Det er en fare for at enkelte ansatte i Kirken med LHBT-identitet opplever en avmaktssituasjon som gjør at denne typen kompromisser kan oppleves som belastende.

Samtidig med at vi jobber med avslutningen av denne rapporten, publiserer SSB en rapport om en nasjonal studie av livskvalitet. I denne studien er utvalget så stort at de også har representative tall for LHBT-befolkningen. I denne studien kommer det fram at lesbiske, homofile og bifile skårer gjennomgående lavere enn den generelle befolkningen på indikatorer for livskvalitet, det gjelder både subjektive og objektive indikatorer. Eksempelvis er det betydelig flere blant lesbiske, homofile og bifile (34 prosent) enn i befolkningen generelt (22 prosent) som oppgir at de har lav tilfredshet med livet. Kanskje er det en del av det samme fenomenet vi finner i vårt materiale (Støren mfl. 2020). Det å leve i spenningen mellom åpenhet og toleranse på den ene siden og med opplevelse av annerledeshet og redsel for diskriminering og marginalisering på den andre er belastende. Når det gjelder Kirken som arbeidsplass, kan dette fenomenet, som er ganske allment i det norske samfunnet, bli forsterket. Dette kan blant annet skyldes at et restriktivt syn på likekjønnet samliv og restriktive holdninger til kjønnsidentitetstematikk har en sterkere legitimitet i Kirken enn i samfunnet generelt.

# Til ettertanke

---

En rekke av funnene i dette prosjektet er av en slik karakter at det bør vurderes hvordan de kan følges opp. Avslutningsvis vil vi derfor med utgangspunkt i våre funn gi noen utfordringer til ettertanke og eventuelt handling.

## **Utfordring til Kirkerådet og til KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter**

- Vi har registrert psykososiale utfordringer ved det å være ansatt i Den norske kirke og ha en LHBT-identitet. Vi har ikke satt oss inn i hva som finnes av beredskap for å håndtere denne typen utfordringer, men vil oppfordre til at det vurderes om denne typen beredskap kan eller bør styrkes.
- Det skjer lovstridig diskriminering av LHBT-personer i Kirken i dag, selv om omfanget er begrenset. Vi oppfordrer derfor til å vurdere om kunnskap, beredskap og varslingssystemer er gode nok.
- Det er behov for i større grad å rette oppmerksomheten mot understrømmer av negative holdninger og heteronormativitet. Visse typer adferd eller utsagn oppleves som diskriminerende eller sårende, selv om den som står bak handlingen, ikke tenkte at den var det. Dette reiser behov for større bevissthet og bevisstgjøring når det gjelder opplevelser av arbeidsmiljøet.
- Det er massiv taushet knyttet til transpersoner som er ansatt i Kirken. Bryt denne tausheten.
- Bør det lages klare veiledere for å motarbeide diskriminering i arbeidsmiljøet?

## **Utfordring til fagforeninger og verneombud**

- Skoler tillitsvalgte når det gjelder LHBT-personers utfordringer i arbeidslivet generelt og i Kirken som arbeidsplass spesielt.
- Sett mangfold og håndtering av konflikter om LHBT-spørsmål høyere på dagsordenen.

## **Utfordring til folkevalgte i Kirkerådet, bispedømmerådene og menighetsrådet**

- Sett likestilling og ikke-diskriminering på den kirkepolitiske dagsordenen både lokalt og sentralt.
- Dette er en særlig utfordring til de bispedømmerådene og fellesrådene som har en policy som tillater forskjellbehandling ut fra samlivsform. Utfordringen gjelder på flere nivåer. Det gjelder både konsekvensene av å ha en slik policy og spørsmålet om på hvilken måte en vil ivareta LHBT-personer som i dag jobber i disse bispedømmene.

## **Utfordring til lokale menigheter**

- Flere ansatte med LHBT-identitet har hatt negative opplevelser med brukere

og/eller menighetsmedlemmer. Bør menighetsråd, stab og kollegafelleskap, samt ledere på ulike nivåer, bedre sin beredskap for støtte til ansatte som opplever slike vanskeligheter?



# Referanser

---

- Andersson, Norman, Liliana Buer, Oyeniya Samuel Olaniyan og Kirsti Malterud 2016. Kartlegging av levekår blant lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Et indikatorsert for ti års oppfølging. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Anderssen, Norman og Kirsti Malterud (red.) 2013. Seksuell orientering og levekår. Bergen: UNI Research Helse.
- Bakkeli, Vidar og Arne Backer Grønningsæter 2013. LHBT i arbeidslivet. En kunnskapsgjennomgang. Oslo: FAFO.
- Baumeister, R.F., E. Bratslavsky, C. Finkensuer og K.D. Vohns 2001. Bad is stronger than good. *Review of general psychology*, 5 (4), 323-370.
- Botvar, Pål Ketil og Ann Kristin Gresaker 2015. «Vi hjelper dem til å ta egne, gode valg.» Kristent ungdomsarbeid på rus- og seksualitetsfeltet. KIFO Rapport 2015:4. Oslo: KIFO.
- Botvar, Pål Ketil og Ann Kristin Gresaker 2016. Forandre for å bevare i kristent ungdomsarbeid? Nye tilnæringsmåter til temaene rusmidler og seksualitet. *Tidsskrift for sjelesorg* 1: 65–80.
- Botvar, Pål Ketil, Ånund Brottveit, Nina Hoel, Elisabeth Haakedal og Ulla Schmidt 2015. Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling? Trosopplæring som arbeidsform i menighetene. KIFO-rapport 2015:1. Oslo: KIFO.
- Den norske kirke 2015. Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015–2023.
- Den norske kirke 2018. Rapport fra Bispemøtets arbeidsgruppe for LHBT. <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/om-oss/dokumenter/bispemotets-rapporter/sluttrapport-lhbt/> (lest 21. august 2019).
- Eggebo, Helga, Elisabeth Stubberud og Henrik Karlstrøm 2018. Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn i Norge. NF Rapport nr. 9/2018. Bodø: Nordlandsforskning.
- Eggebo, Helga, Maria Almli og Marte Taylor Bye 2015. Skeiv på bygda. KUN-rapport 2015: 2. Steigen: KUN Senter for kunnskap og likestilling.
- Elgvin, Olav, Kristine Bue og Arne Backer Grønningsæter 2014. Åpne rom, lukkede rom: LHBT i etniske minoritetsgrupper. Fafo-rapport 2014:49. Oslo: Fafo.
- Elster, Jon. 1983. *Sour grapes*. Cambridge university press.
- Flaata, S. 1998. Soknediakoners holdning til og kontakt med homofile i Den norske kirke. Hovedoppgave. Oslo: Det teologiske fakultet.
- Gresaker, Ann Kristin, Rønningen, Netta og Botvar, Pål Ketil 2018. «Bra nok som du er». Formidling til tweens i kirker og kristne organisasjoner. KIFO Rapport 2018:4. Oslo: KIFO.
- Gresaker, Ann Kristin 2009. I gode og onde dager ... Trivsel, belastninger og slutte-vurderinger blant menighetsprester i Den norske kirke. KIFO Notat nr. 6. Oslo: KIFO.
- Gresaker, Ann Kristin 2011. Tidsbruk, motivasjons- og slitasjefaktorer blant under-visningsansatte i Den norske kirke. KIFO Notat nr. 2. Oslo: KIFO.
- Grønningsæter, A.B. (2006) Noen må gå foran – noen refleksjoner om homofilistri-den i Den norske Kirke. I Festskrift for biskop Rose Maria Køhn. Oslo: Pax.
- Grønningsæter, A.B. og H. Hauland (2013) Dobbelt diskriminert? LHBT-personer med nedsatt funksjonsevne. I Grønningsæter, A.B., BR. Lescher-Nuland og H.W. Kristiansen (red.) Holdninger, levekår og livsløp. Forskning om lesbiske, homofile og bifile. Universitetsforlaget.
- Grønningsæter, A.B. og H. Hauland (2012) Usynlig og selvlysende. Å være lesbisk, homofil, bifil eller transperson med nedsatt funksjonsevne. Fafo-rapport 2012:52. Oslo: Fafo.

- Grønningsæter, Arne Backer og Bjørn Richard Nuland 2008. Diskriminering av lesbiske, homofile og bifile og av hivpositive. En litteraturgjennomgang. Fafo-notat 2008:24. Oslo: Fafo.
- Grønningsæter, A.B., B.R. Lescher-Nuland og H.W. Kristiansen (red.) (2013) Holdninger, levekår og livsløp. Forskning om lesbiske, homofile og bifile. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grønningsæter, A.B. og B.R. Lescher-Nuland (2010) Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i storbyen. Undersøkelse blant ansatte i Bergen kommune. Fafo-rapport 2010:33. Oslo: Fafo.
- Grønningsæter, A.B., B.R. Nuland (2009) Lesbiske og homofile i Sapmi. En narrativ levekårsstudie. Fafo-rapport 2009:26. Oslo: Fafo.
- Hegna, Kristinn, Hans W. Kristiansen og Bera Ulstein Moseng 1999. Levekår og livskvalitet blant lesbiske og homofile menn. NOVA Rapport 1/1999: Oslo: NOVA.
- Høeg, Ida Marie 1998. Rom i herberget? Kvinnelige menighetsprester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke. KIFO Rapport nr. 6. Trondheim: Tapir.
- Høeg, Ida Marie og Ann Kristin Gresaker 2009. Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold. KIFO Notat nr. 5. Oslo: KIFO.
- Larsen, E. N., & Di Stasio, V. (2019). Pakistani in the UK and Norway: different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-21.
- Larsen, E. N., Rogne, A. F., & Birkelund, G. E. (2018). Perfect for the job? Over-qualification of immigrants and their descendants in the Norwegian labor market. *Social Inclusion*, 6(3), 78–103.
- Lancee, B., Birkelund, G., Coenders, M., Di Stasio, V., Fernandez Reino, M., Heath, A., Koopmans, R., Larsen, E. ... & Soinee, H. (2019). The GEMM study: A cross-national harmonized field experiment on labour market discrimination-Codebook. Tilgjengelig fra: SSRN 3398273.
- Lau, Bjørn 2007. I jakten på det gode arbeidsmiljø – hvilken betydning har balanse mellom innsatsen man gir, og belønningen man mottar i jobben? Søkelys på arbeidslivet 3: 315–321.
- Lau, Bjørn 2012. Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke. AFI-rapport 17/2012. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AS.
- Lescher-Nuland, B.R. og Grønningsæter, A.B. (2013) Noe du legger igjen hjemme når du går på jobb? I Grønningsæter, A.B., B.R. Lescher-Nuland og H.W. Kristiansen (red.) Holdninger, levekår og livsløp. Forskning om lesbiske, homofile og bifile. Oslo: Universitetsforlaget.
- LHBT-arbeidsgruppe/Den norske kirke 2018. Sluttrapport arbeidsgruppe for LHBT. <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/om-oss/dokumenter/bispemotets-rapporter/sluttrapport-lhbt/> (lest 21. august 2019).
- Ljunggren, Gunilla, Kerstin Fredriksson, Åsa Greijer og Marie-Louise Jädert Rafstedt 2003. Svenska kyrkan. I Arbetsvillkor och utsatthet – en studie genomförd som ett ledd i arbetet att motverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning, 63–80. Statistiska centralbyrån.
- Meyer, Ilan H. 1995. "Minority stress and mental health in gay men." *Journal of health and social behavior*: 38-56.
- Moseng, Bera Ulstein 2005. Lesbiske og homofile arbeidstakere – en pilotundersøkelse. NOVA Skriftserie 3/05. Oslo: NOVA.
- Ottosen, Espen. 2009. *Mine homofile venner*. Kabb forlag.
- Ottosen, Espen. 2020. *En annerledes vei*. Lunde forlag
- Ros, Janneke van der 2013. Alskens folk. Levekår, livssituasjon og livskvalitet for personer med kjønnsidentitetstematikk. Lillehammer: Likestillingssenteret.
- Støren, Kristina Strand, Elisabeth Rønning og Karin Hamre Gram (2020) Livskvalitet i Norge 2020. Statistisk sentralbyrå.
- Voll, Jorunn 1993. Du skal ikkje elske. Lesbisk kjærleik i kristen-Norge. Oslo: Samla-get.
- Åpen Kirkegruppe 1996. Lesbisk homofil – åpen himmel. Oslo: Åpen kirkegruppe.

# Vedlegg

Tabell A1 Uavhengig variabel: trivsel på arbeidsplassen

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
LHBT-identitet (ref.: nei)	-0,13*** (0,04)	-0,10** (0,04)	-0,10** (0,04)	-0,09** (0,04)	-0,08** (0,04)
<b>Alder (ref.: 18–25 år)</b>					
25–39 år		-0,06 (0,10)	-0,08 (0,10)	-0,12 (0,11)	-0,11 (0,11)
40–49 år		-0,03 (0,10)	-0,05 (0,10)	-0,08 (0,11)	-0,07 (0,11)
50–59 år		0,04 (0,10)	0,02 (0,10)	-0,004 (0,11)	0,01 (0,11)
Over 60 år		0,09 (0,10)	0,07 (0,10)	0,05 (0,11)	0,05 (0,11)
<b>Kjønn (ref.: mann)</b>					
Kvinne		-0,03 (0,02)	-0,04* (0,02)	-0,04* (0,02)	-0,04* (0,02)
Annet		0,27 (0,30)	0,28 (0,30)	0,32 (0,30)	0,32 (0,30)
Ønsker ikke svare		0,19 (0,42)	0,17 (0,43)	0,20 (0,42)	0,17 (0,42)
<b>Utdanning (ref.: grunnskole)</b>					
Ingen fullført utdanning			0,36 (0,26)	0,31 (0,26)	0,31 (0,26)
Videregående opplæring			0,12 (0,10)	0,09 (0,10)	0,10 (0,10)
Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)			0,14 (0,10)	0,12 (0,10)	0,13 (0,10)
Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)			0,12 (0,10)	0,10 (0,10)	0,08 (0,10)
<b>Arbeidssted (ref.: Agder og Telemark)</b>					
Bjergvin				-0,07 (0,05)	-0,05 (0,05)
Borg				-0,02 (0,05)	-0,02 (0,05)
Hamar				-0,14*** (0,05)	-0,14*** (0,05)
Møre				-0,03 (0,06)	-0,02 (0,06)
Nidaros				-0,07 (0,05)	-0,07 (0,05)
Nord-Hålogaland				0,02 (0,06)	0,03 (0,06)
Oslo				-0,03 (0,04)	-0,02 (0,04)
Stavanger				0,09* (0,05)	0,09* (0,05)
Sør-Hålogaland				-0,03 (0,06)	-0,03 (0,06)
Tunsberg				-0,05 (0,05)	-0,04 (0,05)
Kirkerådet				-0,02 (0,09)	0,02 (0,09)
<b>Vigslet stilling (ref.: ja)</b>					
Nei					-0,02 (0,03)
Konstantledd	0,77*** (0,01)	0,77*** (0,10)	0,67*** (0,13)	0,75*** (0,14)	0,75*** (0,14)
Antall observasjoner	1764	1761	1755	1727	1691

Note: \*p\*\*p\*\*\*p < 0,01

Tabell A1 viser resultater fra fem ulike lineære sannsynlighetsmodeller. Utfallsvariabelen *trivsel* er en omkodning av den opprinnelige variabelen på ordinalnivå («i stor grad», «i noen grad» osv.) vist i tabell 4.2 tidligere: Fordi variabelen ikke er kontinuerlig, har vi her omkodet den til en dummy-variabel med to verdier. Respondentene som svarte at de trives i stor grad, fikk verdien én, mens resten fikk verdien to. Her undersøker vi sammenhengen mellom LHBT-identitet og trivsel (kodet som en dikotom variabel) og tar stegvis høyde for forskjeller i alder, kjønn, utdanning, arbeidssted og stillingstype (vigslet eller ikke). Koeffisientene i tabellen kan dermed leses som endringen i sannsynlighet for å trives i stor grad, gitt at en sammenlikner den gitte forklaringsvariabelen med referansekategoriene og holder de andre variablene i modellen likt. For eksempel kan tallet «-0,13\*\*\*» i modell 1 tolkes som at personer med LHBT-identitet hadde 13 prosentpoengs lavere sannsynlighet for å trives «i stor grad» enn de øvrige ansatte. De tre stjernene indikerer at sammenhengen er statistisk signifikant, altså større enn hva vi skulle forvente ved tilfeldigheter alene.

Vi kan altså se at sammenhengen mellom det å ha LHBT-identitet og det å trives i mindre grad på arbeidsplassen er robust, og statistisk signifikant, når alle disse bakgrunnsvariablene tas hensyn til. Størrelsen på koeffisienten minker noe når vi introduserer aldersvariabelen, og kan tolkes på følgende måte: Gruppen ansatte med LHBT-identitet er noe yngre i gjennomsnitt, og yngre ansatte rapporterer generelt noe lavere trivsel enn de eldre. Det er også antydninger til forskjeller i trivsel generelt på tvers av bispedømmer, men ingen tydelige systematiske mønstre. Sammenliknet med menn ser det ut til at kvinner trives i noe mindre grad: I modell 3–5 har de 4 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å oppgi at de trives i stor grad.

I tabell A2 gjentar vi den samme øvelsen for variabelen «medvirkning» og inkluderer de samme kontrollvariablene. Her ser vi den samme, robuste sammenhengen mellom opplevelse av medvirkning på arbeidsplassen og det å ha en LHBT-identitet. Sammenhengen er også sterkere for spørsmålet om medvirkning på arbeidsplassen sammenliknet med spørsmålet om opplevd trivsel ovenfor. Med andre ord opplever ansatte med LHBT-identitet sjeldnere stor grad av medvirkning på arbeidsplassen, og dette gjelder selv når en tar høyde for alle de tidligere nevnte kontrollvariablene. I tillegg ser vi her en enda tydeligere kjønnseffekt; kvinner opplever signifikant lavere nivå av medvirkning enn menn.

Tabell A2 Uavhengig variabel: medvirkning på arbeidsplassen

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
LHBT-identitet (ref.: nei)	-0,14*** (0,05)	-0,14*** (0,05)	-0,14*** (0,05)	-0,12** (0,05)	-0,12** (0,05)
<b>Alder (ref.: 18–25 år)</b>					
25–39 år		0,11 (0,12)	0,02 (0,12)	0,001 (0,12)	0,001 (0,12)
40–49 år		0,13 (0,12)	0,05 (0,12)	0,03 (0,12)	0,03 (0,12)
50–59 år		0,14 (0,11)	0,07 (0,12)	0,06 (0,12)	0,07 (0,12)
Over 60 år		0,19 (0,12)	0,10 (0,12)	0,09 (0,12)	0,09 (0,12)
<b>Kjønn (ref.: mann)</b>					
Kvinne		-0,10*** (0,02)	-0,10*** (0,02)	-0,09*** (0,02)	-0,09*** (0,02)
Annet		-0,18 (0,34)	-0,21 (0,33)	-0,17 (0,33)	-0,17 (0,33)
Ønsker ikke svare		0,30 (0,48)	0,27 (0,47)	0,27 (0,47)	0,23 (0,47)
<b>Utdanning (ref.: grunnskole)</b>					
Ingen fullført utdanning			0,17 (0,29)	0,10 (0,29)	0,11 (0,29)
Videregående opplæring			-0,04 (0,11)	-0,07 (0,11)	-0,05 (0,11)
Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)			0,16 (0,11)	0,13 (0,11)	0,14 (0,11)
Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)			0,17* (0,11)	0,15 (0,11)	0,14 (0,11)
<b>Arbeidssted (ref.: Agder og Telemark)</b>					
Bjergvin				-0,04 (0,05)	-0,02 (0,05)
Borg				-0,02 (0,05)	-0,01 (0,05)
Hamar				0,15*** (0,06)	-0,14** (0,06)
Møre				-0,03 (0,07)	-0,01 (0,07)
Nidaros				-0,11** (0,05)	-0,11** (0,05)
Nord-Hålogaland				0,02 (0,06)	0,03 (0,07)
Oslo				-0,08 (0,05)	-0,06 (0,05)
Stavanger				0,10* (0,05)	0,10* (0,05)
Sør-Hålogaland				-0,04 (0,06)	-0,03 (0,06)
Tunsberg				-0,08 (0,05)	-0,06 (0,05)
Kirkerådet				-0,14 (0,10)	-0,11 (0,11)
<b>Vigslet stilling (ref.: ja)</b>					
Nei					-0,02 (0,03)
Konstantledd	0,77*** (0,01)	0,77*** (0,10)	0,67*** (0,13)	0,75*** (0,14)	0,75*** (0,14)
Antall observasjoner	1764	1761	1755	1727	1691

Note: \*p\*\*p\*\*\*p &lt; 0,01

Tabell A3

Uavhengig variabel:	Trivsel		Medvirkning	
	(1)	(2)	(3)	(4)
LHBT-identitet	0,43 (0,55)	-0,39 (0,43)	-0,08 (0,61)	-0,18 (0,48)
Konservativitet (ansatte)	-0,07** (0,03)		-0,11*** (0,03)	
LHBT * konservativitet (ansatte)	-0,13 (0,13)		-0,01 (0,14)	
Konservativitet (kirkegjengere)		0,02 (0,03)		0,01 (0,03)
LHBT-identitet * konservativitet (kirkegjengere)		0,06 (0,10)		0,01 (0,11)
Konstantledd	1,07*** (0,12)	0,70*** (0,12)	1,11*** (0,14)	0,61*** (0,14)
Antall observasjoner	1764	1736	1768	1740

Note: \*p\*\*p\*\*\*p < 0,01

Tolkningen av koeffisientene i tabell A3 er noe mer komplisert enn i de tidligere regresjonstabellene, da vi har inkludert samspillsledd mellom variabelen for LHBT-identitet og de to målene på konservativitet (blant henholdsvis ansatte og kirkegjengere). I modell 1 er samspillsleddet negativt, men ikke statistisk signifikant. I gjennomsnitt ser det med andre ord ut til at ansatte med LHBT-identitet trives i mindre grad jo mer konservative de ansatte i bispedømmet er i vigselsspørsmålet. At sammenhengen ikke er statistisk signifikant, betyr at vi ikke har godt nok grunnlag til å slutte fra utvalget vårt til populasjonen av ansatte i Kirken som helhet: Usikkerheten er svært stor, og den tilsynelatende sammenhengen kan skyldes tilfeldigheter i sammensetningen av utvalget vårt. Dette gjelder både når vi ser på trivsel (modell 1) og medvirkning (modell 2). Den eneste statistisk signifikante sammenhengen er at ansatte generelt – uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet – rapporterer lavere grad av trivsel og medvirkning i bispedømmene med mer konservative ansatte. Ser vi på graden av konservativitet i homofilis spørsmålet blant Kirkens medlemmer i bispedømmet, finnes det ingen sammenheng. Her må vi imidlertid være tydelige på at dette er et aggregert mål på holdningene til alle Kirkens medlemmer, og ikke nødvendigvis dem som faktisk er aktive brukere av Kirken, men sammenhengen er ikke tydelig nok til å konkludere utover nettopp dette utvalget.

Tabell A4

	Trivsel (1)	Medvirkning (2)
<b>Uavhengig variabel</b>		
LHBT-identitet	-0,15** (0,06)	-0,15** (0,07)
Vigslet stilling: (ref.: nei)	0,01 (0,02)	0,08*** (0,02)
LHBT * vigslet stilling	0,03 (0,08)	0,01 (0,09)
Konstantledd	0,76*** (0,02)	0,62*** (0,02)
Antall observasjoner	1726	1730

Note: \*p\*\*p\*\*\*p < 0,01

Her er vi igjen hovedsakelig interessert i samspillsleddet mellom variabelen for LHBT-identitet og variabelen for vigslet stilling. Modell 1 viser oss at den eneste variabelen med en merkbar sammenheng med trivsel er den for LHBT-identitet i seg

selv: Både variabelen for vigslet stilling og samspillsleddet er tilnærmet lik null. Dette betyr med andre ord at det ikke ser ut til at stillingstype – vigslet eller ikke, som i vårt materiale hovedsakelig skiller prester fra de andre ansatte – har noe betydelig å si for LHBT-ansattes trivsel.

Tabell A5

Uavhengig variabel:	Trivsel (1)	Medvirkning (2)
LHBT-identitet	-0,13*** (0,05)	-0,11* (0,06)
Ansatt i BDR/KR (ref.: ansatt i MR/FR)	0,04* (0,02)	0,10*** (0,02)
LHBT * BDR/KR	0,005 (0,08)	-0,07 (0,09)
Konstantledd	0,75*** (0,01)	0,61*** (0,02)
Antall observasjoner	1758	1762

Note: \*p\*\*p\*\*\*p < 0,01

## Å være en sak

Holdninger til og arbeidsmiljø for personer med LHBT-identitet som er ansatt i Den norske kirke er tema for denne undersøkelsen. Det er gjennomført en spørreundersøkelse til alle ansatte og intervjuer av ansatte i Kirken med LHBT-identitet. Holdningsspørsmålene viser at det er et flertall av de ansatte som har åpne holdninger til LHBT. Spørsmålene om arbeidsmiljø gir positive svar. Men det skjer også diskriminering. På tross av store holdningsendringer er det fortsatt ikke konsensus om kirkens holdninger til LHBT. Det oppleves som en stor belastning å tilhøre en gruppe hvor legitimiteten på arbeidsplassen stadig er under diskusjon.

Prosjektet er initiert og finansiert av Kirkerådet og gjennomført av KIFO Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning og Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning i samarbeid.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2020:20  
ID-nr.: 20755