

Planarbeid i trosopplæring som ressurs for menigheten?

Av Erling Birkedal og Hans Austnaberg

Alle menigheter i Den norske kirke må utvikle sin egen lokale plan for trosopplæring. Artikkelen utforsker arbeidsprosessen med lokal plan i seks menigheter og undersøker sammenhengen mellom dette planarbeidet og utviklingsarbeid i menigheten generelt. Vi bruker Van Gelders skjelning mellom tekniske og kulturelle endringer, samt Senges fem disipliner for lærende organisasjoner som teoretiske perspektiv. Menighetene lærer ulike holdninger og ferdigheter gjennom planarbeidet. Det gir didaktisk innsikt og økt kompetanse hos ansatte og frivillige. Utvikling av en plan og gjennomføring av kjerneaktiviteter i menighetens trosopplæring er mer enn en systematisk, teknisk arbeidsprosess. Utviklingsarbeidet innebærer også kulturelle utfordringer, der en må bearbeide ulike ideer, visjoner og verdier.

Nøkkelord: Trosopplæring, Den norske kirke, utvikling av lokal plan for trosopplæring, lærende menighet

ERLING BIRKEDAL, 1954, forsker og prosjektleder, Det teologiske menighetsfakultet, Likollen 39, 1481 Hagan, erling.birkedal@mf.no

HANS AUSTNABERG, 1956, professor i praktisk teologi, VID vitenskapelige høyskole, Haugtussavegen 6, 4344 Bryne, hans.austnaberg@vid.no

Alle menigheter i Den norske kirke har gjennom trosopplæringsreformen fått ansvar for å utvikle en lokal plan for trosopplæringen. Det skjer på grunnlag av den nasjonale planen, *Gud gir – vi deler*.¹ Menigheten har fått en frist på 2–3 år etter at de har fått økonomiske midler fra reformen til å levere sin plan.²

I denne artikkelen vil vi se på prosessen med å utvikle lokal trosopplæringsplan. Vi ser etter hvordan de ulike menigheter jobber og hvem som gjør hva. Vi forsøker å identifisere hva informantene opplever som gode erfaringer i en slik arbeidsprosess, og peker på utfordringer som finnes. Formålet er å forstå hvordan slike utviklingsprosesser fungerer for en lokal menighet, med tanke på å lære av denne. Problemstillingen vi vil drøfte og forsøke å svare på, er: *Hva kan menigheten lære av arbeid med lokal trosopplæringsplan med tanke på systematisk utviklingsarbeid i menigheten generelt?* Det er selve prosessen med å utvikle planen

1 https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/planer-visjonsdokument-og-strategier/plan_trosopplæring_bokmaal.pdf [20.06.2017]

2 Se generell informasjon om reformen her: <https://kirken.no/nb-NO/kristen-tro/trosopplæring/om-trosopplæring-i-den-norske-kirke/> [23. november 2016]

som er i fokus, ikke innholdet i planen som sådan. Når vi spør etter hvordan den lokale planen kan bidra til «systematisk utviklingsarbeid i menigheten generelt», tenker vi på ulike grader av overføringsverdi denne arbeidsprosessen har for menigheten generelt, i tillegg til selve trosopplæringen. Det kan være til planarbeid for en avgrenset del av virksomheten, eller det kan være annet systematisk og målrettet arbeid for utvikling av menigheten som helhet.³ Vi søker å identifisere hva som er gode rammer og som bidrar til fremdrift i arbeidet med en planprosess, samtidig som vi ser etter det som er vanskelig og oppleves som hinder for å komme frem til en plan.

Det har de siste årene vært flere forskningsbidrag som gir innsikt i trosopplæringsreformen generelt og også i planarbeidet. Vi tenker her ikke minst på KIFOs rapporter. Det gjelder særlig undersøkelsen av lokale planer fra 2012 (Fuglseth, Haakedal, & Schmidt, 2012) og rapporten fra 2015, om trosopplæring som arbeidsform i menighetene (Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal, & Schmidt, 2015).⁴ Vårt bidrag i forhold til denne forskningen er at vi spesielt utforsker samspillet mellom planarbeidet og den betydning dette arbeidet har på menighetene generelt. Vi har derfor også informanter som har et helhetlig ansvar for utvikling av menigheten.

Etter en kort presentasjon av metode og type materiale redegjør vi for hovedteori som blir brukt. Analysen av materialet presenteres før dette drøftes i lys av omtalt teori og annen relevant litteratur. I siste del svarer vi på problemstillingen, og som et utblikk antyder vi mulige tiltak for at arbeid med en lokal trosopplæringsplan i størst mulig grad kan være et bidrag til utvikling av menigheten som helhet.

MATERIALE OG METODE

Denne artikkelen er én av flere artikler i et større forskningsprosjekt som varte i tre år (2014–16). Prosjektet inkluderer empirisk materiale fra seks menigheter, tre i et bispedømme på Vestlandet og tre i et bispedømme på Østlandet.⁵ Dette gjør at det er relativt ulik kontekst for disse to grupper av menigheter. Alle menighetene hadde økonomisk støtte til å gjennomføre trosopplæringsreformen, og var forpliktet til å utvikle lokal plan for trosopplæring. Alle menighetene

3 Vi går ut fra at menighetene er opptatt av helheten, ved at de også har vært med i prosjektet «Menighetsutvikling i folkekirken» (MUV). Se: <http://www.mf.no/forskningphd/pagaende-prosjekter/muv> [14. desember 2016]. Gjennom dokumenter og kjennskap til MUV-prosjektet i de aktuelle menighetene har vi som forskere noe innsikt i helheten i den enkelte menighet.

4 Se flere KIFO-rapporter om trosopplæringen her: <http://kifo.no/index.cfm?id=266301> [14. desember 2016]. Vi viser også til Horsfjord m.fl. 2015 og Holmqvist og Afdal 2015. De siste har analysert og drøftet planer for konfirmasjonsundervisningen i Norge og Finland. De finner blant annet at de norske planer i større grad har fokus på sosialisering, mens de finske i større grad er kunnskapsfokuset.

5 Vi er tre forskere som har jobbet sammen i prosjektet og har skrevet artikler ut fra det samme materialet. Se Birkedal, Leganger-Krogstad og Austnaberg 2017, Austnaberg og Birkedal 2017, Austnaberg 2017, Birkedal 2017, Leganger-Krogstad 2017.

hadde kateket/ menighetspedagog og/eller trosopplæringsmedarbeider, på hel- eller deltid.

Den mest omfattende delen av materialet er kvalitative forskningsintervju på grunnlag av en intervjuguide med åpne spørsmål. Intervjuene skjedde i to omganger med de samme informantene, høsten 2014 og høsten/vinteren 2015–16. Alle menighetene var i denne perioden i arbeidsprosess med den lokale trosopplæringsplanen. Vi har intervjuet sokneprest, kateket/menighetspedagog og leder av menighetsrådet to ganger, til sammen 35 intervju med litt over 20 personer. Hvert intervju varte i ca. en time, med lydopptak. Inkludert i materialet er intervju av mentor for fire av menighetene. Det er ikke gjort detaljert transkribering av intervjuene siden fokus var på innhold og tema og ikke på en analyse av utsagn og ordbruk (Hammersley & Atkinson 2007:149–150), men det er laget oppsummeringer av hvert intervju.⁶ I noen tilfeller der det vises til konkrete utsagn og meninger, gis det en referanse til den aktuelle menighet – i kodet form. Vi bruker «ø» når vi viser til menighetene på Østlandet og «v» når det gjelder Vestlandet.⁷ Dette gjør det lettere å se sammenhenger der det er relevant å drøfte problemstillinger i relasjon til en lokal kontekst.

I tillegg til intervjumaterialet har vi hatt tilgang på en rekke dokumenter. Det er skriv, brev, presentasjoner på innføringskurs fra bispedømmene, referat fra trosopplæringsutvalg i menighetene og utkast til lokale trosopplæringsplaner. Vi har ikke gjennomført en systematisk dokumentanalyse av alle de skriftlige dokumentene, men har lest disse for å få utfyllende informasjon og dokumentasjon i forhold til intervjuene.

En utfordring ved kvalitative forskningsintervju er at intervjuer er en del av selve forskningssituasjonen. Som forskere med nærhet til feltet og tidvis kjennskap til menigheter og personer har vi søkt å være bevisst den såkalte «forskningseffekten». Informantene kan ofte forutsette kunnskap, gi oss den informasjon de tror vi ønsker oss, og invitere til samtale og meningsutveksling. Vi har søkt å være bevisste på egne verdier og interesser og samtidig innsett at det er umulig å samle ikke-tolket informasjon gjennom intervju. Vi har heller ikke mulighet til å dokumentere den faktiske prosessen i menigheten, da vi i analysen bygger på informantens utsagn om prosessen, som naturligvis også innebærer deres tolkning av denne. Den kunnskapen som ble skapt i intervjuet, har vi i analysen vurdert ut fra det som skjedde i situasjonen, og tolket informantens uttalelser på den bakgrunnen. I intervjusituasjonen var vi oppmerksomme på informantens innspill i form av øyekontakt/kroppsspråk og at måten vi stilte

6 Vi har satt informantens uttalelser i hermetegn, selv om vi ikke kan garantere at dette var den nøyaktige ordlyden. Uttalelsene følger målformen som brukes ellers i artikkelen.

7 Vi betegner de tre menighetene på Østlandet som henholdsvis øA, øB og øC, og de tre på Vestlandet for vD, vE og vF. De tre kategoriene av informanter betegner vi som henholdsvis prest, kat./m.ped (kateket eller menighetspedagog) og MR (leder av menighetsrådet).





spørsmål og oppfølgingsspørsmål på kunne ha betydning (se Swinton og Mowat 2006:59–61).

I analysen av materialet har det vist seg at de kvalitative forskningsintervjuene har vært mest nyttige for å forstå prosessene i menighetene. Vi har gjort et nærstudium av referat fra det enkelte intervju, og materialet er blitt systematisk lest og kondensert gjennom en kvalitativ meningsanalyse. Vi har anonymisert menighetene, og til tider har vi brukt personlige pronomen bevisst villedende for å gjøre det vanskelig å spore utsagn direkte tilbake til informantene.

TEORI

Vi antar at arbeidet med lokal plan for trosopplæring er noe mer enn bare et avgrenset fagdidaktisk arbeid der det gjelder å legge til rette en plan for en faglig undervisning. Hele forskningsprosjektet som denne artikkelen er en del av, forsøker å forstå arbeid med trosopplæring som en integrert virksomhet i menigheten som helhet, og kan derfor ikke analyseres uten denne konteksten. Vi vil undersøke om det er en gjensidig avhengighet mellom trosopplæringen som avgrenset virksomhet og menigheten som helhet, og om planarbeidet endrer menigheten som sådan, forstått både som organisasjon og som kultur. I denne sammenheng finner vi det meningsfullt å skjelne mellom ulike nivå på endringer, slik Craig van Gelder gjør. Han deler vanskelighetsgrad eller kompleksitet i endring inn i to grader. Første grad, eller tekniske endringer, er mer direkte og umiddelbare og krever mindre holdningsendringer. Slike tekniske endringer er mindre kompliserte enn annen grad, kulturelle endringer. Kulturelle endringer forstår vi som et vidt begrep, som går på endring av mentalitet og holdninger. Van Gelder hevder videre at de tekniske endringene skaper mindre motstand, da de er mer umiddelbare og forståelige og vanligvis virker lite truende for de involverte personer, mens de kulturelle endringer kan være mer kompliserte og gi tilsvarende større motstand. (Van Gelder 2007:168). Disse sammenhengene kan illustreres slik det framgår av figur (se neste side)

Når man skal endre grunnleggende holdninger/kultur og skape noe nytt («nyskaping» i figur 1) vil det mest sannsynlig skape stor grad av motstand. Det vil igjen tilsi at det tar lengre tid og må arbeides med ulike metoder. Tilsvarende vil mindre, tekniske endringer være lettere å forstå og vil dermed også skape mindre grad av usikkerhet og motstand. I vår sammenheng kan tekniske endringer bety videreutvikling av en lokal plan og beskrivelse av ulike tiltak som allerede er praksis i menigheten. Det kan også være bruk av nye metoder i informasjon og nye metoder i gjennomføring av tiltak i trosopplæringen. Kulturelle endringer kan være å etablere noe nytt, som også vil innebære nye relasjoner og

<i>Grad av motstand</i>	Stor / kulturell	Nyskapelse	
		Revisjon	
	Liten / teknisk	Tilpasning	
		Forsterking	
		Første grad / teknisk	Andre grad / kulturell
<i>Grad av kompleksitet</i>			

Figur 1: Figuren viser sammenhengen mellom grad av kompleksitet og grad av motstand i endringsprosesser. Horisontalt: grad av kompleksitet, med størst grad av kompleksitet til høyre. Vertikalt: grad av motstand, med høyest motstand øverst.

nye rutiner for samarbeid. Det kan være samvirke mellom tiltak i trosopplæringen og menigheten ellers, som for eksempel i gudstjenesten.

Når vi ser på arbeid med lokal plan som et element i utvikling av menigheten som helhet, er det relevant å se på menigheten som en lærende organisasjon. Her vil vi dra nytte av Peter M. Senges bok *The fifth discipline*, som er en klassiker på dette feltet (Senge 1992).⁸ Begrepet *lærende organisasjoner*, som han bruker, er utviklet innenfor organisasjonsteori og anvendt først på organisasjoner innenfor næringslivet, deretter på skole og så også på kirke. Han hevder at lærende organisasjoner eller virksomheter preges av fem «regler» (*disciplines*) som alle er nødvendige for å utvikle en lærende organisasjon gjennom systemtenkning. De fem «reglene» er:

- *Personlig mestring (personal mastery)*. For at organisasjonen skal lære, må det skje individuell og personlig læring blant organisasjonens medlemmer. Organisasjonen må utnytte den kreative kraft som ligger i at individene har en visjon og gjerne vil utvikle seg og mestre nye ting. Et fremmede klima gir gode vekstvilkår.
- *Mentale modeller (mental models)*. Ny innsikt tas ikke i bruk hvis den er i strid med inngrodde forestillinger om hvordan verden er, bilder som begrenser oss til å velge kjente måter å tenke og handle på. Endring av disse mentale bildene er en forutsetning for endring.
- *Felles visjon (shared vision)*. Medlemmene opplever eierforhold til en organisasjon de er med i om de deler en felles visjon for arbeidet. Å utvikle felles

8 Se bredere presentasjon av Senge i Leganger-Krogstad 2012:69-70

forestillinger om hvordan en mener framtiden bør se ut, er en forutsetning for lojalitet og motivasjon.

- *Systemtenkning (system thinking)*. Dette innebærer en tenkemåte og et språk for å beskrive og forstå krefter og relasjoner som former systematferden. Denne regelen hjelper deltakerne til å se hvordan systemet kan forandres mer effektivt, og å handle mer i pakt med verden omkring, f.eks. den kulturelle og økonomiske verden.
- *Gruppelæring (team learning)*. Et målrettet fellesskap vet å bygge på enkeltmedlemmenes talenter slik at samhandlingen skaper et bedre produkt. Gruppen lærer.

Senge hevder at alle fem «reglene» må være oppfylt samtidig for å skape en lærende organisasjon, og vi anser at både *personlig mestring, mentale modeller, felles visjon, systemtenkning og gruppelæring* er relevante for å forstå menigheten som en lærende organisasjon.

Vi er oppmerksomme på at menigheter i Den norske kirke er komplekse organisasjoner. De består både av ansatte, frivillige hjelpere og ulike typer deltakere (som kirkegjengere og andre deltakere i kirkens aktiviteter og arrangementer). Det er en komplisert struktur med hensyn til økonomi og arbeidsgiverforhold. I likhet med Botvar m.fl. mener vi at det ikke er opplagt at en typisk menighet kan karakteriseres som et «praksisfellesskap» i den «snevre» betydningen av begrepet. Vi tenker da at den nyanseringen de gjør ved å innføre begrepet «praksisnettverk» er nyttig (Botvar m.fl. 2015:18–19). Det vil i praksis være mer eller mindre løse nettverk i menigheter, både ansatte imellom, mellom ansatte og frivillige, og også på tvers av menigheter.

I analysen av trosopplæringsplaner vil vi også ha et sideblikk til læreplan-teori. Vi forholder oss her til den amerikanske læreplanteoretikeren John Goodlad som har beskrevet hvordan læreplanen fremtrer på ulike nivåer i utdannings-systemet. Han opererer med fem ulike læreplannivåer, eller fem ansikter (Özerk 2006:265). De fem nivåene er:

- *Ideen læreplan*. Dette viser til de faglige, utdanningspolitiske og samfunnspolitiske idestrømninger som ligger til grunn for en læreplan som dokument. Det er et resultat av en forutgående debatt i ulike miljøer i samfunnet.
- *Den formelle læreplanen* er selve dokumentet som er skrevet. Det er både et pedagogisk og et utdanningspolitisk dokument.
- *Den oppfattede læreplan* er den versjonen som oppfattes av de ulike aktørene som er forpliktet til å bruke planen for sitt utøvende yrke. Disse aktørenes oppfatning farges av deres erfaringsbakgrunn, verdier, menneskesyn, samfunnssyn og kunnskapssyn.

- *Den operasjonelle læreplan* er den iverksatte versjonen av læreplanen.
- *Den erfarte læreplan* er det som oppleves og læres av elevene som en konsekvens av opplæringen.

Vi bruker denne nivåinndelingen i analysen blant annet for å forstå hvilke type plan eller nivå våre informanter omtaler. I stor grad dreier det seg om ideenes læreplan, når en omtaler visjoner og ønsker. I noen tilfeller omtales og analyseres den formelle læreplanen, i form av utkast til skriftlig lokal plan. Vi har ikke innhentet empirisk materiale for å analysere den oppfattede, operasjonelle eller erfarte lokale læreplan, men får i enkelte intervju noen uttalelser som refererer til den oppfattede læreplan når det vises til ulik forståelse av den lokale planen. Den oppfattede nasjonale læreplan blir berørt når vi spør etter deres forståelse av trosopplæring generelt.

ANALYSE AV EMPIRISK MATERIALE

Hva kjennetegner arbeidet med lokal trosopplæringsplan i de aktuelle menighetene? Hvilken betydning har dette arbeidet for utviklingsprosesser i menigheten som helhet? For å besvare disse spørsmålene vil vi først se på de mer formelle sidene ved planarbeidet, som rammebetingelser, kompetanse, ansvarsforhold, og deretter går vi mer inn på ulike sider ved selve planprosessen, som ulike samarbeidsrelasjoner og barns delaktighet.

Rammebetingelser

Det lokale planarbeidet har bestemte rammer som i seg selv er en drivkraft i arbeidsprosessen. Det helt grunnleggende er at den enkelte menighet har fått tildelt økonomiske ressurser for å utvikle lokal plan for trosopplæring og å gjennomføre trosopplæringstiltak. Det har ført til tilsetting av nye medarbeidere i menighetene, og for de fleste informant-menighetene betyr det en hel stilling som menighetspedagog eller trosopplæringsmedarbeider.

For noen av våre informantmenigheter har det vært en relativt lang prosess med planutvikling. Enkelte startet dette arbeidet da menighetene fikk tildelt midler til forsøksvirksomhet for 8–10 år siden. Disse menighetene hadde et planutkast og hadde innarbeidet mange tiltak før de sammen med andre menigheter i prostiet fikk krav om å utvikle sin trosopplæringsplan i tidsrommet 2014–16. I vårt materiale viser det seg at noen av disse menighetene, som har hatt planutkast før denne siste tildelingsfasen (bl.a. ØA og vE), ventet en tid etter siste tildeling med å sette i gang fornyelse av planen. Det gjorde at det siste planarbeidet da skjedde over relativt kort tid. I én menighet (ØA) innebar det noen utfordringer i involvering og deltakelse av andre medarbeidere, spesielt når det i deler av denne tiden var vakanse i en av nøkkelstillingene – kateketstillingen.⁹

⁹ Avslutning av planprosessen i de menighetene vi har undersøkt, er noe ulik, ved at menighetene i vest leverte sine planer våren 2016, mens fristen for menighetene i øst var et år senere.

Arbeidet med lokal plan har en gitt ramme når det gjelder form og innhold. Den nasjonale planen, *Gud gir – vi deler*, legger klare premisser og har en tydelig disposisjon for lokal plan (Kirkerådet 2010: 45). En av kateketene sier at han i utgangspunktet var usikker på planarbeidet. Etter en viss erfaring sier denne at «planarbeidet går lettere enn man først trodde» (ØC, kat), og viser da til at menigheten har fått god nytte av å se på en modell fra en annen menighet som hadde vært igjennom samme prosessen, i tillegg til disposisjonen i nasjonal plan.

Planene skulle godkjennes av biskop/bispedømmet, og det ble lagt opp til en bestemt fremdriftsplan med tydelige frister for innlevering. Flere av informantene bekreftet at disse rammene i seg selv bidro til å sikre fremdrift i planarbeidet. Innføringskurs, oppfølging og tilrettelegging fra bispedømme-kontorene var også et ledd i denne prosessen. Mentortjenesten, at én ekstern person følger utviklingsarbeidet, omtaler også informanter som en positiv støtte i arbeidsprosessen.

Vi ser altså at de ytre rammer som gjelder for planarbeidet, samlet bidrar til fremdrift og gjennomføring av selve planarbeidet.

Plankompetanse og ansvar for planskriving

Trosopplæringsreformen har rekruttert mange medarbeidere, med en variasjon av kompetanse, også i de menighetene vi har undersøkt. I noen tilfelle er det rekruttert personer med god erfaring og kompetanse i planarbeid (bl.a. fra skolen). Informanter forteller at en didaktisk kompetanse og tidligere erfaring med annet planarbeid er en ressurs inn i menighetens planarbeid på den måten at disse personene har en systematisk måte å arbeide på som passer godt inn i det lokale planarbeidet (bl.a. ØB og ØC).

Det har for enkelte menigheter tatt en viss tid å finne frem til gode arbeidsrutiner for selve planprosessen. Enkelte steder var det en utfordring å avklare ansvarsfordeling i arbeidet med lokal plan, og da spesielt i store menigheter der det er flere medarbeidere involvert. Det var også i noen menigheter uklart hvordan nyansatte i reformen skulle forholde seg til de som arbeidet med undervisning fra før. Det er tilfeller der tidligere ansatt menighetspedagog/kateket ikke var med i trosopplærings-utvalget, men bare nytilsatt medarbeider (f.eks. vF og vE). Her ble trosopplæringsarbeidet i utgangspunktet betraktet som en relativt selvstendig enhet i menighetens virksomhet. Tenkningen var da at tidligere kateket holder på med sitt, slik det var før reformen, mens nytilsatt trosopplæringsmedarbeider får oppgaven med planskriving og nye tiltak som settes i gang. Dette ser ut til å ha vært en pragmatisk løsning for å fordele arbeidsoppgaver, og ikke prinsipielt gjennomtenkt.

Også i andre menigheter er det flere som forteller om at det kunne ta tid og

krefter å finne frem til et godt samspill, der medarbeidere utfylte hverandre og stolte på hverandre (bl.a. ØB og ØC). I ØB var det først tenkt at trosopplæringsmedarbeider som var ansatt på «reformpengene», skulle være «arbeidsleder» og planskriver, men senere ble det avklart at kateket hadde ansvaret. Det avgjørende var erkjennelse av hvem som var mest egnet til jobben, og ikke en prinsipiell tenkning om rollefordeling. Andre uttrykte tydeligere at de tenkte på forholdet mellom kateket og trosopplæringsmedarbeider som mellom sokneprest og kapellan: «det er én som har fagansvar, selv om denne ikke har personalansvar.»¹⁰ Etter hvert ble det i disse menighetene gjennomført ukentlige arbeidsøkter for skriving på planen (ØB og ØC). I én menighet (ØA) ble manglende rolleforståelse og ulik planforståelse en del av en konflikt medarbeidere imellom. Det var for noen forvirrende at ikke den personen som blir tilsatt med nye trosopplæringsmidler, også skulle få ansvar for å være sekretær for arbeidet med planen. Tildeling av ekstra ressurser og egen rapportering på nye midler la også føringer for tenkningen her.

I ett av prostiene var det først tenkt at de som ble tilsatt med nye midler til trosopplæringen, skulle ha et relativt tett samarbeid på prostinivå. Før prostiet fikk tildelt midler, hadde de jobbet med å få en viss standard av tiltak som var likt for alle menighetene i prostiet. Tanken var at det skulle være en koordinering av tiltak på prostinivå, og at det skulle støtte opp om arbeidet i den enkelte menighet. Ved tildeling av midler var imidlertid bispedømmet relativt kritisk til denne modellen. De anbefalte at den enkelte menighet skulle arbeide med grunnlagstenkning og ulike dimensjoner i trosopplæringen hver for seg, før en konkluderte med konkrete tiltak. Det var altså en prinsipiell begrunnelse for bispedømmets kritiske holdning til en slik prosti-plan:

Modellen med et team i prostiet kan være hensiktsmessig, men en utfordring/fare kan være at dette kan gå på bekostning av lokal forankring. Dersom menighetene opplever at det er et team som jobber med trosopplæring i prostiet, litt på siden av menighetens virksomhet, kan det føre til at tverrfaglighet og frivillighet ikke blir lokalt forankret, og at forståelsen av reformen ikke blir lokal nok.¹¹

Etter denne avklaringen arbeidet menighetene videre hver for seg med planene, og fikk da til større grad av tverrfaglig samarbeid.

Menighetenes tidligere deltakelse i et menighetsutviklingsprosjekt innebar også et visst planarbeid. Det vises til erfaringer fra dette i noen av menighetene, ved at det har en viss overføringsverdi til arbeid med trosopplæringsplanen. Det gjelder både planarbeid som arbeidsform, og også erfaringen med å se trosopplæring som en del av helheten i menigheten. En av informantene sier det slik:

¹⁰ Se mer om dette i artikkelen Austnaberg 2017

¹¹ Tilbakemelding/brev fra bispedømmets rådgivere på ressursdokumentet, juli 2013.

«Arbeid med menighetsutvikling ryddet plass slik at det var lettere å komme i gang. En hadde begynt tankearbeidet på forhånd. Vi hadde fått diskutert og hatt møter. Vi fikk gjort mye, men kanskje ikke akkurat det vi hadde tenkt.» (vD, MR). For andre menigheter virker det ikke som om deltakelse i et menighetsutviklingsprosjekt har hatt direkte betydning for planprosessen i trosopplæringen (f.eks. vF). En av grunnene til dette var at det i flere menigheter var ulike personer som jobbet med disse to prosessene, uten god kontakt med hverandre.

Vi ser altså at det ikke er noen selvfølge at trosopplæringsreformen og lokalt planarbeid blir godt integrert i menigheten som helhet fra starten. Samtidig som det er stimulerende med nye økonomiske tilskudd med nytilsatte personer, er det en fare for at disse også blir sett på som selvstendige og delvis på siden av andre medarbeidere. Dette ser vi tydelig i den modellen som først var tenkt i et av prostiene.

Samspill mellom planutvalg, stab og menighetsråd

Menighetsrådet har ansvar for å vedta lokal plan før den oversendes bispedømmet for godkjenning. Trosopplæringsutvalget eller planutvalget er et organ for drøfting før planen fremmes for menighetsrådet. Samspeillet mellom ansatte, trosopplæringsutvalg og menighetsråd har vært varierende i menighetene vi har undersøkt. I noen tilfelle har ansatt medarbeider (f.eks. vD, m.ped) i stor grad gjort planarbeidet selv, og lagt frem delutkast til drøfting i utvalget. I andre tilfeller har selve planarbeidet vært mer teamarbeid, slik det etter hvert utviklet seg i øB. Informanter forteller om at det i en hektisk hverdag er krevende å få avsatt tid til systematisk planarbeid. Det som «bare må gjøres», blir prioritert, mens planarbeid krever ro og tankekraft og går ikke av seg selv.

Det er gjennomgående en forståelse hos alle medarbeidere at menighetsrådet har ansvaret, men det er ulik praksis med hensyn til menighetsrådets involvering. Enkelte menighetsråd opplever dette som en stor og krevende oppgave, spesielt når en får et relativt omfattende forslag til behandling. Det kan oppleves for stort og krevende å sette seg inn i og håndtere hele trosopplæringsplanen. Enkelte peker da på et behov for å få tilrettelagt noen avgrensede problemstillinger for drøfting (øC, MR). En annen menighetsrådsleder sier at det er vanskelig å få rådet til å snakke om de store sakene: «Det blir ikke store samtaler om strategi i menighetsrådet. Det blir mest snakk om praktiske ting» (vF, MR). Menighetsrådslederen i den samme vest-menigheten forteller at det meste arbeidet i praksis skjer ved de ansatte, ikke i utvalget: «Det skjer mest i staben. Trosopplæringsutvalget blir mest sandpåstrøere. ... Vi har på mange måter overlatt ansvaret for trosopplæring til staben, men ønsker å være orientert». (vF, MR) En annen av vest-menighetene viser til systematisk arbeid i rådet: «Vi prøver systematisk å gå gjennom dimensjonene. Vi har en dimensjon som tema

på hvert menighetsråd. En halv time på hver»¹² (vE, MR). En menighetspedagog i den tredje av vest-menighetene er noe frustrert over samspillet med menighetsrådet når han sier: «Jeg ønsket at rådet skulle se planen før vi sender den til bispedømmerådet. Til nå har ikke menighetsrådet blitt involvert, men det har vært med en fra rådet i trosopplæringsutvalget.» (vD, m.ped).

Vi ser at det er krevende å få til et godt samspill mellom ansatte og råd. Det er en utfordring å få til en god tilrettelegging slik at rådet vet hva en skal ta stilling til, og det er krevende for et råd med tillitsvalgte å få en oversikt over helheten.

Utfordrende å skrive generell del i planen

Selve disposisjonen og veiledningen for skriving av en lokal plan, gitt i sentral plan, Gud gir – vi deler, synes å være en god mal for menighetene. Planen kan grovt sett deles i to deler, en generell del og en spesiell del. I den generelle delen skal menighetene beskrive noe om menigheten generelt (grunnlagstenkning) og ulike sider ved trosopplæringen i relasjon til andre deler av menighetens virksomhet, kalt dimensjoner. Det kan f.eks. være samarbeid med hjemmet, tilrettelegging for de med spesielle behov eller involvering av frivillige. I den spesielle delen omtales konkrete tiltak på ulike alderstrinn, med innhold og målgruppe. Utkast til lokale planer viser at det er lettere å beskrive de konkrete tiltakene enn grunnlagstenkning og dimensjoner i planene. I omtale av menigheten beskrives ganske utfyllende objektive fakta om menigheten, mens det er mindre beskrivelse av særpreg for menigheten som har innvirkning på trosopplæringen. Det synes å være krevende å «se seg selv utenfra». Dette er noe som også påpekes av bispedømmets rådgivere til flere av menighetene (bl.a. vD og vE) i deres kommentarer til planutkast.

Informantene forteller om relevante samtaler og arbeidsprosesser i menighetene knyttet til de ulike dimensjoner i planen. Men vi ser av planutkastene at det er en utfordring å skrive dette inn i planen på en måte som blir mer enn beskrivelse av status og gode intensjoner. Vi erfarer at det er krevende for de ansvarlige å skrive konkret og peke på neste skritt i utviklingen og samtidig beskrive sammenhengen mellom den aktuelle dimensjonen og tiltak, slik de sentrale retningslinjer legger opp til.

Omfang – og hva som er innenfor og utenfor timeregnskapet

Den nasjonale planen sier at menigheten bør ha en systematisk og sammenhengende trosopplæring med «et veiledende omfang på 315 timer» for alle døpte i tidsrommet 0–18 år. De planutkastene som ble utarbeidet, hadde jevnt over et lavere timetall. Det er spesielt mellomfasen (6–12 år) som viser seg å ha

¹² «Dimensjoner» refererer her til ulike deler i disposisjonen for lokal trosopplæringsplan.

det minste timetall, sett i forhold til den nasjonale norm for denne aldersfasen.¹³

Debatten om hva som kan regnes som timer i planen, er et tema som preger samtalen i alle menigheter. Den nasjonale planen sier at det er de tiltak som tilbys alle døpte i de aktuelle årskullene som skal regnes med i timetallet. Annet kirkelig arbeid eller aktiviteter for barn og unge, som søndagsskole, kor, speider mm., skal ikke regnes med her. Denne skjelningen mellom det tradisjonelle kirkelige arbeidet for barn og de nye tiltakene i reformen skaper for noen en opplevelse av at trosopplæringen er noe spesielt. Det kan oppleves som urimelig at tradisjonelt arbeid for barn og unge i kirken og/eller kirkelige organisasjoner ikke skal regnes som trosopplæring. Dette kommer klart til uttrykk ved at frivillige medarbeidere i søndagsskolen synes det er merkelig at de ikke skal være en del av trosopplæringen (bl.a. ØA). Disse tenker at de har samme formål. Samtidig er det også et ønske om at det tradisjonelle arbeidet for barn og unge kunne ha nytte av de tildelte ressursene (økonomi og personell) som trosopplæringsreformen har tilført menigheten.¹⁴ Det samme gjelder samarbeid mellom kirke og barnehage og skole, som flere peker på som viktige kontaktpunkter mellom kirke og barn.

Grunnen til at det er ulik forståelse av hva som er trosopplæring, synes å henge sammen med økonomien som forvaltes og rapporteres i reformen. De som er ansatt med midler i reformen, og menighetens administrasjon, forholder seg til en egen forvaltning og følger de rutiner som gjelder fra bispedømmet. De som er frivillige medarbeidere i menigheten, har ikke i samme grad innsikt i reformens indre struktur, men forholder seg primært til innholdet i arbeidet. Dette skaper i noen tilfelle ulik forståelse, forventninger og gnisninger.

Utfordring til etablerte arbeidslag i lokalmiljøet

Vi ser en viss skepsis når «alle steiner» skal snus, slik en av informantene i vest sier: «Det er en del som er redde for å miste det en har, dersom det skal samordnes mer.» (vD, MR). Dette viser til den tradisjonelle arbeidsdeling som i dette lokalsamfunnet har vært mellom menigheten og frivillige organisasjoner/bedehus. Utsagnet tyder på at trosopplæringen utfordrer den tradisjonelle arbeidsdelingen lokalt, og hva det vil si å være menighet.

Dette merkes spesielt i vest-menighetene med en omfattende kirkelig virksomhet også utenom menighetens ansvar, knyttet til ulike bedehus og organisasjoner. Planarbeidet har vært en anledning til å forsøke å få til et bedre samarbeid og samvirke mellom ulike aktører i samme lokalmiljø. Informanter forteller at en nå «snakker sammen», noe en ikke alltid har gjort. Med trosopplæringen skjer det noe nytt (vD, m.ped): «Noe skjer, særlig med de to representantene fra bedehusene som er med i trosopplæringsutvalget. Det var

13 *Gud gir – Vi deler*, s. 19 omtaler 315 timer, og s. 20 står 145 timer for alderen 6–12 år. vD hadde 50t og vE hadde 66t i sine planutkast på denne aldersgruppen.

14 Se mer om dette i artikkelen «Frivillighet i trosopplæringen», Birkedal 2017

forundring da trosopplæringsmedarbeideren sa at han ville vite når det var Yngres, slik at de kunne drive PR for det på trosopplæringstiltak.» I dette tilfelle har trosopplæringen vært med på å skape et nytt og positivt samarbeidsklima lokalt, samtidig som det også er utfordringer. «Det viktigste har vært å ha ufarliggjort samarbeidet, det å kunne snakke sammen.» (vD, m.ped) Vi har ikke registrert tilsvarende utfordringer i menigheter på Østlandet.

Denne spenningen mellom trosopplæringen og de frivillige organisasjoner synes å oppstå når den tradisjonelle arbeidsfordelingen mellom menighet og organisasjon forstyrres. Menigheten iverksetter flere tiltak som overlapper med det organisasjonene gjør, både i målgruppe og innhold. Det virker utfordrende og truende for noen. Grunnen til at dette i liten grad skjer i menighetene på Østlandet er at det i disse menighetene ikke er virksomhet i organisasjoners regi eller at det fra før er avklarte samarbeidsrelasjoner.

Barns delaktighet

Vi ser ikke at barn og unge blir direkte rådspurt eller er delaktige i selve planarbeidet. En kan si at barna blir indirekte med i planarbeid på den måten at en trekker inn foreldre og frivillige medarbeidere som har erfaring med barn. Det er også jevnlig interaksjon mellom barn og ledere i ulike tiltak, der ledere fanger opp signaler fra barna. Informanter forteller om at de signaler de får på denne måten, er med i evaluering og slik påvirker videre planutvikling. Eldre barn og unge trekkes også ofte inn som medhjelpere på enkelt-tiltak, og vil på den måten ha innvirkning på den operasjonelle og den erfarte læreplan, selv om de ikke er med på å utforme den formelle planen.

Planens status

Det er variabelt i hvilken grad vedtatt plan oppleves som bindende og skal styre virksomheten. En av prestene uttrykker sin frustrasjon slik: «Jeg har tatt opp dette med lojalitet til planer. Jeg er frustrert når det blir for mye ad hoc-greier. En endrer på planer når en selv vil.» (vE, prest) En spenning i en av menighetene (ØA) kan også leses som ulik oppfatning av i hvilken grad en skal være lojal mot vedtatt plan. Dette ble her aktualisert ved nytilsetting av medarbeider som ikke selv hadde vært med på å utarbeide planen. Denne nye medarbeideren så på planen som en skisse som en kunne variere ut fra, mens andre medarbeidere som hadde et sterkere eierforhold til planen, opplevde de konkrete deler i planen som mer forpliktende. Dette forteller at det kan være utfordringer ved skifte av medarbeidere, når det er ulik grad av eierforhold og holdninger til hvilken status planen har.

Ulike holdninger til denne type planer kan forstås ut fra at det er ganske nytt i kirken med planer, og at det tar tid før det blir en felles kultur for planarbeid og

styring etter disse. En av informantene sier det slik: «En kan ikke regne med at det kommer noe ut av et prosjekt før etter syv år. Men noe glir inn litt etter litt.» (vF, MR) Det viser at det er tjenlig å skjelle mellom ulike nivå på planen for å forstå de spenninger som er. Det er forskjell på formell plan og oppfattet plan, der den siste innebærer et subjektivt skjønn.

DRØFTING

Gjennomgangen av planprosessen viser at arbeidet på ulike vis innvirker på menigheten som helhet. Tilføring av nye ressurser, med nytt personell, har ført til nødvendig samvirke med andre personer og annen virksomhet i menigheten. Vi ser samtidig at det er en utfordring å beskrive dette samvirket på en god måte i selve planen (dimensjoner i trosopplæringen). Videre ser vi at planarbeidet utfordrer samarbeidet med andre aktører som har kirkelige tiltak for barn og unge i nærmiljøet. Planarbeidet innebærer her ikke bare en utfordring, men også en mulighet til nytt samvirke for felles mål.

Vi vil nå drøfte noen utvalgte tema, med noe mer distanse til det empiriske materiale og ved bruk av teorien som er presentert innledningsvis. Vi forsøker å forstå hvorfor noen utfordringer i planarbeidet er spesielt krevende. Vi spør hva som kan føre til godt samspill mellom ansatte og råd, og hvordan planarbeidet kan ha betydning for menigheten som helhet.

Tekniske og kulturelle utfordringer

Hvis vi ser på denne empirien ut fra van Gelders (2007) skiller mellom tekniske og kulturelle utfordringer, ser vi for det første at det er en del *tekniske utfordringer* i planarbeidet. Det knytter seg til hvordan selve planen skal skrives og hvordan en skal telle timer. Det viser seg at dette løser seg ganske greit etter hvert som en får innsikt i arbeidet, og eventuelt får veiledning fra eksterne instanser (mentor og bispedømmekontoret).

De fleste og største utfordringene informantene beskriver, kan passe godt inn i det van Gelder beskriver som kulturelle utfordringer. Det dreier seg om ansvarsforhold og samspill mellom ulike medarbeidere. Ikke minst dreier det seg om forståelse av hva som kan defineres innenfor plan for trosopplæring, sett i forhold til annet arbeid med og for barn og unge. Arbeid med plan for trosopplæring berører mer enn trosopplæringen, forstått som avgrensede tiltak overfor barn og unge. Det utfordrer samarbeidsrelasjoner, både på personplan og organisasjonsplan. Det utfordrer holdninger og forståelse av hva som er trosopplæring, og hva en menighet skal gjøre. Disse utfordringene ser vi i alle menighetene, i ulik grad. Det er her behov for samarbeid, for å finne frem til presise og forpliktende planformuleringer. Dette er krevende kulturelle utfordringer. Informanter påpeker dilemma når de nyanserer mellom «trosopplæring» og «menighe-

tens undervisning». I løpet av planprosessen vokser det frem en økt forståelse hos informanter av at dette er overlappende størrelser og at trosopplæringen er en del av hele undervisningsoppdraget. Det at sentral plan for trosopplæring også inkluderer den tradisjonelle konfirmantundervisningen, kan være med på å skape en slik forståelse.

Modellen om grad av motstand og grad av kompleksitet i utfordringer, slik Van Gelder har presentert det, synes å stemme godt med de funn vi har i dette prosjektet. Hva som oppleves som store, kulturelle utfordringer, er imidlertid ulikt hos informantene og i menighetene. Det er spesielt i menighetene med stort forutgående engasjement for barn og unge det er krevende å få på plass endringer som er tilfredsstillende for alle (vest-menighetene). Det kan forstås ved at nye tiltak her berører frivillige medarbeidere som ikke har vært direkte involvert i menighetens drøfting og arbeid med trosopplæringsplanen, og ved at de er vant til å arbeide med sitt, uten at det har blitt utfordret av menigheten. En kan forstå dette slik at det tradisjonelle praksisfellesskap, i betydningen hvordan menigheten i stort har hatt en arbeidsfordeling og et samarbeid, blir utfordret gjennom trosopplæringsreformen. Dette berøres også i KIFO-rapport 2015:1 (Botvar m.fl. 2015). Her konkluderes det med at

Det er en sammenheng mellom etablering av samarbeidsrelasjoner og innstilling til de kirkelige reformene. Jo flere velfungerende samarbeidsrelasjoner, jo mer positiv er innstillingen til de kirkelige reformene. Omkring to tredeler (av trosopplærere) hevder at «trosopplæringsreformen har bidratt til nye og bedre arbeidsmåter også i andre deler av menighetens virksomhet». (Botvar m.fl. 2015:8)

Deres konklusjon underbygger funn i våre menigheter. Samtidig ser vi i vårt materiale at det er krevende og tar tid å få på plass slike gode arbeidsmåter. I startfasen av et planarbeid kan det være utfordrende når det ikke er etablert samarbeid mellom relevante aktører. Men der slikt samarbeid er eller blir etablert og det skapes felles forståelse, er det sannsynlig at reformen vil oppleves konstruktivt.

Hva er så grunnen til at det er vanskelig å få avklart gode samarbeidsrelasjoner blant de ansatte? Det kan rett og slett være at det er uvanlig med så omfattende planarbeid i en stab, og nye arbeidsrutiner må innarbeides. Innrammingen av trosopplæringen som en reform, med nye midler og nye personer, har for noen også vært medvirkende til at det har vært vanskelig å finne frem til best egnet arbeidsfordeling i planprosessen. Det er et paradoks når tidligere tilsatte kateketer, som i sin tjenesteinstruks har ansvar for undervisningstjenesten i menigheten, ikke blir direkte med i planarbeidet.¹⁵ Vi får også bekreftet at selve

¹⁵ Se tjenesteordning for kateket, § 2: «Kateketen leder menighetens undervisningstjeneste og har medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere.»

skrivningen av planen er et arbeid som kan oppleves «ensomt og krevende», slik også et av funnene var i en tidligere forskningsrapport.¹⁶ Samtidig er det medarbeidere som sier at de opplever at planarbeidet går overraskende lett. (ØC, kat) Våre funn kan da også støtte opp om videre konklusjon i nevnte KIFO-rapport som sier:

... at samarbeidet vurderes som best i de menighetene som har vært lengst tid i driftsfasen. Menigheter som har vært mer enn 2 år i driftsfasen scorer generelt sett høyere enn menigheter som bare har vært i driftsfasen i inntil ett år. Sammenhengen er statistisk sikker. Det er nærliggende å tolke dette i retning av at samarbeid knyttet til trosopplæring styrker seg over tid, og at menighetene etter hvert finner fram til fruktbare måter å jobbe på, der ulike aktører jobber sammen om et godt resultat. (Botvar m.fl. 2015:32)

Våre informanter støtter opp om denne tolkningen, at samarbeidet styrker seg over tid. Samtidig ser vi at mer tid ikke er eneste løsning på dette, men tvert imot også kan bli en utfordring. Det ser vi i en av menighetene (ØA), der det blir skifte av sentrale personer (menighetspedagog), og forståelsen av planen endrer seg i forhold til tidligere medarbeider, og det som til da var innarbeidet rutine. Dette illustrerer at skifte av sentrale medarbeidere i seg selv kan være en kulturell utfordring.

SAMSPILL MELLOM ANSATTE OG MENIGHETSRAÐ

Materialet i vår undersøkelse viser at det ikke er opplagt at det er et godt samspill mellom ansatte og råd. Det er for alle klart at menighetsrådet er myndighetsorganet, som skal vedta planen. Men så synes det å være en asymmetri mellom rådet og ansatte på ulike måter. Rådet er et folkevalgt organ og kan ikke forventes å ha en spesiell faglig innsikt i planarbeid eller trosopplæring. Det må en derimot forvente av ansatte og trosopplæringsutvalg, slik også flere menighetsrådsledere uttrykker det. Det er forståelig at en ferdig utarbeidet plan kan virke overveldende og vanskelig å forholde seg til for et folkevalgt organ, uten spesiell kunnskap eller delaktighet i selve planprosessen. Det er et metningspunkt, en grense for hvor mye en makter å forholde seg til. At det for noen oppleves slik, kan nok ha flere årsaker. Det kan være manglende tid til å sette seg inn i saken. Det kan være manglende engasjement, erfaring og faglig innsikt på området. Det kan også ligge til grunn en prinsipiell holdning til forholdet mellom politikk (rådets ansvar for prioritering) og faglig arbeid (som er ansattes ansvar). Vi kjenner igjen holdningen som beskrives i KIFO-rapport 2015:1, der en peker på et mulig misforhold mellom rådsmedlemmers og ansattes oppfatning av hvordan samspillet i praksis er:

Når det gjelder menighetsrådene kan det synes som de selv kanskje tror at de bidrar noe mer, enn oppfatningen er hos sentrale trosopplæringsaktører i staben. [...] Sen-

¹⁶ Se Horsford, Sørensen, Heiene, Leganger-Krogstad, & Holmqvist, 2015:120.

trale aktører påpeker at bevisstheten om trosopplæringen må opp, og ser også gjerne at menighetsrådsmedlemmene mer aktivt kommer på banen ved å stille som frivillige på enkelttiltak. En ønsket konsekvens av et mer deltakende menighetsråd, er jo nettopp økt bevissthet om trosopplæringen i praksis. (Botvar m.fl. 2015:83).

Denne oppfatning av rådet finner vi til dels hos våre informanter. Når vi har menighetsrådets ledere som informanter, ser vi også at dette bildet er mer nyanisert. Mandatet til menighetsrådet som besluttende organ er greit nok. Men det er krevende å finne frem til et godt samspill mellom råd og ansatte i selve planarbeidet. Dette kan henge sammen med at rådsmedlemmer er forskjellige, der noen kan besitte stor faglig innsikt og engasjement i saken, mens andre har mindre innsikt og engasjement. For de engasjerte medlemmene blir det et spørsmål om hvordan en skal få bruke sin kompetanse til menighetens beste, samtidig som en må avveie hvordan en skal opptre som del av et fellesskap i rådet. For å få til et bedre samspill mellom råd og ansatte, påligger det de faglige ansatte og menighetens ledere et ansvar for å få til en meningsfull behandling i et råd. Det er behov for *tilretteleggende ledelse*. Det må være noen som legger frem problemstillinger for å avklare politikken, eller de problemstillinger som MR skal ta stilling til. Det er ikke lett for rådsmedlemmer å få seg forelagt planen som helhet og så selv se, vurdere og ta stilling til enkeltheter. Det kan lett bli en opplevelse av at en drukner eller «ikke ser skogen for bare trær». Planarbeid aktualiserer grenseoppgangen og forskjellen mellom politikk og fag. Vi tror at både ansatte og råd med fordel kunne drøfte dette nærmere, og slik få en større trygghet og forutsigbarhet i samarbeidet. En bevissthet på skjelling mellom ideenes og den formelle plan kan her være til nytte (jf. ulike plannivå hos Goodlad). Det kunne være klargjørende om en tydeliggjør at det er problemstillinger i ideenes læreplan som drøftes og avklares i MR. På dette grunnlag utformer fagpersoner den formelle læreplan, samtidig som denne kommer til godkjenning i rådet.

Planens innhold og omfang

De tiltak som føres opp i de lokale planene for trosopplæring i vårt materiale, synes i stor grad enten å være en innskriving av det som allerede er innarbeidede tiltak i menigheten, eller tiltak som er anbefalt i reformen, den nasjonale planen. Vi ser lite spor av «nyskaping» av tiltak i selve planprosessen. Det kan være tegn på at det er mer enn nok materiale å ta fatt i og at planskrivingen i seg selv er det som tar oppmerksomheten. Når det jevnt over er langt færre timer i aldersgruppen 6–12 år enn det som har vært anslått i den nasjonale planen, kan det tyde på at det er de konkrete tiltak som har vært styrende, og i mindre grad de nasjonale rammer eller gjennomtenkning av hvilken alder det vil være mest strategisk å satse på.

Planens rolle i menigheten som helhet

Gjennom intervjuene ser vi at arbeidet med lokal trosopplæringsplan har en dobbel funksjon. For det første er det en plan for konkrete tiltak med og for barn og unge. For det andre er en plan som direkte eller indirekte berører menigheten som helhet. I nasjonal plan er fokus i hovedsak den ene veien: hvordan menighetens ulike deler kan inkluderes i trosopplæringen (Kirkerådet 2010:27). Det er mindre hjelp til å tenke hvordan trosopplæringen for barn og unge, inkludert foresatte og familier, kan bidra til utvikling av menigheten som helhet. I vår empiri ser vi eksempler på at trosopplæringen har en slik innvirkning, blant annet utvikling av gudstjenestelivet og samarbeid med andre aktører i lokalmiljøet.¹⁷ Det gjelder ikke minst betydningen av samarbeid mellom ulike medarbeidere i menigheten.

Senges fem «regler» (disciplines) om lærende organisasjoner kan gi oss hjelp til å se ulike funksjoner som trosopplæringsplanen kan ha for menigheten som helhet. *Personlig mestring* peker på behovet for at den enkelte medarbeider skal få utvikle og benytte sin kompetanse. I noen grad skjer dette ved at ulike medarbeidere trekkes inn i trosopplæringsarbeidet. Planarbeidet i seg selv er en oppbygging av personlig kompetanse, og gir mulighet for personlig mestring i videre planarbeid i menigheten, men det er et enda større potensial til å utvikle ulike medarbeideres kompetanse og mestringsevne. *Mentale modeller* minner om at det er utfordringer hvis nye tiltak støter imot innarbeide vaner og tankegang. Vi ser også at det er vanskelig og tar lang tid å få felles forståelse for hva saken dreier seg om. Det er krevende å tenke at trosopplæring er noe som i utgangspunktet skal gjelde alle døpte, slik det tidligere var i skolens undervisning. Det er i seg selv en utfordring å få en felles forståelse hos sentrale medarbeidere og besluttsende organer. Enda mer utfordrende er det å få en forståelse hos de som er «brukere», alle døpte barn og deres foresatte. Oppslutningen om tiltak viser at det er langt igjen for at det skal være like vanlig å delta i trosopplæringen som det å bli døpt/døpe sine barn.¹⁸ Dette henger igjen sammen med å skape en *felles visjon*. En plan kan være et redskap for å skape en slik felles visjon. Det viser seg å være et langsiktig arbeid at alle medarbeidere skal dele, og arbeide etter felles visjon. Det er bl.a. utfordrende ved at det stadig blir nye medarbeidere, bl.a. i råd og utvalg, som skal bli involvert og oppleve at de er del av samme visjon. Det er i tillegg en stor og krevende kommunikasjonsoppgave at dette skal bli noe som er en felles visjon for alle som døver sine barn, og enda mer utfordrende å skape en visjon og forståelse som fører til handling – deltakelse i opplæringen. *Systemtenkning* setter fokus på lederes kompetanse og evne til å iverksette og få til et godt samspill mellom ulike aktører. Dette viser seg

¹⁷ Se Leganger-Krogstad 2017 og Birkedal 2017

¹⁸ Se nærmere drøfting av utfordringer med manglende deltakelse i trosopplæringen i Birkedal mfl. 2017

spesielt krevende i en menighet der det er utydelig (eller mangfoldig) ledelse og økonomistyring.¹⁹ Grunnleggende endring av dette er noe som ligger utenfor den enkelte menighets kompetanseområde (kirkeordning). Det ville imidlertid være et forbedringspotensial om en i størst mulig grad finner frem til et felles språk for trosopplæringens oppgaver og mål, og at lokale medarbeidere har felles forståelse av beslutningsprosesser og hvilke krefter som påvirker prosessene. *Gruppelæring* peker på at gruppen eller alle medarbeidere som et målrettet fellesskap skal heie frem enkeltpersoner og kunne se den enkeltes bidrag som ressurs for helheten. I kirken er det en utfordring å definere hva som er gruppen eller enheten en skal bidra innenfor. Medarbeidere i samme menighet har ulike organer og overordnede å forholde seg til.²⁰ I noen menigheter er det medarbeidere som arbeider på deltid, og eventuelt deler sitt arbeid i flere enheter. At økonomistyringen i stor grad skjer utenfor menigheten (fellesrådsnivå og bispedømme) gjør det ikke mindre komplisert.

Vi ser at det ut fra Senges teori er et forbedringspotensial hos menighetene for å utvikle en lærende organisasjon. Ikke minst utfordrende er det for menigheter som har en organisasjon med stor variasjon av kompetanse, erfaring og idealer, å skape felles mentale modeller og visjoner. Det henger sammen med de forestillinger og idealer en har for menigheten som helhet. Vi ser at råd som ble gitt av KIFO-forskerne som evaluerte de lokale planer i første gjennomføringsfase av reformen, har gyldighet også på grunnlag av denne studien. De sier at det vil være en fordel å arbeide videre med blant annet: «Korleis utvikle ein meir systematisk refleksjon lokalt om kva læring er i trusopplæringa, korleis dette kan bli integrert i trusopplæringa og kva for samanheng dette har med teologiske skildringar av kyrkjelyd og kyrkje?» (Fugleseth m.fl. 2012:139) Senges fem «regler» blir spesielt krevende for menigheten når en også skal legge til grunn at alle reglene må være overholdt. Samtidig ser vi at menighetene ikke kan vurderes bare som en selvstendig organisasjon, slik Senge i hovedsak gjør. Menigheten inngår i et større nettverk, med samarbeidende menigheter, et kirkelig fellesråd, bispedømme og en kirke som lager retningsgivende rammeplan og på andre måter stimulerer utviklingsprosesser i menigheten. Dette er med på å kompensere for noen av de svakhetene som ellers ville være mer tydelige i menigheten som selvstendig enhet.

PLANARBEID SOM BIDRAG TIL MENIGHETSUTVIKLING?

Hva skal vi så svare på problemstillingen: *Hva kan menigheten lære av arbeid med lokal trosopplæringsplan med tanke på systematisk utviklingsarbeid i menigheten generelt?*

¹⁹ Se mer om samarbeid og ledelse i Austnaberg 2017

²⁰ Se nærmere omtale av utfordringen med to arbeidsgiverlinjer i Austnaberg 2017

Vi ser at arbeidet med lokal plan faktisk bidrar til endringsprosesser i menigheten på flere måter. Sentrale medarbeidere i menigheten, ansatte og råd, blir involvert i samtaleprosesser og avgjørelser der en må se trosopplæringen som en del av menighetens totale virksomhet. At sentrale dimensjoner i opplæringen må skrives inn i lokal plan, bidrar til dette. Planarbeidet er med på å utvikle en didaktisk kompetanse hos medarbeidere, en kompetanse som har nytteverdi ut over trosopplæringen. Planarbeidet som ender opp med vedtak i menighetsrådet, fører til at rådet i økende grad blir involvert i tenkning og praksis i trosopplæringen. Praksis i trosopplæringen får direkte innvirkning på andre deler av menighetslivet, spesielt i arbeid med gudstjenester. Dette fører igjen til behov for å innarbeide nye rutiner i planlegging av gudstjenester og menighetslivet ellers. Et systematisk planarbeid med tydelige rammer legger premisser for virksomheten der mange medarbeidere blir involvert.

Det er flere erfaringer fra det lokale arbeidet med trosopplæringsplanen vi ser menighetene kan lære av med tanke på annet utviklingsarbeid. Vi vil her spesielt peke på hvor viktig det er å avklare rollefordeling og forventninger mellom ulike aktører. Avklart ledelsesansvar og tilstrekkelig tid for å tilrettelegge utviklingsprosesser kan være en viktig faktor for i hvilken grad arbeidet oppleves meningsfullt og gir opplevelse av merverdi. Dette kan igjen bidra til at menighetene raskest mulig kommer i gang med et konstruktivt utviklingsarbeid. En ekstern mentor kan her ha en nøkkelrolle. Nettverk mellom flere menigheter og profesjoner har også en nytteverdi.

Det er en utfordring i menighetene, som har medarbeidere med ulik kompetanse og erfaring og blanding av ansatte og frivillige, å skape en felles forståelse av mål og innhold for det utviklingsarbeidet en setter i gang. Arbeidet med trosopplæringsplanen synliggjør kulturelle forskjeller og tradisjoner, ulike idealer og visjoner. Det er relativt krevende å håndtere slike spenninger. Erfaringene tilsier at det tar tid og krever vilje og evne til å lytte til hverandre. Arbeidet med planen viser også at det ikke bare kan være uenighet om innhold eller organisering av trosopplæringen som sådan, men det berører også ulike måter å forstå og tenke om det å være menighet, og samvirke mellom menighet og kirkelige organisasjoner i lokalmiljøet. Det må gis rom og tid for refleksjon om det å være en lærende menighet, om det skal bli et utviklingsarbeid som skal ha gjennomgripende og langsiktig virkning.

LITTERATUR

- Austnaberg, Hans. 2017. «Alle støtter trosopplæring. Tverrfagleg samarbeid mellom prestar og undervisningstilsette i utvikling av trosopplæringa.» I *Prismet* 68 (3) s. 211–229

- Austnaberg, Hans og Erling Birkedal. 2017. «Trusopplæringa sitt potensial i utvikling av menigheten.» I *Prismet* 68 (3) s. 169–188
- Birkedal, Erling. 2017. «Frivillighet i trosopplæringen.» I *Prismet* 68 (3) s. 231–241
- Birkedal, Erling, Heid Leganger-Krogstad og Hans Austnaberg. 2017. Kirkelig undervisning – hva nå? Utfordringer med religionsmangfold og lav deltakelse. I *Prismet* 68 (3) s. 259–274
- Botvar, P. K., Brottveit, Å., Hoel, N., Haakedal, E., & Schmidt, U. 2015. *Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling? Trosopplæring som arbeidsform i menighetene* (Vol. 2015:1). Oslo: KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning.
- Fuglseth, K., Haakedal, E., & Schmidt, U. 2012. *Lokale trusopplæringsplanar. Innhald og prosess* (Vol. 2012:3). Oslo: Stiftelsen Kirkeforskning.
- Hammersley, M., & Atkinson, P. 2007. *Ethnography: principles in practice* (3rd ed. ed.). London: Routledge.
- Holmqvist, Morten og Afdal, Geir 2015. Modes of learning and the making of religion. The Norwegian and Finnish curricula for confirmation. *Nordic Journal of Religion and Society*; Volum 28.(1) s. 1–20
- Horsfjord, H., Sørensen, T., Heiene, G., Leganger-Krogstad, H., & Holmqvist, M. 2015. *Kompetanse, utdanning og motivasjon: en kartlegging av undervisningstjenesten i Den norske kirke* (Vol. 1:2015). Oslo: Det teologiske menighetsfakultet.
- Kirkerådet. 2010. *Gud gir – vi deler. Plan for trosopplæring i Den norske kirke*. Oslo: Den norske kirke.
- Leganger-Krogstad, H. 2012. «Trosopplæringen som drivhjul i menighetsutvikling? Fellesskapslæring i kirken. <I E. Birkedal, H. Hegstad, & T. S. Lannem (red.), *Menighetsutvikling i folkekirken. Erfaringer og muligheter* (pp. 67–86). Oslo: IKO-Forlaget.
- Leganger-Krogstad, Heid. 2017. «Trosopplæring og gudstjenester. Menighetsutvikling i dybde og bredde.» *Prismet* 68 (3) s. 243–258
- Senge, P. M. 1992. *The fifth discipline : the art and practice of the learning organization*. London: Century Business.
- Sigerseth, K. 2005. *Den lærende menighet. Nettverksbygging i et menighetsperspektiv*. Oslo: Det teologiske menighetsfakultet.
- Swinton, J., & Mowat, H. 2006. *Practical Theology and Qualitative Research*. London: SCM Press.
- Van Gelder, C. 2007. *The ministry of the missional church. A community led by the spirit*. Grand Rapids, Mich: Baker Books.
- Özerk, M. R. 2006. *Opplæringsteori og læreplanforståelse. En lærebok med vekt på Kunnskapsløftet, Rammeplan for barnehager og aktuelle kunnskaper for pedagoger*: Vallset: Opplandske Bokforlag.