

«Alle støttar trusopplæringa»

Tverrfagleg samarbeid mellom prestar og undervisningstilsette i utvikling av trusopplæringa

Av Hans Austnaberg

Målsetjinga med artikkelen er å utforska utfordringar og moglegheiter i det tverrfaglege samarbeidet mellom tilsette prestar og undervisningsmedarbeidarar og korleis dette bidrar til å utvikla trusopplæringa. Det empiriske materialet er etablert gjennom kvalitative intervju i seks menigheter, og dei teoretiske perspektiva kjem frå organisasjonsteori og implementeringa av trusopplæringa som ein endringsprosess. Det er stor vilje til å delta i trusopplæringa. Likevel er det slik at dei undervisningstilsette blir oppfatta som hovudansvarlege i dette arbeidet, og artikkelen viser at uklare rollar mellom dei kan skapa konflikt. Prestane ønskjer òg å spela ei rolle i trusopplæringa, men dei kjenner på utfordringar i å prioritera dette mellom andre pålagte oppgåver.

Nøkkelord: Trusopplæring, menighetsutvikling, stabssamarbeid, trusopplærar, prest, Michael Fullan

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

INTRODUKSJON

Samarbeid er eit ord som er mykje brukt i den nasjonale planen for Den norske kyrkja si trusopplæring, *Gud gir – vi deler*. Det er tale om samarbeid med heimen, med frivillige organisasjonar, med kristne barne- og ungdomsorganisasjonar, og mellom forskjellige instansar med ansvar for trusopplæringa: stab, råd og frivillige. Samarbeid i staben er òg eit tema, og då blir ordparet «tverrfagleg samarbeid» brukt. Både i samband med konfirmasjonstida og når det gjeld musikk og kultur, blir dette framheva, og tverrfagleg samarbeid er rekna som ein av dei sentrale dimensjonane i ei heilskapleg trusopplæring. Der blir det hevda at omfang og læringssyn i trusopplæringa utfordrar staben til tverrfagleg samarbeid, og det blir understreka at det er alle tilsette sitt ansvar å vera med på planlegging og gjennomføring av trusopplæringa, ut frå sin profesjonelle kompetanse (Kyrkerådet, 2010:34-35). Avdelingsdirektør i avdeling for menighetsutvikling i Kyrkerådet, Paul Erik Wirgenes, ser utfordringa til tverrfagleg samarbeid i dei retningsgjevande planane som ein strategisk moglegheit for menighetsutvikling. Han peikar på at stabane har eit høgt fagleg nivå, men

at det ofte gir seg utslag i at fagstillingane meir fungerer parallelt i forhold til kvarandre enn i fruktbare interaksjonar. Å samarbeida tverrfagleg kan gi viktige bidrag til fornying og utvikling, hevdar han, men det er krevjande og tar tid (Wirgenes, 2011:178–180).

Tverrfagleg samarbeid har dei seinare åra blitt meir tematisert, ikkje minst innan helsesektoren.¹ I kyrkjeleg samanheng finst det òg etter kvart ein del bidrag. Med særleg relevans for trusopplæringa gjeld dette særleg rapportar frå evalueringsforskninga av reforma,² i tillegg til eit par nyare masteroppgåver.³

Denne artikkelen fokuserer på samarbeidet om trusopplæringa mellom prestar og undervisningsmedarbeidarar, som er tilsette i menigheten. Med tilsette forstås eg personar som blir lønna for den arbeidsinnsatsen dei gjer i ein gitt samanheng (Fretheim, 2014:14). I prosjektet har me intervjuja kateket/menighetspedagog/ trusopplæringsmedarbeidar og sokneprest, og eg kan derfor ikkje uttala meg om andre stabstilsette si tenking om samarbeidet i trusopplæringa.⁴ Dette valet kan grunnjevast ut frå KIFO-undersøkinga om kompetanse og samarbeid, som har funne at når det gjeld tidsbruk i trusopplæringa, er det først og fremst dei undervisningstilsette og prestane som er involverte (Schmidt, 2012:6).⁵ Målsetjing og problemstilling for artikkelen er å undersøka utfordringar og moglegheiter i det tverrfaglege samarbeidet for å utvikla trusopplæringa. Eg søkjer etter kva materialet seier om undervisningsmedarbeidarane og prestane sine bidrag i dette, både kva dei sjølve tenkjer og kva dei gir uttrykk for at andre har av forventningar. Denne artikkelen spring ut av eit forskingsprosjekt om trusopplæring og menighetsutvikling (sjå nedanfor), og me har hatt eit særleg fokus på utviklingsperspektivet og på utvikling av menigheten som heilskap. Eg ønskjer å analysera samarbeidet i staben i dette perspektivet.⁶

1 *Tverrfaglig samarbeid – perspektiv og strategi* er å rekna som ei grunnbok, som er kome i mange opplag (Lauvås & Lauvås, 2004).

2 Rapporten *Stillinger, kompetanse, samarbeid* tar for seg ulike typar samarbeid og konkluderer med at ein ikkje kan snakka om tverrfaglighet som eit kjenneteikn ved trusopplæringsreforma (Schmidt, 2012:34). Rapporten *Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling* hevdar at ein kan finna tverrfagleg samarbeid i enkelttiltak, men at det meste kan kallast fleirfaglighet (Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal, & Schmidt, 2015:59-61).

3 Marie H. S. Grimstad vel å snakka om tverrprofesjonelt samarbeid, og ho har gjennomført intervju med representantar for dei fire vigsla tenestene (diakon, kantor, kateket og prest) i tre staver i to bispedømmer. Ein av hennar hovudkonklusjonar er at tverrprofesjonelt samarbeid er avgjerande for gjennomføringsevna for Den norske kyrkja på lokalnivå (Grimstad, 2016:92). Berit K. Klevmoen har gjennom deltakande observasjon og fokusgruppeintervju undersøkt tverrfagleg samarbeid i stab om gudstenesta i trusopplæringa. Ho har funne to typar av samarbeid: Praktisk samarbeid, for å få gudstenesta til å fungera, og tematisk samarbeid, for å skapa samanheng og heilskap (Klevmoen, 2016:85).

4 Intervju med t.d. kantor og diakon kunne ha gitt innsikter i korleis dei faktisk er involverte i trusopplæringa, og deira grunngevingar for kvifor dei eventuelt ikkje er involverte. Sidan prosjektet ikkje omfatta desse, må me basera analysen på utsegnene til dei frå staben me har intervjuja. Jf masteroppgåvene som er nemnt ovanfor.

5 Når eg her avgrensar undersøkinga til samarbeidet i staben, er eg klar over at eg med dette ser på ein delorganisasjon av menigheten forstått som organisasjon. Ikkje berre andre profesjonar i staben, men òg samarbeid med ikkje-tilsette er viktig for å forstå heilskapen, men her gjer eg altså ei bevisst avgrensing (Hegstad, 2009:113).

6 Pål Ketil Botvar med fleire skriv i ein rapport at så mykje som to tredelar av trusopplærarane meiner at trus-

MATERIALE OG METODE

Artikkelen er del av eit større forskingsprosjekt som er gjennomført over tre år (2014–2016) i seks forskjellige menigheter.⁷ Tre av menighetene ligg i eitt bispedømme på Austlandet og tre på Vestlandet, nokre i tettstader, andre bynære. For å dokumentera meir spesifikke referansar til materialet brukar eg «v» og «ø» når eg viser til landsdel, og bokstavane A–F for einskildmenigheter, men eg har ikkje brukt aust og vest som eit analytisk skilje.⁸ Alle menighetene hadde fått pengar frå Kyrkjerådet/trusopplæringsreforma til utvikling av lokal plan for trusopplæring. Alle menighetene me har undersøkt, har kateket og/eller menighetspedagog i tilnærma fulle stillingar. I tillegg har nokre av dei trusopplæringsmedarbeidar i deltidstilling. I løpet av den treårs-perioden me har følgd menighetene, har det vore vakansar, oppseiingar og nyttilsetjingar. Menighetene er anonymiserte, og til tider har me brukt personlege pronomen bevisst villeiande for å gjera det vanskelegare å spora utsegner direkte tilbake til informantane.

Det mest omfattande materialet kjem frå kvalitative forskingsintervju, på bakgrunn av ein intervjuguide med opne spørsmål.⁹ Me har i to omgangar intervjuja sokneprest, kateket/menighetspedagog og/eller trusopplæringsmedarbeidar og leiar for soknerådet, til saman 35 intervju med totalt 22 forskjellige personar.¹⁰ Den første intervjurunden skjedde i november 2014 og den andre runden omtrent eitt år seinare. Tanken var å sjå kva utvikling som hadde skjedd mellom intervju, men det viste seg i etterkant at noko utvikling ikkje kom særleg til syne. Kvart intervju varte i ca. ein time, og det blei gjort lydopptak. Me vurderte det ikkje nødvendig å gjera ei ord-for-ord transkribering av intervju, sidan fokuset vårt var på innhald og tema og ikkje på ein analyse av utsegner og ordbruk (Hammersley & Atkinson, 2007:149–150), men me har laga oppsummeringar til intervju me gjorde.¹¹ Materialet inneheld òg intervju med mentor for

opplæringa har ført til nye og betre arbeidsmåtar òg i andre delar av verksemda i menigheten (Botvar et al., 2015:36).

7 Forskingsprosjektet «Trosopplæring som menighetsutvikling» har fått støtte frå Kyrkjerådet. Me er tre forskarar som har jobba saman i prosjektet og har skreve artiklar ut frå det same materialet. Derfor er kapittelet om materiale og metode nærast identisk i artiklane. Sjå særleg Austnaberg og Birkedal 2017, men òg Birkedal og Austnaberg 2017, Birkedal 2017, Leganger-Krogstad 2017.

8 Den religiøse konteksten varierer mellom menighetene, og ytterpunkta er ein av aust-menighetene, der det ikkje finst andre kyrkjesamfunn med forsamlingslokale i soknet og heller ingen andre religiøse samfunn, medan det i ein vest-menighet er tre aktive bedehus, ein pinsemenighet og ei frikyrkje, som alle driv eit omfattande barne- og ungdomsarbeid. Dette er likevel ikkje gjennomgåande for dei andre menighetene, og andre tilhøve enn geografi viste seg å vera like viktige, slik som interne forhold i menigheten og kva personar som var i stab og råd.

9 Spørsmåla med størst relevans for denne artikkelen gjekk på organiseringa av arbeidet med lokal plan, samarbeid i staben, kateketen og soknepresten sine roller i trusopplæringa, og arbeidet med heilskapstenking i menigheten.

10 I to av intervjuja var undervisningsmedarbeidarane saman (gruppeintervju).

11 Likevel vel me å setja informantane sine utsegner i hermeteikn, sjølv om me ikkje kan garantera at dette var den nøyaktige ordlyden. Utsegnene fylgjer målforma elles i artikkelen.

fire av menighetene. I tillegg til intervjumaterialet har me hatt tilgang på anna dokumentasjon frå menighetene, som referat frå trusopplæringsutval, utkast til lokale trusopplæringsplanar og tilbakemelding frå bispedømmekontoret i vest på planutkast, men dette har i denne artikkelen mest fungert som utfyllande informasjon og dokumentasjon i høve til det som er kome fram i intervju.

Den største utfordringa ved kvalitative forskingsintervju er at intervjuar er ein del av sjølve forskingssituasjonen. Intervjuforma kan best karakteriserast som eit samspel eller ein skapande dialog mellom forskar og den som blir intervju, der begge er aktive i situasjonen. Me hadde ein viss kjennskap til menighetene og kjente fleire av personane me intervju.¹² At me kom som forskarar og ekspertar kan òg ha påverka intervjusituasjonen, og me opplevde til tider at dei me intervju, sende spørsmål tilbake til oss og bad om råd i forhold til konkrete situasjonar. I møte med denne såkalla «forskareffekten» har me vore bevisste på eigne verdiar og interesser, og samtidig erkjenner me at det er uråd å «samla» ikkje-tolka informasjon gjennom eit intervju. Det me særleg har hatt eit kritisk blikk på, er om informantane kan ha tatt ein del saker for gitt, og dermed ikkje sagt det, eller har svara for å tilfredsstilla det dei trudde me var ute etter.¹³

Til denne artikkelen har eg gjort eit nærstudium av referat frå einskildintervju. Materialet blei systematisk lese og kondensert gjennom ein kvalitativ meiningsanalyse,¹⁴ og koda ved hjelp av dataprogrammet NVivo. Utsegner med særleg relevans for problemstillinga blei markerte og analyserte i lys av teori-grunnlaget for artikkelen.

TEORETISKE PERSPEKTIV

Eg ønskjer å analysera datamaterialet ut frå eit organisasjonsteoretisk og eit endrings- og utviklingsperspektiv.¹⁵ Organisasjonsteoretisk kan ein menighet definerast som ein sosial organisasjon, sjølv om ein må forstå dette som eit del-

12 Menighetene hadde tidlegare vore deltakarar i menighetsutviklingsprosjektet «Menighetsutvikling i folkekirken» (<http://www.mf.no/forskningphd/pagaende-prosjekter/muv>, [22. februar 2017]). Me valde desse menighetene fordi me hadde ei forventning om at desse menighetene skulle ha eit spesielt fokus på menighetsutvikling i prosessen med utvikling av lokal plan for trusopplæring. Viss ikkje desse menighetene såg trusopplæringa som menighetsutvikling, var det lite sannsynleg at andre menigheter, som ikkje tidlegare hadde arbeid med systematisk menighetsutvikling, såg det slik.

13 Hammersley og Atkinson understrekar at materiale frå intervju må sjåast på som sosiale fenomen, blitt til i og influert av spesifikke kontekstar. Likevel kan dei brukast som informasjonskjelder om hendingar og visa informantane sine perspektiv og praksisar (Hammersley & Atkinson, 2007:120).

14 Arbeidsmåten svarer til det Steinar Kvale kallar «meaning condensation» (lesa gjennom materialet fleire gonger for å finna naturlege meningssamanhengar og sentral bodskap) og «ad hoc meaning generation» (leita etter mønster og tema, kontrastar, samanlikningar, hyppighet av utsegner etc.). Kvale, 1996:193-194, 203-204.

15 Lauvås og Lauvås ser på tverrfagleg samarbeid særleg innan omsorgs- og helsesektoren, ut frå fleire teoretiske perspektiv: sosialpsykologisk, profesjonssosiologisk, kunnskapssosiologisk og organisasjonsteoretisk (Lauvås & Lauvås, 2004).

perspektiv (Hegstad, 2009:112). Øyvind Glosvik bestemmer organisasjonsteori til å vera «dei teoriar som kan nyttast for å kaste lys over kollektiv, målretta handling mellom menneske som samarbeider over tid» (Glosvik, 2006:98), noko som synest å vera gode reiskapar til å utforska samarbeidet i staben nærare. Eg vil særleg nytta eit par av desse teoriane, som Glosvik kallar for grunntema.

Det første gjeld struktur og oppbygging av samarbeidet. «Måten sosiale tiltak og sosiale system er organiserte på, [får alltid] konsekvensar for resultat og utfall av tiltaket,» hevdar Glosvik (Glosvik, 2006:101). Her vil eg sjå etter dei formelle strukturane for samarbeid i menighetene og kva aktørane samarbeider om.

Det andre gjeld betydninga av uformelle strukturar. Glosvik seier at sosiale system ikkje kan forståast berre ut frå dei formelle strukturane. « Dei uformelle trekka i form av uformelle hierarki, symbolsk orden, interessekampar mellom aktørar med ulike verdiar reknar vi også med styrer organisasjonar.» (Glosvik, 2006: 102). Her vil eg undersøkje korleis informantane oppfattar sine rollar og korleis uformelle hierarki kan fa ført til usikkerhet og konflikt. Menighetene i Den norske kyrkja har eit mangfald av profesjonar. Jan Grund skriv at profesjonsdominerte organisasjonar mellom anna er prega av at yrkesutøvarane har mykje autonomi og sjølvstyre, og han hevdar at dei «motarbeider styring og kontroll og pålegg om samarbeid med andre». (Grund, 2016:321–322). Stillingkategoriane i kyrkja har lange tradisjonar for å arbeida sjølvstendig i si utføring av oppgåvene (Hegstad, 1999:126), og Kjetil Fretheim skildrar tre element i profesjonell kompetanse som kan tydeleggjera korleis spenningar og interessekonflikter kan gjera seg gjeldande. Den *generelle fagforståinga* inneheld den einskilde sine normer for korleis ein gitt aktivitet bør organiserast. *Kontekstuell fagforståing* går på korleis dei generelle faglege normene kan tilpassast lokale forhold, som alltid er tidsbetinga, medan *utdanningsspesifikke fagforståingar* siktar til korleis vurderingar og forståing vil variera alt etter utdanning og tidlegare praksis (Fretheim, 2014:16).

Eg treng òg eit meir komplementært perspektiv på profesjonane, og Fretheim hevdar at det innan profesjonsetikken finst ein tradisjon for at «profesjonene henter sin normative legitimitet frå møtet med pasienten, klienten eller brukeren». I ei slik tenking er det ikkje profesjonane sine egne interesser som er målet, men, i ramma av trusopplæringa, eit felles fokus på kva som tener til beste for barn og unge. Det gir rom for eit konstruktivt samarbeid (Fretheim, 2014:49). Eg vil undersøkje kva materialet seier om eit fruktbart samarbeid.

Eg forstår planarbeidet og innføringa av trusopplæringa som ein kontinuerleg endrings- og utviklingsprosess, med målsetjing om å bidra til utvikling i menighetene (Kirkerådet, 2010:3, 13, 38).¹⁶ Derfor vil eg leggja eit slikt perspektiv på

16 Trusopplæringa inneber ein ny måte å tenkja om og utføra barne- og ungdomsarbeid på, særleg gjennom målet om å nå alle døypte og fokuset på tidsavgrensa tiltak.

stabssamarbeidet, og eg vil nytta ein modell utvikla av den kanadiske endringsforskarer Michael Fullan. Han hevdar at det er fem grunnleggjande komponentar som må finnast og samverka for å skapa varige verknader av eit utviklingsarbeid: 1) mål/visjon om å gjera ein forskjell (*moral purpose*), 2) å forstå endring (*understanding change*), 3) relasjonsbygging (*relationships*), 4) utvikling og deling av kunnskap (*knowledge creation and sharing*), 5) heilskap/samanheng (*coherence making*). Ein prosess med desse komponentane skapar forplikting/engasjement (*commitment*), både ytre og indre, som igjen fører til resultat: at fleire gode ting skjer og færre ting ein ikkje ønskjer (Fullan, 2004:1-9).¹⁷ Erfaringane i Fullan si bok er henta både frå skoleverket og marknadsøkonomi og omtalar ikkje religiøse institusjonar. Konteksten for vår undersøking er kristne menigheter, men trass i ulike kontekstar tenkjer eg at det kan vera nyttig å trekkja inn eit utviklingsperspektiv.¹⁸ Ei drøfting på bakgrunn av dette teoretiske rammeverket kan visa korleis sider ved stabssamarbeidet om trusopplæringa kan bidra til ei konstruktiv utvikling, og kva som eventuelt kan vera meir problematisk.

ANALYSE OG DRØFTING AV DET EMPIRISKE MATERIALET

Presentasjonen av datamaterialet knyter til dei teoretiske perspektiva for artikkelen. Eg prøver å visa nyansane og ambivalensen i materialet både i organiseringa av samarbeidet ut frå formelle og uformelle strukturar, korleis samarbeidet i staben kan sjåast i eit komplementært perspektiv, og ved å undersøka samarbeidet i eit endrings- og utviklingsperspektiv. Struktureringa i desse tre hovudområda er tentativ, og fleire utsegner kunne vore plassert annleis, sidan dei relaterer til fleire enn eitt område. Eg trekkjer nokre stader inn supplerande litteratur som kan kasta lys over materialet.

Organisering av samarbeidet i trusopplæringa: formelle og uformelle strukturar

Trusopplæringsreforma har, sidan oppstarten i 2004, tilført menigheter friske pengar og mange nye tilsette med spesielt ansvar for dette arbeidet. Desse er underlagt ei omfattande rapportering, og i den såkalla gjennomføringsfasen måtte alle menighetene utarbeida lokale planar for trusopplæring. Det har heilt frå starten vore eit uttalt mål at trusopplæringa skulle vera for alle døypte frå 0 til 18 år, og tidsavgrensa tiltak for ulike aldersgrupper har vore eit særmerke. Det finst altså mange formelle føringar i reforma. Glosvik hevdar at for å forstå ein organisasjon må ein ikkje berre ha fokus retta mot dei formelle strukturane,

¹⁷ Fullan er òg brukt av Helgesen 2011:225-230.

¹⁸ Eg er kritisk til den sterke vekt Fullan legg på effektivitet og målbar resultat. Det same gjeld dei mange punktlistene i boka, men Fullan understreker likevel at ein aldri må stola på sjekklistar i ein endringsprosess (Fullan, 2004:54-55).

men òg mot uformelle hierarki, symbolsk orden og deltakarane sine interesser (Glosvik, 2006:101-102). Kva seier materialet til dette?

Generelt

Det høyrer med til den formelle strukturen at presten/prestane har biskop som arbeidsgjevar, medan dei andre tilsette i staben er underlagt kyrkjeleg fellesråd, med kyrkjeverje som arbeidsgjevar.¹⁹ Ein av soknerådsleiarane kallar dette «dei to kommandolinjene» i staben (ØA). Både fleire av prestane og fleire soknerådsleiarar uttrykkjer fortvilning over dette. Ein soknerådsleiar, som sjølv leier ei bedrift, meiner at desse uklare linjene gjer det vanskeleg å ta gode avgjerder, fordi ansvaret blir pulverisert. «Eg hadde gremmast over å jobba i ein slik organisasjon,» seier han, «men kanskje skal det vera litt tungrodd i kyrkja?» (vD) Ein av prestane seier at det er håplaut med to linjer: «Me er nøydde til å flytta alt inn i «bispelinja», då det ikkje finst kompetanse hos kyrkjeverje om kva det er å leia kyrkja og kva ein menighet er.» (ØA) Ei utsegn som dette kan forståast som misnøye med dei to arbeidsgjevarlinjene i staben, men kan òg tolkast ut frå eit meir uformelt interesseperspektiv, ei posisjonering av presten som leiar.

Materialet viser at trusopplæringa i varierende grad er tema på stabsmøter, som er ein av dei formelle strukturane i menighetene. Nokre stader synest det ikkje å vera på dagsorden i større grad, sjølv når dei undervisningstilsette og trusopplæringsutvalet arbeider med utvikling av lokal plan (ØB). Andre stader er trusopplæringa eit meir fast tema (vF). Det avgjerande synest å vera om dei undervisningstilsette sjølve tar opp temaet (ØA).

Det viser seg at ein i nokre av menighetene ikkje har utarbeida klare arbeidsbeskrivelser for undervisningsmedarbeidarane. Dersom samarbeidsforholda er konstruktive, kan ein då vurderer kva kvar av personane er gode på, og fordela arbeidsoppgåver ut frå det (vD). Når det derimot blir konflikt om ansvarsområde, har ein ikkje nokon skriftleg avtale som kan avklara situasjonen (ØC). Ein av prestane understreker sterkt behovet for klare arbeidsavtalar, både for den einskilde medarbeidar si skuld og for menigheten sin del. Han er særleg opptatt av at medarbeidarar som er tilsette i trusopplæringa, ikkje skal bli oppslukte av andre oppgåver (vD).

Vakansar, nyttilsetjingar og det at fleire av dei undervisningstilsette bur utanom menigheten dei arbeider i, påverkar engasjement og samarbeid. Ein av sokneprestane funderer over om ikkje slike ytre forhold styrer verksemda i større grad enn strategisk tankearbeid (ØA).

19 Sjå https://no.wikipedia.org/wiki/Den_norske_kirke#Andre_ansatte [12 desember 2016].

Undervisningstilsette

Det er gjennomgåande eit nært samarbeid mellom kateket/menighetspedagog og eventuelt trusopplæringsmedarbeidar, og desse blir sett på som hovudansvarlege for førebuing, organisering og gjennomføring av trusopplæringa. I fem av menighetene er det kateket/menighetspedagog som leier utviklinga av lokal plan for trusopplæring, men trusopplæringsmedarbeidarane er deltakande i den prosessen. På det uformelle planet har likevel forholdet mellom undervisningsmedarbeidarane skapt konflikt. Ein av kateketane seier: «Kateketar ser seg som undervisningsansvarlege,²⁰ og trur då at dei òg har ansvar for [den lokale trusopplæringsplanen, men trusopplæringsmedarbeidarane har fått ei oppfatning om at dei har ansvar for planen.» (ØA) Alle soknerådsleiarane i aust-menighetene uttalar seg om det uavklara i situasjonen. Éin har prøvd å få til meir avklaring: «Trusopplæringsmedarbeidar er ansvarlig for trusopplæringa, mens kateketen er ansvarleg for heile undervisninga, men i praksis er det vanskelig og uforståeleg å skilja dette» (ØA). Ein annan seier at kateketen er ansvarleg for trusopplæringa og samstundes arbeider trusopplæringsmedarbeidaren sjølvstendig og uavhengig av kateketen (ØC). Ein tredje synest det er vanskeleg å tenkja seg at trusopplæringsmedarbeidaren skal vera underordna kateketen, då dei begge har kvart sitt område (ØB). Spørsmålet er kven som er hovudansvarleg for trusopplæringa. Eit moment som gjer dette problematisk, er at sjølv om det er allmenn semje om at kateketen er fagleg ansvarleg for all undervisning i menigheten, har ikkje kateketen personalansvar for trusopplæringsmedarbeidaren, og kan slik ikkje styra denne. Når ein då ser ulikt på til dømes tilrettelegginga av innhaldet i eit tiltak, kan det lett oppstå konflikt i samarbeidet. Kateketen seier vidare: «Eg er ikkje, som kateket, leiaren hans, men fagleg leiar. Eg opplevde ikkje at han let meg ha dette ansvaret.» (ØA) Behovet for rolleavklaring mellom dei undervisningstilsette er ei utfordring som kjem tydeleg fram i materialet. Når samarbeidet er godt og kjemien er positiv, går det gjerne bra, og det er fleire døme på det. Likevel er det slik at sjølv i dei menighetene der samarbeidet synest å vera uproblematisk, kan det vera behov for å sjå nærare på dei undervisningstilsette sine rollar. I eit par av menighetene har me intervjuet kateket/menighetspedagog og trusopplæringsmedarbeidar samla, og først under intervjuet kom det fram at rollane ikkje var så avklarte som ein trudde. Særleg for nytilsette synest det å vera behov for tidleg rolleavklaring (vE, vF). Ein av prestane karakteriserer forholdet som ein profesjonskamp (ØA), og det finst døme på at det for den nye gruppa av trusopplæringsmedarbeidarar er gjort forsøk på å organisera eit felles forum på fellelrådsnivå, noko som blir opplevd problematisk i lokalkyrkjelyden (ØA).²¹

²⁰ Sjå tenesteteorning for kateket, §2, <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2004-11-20-1894> [23 februar 2017].

²¹ Annan forskning tyder likevel på at kontakt med kollegar i andre menigheter er ein viktig samarbeidsrelasjon.

Prestane

Stephen Sirris karakteriserer presten som ein generalist som er i kontakt med dei forskjellige fagfelta i menigheten, noko som har sin bakgrunn i tenesteordninga (Sirris, 2015:37). Det viser seg at prestane i vårt materiale prioriterer deltaking i trusopplæringa. Eit par av dei seier i klartekst at dei forstår trusopplæringa som det viktigaste som skjer i menighetene nå, og dei vel bevisst å vera aktivt med. Éin seier endåtil at han brukar så mykje tid på barn og ungdom at han hadde blitt tilsnakka om han hadde vore i ein menighet der dette ikkje var eit satsingsområde (vE). I fleire av dei andre menighetene blir det peikt på at det er dei undervisningstilsette og prestane som er mest aktive i trusopplæringa, noko som viser at prestane prioriterer dette. Prestane sjølve opplever det likevel som ei konkret utfordring kva dei skal seia ja og nei til av involvering og deltaking i trusopplæringa. «Eg prøver ikkje å gå inn i meir enn at eg har det ok,» seier ein av dei (ØB). Ein annan meiner at det ikkje er mulig for han å gå djupt inn i trusopplæringa fordi det er så mykje å gjera som prest (vF). Éin ser for seg at det framover må brukast ennå meir tid på trusopplæringa, og dette kjem på toppen av alt anna, utan at ein kan nedprioritera andre ting (ØC). «Vil prestane framover klara å henga med i trusopplæringa,» spør ein av prestane seg sjølv, og svarar med å stilla spørsmålet om det er viktigare at presten er med i trusopplæringa enn på sjukeheimen. Det vil kanskje vera lettare å få frivillige til å ha andakt på ein sjukeheim (vD)? Både han og fleire andre er spente på korleis den nye arbeidstidsordninga for prestar vil slå ut i forhold til deltaking i trusopplæringa.²² Ein av prestane (ØB) viser til moglege løysingar på tidsklemma, ved til dømes at ein trusopplæringsmedarbeidar har preika når gudstenesta involverer eit trusopplæringstiltak. Slik kan presten få avlastning. Å avgrensa si deltaking til det som gjeld gudstenesta, både førebuing og gjennomføring, meiner andre kan vera ein farbar veg (vF). Det er alltid ei utfordring og ei plikt å heva blikket slik at ein kan få auga på moglege løysingar (vD), men det er tydeleg at graden av presten si deltaking i trusopplæringa opplevest som eit dilemma for fleire av prestane.

Éin prest meiner at trusopplæringa har endra presterolla, i retning av meir tid på kontor og samarbeid med andre. Med dette meiner han ikkje det han kallar «byråkrat-prest», men heller meir i retning av ein «indre-kyrkjelig prest». Denne utviklinga aukar antal samarbeidsrelasjonar, og han fryktar at det kan gå ut over ordinasjonslovnaden om å «ha omsut for kvart einskilt menneske» (ØA). Dette forstår eg slik at han opplever å bli så mykje involvert i interne samarbeidsrelasjonar at han ikkje synest han får nok tid til å vera prest

Både innhaldsmessige forhold og praktiske saker blir tatt opp på desse samlingane (Botvar et al., 2015:36).

22 Dette siktar til innføringa av fast regulerte arbeidstidsbestemmelser for prestar, med 35,5 timars arbeidsveke. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/avtale-om-arbeidstid-for-prester/id2455211/> [12 desember 2016]. Intervjurunde nummer to blei gjort i november/desember 2015, kort tid før dette blei innført 1. januar 2016.

for menighetsleddene.²³

Prestane synest òg å ha ein del uformelle og symbolske rollar. «Soknepresten er leiari på teologisk kvalitet,» seier ein soknerådsleiar (ØA). Ein annan tenkjer at soknepresten har ei overordna rolle og at det er soknepresten som er ansvarleg for heilskapen i menigheten (ØC). Fleire av prestane ser òg seg sjølv i ei leiarrolle, sjølv om dei ikkje formelt har ei slik rolle. Ein av prestane fortel korleis han såg seg nøydd til å gripa inn i ein situasjon av vakansar på undervisningsfeltet, og seier vidare at han ser det som presten si oppgåve å stilla kritiske spørsmål (ØA). Ein annan ser seg sjølv i ei «påpassar»-rolle: «Eg har litt behov for å passa på at ein utviklar ei dåpsbasert tenking og adresserer barn og unge ut frå at dei alle-reie høyrer til i dåpen,» seier han, «og passa på at trusopplæringa involverer seg i gudstenestelivet» (vD). Oppgåva er å sikra det innhaldet og den profilen dei meiner barne- og ungdomsarbeidet bør ha (ØA). KIFO-rapporten om kompetanse og samarbeid slår òg fast at det særleg er prestane som sikrar reforma den nødvendige kompetansen i teologi og kristendomskunnskap (Schmidt, 2012:27). Spørsmålet er likevel korleis ein skal tolka slike utsegner. Viss ein legg eit konfliktperspektiv til grunn, kan ein sjå dei som ein makt- eller interessekamp mellom aktørar. Eller kanskje det er ei oppfatning av generell kompetanse med ulike fagforståingar som gjer seg gjeldande?

Ein av prestane snakkar om symbolbetydninga av at presten deltar i trusopplæringa: «Ved at presten er med, forstår folk at det er «verkeleg kyrkje», sidan kyrkje blir forbunde med prest» (ØC). Ein soknerådsleiar meiner det er uheldig å ha ulike vikarprestar på gudstenester i samband med trusopplæringstiltak. Det kan vera nødvendig av ressurs hensyn, men han meiner det ideelle hadde vore om menigheten sin faste prest alltid hadde vore til stades då (vF). Dette synest òg å peika på den symbolbetydninga han tenkjer presten har. Fretheim hevdar at det er overfor kyrkja sine nominelle medlemmar at presten har bevart sin sentrale posisjon som representant for kyrkja, men at presten sin status i dag er svekka på grunn av sekulariseringa og pluralismen (Fretheim, 2014:42).²⁴ Våre informantar er tydelege på at presten framleis har ein viktig symbolfunksjon i møte med familiar og foreldre, og ser det som viktig at prestane tek del i trusopplæringa.

Både konstruktivt samarbeid og utfordringar

Ei gjennomgåande linje i materialet er at trusopplæringa blir sett på som ein integrert del av arbeidet i menigheten, og derfor ser dei tilsette på trusopplæ-

23 Dette funnet samsvarer med det Sirris i ei studie av sokneprestar sin tidsbruk har dokumentert, nemleg at prestane bruker 65 % av arbeidstida i møter og samhandling. Han karakteriserer prestane i studie for «kontoriserert på grunn av et internt stabsfokus» (Sirris, 2016:84, 87).

24 Eg tolkar Fretheim si utsegn om «nominelle medlemmar» slik at det viser til folkekyrkjedelen av medlemmane, i motsetnad til trusfellesskapet. Jf til denne dobbelheita i folkekyrkja, Hegstad, 2012:20-21.

ringa som viktig. Dei fleste er med på tiltak, og det er positiv vilje til å ta i når det trengst. Det synest å vera eit ønske om å komplettera kvarandre. Ein av sokneprestandane omtalar trusopplæringa som ein integrerande faktor, der dei prøver å få det beste ut av kvarandre, og vidare at mest alle i staben er godt involverte (ØA). «Alle støttar trusopplæringa,» seier kateket og trusopplærar (vE), noko som tyder at det finst mykje velvilje i stabsfellesskapet. Ein kateket peikar på at alle i staben er med, på ein eller annan måte (ØB). Mange i stabane er med i gjennomføring av tiltak, alt etter kven som har moglegheit for det (vF). Menighetspedagog og trusopplæringsmedarbeidar i ein av menighetene peikar på arbeidsmiljøet i staben som den største gleda ved å vera engasjerte i trusopplæringa, og soknepresten snakkar om høg motivasjon i staben for trusopplæring, og at det er lett å samarbeida (vD). Med utgangspunkt i KIFO-rapporten om kompetanse og samarbeid si oppdeling i former for samarbeid, synest materialet vårt å visa at me særleg finn «samarbeid som arbeidsdeling», «deltaking i gjennomføring av tiltak», og «kompetansebidrag inn i eit tiltak», ved at fleire i staben deltar ut frå sin spesielle kompetanse (Schmidt, 2012:31). I intervjuet blir det mindre utbrodert kva dette gode samarbeidet består i.

Det synest å vera dei undervisningstilsette sitt ansvar å involvera dei andre i staben i samarbeidet om trusopplæringa, og det kan by på utfordringar. «Det heiter så fint at trusopplæringa skal inn i alle felt, men det blir lett slik at me held på med barne- og ungdomsarbeid, medan dei andre held på med andre ting,» seier nokre undervisningsmedarbeidarar (vE). Fleire av mentorane nemner òg utfordringa med at kateket/menighetspedagog og trusopplæringsmedarbeidar er mykje åleine om trusopplæringa. «Det er ikkje så mykje eit felles ansvar for alle tilsette» (ØC). Kateketen i denne staben seier at det er nokre som kan melda seg litt ut, fordi dei ikkje opplever at trusopplæringa er deira ansvar. Kva kan ein gjera når dei andre i staben ikkje ønskjer å ta på seg det ansvaret? Ein av kateketane reflekterer over denne situasjonen: «Eg kan ikkje kommandera andre, men heller ikkje berre spørja forsiktig. Det må vera eit visst press på andre for å få dei med, og det har nok ikkje falle i god jord for nokre. Det er stor vilje til å koma i møte hos nokre i staben, mens hos andre er det 'piggane ut' og 'bremsane på'» (ØA). Sjølv om informantane våre for det meste opplever at det er mykje positiv velvilje å spora i stabane, finst det nokre som meiner at den sterke vekta på trusopplæringa går ut over andre ting, slik som musikk og diakoni. Dette kan gi seg konkret utslag i diskusjonar om korleis gudstenesta skal vera; ikkje direkte motvilje, men heller manglande entusiasme, noko som blir opplevd som eit slitasjemoment i samarbeidet (vE). Kor mykje barna skal involverast i gudstenestene, er òg eit diskusjonstema (ØA).

KIFO-rapporten om kompetanse og samarbeid viser at sjølv om majoriteten av stabstilsette har ei positiv vurdering av stabssamarbeidet, er det ca. 30 %

som er samde i påstanden om at samarbeid på tvers av faggrensar har vore krevjande (Schmidt, 2012:28). Å ha eit godt samarbeid og samtidig meina at dette ikkje kjem av seg sjølv, er fullt mogleg, men når rapporten seier at dette ikkje inneber nokon konfliktrisiko eller konfliktpotensial, stiller eg spørsmål ved det. Eg meiner det inneber både positive muligheter, men òg risiko for konflikt.

Samarbeid som utviklingsprosess

Tidlegare forskning har vist at tilsette i kristne menigheter har høg grad av motivasjon, og dei er dedikerte i oppgåvene sine (Høeg & Gresaker, 2009:7). Dette stemmer godt med situasjonen i menighetene me har undersøkt. Ved å vera med i trusopplæringa gjer medarbeidarane ein forskjell for barn og unge. Dette er eit døme på viktigheten av å ha eit mål/visjon om å gjera ein forskjell, som Fullan understreker som avgjerande i si forståing av endringsprosessar i organisasjonar (Fullan, 2004:23, 26). Det er som éin av prestane uttrykkjer det: «Eg har berre blitt sikrere på at trusopplæringa var nødvendig.» (vD)

Endringsprosessar er komplekse, og medarbeidarane sin motivasjon vil gå ned i periodar, hevdar Fullan. Han seier vidare at ein endringsprosess aldri kan kontrollerast, men ein må jobba for å forstå slike prosessar (Fullan, 2004:42). Nokre av informantane ser behovet for utvikling tydelegare enn andre. I ein del menigheter har dei rykte for å vera gode på barne- og ungdomsarbeid (vE, vF), og ser kanskje trusopplæringa helst som ei vidareføring av tidlegare barne- og ungdomsarbeid. Andre stader er endringsviljen stor: «Me treng ei endring frå gamalt barne- og ungdomsarbeids-perspektiv til at dette må ordnast i eit heilskapleg menighetsperspektiv, med trusopplæringa som kjernen», seier ein av prestane (vD). Fullan hevdar at det er avgjerande å redefinera motstand. Nettopp i argumenta til dei som opponerer, kan ein finna alternativ ein aldri hadde drøymt om, og viss ein ikkje tar motstand alvorleg i ein tidleg fase, vil den koma til syne likevel i implementeringsfasen (Fullan, 2004:52). Når nokre i staben meiner at trusopplæringa går på bekostning av diakoni og musikk (vE), kan dette tolkast som motstand mot endringar.²⁵

Det kjem ei forventning fram i materialet om at presten skal ha ein støttande funksjon. «Soknepresten må vera ein slags katalysator; han må 'smørja' systemet, 'klappa på skuldrane',» seier ein soknerådsleiar (vE). Dei undervisningstilsette i ein menighet seier at når presten kjem innom eit tiltak, kjenner dei seg viktige, for dei opplever at han ser dei. Dei likar at han kjem med «nye idear» og «finn på sprell», noko dei meiner er viktig for ein prest i trusopplæringa (vD). Ein av prestane seier: «Eg stikk innom dei og ser korleis dei har det,

25 Graden av motstand vil variera alt etter kva type endring dei tilsette opplever at trusopplæringa inneber. Craig van Gelder presenterer eit skjema med fire typar av endring, alt etter grad av kompleksitet og nivå av motstand og smerte. Han snakkar om forbetring (*improvement*), justering (*adjustment*), revisjon (*revision*) og nyskaping (*re-creation*) (Van Gelder, 2007:167-172).

og prøver å ta vare på heilskapen.» (ØB) Utsegnene indikerer at relasjonsbygging både er forventa og vektlagt. Fullan kallar dette den viktigaste komponenten, nest etter mål/visjon om å gjera ein forskjell. All positiv endring har å gjera med relasjonane mellom menneske, og han hevdar at dersom relasjonane blir uendra eller forverra, har ein tapt. Ein må heile tida jobba for at relasjonane skal bli betre (Fullan, 2004:77, 80).

Kva så med utvikling og deling av kunnskap, eller tverrfagleg samarbeid, som særleg blir understreka i sentrale dokument? Ein prest ønskjer meir av dette, noko som tyder på at han har opplevd noko, – og har altså lyst på meir (vE). Ein av mentorane snakkar om kor vanskeleg det er å få inn det tverrfaglege, både i planarbeid og gjennomføring av tiltak, og ho erkjenner at tverrfagleg samarbeid er utfordrande fordi det kan bli for arbeidskrevjande (vF). Det finst døme på at fleire frå staben er med i trusopplæringsutvalet, som har ansvaret for utvikling av den lokale planen. Det gjeld særleg prest i tillegg til undervisningsmedarbeidarane, og i planarbeidet ligg det til rette for å involvera kvarandre i refleksjon. Det kan i alle fall definerast som eit fleirfagleg samarbeid. Annan forskning på trusopplæringa har vist at det er ei utfordring å læra av tidlegare praksis og erfaringar. KIFO-rapporten om lokale trusopplæringsplanar uttrykkjer dette slik: «Det ser ut til å være behov fremover i reformen for et mer systematisk arbeid med både å dyktiggjøre og bevisstgjøre menighetene om læring gjennom praksis, og tilbakeføring av praksis-basert læring og innsikt til planer og teori.» (Fuglseth, Haakedal, & Schmidt, 2012:39, 48). Arenaene for utvikling og deling av kunnskap blir viktige.

Ein av sokneprestane konstaterer at manglande tverrfagleg samarbeid i staben fører til lite heilskapstenking. Han etterlyser meir fokus på å tena menigheten heller enn å fylgja egne preferansar, og ønskjer at fleire delar av verksemda i menigheten må koma i inngrep med trusopplæringa (vE). Ein menighetspedagog ser ei heilskapstenking i staben og meiner med det «at me må hjelpe kvarandre om nokon treng hjelp» (vD), medan ein av trusopplæringsmedarbeidarane uttrykkjer at dei arbeider for å få ei heilskapstenking mellom trusopplæringa og resten av aktivitetane i menigheten. Samla synest dette å visa at det å få ein tydeleg heilskap og samanheng i alt arbeid i menigheten er utfordrande. Fullan samanliknar ein endringsprosess med eit levande system, som er kaotisk og komplekst. Endring er uunngåeleg, og det gjeld å klara å tolerera ein viss mengd av tvetydighet, samstundes som ein jobbar med heilskap og samanheng før kompleksiteten tar overhand. Det er i spenninga mellom opplevd kompleksitet og det å sjå heilskap og samanheng at det største potensialet for varige verknader av eit utviklingsarbeid finst, meiner han (Fullan, 2004:160–174).²⁶

26 Fullan nemner at det i nokre organisasjonar er så mange samtidige initiativ, som ikkje er knytte saman, at dei tilsette mistar oversikten (Fullan, 2004:161). Kanskje kan dette seiast om Den norske kyrkja sine mange reforminitiativ dei siste åra?

OPPSUMMERANDE REFLEKSJONAR

Behovet for rolleavklaring mellom undervisningstilsette i menigheten er noko av det som kjem klarast fram i undersøkinga. Eit viktig spørsmål er kven som er hovudansvarleg for trusopplæringa, altså kven som skal leia dette arbeidet. Tenesteordninga for kateket slår fast at kateketen er ansvarleg for undervisningstenesta i menigheten (§2). Når den nasjonale planen for trusopplæring tar opp temaet ansvarsforhold, synest derimot leiarspørsmålet å vera meir uavklart. Det blir sagt at «kateketen leier undervisningstenesta», samtidig som det står at «kyrkjelydspedagogar, trusopplæringsmedarbeidarar og barne- og ungdomsarbeidarar planlegg og gjennomfører trusopplæringa» (Kirkerådet, 2010:41). Slik dette er uttrykt, gir det rom for tolking, og det er ikkje klart kven som er hovudansvarleg for trusopplæringa. Uklarheita i hovudansvaret for trusopplæringa kan altså delvis forståast ut frå dei formelle strukturane og kva som er nedfelt om samarbeid i planane.

Manglande arbeidsbeskrivelser som regulerer forholdet mellom dei tilsette, peikar òg på formelle strukturar som ikkje er på plass overalt. Det gjeld både mellom dei som er tilsette for å arbeida spesielt med undervisning, og mellom dei undervisningstilsette og presten, som er i ei anna tenestelinje. Når det gjeld dei to tenestelinjene i kyrkja, viser praksis at det skaper problem i menighetene. Det finst altså behov for å få ei avklaring på leiing i lokalmenigheten. Kyrkjemøtet 2016 har i saka om framtidig kyrkjeordning vedtatt å halda fast på dei to arbeidsgjevarlinjene, men dei skal samordnast gjennom ei felles lokal leiing av verksemda i kvart sokn (KM-sak 08/16, 2J). Kanskje dette på sikt kan gi ei tydelegare leiing og bidra til rolleavklaring?

Ein av informantane syntest å sjå ein profesjonskamp i spørsmålet om kven som skal leia trusopplæringa, og då er det meir uformelle strukturar og kanskje interessekonflikter som er i spel. Trusopplæringsmedarbeidarar er ei ny gruppe tilsette i stabane, med kort fartstid. Mange av dei har ein noko annan fagbakgrunn enn kateket/menighetspedagog, og dei er tilsette for å jobba med avgrensa oppgåver i trusopplæringa. Det er rimeleg å gå ut frå at gruppa av trusopplæringsmedarbeidarar ønskjer å arbeida med profesjonsidentiteten sin, og det kan bety ei posisjonering i forhold til dei andre profesjonane i staben. Då vil det vera eit behov for å avklara rollar og ansvarsområder generelt, men det må òg tilpassast lokalt, då det er stor variasjon i stillingsstruktur og realkompetanse.

Dersom ein legg eit meir komplementært perspektiv på samarbeidet mellom undervisningsarbeidarane, er det barn og unge som er i fokus, og oppgåva blir å tena og arbeida til beste for desse (jf Fretheim, 2014:45-49). Då kan det her dreia seg om sakleg usemje om kva som tener barn og unge best. Fordi trusopplæringsmedarbeidarane i dag er rekrutterte frå ulike yrke og studieløp, kan ein tenkja at konflikten har utgangspunkt i den profesjonelle kompetansen, forstått

som utdanningsspesifikke fagforståingar. Både utdanning og tidlegare praksis vil spela inn på korleis ein forstår trusopplæring som felt, og korleis tiltaka bør gjennomførast.

Evalueringsrapporten *Kompetanse, utdanning og motivasjon* hevdar at trusopplæringa og katekettenesta blir sett på som to ulike verksemder. Det mest påfallande når det gjaldt om forholdet mellom kateketen som leiar av undervisningstenesta og trusopplæringsleiaren var tydeleg eller utydeleg, var at heile 38 % av utvalet svara «vet ikke», flest mellom dei som hadde vore tilsette mindre enn to år. Mellom dei som hadde vore tilsette meir enn 10 år, derimot, var det fleire enn nyttilsette som svara at forholdet var «helt utydelig/ganske utydelig» (Horsfjord, Sørensen, Heiene, Leganger-Krogstad, & Holmqvist, 2015:6, 99). I rapporten finst altså antydningar til at dette er eit uavklara område, men vår undersøking tydeleggjer at rolleutfordringar mellom undervisningstilsette er reelle, og det bør fylgjast opp med vidare undersøkingar.

Eg har vist at spørsmålet om presten si rolle og deltaking i samarbeidet om trusopplæringa er eit uavklart og utfordrande tema, ikkje minst for prestane sjølve. Ressursutfordringane i form av tid til arbeidet i trusopplæringa gjeld fleire enn prestane, men det er utfordringane for denne gruppa som er særleg tydelege i vårt materiale. Kva skal nedprioriterast av prestane sine arbeidsoppgåver for at dei skal få meir tid til trusopplæring? Analysen viser klart at prestane ønskjer å engasjera seg, dei går inn i trusopplæringa, og dei er ønska i stabs-samarbeidet om dette. Det er viktig at presten er synleg deltakande fordi det gir trusopplæringa status, og presten er ein «symbolbærar», særleg for den ikkje så aktive delen av medlemmane. Men korleis skal prestane få plass til trusopplæring mellom alle oppgåvene som ligg på dei, både etter ordinasjonslovnaden og tenesteordninga? Tenesteordninga for prestar (§2b) fastset rett nok at presten òg har ansvar for trusopplæring, men spørsmålet er kva oppgåver som skal prioriterast høgast. Ein av prestane meiner at det ikkje nyttar berre med generell omtale; det må vera konkrete og spesifikke stillingsinstruksar, ut frå dei lokale forholda. Tidlegare forskning har vist at presten har stor arbeidsmengd. På bakgrunn av undersøkinga ho har gjennomført, undrar Grimstad seg over at det i Den norske kyrkja nærast er «grenseløst hvilket ansvar og mandat som i praksis kan ligge til prestatjenesten» (Grimstad, 2016:75; jf Sirris, 2016:78). Dette gjeld òg i forhold til trusopplæringa. Det å få trusopplæringa på toppen av alt anna er ei kjelde til frustrasjon, hevdar Schmidt (Schmidt, 2012:18), og ein av prestane i Botvar mfl. si undersøking seier at han slit med å få tid til trusopplæring når han alt jobba meir enn 100 % før trusopplæringa kom (Botvar et al., 2015:59). Dette forholdet synest å bli forsterka av at i alle fall sokneprestar bruker mykje av si tid på samarbeid og relasjonar internt i staben (Sirris, 2016:84, 87).

Å engasjera seg i tiltak som har med gudstenesta å gjera, kan vera éin veg å gå

for å tydeleggjera presten si rolle. Viss trusopplæringa utviklar seg i same retning som til nå, blir mange av tiltaka knytt nettopp til gudstenesta, der presten har ein nøkkelrolle. Eg meiner det er avgjerande viktig at prestane, i tillegg til gudstestearbeid, òg engasjerer seg i utviklinga av trusopplæringa som eit kyrkjeleg felt, gjennom tverrfagleg samarbeid. Eg har vist at dette er ønska frå prestehald, men i eit slikt tverrfagleg samarbeid må presten vera open for kritikk av synspunkt, gjensidig prøving og ny innsikt, i møte med andre perspektiv. Ein annan mulig måte å møte tidsklemma på, er at presten kan delegera forkynning i gudstener med trusopplæringstiltak. Spørsmålet er om presten ønskjer dette. Er preikearbeidet så sterkt knytt til profesjonsidentiteten at presten vil halda fast på det, trass i utfordringane med å prioritera, eller klarer presten å sjå stabsmedarbeidarane sine kompetansar som komplementære og gjensidig utfyllande (Fretheim, 2014:49)? Det kan i så fall gi rom for eit konstruktivt samarbeid og vera eit bidrag til å prioritera mellom dei mange oppgåvene.

Det at presten si rolle er å «passa på» at innhald og profil blir som det bør vera, kan ein forstå ut frå presten si utdanningsspesifikke fagforståing i møte med trusopplæringa, eller at presten tilfører nødvendig teologisk kompetanse (Schmidt, 2012:27). Ein kan likevel stilla spørsmål ved slike utsegner, fordi det kan tyda på arrogante haldningar på vegne av den teologiske kunnskapen, sjølv om det synest som andre i staben ønskjer at teologisk fagkunnskap skal setjast i spel. Viss ein ser slike utsegner i eit interesseperspektiv, kan det vera ein måte å posisjonera seg på som leiar i staben, eller å hevda eigen autonomi og sjølvstyre (Grund, 2016:321-322).

Eit konkret område for utvikling og endring, som har vist seg å skapa diskusjon og frustrasjon i samarbeidet, er korleis gudstenesta skal vera og i kor stor grad barn skal involverast.²⁷ I eit meir overordna perspektiv kan ein her seia at ein ser tilløp til tverrfaglege diskusjonar. Usemja kan ha utgangspunkt i både ei generell fagforståing av korleis trusopplæringa bør vera og ei kontekstuell fagforståing av korleis dette bør tilpassast lokalkyrkjelyden si gudstesteste, eller det kan skuldast forskjellige utdanningsspesifikke fagforståingar om kva som tener til det beste for barn og unge i menigheten. Det kan òg ha sin grunn i at nokre i staben vil køyra fram egne preferansar, slik ein av informantane (vE) synest å hevda. Då snakkar me om uformelle strukturar og moglege interessekonfliktar, som kan vera ei mogleg tolking av situasjonen.

Ut frå Fullan si vektlegging på å forstå endring, korleis kan ein klara å snu det som blir opplevd som eit negativt engasjement og konflikt rundt gudstenesta, til ein positiv moglegheit for tverrfagleg samarbeid? Då må det finnast vilje hos alle partar til å vera i sakleg dialog og vera opne for å sjå sakforholdet på nye måtar. Slike samtalar er arbeidskrevjande, slik ein av mentorane slår fast, men det kan

27 Sjå Leganger-Krogstad 2017.

bli konstruktivt og eit godt alternativ til slitande og frustrasjonsskapande diskusjonar. Det er verdt å leggja merke til kor sterkt undervisningstilsette vektlegg samarbeid og det å arbeida tverrfagleg som årsak til at dei blir verande i stillinga over tid (Horsfjord et al., 2015:9, 115). Materialet vårt viser at mykje utskifting av medarbeidarar skapar utfordringar i menighetene, og ei sterkare vektlegging av samarbeid kan altså føra til at dei som arbeider med trusopplæring, blir verande lengre i stillingane sine.

Klevmoen har undersøkt det tverrfaglege samarbeidet om gudstenester i trusopplæringa ved å fokusera på kva verdiar og kva type leing som fremjer eit slikt samarbeid. Med eit slikt fokus er usemje og konflikt lite tematisert, og i oppsummering av samarbeidet i eit verdiperspektiv blir berre konstruktive og positive verdiar ved dette trekt fram (Klevmoen, 2016:57). Ut frå funn i vår undersøking meiner eg det er viktig å ikkje underkommunisera dei utfordrande sidene ved gudstenester i trusopplæringa.

Målsetjinga for artikkelen har vore å undersøkje utfordringar og moglegheiter i det tverrfaglege samarbeidet for å utvikla trusopplæringa. Eg har gitt eit bidrag til svar på denne problemstillinga ved å visa til den gode viljen til samarbeid, som samstundes er prega av at det i praksis berre er nokre som reelt involverer seg i trusopplæringa. Artikkelen har fått fram korleis undervisningsmedarbeidarane er dei som sit «ved rattet» når det gjeld arbeidet med førebuing og gjennomføring av trusopplæringa, men òg korleis det er klare rolleutfordringar mellom dei. Analysane har vist at prestane ser trusopplæringa som ein stor moglegheit som det er viktig å engasjera seg i, men òg korleis dei slit med å få plass til dette innimellom andre pålagde oppgåver. Eg har peika på usemje og utfordrande sider ved gudstenester i trusopplæringa, som kan vera eit nyttig utgangspunkt for tverrfagleg samarbeid.

Stabane har stor kompetanse, og dette gir moglegheit for eit ennå sterkare utviklingsperspektiv på trusopplæringa. Føresetnaden er at stabane ser motsetnader og utfordringar som moglegheit til tverrfagleg samarbeid, at dei arbeider kontinuerleg med å bli ennå betre på relasjonar, og at dei tydeleggjer trusopplæringa sitt bidrag til å skapa heilskap og samheng i alle delar av menigheten.

LITTERATUR

- Austnaberg, Hans. 2017. «Alle støttar trusopplæring. Tverrfagleg samarbeid mellom prestar og undervisningstilsette i utvikling av trusopplæringa.» 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. 213–241
- Birkedal, Erling og Hans Austnaberg. 2017. «Planarbeid i trosopplæring som ressurs for menigheten?» I *Prismet* 68 (3) s. 189–209
- 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.
- Fretheim, K. (Ed.) 2014. *Ansatte og frivillige. Endringer i Den norske kirke* (Vol. 3). Oslo: IKO-Forlaget.
- Fuglseth, K., Haakedal, E., & Schmidt, U. 2012. *Lokale trosopplæringsplanar: innhald og prosess* (Vol. 2012:3). Oslo: Stiftelsen Kirkeforskning.
- Fullan, M. 2004. *Leading in a Culture of Change. Personal action guide and workbook*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Glosvik, Ø. 2006. Organisasjonsteoretiske perspektiv i utdanningsleing. I K. Sivesind, G. Langfeldt, & G. Skedsmo (red.), *Utdanningsledelse* (pp. 95–116). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Grimstad, M. H. S. 2016. *Tverrprofesjonelt samarbeid mellom de fire viglede tjenestene. En empirisk studie om mulighetene og utfordringene med tverrprofesjonelt samarbeid mellom de fire viglede tjenestene kantor, diakon, prest og kateket i Den norske kirke på menighetsnivå*. Master i diakoni. Oslo: VID vitenskapelige høyskole.
- Grund, J. 2016. «Ledelse av profesjonsutøvere – Personlige erfaringer og refleksjoner.» I E. Døving, B. Elstad, & A. E. Størvik (red.), *Profesjon og ledelse* (pp. 319–345). Bergen: Fagbokforlaget.
- Hammersley, M., & Atkinson, P. 2007. *Ethnography: principles in practice* (3rd ed. ed.). London: Routledge.
- Hegstad, H. 1999. *Kirke i forandring. Fellesskap, tilhørighet og mangfold i Den norske kirke*. Oslo: Luther forlag.
- Hegstad, H. 2009. *Den virkelige kirke: bidrag til ekklesiologien* (Vol. nr. 19). Trondheim: TAPIR.
- Hegstad, H. 2012. «Menighetsutvikling i folkekirken. Grunnlag og formål.» I E. Birkedal, H. Hegstad, & T. S. Lannem (Eds.), *Menighetsutvikling i folkekirken. Erfaringer og muligheter* (pp. 9–23). Oslo: IKO-Forlaget.
- Helgesen, S. 2011. «Det er alltid nødvendig å seile. Menighetsutvikling – en bevisstgjørings- og læringsreise.» I E. Birkedal, H. Hegstad, & T. S. Lannem (red.), *Sammen i forandring. Refleksjoner om menighetsutvikling i folkekirken* (pp. 217–232). Oslo: IKO-Forlaget.
- 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.
- Høeg, I. M., & Gresaker, A. K. 2009. *Prest i Den norske kirke: en rapport om presters arbeidsforhold* (Vol. nr 5/2009). Oslo: Stiftelsen Kirkeforskning.

- Kirkerådet. 2010. *Gud gir – vi deler. Plan for trosopplæring i Den norske kirke*. Oslo: Den norske kirke.
- Klevmoen, B. K. (2016). *Jeg skinner når du skinner. En empirisk undersøkelse om tverrfaglig samarbeid i stab om gudstjenesten i trosopplæringen i Den norske kirke*. (Master i diakoni), Oslo: VID vitenskapelige høyskole.
- Kvale, S. 1996. *InterViews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, CA, London, New Delhi: SAGE.
- Leganger–Krogstad, Heid. 2017. «Trosopplæring og gudstjenester. Menighetsutvikling i dybde og bredde.» I *Prismet* 68 (3) s. 243–258
- Lauvås, K., & Lauvås, P. 2004. *Tverrfaglig samarbeid: perspektiv og strategi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Schmidt, U. 2012. *Stillinger, kompetanse, samarbeid : om samarbeid og tverrfaglighet mellom stillingstyper og fagområder i trosopplæringsreformen* (Vol. 2012:2). Oslo: KIFO Stiftelsen Kirkeforskning.
- Sirris, S. 2015. Fra selvbestemmelse til selvledelse? Menighetsutvikling som et målrettet og verdibevisst arbeid blant ansatte medarbeidere i lokalmenigheten. *Tidsskrift for Praktisk Teologi*, 32(2), 34–47.
- Sirris, S. 2016. Arbeidsdager mellom profesjon, ledelse og organisasjon – soknepresters tidsbruk og aktivitetsmønstre. *Teologisk Tidsskrift*(1), 60–88.
- Van Gelder, C. 2007. *The ministry of the missional church : a community led by the spirit*. Grand Rapids, Mich: Baker Books.
- Wirgenes, P. E. 2011. «Reformer som menighetsutvikling.» I E. Birkedal, H. Hegstad, & T. S. Lannem (red.), *Sammen i forandring. Refleksjoner om menighetsutvikling i folkekirken* (pp. 165–182). Oslo: IKO-Forlaget.