

STILLINGER, KOMPETANSE, SAMARBEID

Om samarbeid og tverrfaglighet mellom stillingstyper og fagområder i trosopplæringsreformen.

Ulla Schmidt

STILLINGER, KOMPETANSE, SAMARBEID

OM SAMARBEID OG TVERRFAGLIGHET MELLOM STILLINGSTYPER OG
FAGOMRÅDER I TROSOPPLÆRINGSREFORMEN

KIFO Rapport 2012:2

KIFO Rapport 2012:2

Rapporten er utgitt av

KIFO Stiftelsen Kirkeforskning

Pb. 45 Vinderen, 0319 Oslo

www.kifo.no

kifo@kifo.no

ISBN 978-82-92972-27-4

ISSN 0807-7517

FORORD

Stiftelsen Kirkeforskning KIFO er tildelt et treårig oppdrag med evalueringsforskning om Trosopplæringsreformen i Den norske kirke. Evalueringen er finansiert av Kirkerådet. Evalueringsforskningen er definert i en rammeavtale og omfatter fire ulike deloppdrag.

Bak evalueringen står en forskergruppe bestående av forskerne Pål Ketil Botvar, Ida Marie Høeg, Olaf Agedal, og forskningsassistentene Sivert Urstad og Frode Kinserdal, KIFO; professor Elisabet Haakedal, postdok-stipendiat Irene Trysnes, professor Pål Repstad, Universitetet i Agder; og professor Kåre Fuglseth, Universitetet i Nordland. Universitetslektor Elisabeth Nilsen, Universitetet i Nordland, har medvirket i feltarbeid og datainnsamling. Prosjektleder for oppdraget er forsker Ulla Schmidt, KIFO. Hele forskergruppen står bak utarbeidelsen av den grunnleggende oppbygningen av evalueringsforskningen med henblikk på deloppdrag, overordnede problemstillinger og opplegg for datainnhenting. Deretter har mindre forskergrupper ansvar for analyser og rapporter for de enkelte deloppdragene.

Ett av deloppdragene i evalueringen tar for seg samarbeid og tverrfaglighet i reformen. Dette oppdraget, som er spredt over hele prosjektperioden 2011 – 2013, er delt inn i tre områder: samarbeid mellom menighetene og offentlige institusjoner, mellom menighetene og organisasjonene, og mellom ansatte innad i menighetene. Det utarbeides separate rapporter for hver av delene, fordelt på hvert av de tre prosjektårene. Den foreliggende rapporten har samarbeid mellom ansatte, inkludert stillingsstruktur og kompetanse, som sin tematikk. Noen av problemstillingene i denne rapporten er tett forbundet med enkelte problemstillinger i rapporten *Lokale trosopplæringsplanar. Innhold og prosess* (Fuglseth, Haakedal og Schmidt 2012). Vi har lagt vekt på at rapportene skal fremstå som helhetlige tekster og kunne leses uavhengig av hverandre, uten for mye bruk av krysshenvisninger. Det innebærer til gjengjeld at det er noe overlapping mellom enkelte avsnitt i de to rapportene.

Rapporten er utarbeidet av Ulla Schmidt, KIFO. Sivert S. Urstad, KIFO, har tilrettelagt og analysert kvantitativt datamateriale. Sunniva E. Holberg har ferdigstilt rapportteksten når det gjelder formatering og korrektur. Oppdragsgiver har hatt en foreløpig versjon av rapporten til gjennomsyn for faktasjekk. Alt innhold i rapporten (inklusive evt. feil) er oppdragstakers og forfatterens ansvar.

Takk til KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon som har stilt data fra sitt lønns- og personalregister til rådighet for analysene i denne rapporten.

KIFO og forskergruppen vil benytte anledningen til å takke alle som har bidratt til evalueringsforskningen ved å besvare spørreskjemaer, stille opp til intervjuer og gitt oss adgang til å observere tiltak og arrangementer. Uten denne velviljen fra ansatte i Den norske kirke, foreldre og deltakere hadde ikke dette prosjektet latt seg gjennomføre!

Takk også til oppdragsgiver Kirkerådet som velvillig og imøtekommende har besvart spørsmål og tilrettelagt og stilt til rådighet ulike data for prosjektet.

En nærmere beskrivelse av evalueringsforskningen, inkludert kommende deloppdrag og fremdriftsplan, finnes på www.evaltor.no. Her legges også alle rapporter ut for gratis nedlasting etter hvert som de offentliggjøres.

Oslo, 26. november 2012

Ulla Schmidt, prosjektleder

INNHold

FORORD	3
INNHold.....	4
TABELL OG FIGURLISTE	5
SAMMENDRAG	6
1. INNLEDNING	8
1.1 BAKGRUNN OG TEMATIKK.....	8
1.2 PROBLEMSTILLINGER	8
1.3 METODE OG DATA.....	9
2 HVILKE ANSATTE I MENIGHETENE ARBEIDER MED TROSOPPLÆRING?.....	14
2.1 STILLINGSKATEGORIER MED FINANSIERING FRA REFORMEN.....	14
2.2 STILLINGER SOM ARBEIDER MED TROSOPPLÆRING, UAVHENGIG AV FINANSIERING.....	18
2.3 FORHOLD MELLOM TROSOPPLÆRINGEN OG ANNEN VIRKSOMHET I MENIGHETENE	21
3 KOMPETANSE I TROSOPPLÆRINGEN.....	23
3.1 STILLINGER MED FINANSIERING FRA REFORMEN	23
3.2 STILLINGER SOM ARBEIDER MED TROSOPPLÆRING, UAVHENGIG AV FINANSIERING.....	26
4 SAMARBEID MELLOM STILLINGSTYPER OG FAGOMRÅDER	28
4.1 SAMARBEID MELLOM ANSATTE OM TROSOPPLÆRING: OMFANG OG VURDERING	28
4.2 SAMARBEID MELLOM ANSATTE OM TROSOPPLÆRING: EKSEMPLER OG DYNAMIKK.....	29
4.3 FIRE FORMER FOR SAMARBEID: PRAKTISK SAMARBEID FREMFOR TVERRFAGLIGHET	31
5 OPPSUMMERENDE KONKLUSJON	33
6 VEDLEGG.....	35
6.1 OM FELTARBEIDENE	35
7 LITTERATUR	38

TABELL OG FIGURLISTE

Tabell 1 Ansatte finansiert fra trosoppl.reformen, etter stillingskategorier; 2008, 2011. Prosent	15
Tabell 2 Stillingsprosent; stillinger finansiert av trosopplæringsmidler, 2008 og 2011.....	16
Tabell 3 Stillingsprosent for trosopplæringsstillinger, 2011. Prosent	17
Tabell 4 Stillingstyper knyttet til trosopplæringen, etter finansiering av stillingen. Prosent	19
Tabell 5 Tidsbruk trosopplæring ulike stillingskategorier. Prosent.....	20
Tabell 6 Utd.nivå og -område blant ansatte finansiert av trosoppl.midler; 2008, 2011. Prosent	23
Tabell 7 Utdanningstyper blant ansatte i trosopplæringsreformen; 2008, 2011. Prosent	24
Tabell 8 Gj.snittlig stillingsprosent og andel av total stillingsressurs, etter utd.typer; 2008, 2011	25
Tabell 9 Fagbakgrunn blant ansatte som arbeider med trosopplæring (utvalg). Prosent	26
Tabell 10 Informanter.....	35
 Figur 1 Trosopplæringens betydning for andre sider av menighetens virksomhet. Prosent.....	22

SAMMENDRAG

Hvem samarbeider i trosopplæringsreformen når det gjelder ansatte, hvilken kompetanse har de, hvilken mangler de, og hvordan samarbeider de? Det er noe av det vi har forsøkt å kartlegge i denne rapporten.

Både når det gjelder stillingskategorier og kompetanse er det hensiktsmessig å skjelne mellom ansatte i stillinger som er finansiert gjennom reformen og ansatte i stillinger som i større eller mindre omfang har oppgaver i tilknytning til trosopplæringsreformen, men som ikke er finansiert av reformen.

Når det gjelder den første gruppen, ansatte i stillinger med finansiering fra reformen, er det først og fremst stillingskategorien menighetspedagog som dominerer, og deretter henholdsvis menighetsarbeider og kateket. Prester, diakoner og organister inngår i liten grad blant stillingene som blir finansiert av trosopplæringsmidler. Inkluderer vi ansatte i stillinger som arbeider med trosopplæring, men som ikke finansieres fra reformen, er det imidlertid et bredere spekter av stillinger som er involvert, i tillegg til undervisningsstillingene både organister, diakoner, prester, kirkeverger. Tar vi hensyn til hva respondentene sier om tidsbruk i stillingen, er det likevel klart at det først og fremst er undervisningsstillingene (trosopplæringsmedarbeider, menighetspedagog, kateket) og prester som er involvert i trosopplæringen. Diakoner og organister er det vanskelig å si noe sikkert om på grunn av svært små underutvalg, og kirkeverger og daglige ledere er involvert, men stort sett med et lavt timetall pr. uke.

Det er særlig en stor andel blant prestene, men til dels også blant kateketer, som oppgir at de arbeider med trosopplæring i stillinger som ikke er finansiert fra reformen. Imidlertid ser det ikke ut til at dette har ført til en oppfatning av at reformen svekker andre deler av menighetens virksomhet. Tvert imot ser det ut til at respondentene opplever at trosopplæringen styrker andre deler av menighetens virksomhet, spesielt gudstjenestelivet og det øvrige barne- og ungdomsarbeidet.

Også når det gjelder kompetanse er det forskjeller mellom ansatte i stillinger finansiert av reformen, og ansatte som arbeider med trosopplæring uavhengig av hvor stillingen er finansiert fra. Blant dem som finansieres av reformen er de største gruppene dem som har utdanning innen teologi/kristendomskunnskap/kirkefag, og innen pedagogikk. Likevel er ikke disse gruppene spesielt store. Om vi tar hensyn til at en god del av stillingene er mindre stillingsbrøker, og regner ut fra den samlede stillingsressursen, er det ca en fjerdedel som har bakgrunn innen teologi/kirkefag, og ca 15 prosent som har en eller annen form for pedagogisk utdanning. De øvrige fordeler seg på ulike andre utdanninger. Ser vi derimot på ansatte som jobber med trosopplæring, uavhengig av hvordan stillingen finansieres, utgjør ansatte med teologi/kristendomskunnskap/kirkefag-bakgrunn en mye større andel: over 50 prosent, og ytterligere en tredjedel med bakgrunn i pedagogikk som den andre store gruppen. Ut fra dette er det mulig å spørre om en tilstrekkelig kompetanse i trosopplæringsreformen, ikke minst når det gjelder teologi/kristendomskunnskap, er avhengig av at det settes inn stillingsressurser som ikke er finansiert fra reformen, men i utgangspunktet var knyttet til andre områder.

Hvordan samarbeider de ulike stillingstypene og fagområdene som arbeider med trosopplæring? En kvantitativ analyse av de ansattes syn på dette samarbeidet tyder på at det fungerer godt. Den

største andelen er også uenig i at det har vært krevende å skulle jobbe sammen på tvers av ulike faggrenser om trosopplæring, selv om forskjellen mellom flertall og mindretall er mindre her. Kvalitative analyser tyder på at det er gode strukturer for samarbeid og for involvering på tvers av arbeids- og kompetanseområder i oppstartfasen, med stabssamlinger osv. Derimot blir det vanskeligere ut over i gjennomføringsfasen og i arbeidet med å utforme trosopplæringen og lage lokale planer. Samarbeidet dreier seg hovedsakelig om samarbeid i form av arbeidsdeling og avlastning for medarbeidere med et særlig stort ansvar, samarbeid i form av å skaffe voksenledere til å sikre tilstrekkelig kvalitet og sikkerhet for gjennomføringen av tiltakene, og samarbeid i form av tilførsel av spesialkompetanse som trengs for en god avvikling av tiltakene. Men disse formene for samarbeid innebærer ikke i seg selv at de ansatte involveres i arbeid med utforming av de mer grunnleggende sidene ved trosopplæringen. Som hovedtendens ser det ut til at det er lite samarbeid i denne betydningen, for eksempel når det gjelder arbeid med lokale planer. Samarbeidet dreier seg i første rekke om mer pragmatiske forhold knyttet til konkrete oppgaver i forbindelse med gjennomføring av trosopplæringstiltak. Men det dreier seg i mindre grad om samarbeid i form av bred involvering i gjennomtenkning og mer grunnleggende utforming av trosopplæringen. Selv om en kan snakke om mye godt samarbeid mellom ulike grupper av ansatte og fagområder i trosopplæringen, kan en neppe snakke om tverrfaglighet som et kjennetegn ved trosopplæringsreformen, i alle fall ikke når det gjelder den konkrete trosopplæring som uttenkes og gjennomføres på lokalplan.

1. INNLEDNING

1.1 BAKGRUNN OG TEMATIKK

I 2008 ble Trosopplæringsreformens femårige forsøks- og utviklingsfase avsluttet og i 2009 vedtok Kirkemøtet i Den norske kirke Plan for trosopplæring, *Gud gir – vi deler*. Reformen er dermed gått inn i den såkalte gjennomføringsfasen, som i utgangspunktet var lagt til årene 2009 – 2013. I løpet av gjennomføringsfasen skal trosopplæringsreformen innføres i alle menighetene i Den norske kirke, som del av deres ordinære virksomhet. Gjennom en gradvis opptrapping skal alle menigheter tilføres midler med det formål å utvikle en systematisk og sammenhengende trosopplæring for alle døpte i alderen 0 – 18 år. Ifølge Plan for trosopplæring kjennetegnes en systematisk og sammenhengende trosopplæring av at den

- Vekker og styrker kristen tro
- Gir kjennskap til den treenige Gud
- Bidrar til kristen livstolkning og livsmestring
- Utfordrer til engasjement og deltakelse i kirke og samfunnsliv (Plan for trosopplæring 2010: 4)

I løpet av den treårige gjennomføringsfasen skal menighetene utarbeide en lokal plan for en systematisk og helhetlig trosopplæring for alle døpte alderen 0 – 18 år, som så skal godkjennes av biskopen. Gjennomføringsfasen dreier seg altså kort fortalt om å innføre en systematisk og sammenhengende trosopplæring for alle døpte i alderen 0 – 18 år som en integrert del av virksomheten til alle menigheter i Den norske kirke. Det er denne fasen som står i sentrum for den treårige evalueringen som løper parallelt med gjennomføringen i perioden 2011 – 2013.

En viktig side ved trosopplæringsreformen er at trosopplæringen er et ansvar for hele menigheten og kirken, og derfor blant annet forutsetter samarbeid mellom ulike grupper og aktører, blant annet innad i menighetenes staber mellom ulike fagområder og grupper av ansatte. Tema for denne rapporten er samarbeid mellom ulike grupper av ansatte i menighetene.

1.2 PROBLEMSTILLINGER

Plan for trosopplæring peker på at både trosopplæringens omfang og dens krav til innhold og helhet "utfordrer staben til tverrfaglig samarbeid" (Plan for trosopplæring 2010:34). Tverrfaglig samarbeid er nødvendig for å nå målene for menighetens trosopplæring, blant annet gjennom å legge til rette for at "alle ansatte sammen kan bidra med sin kompetanse i en fornyet trosopplæring". Sammen med ansatte med oppgaver innen undervisningsfeltet er også ansatte med andre hovedoppgaver nødvendige for å gjennomføre menighetens trosopplæring.

Denne rapporten undersøker hvordan ulike grupper av ansatte i menigheten sammen er med på å forme trosopplæringsaktiviteter, og hvordan ulike typer faglig kompetanse samvirker i fornyelsen av trosopplæringen. Mer konkret spør vi hvilke grupper av ansatte som er involvert i menighetens trosopplæringsaktiviteter, og hvilke ordninger og arenaer som finnes for å sikre samvirke og samarbeid mellom forskjellige typer ansatte? Hvilke fagområder og kompetanser er virksomme i

trosopplæringen, og er det kompetansebehov som ikke er dekket? Vi ser også kort på hvordan de ansatte samvirker med de frivillige i trosopplæringen.

1.3 METODE OG DATA

Evalueringsmetodikk

I denne rapporten kombineres flere former for evalueringsmetodikk. Hovedvekten ligger på en prosessorientert evalueringstilnærming, men samtidig med innslag av mål- eller beslutningsorientert tilnærming. En prosessorientert evalueringstilnærming er opptatt av å analysere og forstå en prosess. Den vil eksempelvis undersøke hvilke tiltak som er iverksatt, på hvilken måte og med hvilke variasjoner, hvem som har deltatt og ikke deltatt, hvordan prosessen er blitt styrt og ledet, hvilke faktorer i konteksten som har vært med på å forme prosessen, hvilken interaksjon det har vært mellom ulike aktører, og hvilke ressurser som er tilført og hvordan de er anvendt. Formålet er en innsikt i og forståelse av selve reformprosessen (Sverdrup 2002). En mål- eller beslutningsorientert (begrepene vil variere noe, og noen anvender "målevaluering" som en type av beslutningsorienterte evalueringstilnærminger) tar utgangspunkt i en beslutning om å iverksette et bestemt program – for eksempel en reform – i den hensikt å oppnå et bestemt resultat. Evalueringen skal analysere hvorvidt tiltaket faktisk har ført til det forventede resultatet og de ønskede målene.

Den treårige evalueringen av trosopplæringsreformen som denne rapporten er en del av, anvender flere ulike evalueringsmetodikker innen både beslutnings- og prosessorientert evaluering. Denne rapporten kombinerer en målorientert og en prosessorientert evalueringstilnærming. Den analyserer hvordan ulike ansatte-grupper er eller ikke er involvert i trosopplæringen, hvilke arenaer som fins for samvirke mellom dem, og hva de eventuelt samarbeider om. Den forsøker altså å kartlegge prosesser og dynamikk knyttet til samarbeid og samvirke mellom faggrupper i kirke og menighet.

Samtidig forholder rapporten seg også til at det ligger en bestemt målsetting bak denne vekten på å involvere ulike grupper av ansatte og kompetanse i reformen, nemlig å oppnå tverrfaglighet og samarbeid. Analysen av prosessen sees derfor også opp mot disse målsettingene, og vurderes med tanke på i hvilken grad en har oppnådd tverrfaglighet og samarbeid.

Metode og data

Vi bruker også en kombinasjon av metoder. Kvantitative undersøkelser og data kan si noe om omfang, utbredelse og sammenhenger når det gjelder deltakelse og samarbeid mellom ulike grupper ansatte og typer av kompetanse. Kvalitative studier belyser derimot nyanser, dynamikk og kvalitative sammenhenger. Datamaterialet består derfor hovedsakelig av tre hovedtyper data: registerdata, spørreundersøkelsesdata, og intervjudata. I tillegg inngår også analyse av enkelte utvalgte dokumenter, først og fremst Plan for trosopplæring og et utvalg lokale planer.

Utvalg av data på menighetsnivå

Flere av datautvalgene er gjort på menighetsnivå. Det gjelder både intervjudata og lokale planer. Når det gjelder data på menighetsnivå har vi generelt lagt vekt på å hente data fra menigheter som, innen de begrensningene som rammene for evalueringen setter, dekker en relevant

variasjonsbredde. Med relevant variasjonsbredde sikter vi her til noen sentrale kjennetegn ved menigheten: størrelse og demografi, (kirke-)geografi (bispedømmer, kjente regionale forskjeller i kirkelig religiøsitet), kirkesosiologiske forhold som gudstjenestesøkning og dåpsandel. Vi ser med andre ord etter data fra et utvalg av menigheter som har ulik størrelse, er lokalisert i forskjellige bispedømmer, og med forskjellig bosettingsstruktur (by, forstad, tettsted etc.), med ulik kirkelig profil for eksempel når det gjelder gudstjenestedeltakelse, dåpsandel, ressurser og virksomhetsnivå. Det betyr ikke at vi konstruerer utvalg der alle kombinasjoner av hovedverdier for disse variablene finnes. Det ville kreve både et langt større utvalg og mye mer omfattende analyser enn det evalueringen har rammer til. Men antakelig ville et så stort utvalg heller ikke være nødvendig eller hensiktsmessig med tanke på å besvare de sentrale problemstillingene. Vi har derfor hentet inn data fra et utvalg menigheter som til sammen utgjør en variasjon langs de nevnte variablene. Utvalget av menigheter er imidlertid ikke helt overlappende for de ulike datatypene, men utgjør snarere en form for "konsentriske sirkler", med et kjerneutvalg som det så har vært nødvendig å utvide for enkelte datatyper.

Hovedutvalget som anvendes i alle deler av evalueringen består av seks menigheter der vi har gjennomført omfattende feltarbeider inkludert intervjuer med ansatte, rådsmedlemmer, frivillige, foreldre, og barn og unge, i tillegg til å observere et trosopplæringstiltak (utført sommer og høst 2011, og nov./des. 2012). To av de seks "feltarbeidsmenighetene" kom inn i gjennomføringsfasen i 2010, de øvrige i 2008 eller 09 (se vedlegg for beskrivelse av disse seks feltarbeidsmenighetene. Det anvendes fiktive navn om menighetene). For denne rapporten og analysen av arbeidet med å utvikle lokale trosopplæringsplaner har det i tillegg vært nødvendig å ha flere tilleggsutvalg. Dels har det vært nødvendig å få data om planutviklingsprosessen fra et litt større utvalg av menigheter, i tillegg til de seks "feltarbeidsmenighetene". Vi har derfor også et første tilleggsutvalg av menigheter der vi har intervjuet den hovedansvarlige for trosopplæringen. Dette tilleggsutvalget består av ytterligere seks menigheter. For å unngå å innføre for mange variabler er disse seks valgt fra de samme bispedømmene som feltarbeidsmenighetene, men har for øvrig andre kjennetegn langs demografiske og kirkesosiologiske variabler.

For det andre har vi, i forbindelse med rapporten om utvikling av lokale planer (Fuglseth, Haakedal, Schmidt 2012) også analysert planer fra ytterligere et litt større utvalg menigheter, inkludert noe om hva disse planene sier om tverrfaglig samarbeid. Utvalget av menigheter der vi innholdsmessig har analysert de godkjente planene omfatter derfor de to utvalgene omtalt ovenfor (dvs. feltarbeidsmenighetene og tilleggsutvalg med intervjuer) og så ytterligere et utvalg. Her har vi lagt vekt på å hente inn planer fra menigheter slik at vi får dekket samtlige bispedømmer, i tillegg til de nevnte demografiske og kirkesosiologiske variablene. Dette gir et datautvalg slik det er beskrevet nedenfor.

Dokumenter

Lokale trosopplæringsplaner, sammen med den nasjonale Plan for trosopplæring *Gud gir – vi deler*, utgjør det sentrale utvalget av dokumenter. Vi har valgt ut planer fra i alt 22 menigheter, med to planer fra hvert av bispedømmene. Hvordan vi for øvrig har valgt disse menighetene har vi gjort rede for ovenfor. Som helhet representerer utvalget av planer menigheter med ulik kirkegeografisk og -sosiologisk profil, og ulike demografiske kjennetegn. Både menigheter som hadde midler i forsøksfasen og menigheter som ikke hadde, inngår i utvalget.

Registerdata

Med tanke på å kunne besvare spørsmålsstillinger knyttet til stillingskategorier og kompetanse er det hensiktsmessig med registerdata, altså systematiske registreringer for bestemte variabler innen den totale gruppen av enheter. KA (Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon) har stilt til rådighet data fra sitt lønns- og personalregister. De registrerer årlig for alle fellesrådsansatte i Den norske kirke opplysninger om tilsettingsår, stillingsprosent, stillingskategori, utdanningsnivå og kompetansetype, i tillegg til en rekke opplysninger om avlønning som har mindre relevans her. I registeret markeres det særskilt om en stilling er finansiert av midler fra trosopplæringsreformen, og det er data om disse stillingene vi benytter i denne rapporten.

Også Kirkerådet innhenter i den årlige rapporteringen fra menighetene om aktivitet i trosopplæringsreformen opplysninger om stillinger på menighetsnivå, både stillingsprosent og stillingstyper. Disse dataene er imidlertid mindre egnet for statistisk analyse. Dels er de noe ufullstendige, og dels er registreringen blitt endret i løpet av gjennomføringsfasen, noe som gjør at det ikke er mulig å studere endring som skjer i løpet av denne fasen. Dessuten krever registreringene av stillingskategorier omkodning for at de skal kunne analyseres statistisk. De er ikke registrert ved stillingskoder, dvs. tall, men med navn, og dessuten med menighetenes egne stillingsbetegnelser og ikke standardiserte og ensartede betegnelser. Vi har derfor bare i begrenset grad gjort bruk av disse dataene i analysen av stillingsressurser.

Spørreundersøkelse

Som det også er redegjort for i tidligere rapporter er det gjennomført en spørreundersøkelse blant ansatte som arbeider med trosopplæring i menighetene. Analyse av data fra denne undersøkelsen inngår i flere av evalueringsforskningens ulike prosjekter, og spørreundersøkelsen har derfor flere forskjellige temaer.

Et generelt dilemma når en skal gjennomføre spørreundersøkelser blant en gruppe med en særlig funksjon innen en bestemt enhet eller type av enheter, er om spørreundersøkelsen skal innhente data om enheten, eller data om personene. I det første tilfellet må respondentene svare på vegne av sin enhet, og utvalget trenger bare bestå av én person pr enhet (i dette tilfelle pr. menighet). Spørreskjemaet bør spørre om faktiske forhold i enheten, og ikke for eksempel vurderings- eller opplevelsesspørsmål der svarene i særlig grad vil avhenge av hvem en spør. I det andre tilfellet er en først og fremst ute etter å få informasjon om hvordan aktører har erfart og opplevd bestemte forhold, og hvordan de vurderer dette. Da er det ingen grunn til å avgrense utvalget til én person pr enhet.

I denne spørreundersøkelsen var det ikke tjenlig å se på respondentene som representanter for menigheter. Derfor legger spørreskjemaet heller ikke opp til at de skulle svare "på vegne av menigheten". Tvert imot hadde vi behov for data om erfaringer, synspunkter og vurderinger, det vil si data der respondentene svarer på vegne av og ut fra seg selv. Dette er selvsagt ikke til hinder for også å legge inn spørsmål om menighetsspesifikke forhold, men det er da for å kunne gjøre analyser av eventuelle sammenhenger mellom trekk ved menigheten, og den enkelte ansattes erfaringer og vurderinger.

Utvalget for denne spørreundersøkelsen består altså av ansatte som arbeider med trosopplæring i menigheter i gjennomføringsfasen (på tidspunktet for undersøkelsen, det vil si 2011), og kan godt omfatte flere ansatte fra samme menighet. Fordelingen av svarene på ulike variabler kan altså *ikke* leses som en fordeling mellom menighetene, selv om det selvsagt er sannsynlig at det er en viss sammenheng mellom de to. Undersøkelsen har – blant annet av økonomiske hensyn – måttet gjennomføres via e-post og vi har vært avhengig av tilgang på e-postadresser fra oppdragsgiver. Hovedutvalget består derfor av ansatte som menighetene selv har registrert i menighetens / enhetens "prosjektside" i Kirkerådets database. Dette omfatter de ansatte som menighetene selv vurderer arbeider med trosopplæring i menigheten, men er ikke nødvendigvis begrenset til stillinger med finansiering fra reformen. Utvalget er med andre ord i ganske stor grad påvirket av menighetenes egen registreringspraksis, som nok kan variere. Dette er en svakhet ved utvalget, men innen de rammene evalueringen har hatt har dette vært den eneste mulige løsningen. Vi har også et tilleggsutvalg, som er blitt til ved at vi også har sendt en henvendelse til en felles kontoradresse for menighetene i gjennomføringsfasen, og bedt dem videresende en lenke til undersøkelsen til personer som de vurderer arbeider med trosopplæring, men som ikke er registrert i databasen (og dermed ikke kommer med i primærutvalget). Dette er ment som en viss sikring av at registreringene i databasen kan ha mangler og være ufullstendige. Konstruksjonen av og utsendelsen til dette utvalget gjør at det vil være mulig med flere svar pr lenke. Vi anser imidlertid risikoen for at samme respondent svarer flere ganger enten av forglemmelse eller for å påvirke som liten. Derimot er det et problem med et tilleggsutvalg som er konstruert på denne måten at det ikke er mulig å operere med en egentlig svarprosent, fordi vi ikke har oversikt over hvor mange som får tilsendt undersøkelsen i utgangspunktet. Vi fikk inn 74 svar i dette tilleggsutvalget. Vi kan derfor bare regne svarprosent av primærutvalget. Denne viste seg å være på 44 prosent (N=231). Det er tilfredsstillende med tanke på å få representative resultater, men ikke særlig høyt, spesielt ikke i betraktning av at dette dreier seg om ansatte som dels får undersøkelsen i sin arbeidssammenheng, dels bør ha et særlig insentiv til å svare, siden dette dreier seg om deres arbeid.

Intervjuer

Vi har også gjennomført intervjuer med ansatte både som ledd i feltarbeidene i de seks menighetene og telefoniske intervjuer med trosopplæringsansvarlig (ifølge Kirkerådets database og menighetenes prosjektside) i et utvalg på ytterligere seks menigheter. En utfordring vi møter i forbindelse med slike intervjuer er muligens også et uttrykk for en side ved reformen spesielt, og kanskje for virksomhet i Den norske kirkes menigheter mer generelt. Rekruttering av og avtaler med informanter vanskeligjøres av vakanser, permisjoner, at flere personer over et kortere tidsrom har vært i den stillingen vi ønsker å intervju og at det derfor er litt uklart hvem det er mest relevant å intervju osv. I et par tilfeller ble det av slike praktiske grunner nødvendig å endre på utvalget sammenlignet med det vi opprinnelig hadde planlagt. Intervjuene ble gjennomført telefonisk, tatt opp på bånd, og det ble skrevet ut rapporter / notater fra hvert intervju (men ikke ordrette transkripsjoner).

Det er også gjennomført intervjuer med de fleste av rådgiverne ved bispedømmekontorene. Tema for disse intervjuene har vært bispedømmekontorenes oppfølging av og kontakt med menighetene i gjennomføringsfasen, og spesielt angående utarbeidelse av lokale planer, godkjenningsprosessen, og kontakt med Kirkerådet. Disse intervjuene har også inneholdt informasjon som er relevant for spørsmålet om samarbeid innad i ansatte-grupper. I ett av bispedømmene var det skifte i stillingen

på det tidspunktet vi gjennomførte intervjuene, og det er derfor ikke gjennomført intervju her. Nord-Hålogaland bispedømme har vært sterkt forsinket med sin godkjenningssprosess, og det har derfor vært hensiktsmessig å ha en noe annen tematikk for intervjuet i dette bispedømmet.

2 HVILKE ANSATTE I MENIGHETENE ARBEIDER MED TROSOPPLÆRING?

Spørsmålet om samarbeid om trosopplæring blant ulike grupper av ansatte i menighetene må ta utgangspunkt i kunnskap om hvem som overhodet arbeider med trosopplæring i menighetene. Hvilke grupper av ansatte i menighetene arbeider med trosopplæring? Med tanke på samarbeid mellom og på tvers av ulike grupper ansatte, og i hvilken grad trosopplæringen faktisk involverer bredden av ansatte i menighetene, er det viktig å innhente data både om stillinger/stillingsandeler som er finansiert med midler fra reformen, og ansatte som arbeider med trosopplæring i deler av stillingen sin selv om den ikke er finansiert med trosopplæringsmidler. Dette vil gi et bilde av hvilke typer stillinger som er involvert i trosopplæringen, men det er samtidig viktig å være klar over at dette i seg selv ikke sier så mye om graden av samarbeid mellom de ulike stillingene. I dette avsnittet bruker vi både registerdata og surveydata til å undersøke hvem som arbeider med trosopplæring i menighetene.

2.1 STILLINGSKATEGORIER MED FINANSIERING FRA REFORMEN

Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA) fører årlig lønns- og personalregister over personer ansatt av fellesrådene i Den norske kirke. Dette gjelder alle dem som lønnes via trosopplæringsmidler, som gis som tilskudd til og disponeres av fellesrådene. Når fellesråd/kirkeverge rapporterer inn statistikken markeres det spesielt om stillingen det rapporteres for er finansiert av trosopplæringsmidler. KA har stilt disse dataene til rådighet til bruk i evalueringen.

Et viktig spørsmål knyttet til samarbeid og tverrfaglighet slik dette er beskrevet i Plan for trosopplæring, er i hvilken grad ansatte innen ulike stillingstyper arbeider med trosopplæring. Hvilke stillingskategorier er knyttet til trosopplæringen? Og skjer det eventuelt en endring når reformen går fra å være prosjektorganisert til å være en del av menighetenes kontinuerlige virksomhet, det vil si fra 2008 til 2011? Dette kan si oss noe om hvilken "profesjonsprofil" og dermed også hvilken type kompetanse som deltar i trosopplæringen. Tabell 1 viser hvilke stillingskategorier og stillingskoder som er registrert i KAs lønns- og personalregister. I dette registeret blir stillinger/stillingsandeler som har finansiering via reformen markert særskilt, og det er disse stillingene som inngår i Tabell 1.

Tabell 1 Ansatte finansiert fra trosoppl.reformen, etter stillingskategorier; 2008, 2011. Prosent

Stillingskategori (utvalg)	2008	2011	2008 utvalg*	2011 utvalg*
5124 Fagarbeider	0	4	0	5
5167 Diakon	5	3	5	4
5176 Kateket	9	6	9	6
5204 Kateket	4	4	3	4
5226 Prest	5	3	5	4
5228 Menighetsarbeider	7	7	8	7
5235 Menighetspedagog	30	29	29	27
5237 Menighetsarbeider	-	8	-	10
5245 Prosjektleder	25	7	24	9
5248 Menighetspedagog	-	9	-	8
	N= 220	N=340	N=187	N=225

Kilde: KAS lønns- og personalstatistikk

* "Utvalg" består av de fellesrådene som ble tilført midler over reformen BÅDE i 2008 og 2011

Menighetspedagoger utgjør den klart største gruppen av ansatte. Ved slutten av forsøksfasen i 2008 utgjør prosjektledere en stor gruppe, men den har krympet betraktelig i 2011, noe som selvfølgelig henger sammen med at reformen i denne perioden var prosjektbasert. I 2011 er i stedet en ny stillingskode menighetspedagog kommet til som omfatter nær 10 prosent av de ansatte. Fra 2008 til 2011 minker andelene kateketer, diakoner og prester svakt blant de trosopplæringsansatte. Etter hvert som reformen kommer inn i gjennomføringsfasen er det altså undervisningsprofesjonene som blir (enda) mer dominerende, noe som selvfølgelig er verken uventet eller unaturlig. Prester og diakoner utgjør små grupper i det totale bildet. Forskjellen på stillingskodene for kateket og diakon er knyttet til Kirkemøtets behandling av kvalifikasjonskrav for disse stillingene og fastsettelsen av krav om mastergradsutdanning. 5167 er diakonstillinger opprettet før vedtaket og 5107 betegner stillinger der det kreves mastergrad (det dreier seg om et så lite antall at det ikke er tatt med i tabellen). Tilsvarende for kateketer: Stillingskode 5176 er stillinger uten krav om mastergrad, mens 5204 har et slikt krav. Stillingskode 5226 prest er prest tilsatt i fellesråd/menighetsråd som er sikret minstelønn tilsvarende laveste grunnlønnsplassering for kapellan i staten. For stillingskodene for menighetspedagog gjelder for 5235 3-årig høyere utdanning med minimum 30 studiepoeng pedagogikk og 30 studiepoeng kristendomskunnskap, mens 5248 i tillegg har minst ett år utdanning ut over de tre årene det kreves i kode 5235. For stillingskodene for menighetsarbeider stilles det ikke særskilte kvalifikasjonskrav. Stillingskoden menighetsarbeider 5237 refererer til en endring der menighetspedagoger uten høyskoleutdanning av minimum 3 års varighet og med minimum 30 sp pedagogikk og 30 sp kristendomskunnskap ble overflyttet til ny stillingskode 5237. Den største endringen i profilen på stillingskategoriene i reformen fra forsøksfasen og inn i gjennomføringsfasen er altså at andelen prosjektledere naturlig nok synker, og at andelen i nye stillingskoder for menighetspedagoger og menighetsarbeider øker.

Menighetene selv bruker i stor utstrekning stillingsbetegnelser som ikke er definert i avtaleverket, som "trosopplærer", "trosopplæringsleder" eller "trosopplæringskoordinator" etc., både i formelle utlysningstekster og i egen rapportering om virksomheten. Kirkerådet har ønsket å unngå betegnelsen "trosopplærer" med begrunnelse at den signaliserer et læringssyn som ikke er i tråd med reformens vekt på læring i fellesskap og gjennom interaksjon. En opptelling av menighetenes

egen rapportering av stillinger i reformdatabasens prosjektpresentasjon viser følgende fordeling mellom de vanligste stillingsbetegnelsene: 23 prosent av stillingene betegnes som "trosopplæringsmedarbeider/-leder/-koordinator", 21 prosent som "trosopplærer", 20 prosent som "menighetspedagog" og 6 prosent "kateket".¹ Vi har ikke hatt mulighet til å undersøke utlysningstekster systematisk, men inntrykket er at "trosopplærer" forekommer jevnlig i utlysning. Som et eksempel er det senest i det dette skrives (24.11.2012) kunngjort én stilling innen trosopplæring på www.kirkejobb.no, og den har betegnelsen "trosopplærer". Sentrale organer har altså foreløpig ikke fått gjennomslag for en målsetting om å unngå at man på lokalplan bruker denne betegnelsen om dem som arbeider med trosopplæring.

"Trosopplærer", "trosopplæringsleder" etc. er ikke etablerte stillingskategorier i avtaleverket. De er snarere knyttet til stillingens finansieringsgrunnlag og arbeidsområde innen reformen. Det er derfor heller ingen definerte kompetansekrav til disse stillingene, og trosopplæringsmedarbeiderne kan dermed i praksis være både kateketer, menighetspedagoger, menighetsarbeidere, ha annen eller lite utdanning. Kvalifikasjonskrav (og tilhørende lønns plassering) er knyttet til stillingskoden vedkommende plasseres i innen det formelle avtaleverket. De som benevnes som trosopplærer/ trosopplæringsmedarbeider eller lignende kan selvsagt godt samtidig imøtekomme kompetansekrav for menighetspedagog eller kateket og være lønnsmessig plassert i tråd med det. Trosopplærer etc. erstatter ikke de avtaleforankrede stillingskategoriene, men kommer snarere i tillegg til disse. Likevel er det et spørsmål hva det signaliserer at en i såpass stor utstrekning anvender stillingsbetegnelser som ikke finnes i det formelle avtaleverket, både hvilket behov det indikerer og hvilken betydning det kan ha.

Et forhold som har vært tatt opp, både av bispedømmerådgivere og fra menighetene selv, er omfanget av deltidsstillinger og betydningen det har for trosopplæringsarbeidet i menighetene, og de ulike organisatoriske utfordringer det gir.

Tabell 2 Stillingsprosent; stillinger finansiert av trosopplæringsmidler, 2008 og 2011.

	2008	2011
Stillingsprosent	Prosent	Prosent
< 20	18	14
21 – 49	11	13
50 – 74	27	29
75 – 95	12	12
100	32	32
Totalt	100 (N=220)	100 (N=340)

Kilde: KAs lønns- og personalstatistikk

Som det fremgår av Tabell 2 er ca. en tredjedel av trosopplæringsstillingene fulle stillinger i 100 prosent. Omkring 40 prosent av stillingene ligger mellom 50 og 95 prosents stillingsandel, og i underkant av 30 prosent er mindre enn 50 prosent-stillinger. Det er med andre ord relativt få som arbeider med trosopplæring i full stilling, i alle fall som er finansiert gjennom reformen. Her er det allerede tatt hensyn til at flere enheter – som også kan gå på tvers av fellesråds grensene – kan samarbeide om en stilling, slik at en person kan ha prosentandeler i flere fellesråd og eventuelt til

¹ Data for menigheter i gjennomføringsfasen, som har rapportert betegnelser for "stilling 1", pr. nov. 2012. 284 enheter har rapportert, 46 (14 prosent) har enten ikke rapportert eller har ikke stilling/stillingsandel finansiert fra reformen overhodet.

sammen ende på 100 prosent. I slike tilfeller vil det være et fellesråd som er såkalt "vertsfellesråd" og som altså inngår i denne statistikken. Samtidig er andelen som har ganske små stillingsandeler, det vil si mindre enn en halv stilling, også forholdsvis stor.

Vi har også sett på data for stillingsprosjenter fra Kirkerådets database for trosopplæringsreformen. Her er rapporteringene på enhetsnivå (der en enhet kan bestå av en eller flere menigheter, evt. innenfor, identisk med, eller større enn et fellesrådsområde, men vanligvis innenfor og altså mindre enn et fellesråd). Som vist i Tabell 3 er andelen små stillingsbrøker betydelig høyere, og andelen fulle stillinger tilsvarende mye lavere. Dette henger trolig sammen med at en person kan ha flere mindre stillingsandeler i flere menigheter/enheter som adderer opp til en større eller full stilling i fellesrådet.

Tabell 3 Stillingsprosent for trosopplæringsstillinger, 2011. Prosent

Stillingsprosent	Andel av antall stillinger
Opp til 20	29
21 – 49	20
50 – 74	28
75 – 95	9
100	14
Total	100 (N=270)

Kilde: Kirkerådets database.

Denne forskjellen i stillingsbrøker kan altså være et uttrykk for samarbeid om stillinger på tvers av enheter, innenfor fellesråd. Det er en differanse i antall stillinger mellom de to datasettene (KA: N=340; KR: N=270). I lys av at KR's tall er på enhetsnivå, mens KAs er på fellesrådsnivå, skulle en forventet at KR's tall for ansatte var større enn KAs). Dette henger sannsynligvis sammen med manglende rapporteringer i Kirkerådets database (jfr. over note 1). Selv om dette gir en viss usikkerhet for KR-dataene, kan forskjellen mellom andel små og store stillingsandeler i henholdsvis fellesrådsområdet og enhetsnivået likevel ikke forklares med denne feilkilden ved KR-dataene. Det er altså grunnlag for å si at omfanget av mindre stillingsbrøker er relativt stort allerede på fellesrådsnivå, og betydelig på enhetsnivå, der halvparten av stillingsandelene finansiert av reformen er på mindre enn 50 prosent. Samtidig sier differansen også noe om at man lokalt forsøker å finne måter å samarbeide om stillingsressurser på tvers av enheter innenfor og kanskje på tvers av fellesrådsområder, for å utnytte ressursene best mulig og tross alt sikre så robuste stillingsandeler som man kan.

Små stillingsandeler for trosopplæring betyr heller ikke nødvendigvis at de ansatte i stillingen har så små stillingsandeler. En ansatt kan godt ha en større andel eller full stilling, men med en mindre del av stillingen definert for trosopplæringsarbeid, for eksempel gjennomføring av enkelttiltak.

Derimot er det klart at omfanget av stillingsbrøker er én av flere faktorer som virker inn på vilkårene for samarbeid mellom ansatte om trosopplæring og som forventningene om samarbeid mellom ulike ansatte i enheten må ta høyde for.

2.2 STILLINGER SOM ARBEIDER MED TROSOPPLÆRING, UAVHENGIG AV FINANSERING

Tverrfaglig samarbeid, der alle eller de fleste av menighetens ansatte er involvert i og har et eierskap til trosopplæringen i menigheten, forutsetter imidlertid at flere enn den eller dem som er helt eller delvis finansiert av reformen, arbeider med trosopplæring. I hvilken grad ulike grupper av ansatte arbeider med trosopplæring uavhengig av finansiering, kan med andre ord være en indikator på omfanget av samarbeid mellom ansatte i stabene.

Her ligger det samtidig selvsagt et dilemma i reformen: På den ene siden blir det understreket, blant annet i den nasjonale trosopplæringsplanen, at trosopplæringen er et felles ansvar for hele menigheten og for alle ansatte i menighetsstabene. Det er ikke bare undervisningspersonellet og prestens oppgave og ansvar, men noe som også diakonen, kantoren og daglig leder / kirkevergen må involveres i. Dette svarer også til en tanke om å unngå sektorisering av menighetens virksomhet, der diakoni, gudstjenesteliv, trosopplæring og barn og unge, kirkemusikk og liturgi blir stående som "søyler" ved siden av hverandre, men uten særlig kontakt. Dersom ansatte samarbeider på tvers av faggrenser er det større sjanser for å motvirke en slik sektorisering. Men samtidig er det selvsagt en utfordring forbundet med å forvente at ansatte involverer seg i en del av menighetens virksomhet, uten at det på en eller annen måte er gjort plass for dette i stillingen ved å sette av ressurser. I intervjuer med menighetene kommer en opplevelse av denne forventningen om å utvikle og involvere seg i trosopplæring "på toppen av alt annet", uten å bli tilført ekstra ressurser eller uten at noe annet fjernes, tydelig til uttrykk som en kilde til frustrasjon.

I spørreundersøkelsen til de ansatte har vi også spurt om hvor mye tid de i snitt bruker på trosopplæringsarbeid, og hvorvidt hele eller en del av stillingen deres er finansiert med reformmidler. Spørreundersøkelsen til de ansatte går dels til et hovedutvalg bestående av ansatte som menighetene oppgir på sin prosjektside som tilknyttet trosopplæringsarbeidet i menigheten, men som ikke nødvendigvis har finansiering. Nå innebærer menighetenes registrerings- og rapporteringspraksis at en ikke kan være sikker på at alle har oppgitt medarbeidere etter samme prinsipper, eller vært konsekvente med å liste opp medarbeidere også uten finansiering, men med arbeidsoppgaver. Det innebærer at det i utgangspunktet kan være en skjevhet i dette respondentutvalget. Undersøkelsen er også sendt til et tilleggsutvalg, ved at den er sendt til menighetsadresser, der mottaker er bedt om å videresende til eventuelle ansatte i menigheten med trosopplæringsoppgaver, men uten finansiering og uten å være oppgitt på prosjektsidene. Spørreundersøkelsen innhenter dermed data fra respondenter uavhengig av om stillingene deres er finansiert fra reformen eller ikke. Dermed har vi også mulighet til å se hvilke stillingskategorier som er knyttet til reformen, når både finansierte og ikke-finansierte stillinger tas med. Som det fremgår av Tabell 4 oppgir over halvparten av respondentene at de ikke er finansiert fra reformen. Litt over en fjerdedel har hele sin stilling eller stillingsandel i tilknytning til reformen finansiert av trosopplæringsmidler.

Tabell 4 Stillingstyper knyttet til trosopplæringen, etter finansiering av stillingen. Prosent

	Kateket, menigh. ped.etc.	Prest	Tros- opp- lærer	Kantor, org.	Dagl. leder	Kirke- verge	Diakon	Annet	Totalt
Ja, hele stillingen/ -andelen er finansiert over ref.	30	0	71	0	0	0	8	13	27
Ja, deler av stillingen/ -andelen er finansiert over ref.	29	9	26	10	8	10	25	13	19
Nei	41	91	4	90	92	90	67	74	54
Totalt	100 (N=70)	100 (N=65)	100 (N=78)	100 (N=10)	100 (N=13)	100 (N=20)	100 (N=12)	100 (N=31)	100 (N=299)

Kilde: KIFOs spørreundersøkelse blant ansatte

I spørreundersøkelsen har vi anvendt betegnelsen "trosopplærer" (og tilsvarende, som trosopplæringskoordinator etc.). Selv om denne betegnelsen ikke er en formell stillingskategori/-kode, brukes den ofte i utlysninger og andre steder av menighetene selv (se redegjørelse ovenfor). En del av de ansatte vil derfor sannsynligvis kjenne denne igjen som "sin" stilling. Vi har også slått sammen kateket og menighetspedagog til én svarkategori, siden dette begge er undervisningsstillinger. Det kan nok diskuteres om det hadde vært rimelig å holde disse fra hverandre, men for formålet her har det antakelig mindre betydning. Når det gjelder kategorien "annet" hadde den også et åpent felt for egen utfylling. Den viser at denne gruppen blant annet består av barne- og ungdomsarbeidere, menighetssekretær / -konsulent, kirketjener, enkelte som har feilutfyllt (dvs. som egentlig skulle krysset av et av de andre alternativene). Men det er også en del her som oppgir at de er frivillige eller menighetsrådsmedlemmer, og som har kommet med i utvalget grunnet feil i menighetenes registrering som ligger til grunn for adresselistene vi har fått til bruk for utsendelse av undersøkelsen.

Tabellen over viser særlig to ting som har betydning for problemstillingene i denne rapporten. For det første viser den at flere stillingstyper er involvert i trosopplæringsarbeid enn det som fremgår av oversikten over finansierte stillinger på fellesrådsnivå, eller at de er involvert i større grad. Legger vi disse dataene til grunn er det faktisk en bred involvering av ulike stillingstyper i stabene som er involvert i trosopplæring på en eller annen måte, og i større eller mindre omfang. Dette kunne tyde på at det faktisk er grunnlag for et ganske bredt "eierskap" til og samarbeid om trosopplæring blant menighetens ulike ansatte.

For det andre viser tabellen klare forskjeller mellom de ulike stillingskategoriene når det gjelder i hvilken grad stillingene / -andelene er finansiert av reformen eller ikke. Det er naturlig nok blant trosopplæringsmedarbeiderne at den klart største andelen har hele sin stilling eller stillingsandel finansiert av reformmidler. Dette er stillinger som er opprettet i forbindelse med reformen, knyttet til den og derfor også i stor utstrekning forankret i finansiering fra reformen. Ut over disse er det i den andre gruppen av undervisningsstillinger, kateketer og menighetspedagoger at den største andelen har sin stilling/stillingsandel finansiert gjennom reformen. Men også blant disse er det bare 1/3 som har hele sin stilling eller stillingsandel dekket av trosopplæringsmidler. En like stor andel har stilling(sandel)en sin delvis finansiert, mens 40 prosent ikke har reformfinansiering overhodet. I de øvrige gruppene er det bare små andeler som har reformfinansiering knyttet til stillingen sin. Det

gjelder spesielt prester, men også kirkeverger/daglige ledere. Flere grupper av ansatte oppgir altså at de arbeider med trosopplæring, samtidig som stillingen / stillingsandelen deres eller deler av den, er finansiert av reformmidler.

I spørreundersøkelsen har vi spurt hvor mye tid den ansatte i snitt bruker på trosopplæring for å få et bilde av omfanget på involveringen av de ulike stillingsgruppene. Nå skal en være oppmerksom på at noen av underutvalgene er såpass små at det gir en større risiko for tilfeldige skjevheter og det har liten mening å prosentueres. Som det fremgår av Tabell 5 er det store forskjeller på hvor mye tid de ulike ansatte i snitt bruker pr. uke på trosopplæring. Så selv om de fleste gruppene av ansatte er involvert i menighetens trosopplæring er det likevel stor forskjell på i hvilken grad. De som bruker klart mest tid er undervisningsansatte (trosopplæringsmedarbeidere, kateketer, menighetspedagoger) og prestene. Diakoner og kantorer/organister bruker opplagt også en del tid på trosopplæring, men utvalgene for disse to gruppene er såpass små at det er vanskelig å si noe sikkert om omfanget av deres tidsbruk. Ansatte innen ledelse og administrasjon er også involvert i trosopplæringen, men stort sett bare i relativt lite omfang når det gjelder timer.

Når det tas hensyn til tidsbruk utfylles altså bildet av hvordan ulike ansatte og stillingstyper er involvert i trosopplæringen, og dermed også et element i bildet av samarbeidet mellom ansatte. Det viser seg tydelig at det primært er noen deler av staben som er involvert i trosopplæringsarbeidet, mens andre i liten grad er involvert. Hvem som primært er involvert ser ut til å følge tradisjonelle og forventede avgrensninger mellom ulike deler av menighetens virksomhet, der trosopplæring er undervisernes og til dels prestens område.

Tabell 5 Tidsbruk trosopplæring ulike stillingskategorier. Prosent

	Kateket, menigh. -ped.	Prest	Tros- oppl.	Kantor, organist	Dagl. leder	Kirke- verge	Diakon	Annet	Alle
Under 1 time	0	6	1	10	31	24	0	16	7
1-2 timer	3	17	3	20	31	48	17	16	13
3-4 timer	3	25	5	10	23	14	17	23	13
5-9 timer	9	30	13	30	0	10	33	10	16
10-19 timer	31	14	35	0	8	5	17	13	22
20-29 timer	27	5	19	10	0	0	8	7	14
30 timer eller mer	27	3	24	10	0	0	0	7	14
Bruker ikke tid på dette	0	0	0	10	8	0	8	10	2
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	70	64	78	10	13	21	12	31	299

Kilde: KIFOs spørreundersøkelse blant ansatte.

Ved å sammenholde med data om omfang av finansiering av stillingene/stillingsandelene for trosopplæring kan vi samtidig få kunnskap om forholdet mellom innsatsen som ytes fra ulike ansatte, og i hvilket omfang denne er finansiert av reformen eller ikke. Den klart største, ufinansierte stillingsressursen i trosopplæringsreformen ser ut til å komme fra prestene. Her er 9 av 10 ikke finansiert overhodet, men over halvparten av dem bruker mer enn 5 timer i uken på trosopplæring, og over 20 prosent bruker mer enn 10 timer (Tabell 5). Daglige ledere og kirkeverger har stort sett heller ikke finansiering via reformen, men de bruker også i snitt mindre tid i løpet av en uke, ca. 2/3

bruker 2 timer eller mindre. Blant diakonene bruker over halvparten mer enn 5 timer i uken, men her er utvalget lite og en bør være forsiktig med å trekke konklusjoner.

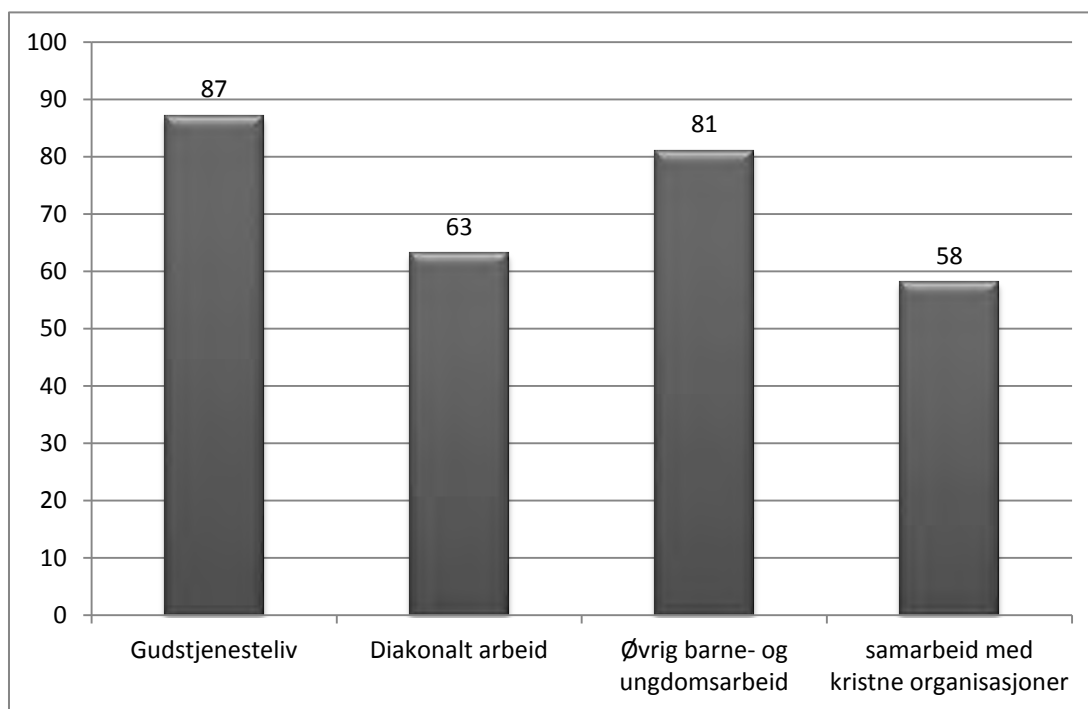
Blant kateketer og menighetspedagoger er det også en stor, ufinansiert stillingsressurs som brukes på trosopplæring. Mens 30 prosent har stillingen eller stillingsandelen sin finansiert med reformmidler, svarer over halvparten at de bruker 20 timer ukentlig eller mer på trosopplæring. 85 prosent bruker mer enn 10 timer.

Det er altså først og fremst undervisningsstillingene kateket og menighetspedagog, og prestene, som har arbeidstid i et større omfang knyttet til trosopplæringen, i tillegg til trosopplæringsmedarbeiderne. Andre stillingstyper som administrative ledere, kantorer/organister og diakoner er involvert i trosopplæring, men enten i mindre omfang, eller i et omfang som vi på grunn av utvalgsstørrelse ikke kan si noe sikkert om (gjelder spesielt diakoner og organister/kantorer).

2.3 FORHOLD MELLOM TROSOPPLÆRINGEN OG ANNEN VIRKSOMHET I MENIGHETENE

Denne situasjonen, der en ganske stor stillingsressurs – spesielt blant prester, kateketer og menighetspedagoger – brukes til trosopplæringsaktiviteter uten ekstra finansiering gjennom reformen – reiser spørsmålet om hvordan dette oppleves i menighetene. Selv om man har et ideal om at menighetens virksomhet skal være et integrert hele snarere enn oppdelte sektorer, kan man ikke bare ta for gitt at det faktisk fungerer slik. Man kan ha to hypoteser eller antakelser om hvordan trosopplæringsens avhengighet av menighetens eksisterende ressurser oppleves på lokalplan: én er at det blir oppfattet som at trosopplæringen går ut over andre deler av menighetens virksomhet fordi det blir nødvendig å omdisponere ressurser (arbeidstid), eventuelt at medarbeidere opplever at de skal utføre flere oppgaver innen den samme stillingen. En annen hypotese er at selv om trosopplæringen riktignok avhenger av at ansatte som ikke er finansiert av reformen også deltar, så fungerer de ressursene som tilføres til menigheten gjennom reformen samtidig også utviklende for andre deler av menighetens virksomhet og har dermed alt i alt en positiv virkning. Et fullstendig svar på dette vil kreve mer omfattende og langvarige undersøkelser, men vi kan i det minste si noe om hvordan de ansatte selv ser på dette. Og de opplever etter alt å dømme ikke at trosopplæringen drenerer andre deler av menighetens virksomhet.

Figur 1 Trosopplærings betydning for andre sider av menighetens virksomhet. Prosent



Kilde: KIFOs spørreundersøkelse blant ansatte
1=virker positivt; 5=virker negativt. (Prosent; score 1 + 2)

Som det fremgår av Figur 1 mener det store flertallet av de ansatte at trosopplæringen virker positivt for flere andre sider av menighetens virksomhet, først og fremst for gudstjenestelivet, men også annet barne- og ungdomsarbeid og diakonalt arbeid. En svært liten andel mener at trosopplæringsreformen har virket negativt på disse andre sidene av menighetslivet. Når de ansatte blir bedt om å ta stilling til en mer generell påstand om at "Arbeidet med trosopplæringen svekker annen virksomhet i menigheten" så er 60 prosent uenig i dette. 14 prosent er enig, mens 23 prosent verken er enig eller uenig. Dette peker i retning av at det i alle fall ikke er noen fremtredende opplevelse av at trosopplæringen tar ressurser fra menighetens øvrige virksomhet.

Nå hører det selvsagt med i dette bildet at respondentene her selv er ansatte som – om enn i ulikt omfang – arbeider med trosopplæring, og som av den grunn kan være mer positivt innstilt til reformen enn om en hadde spurt andre ansatte som ikke arbeider med reformen, frivillige e.l. Det er likevel ikke opplagt at dette vil trekke i retning av en mer positiv vurdering, spesielt ikke der trosopplæringsoppgaver skal utføres uten at det følger med ekstra finansiering. Uansett ser det ikke ut til at de ansatte opplever at trosopplæringen går ut over andre sider av menighetens virksomhet ved å "spise av" stillingsressurser som den ikke finansierer.

3 KOMPETANSE I TROSOPPLÆRINGEN

Så langt har vi sett på hvilke stillingskategorier og grupper av ansatte som arbeider med trosopplæring og i hvilket omfang, og som dermed i utgangspunktet kan tenkes å samarbeide om trosopplæringen i menighetene. Et annet spørsmål er hvilke former for kompetanse som er involvert i og eventuelt samarbeider om trosopplæringen. Kompetanse er et stykke på vei allerede synlig gjennom stillingskategoriene som arbeider innen menighetenes trosopplæring, ved at det stilles særskilte kompetansekrav til den del av stillingene. Likevel, siden noen kan ha blitt tilsatt før et bestemt kompetansekrav ble innført (f. eks. krav om mastergrad for kateketer og diakoner), fordi noen stillinger er åpne for ulike typer kompetanse, eller ikke har særskilte kompetansekrav, eller fordi noen kan være gitt dispensasjon fra et bestemt kompetansekrav, er det relevant i seg selv å undersøke hvilke typer fagkompetanse de ansatte som arbeider med trosopplæring har. I denne sammenheng er det kompetanse i form av utdanning vi snakker om: utdanningsnivå og fagområde. Også her kan det være hensiktsmessig å skjelne mellom ansatte der hele eller deler av stillingen er finansiert fra trosopplæringsreformen, og ansatte som arbeider med trosopplæring i større eller mindre deler av stillingen, men uten å være finansiert fra reformen.

3.1 STILLINGER MED FINANSIERING FRA REFORMEN

Ser vi først på de ansatte som er finansiert ved hjelp av trosopplæringsmidler og deres grunnleggende utdanningsprofil, så har ca. 40 prosent universitets- eller høyskoleutdanning. Ytterligere 20 prosent lærerutdanning. Med andre ord er det et relativt høyt utdanningsnivå blant dem som arbeider i reformen (se Tabell 6).

Tabell 6 Utd.nivå og -område blant ansatte finansiert av trosoppl.midler; 2008, 2011. Prosent

Utdannelse	2008	2011
Høgskole/Universitet høyere grad	17	16
Høgskole/Universitet, lavere grad	24	26
Lærerutdanning	21	19
Helse og omsorg	3	8
Tekniske skoler	3	2
Div. spesialutdanning	21	19
Allmennutdanning	11	10
Total	100 (N=220)	100 (N=340)

Kilde: KAs lønns- og personalstatistikk

En mer detaljert inndeling viser (for 2011) at 8 prosent har lærerskoleutdanning, evt. med videreutdanning, 7 prosent har teologisk embetseksamen, 6 prosent har 4-årig kateketutdanning, og en like stor andel har førskolelærer-/barnehagelærerutdanning (Tabell 7). Andelene som har annet hovedfag/mastergrad og annen høyere grads universitets- eller høyskoleutdanning, adjunktkompetanse, bachelorutdanning, eller 4- el. 5-årig diakonutdanning, utgjør hver for seg 5 prosent av de ansatte. Hovedfag/mastergrad og cand.mag/bachelor med kristendomskunnskap registreres spesielt, og i følge KAs register er det nesten ingen som har dette blant de ansatte. I alt 7 prosent har utdanning på grunnskole- eller videregående nivå. Små andeler har andre utdanninger. I

alt er det i underkant av 20 prosent som har spesifikke kirkelige utdanninger (kateket, diakon, teologi).

Tabell 7 Utdanningstyper blant ansatte i trosopplæringsreformen; 2008, 2011. Prosent

Utdanningstype	2008	2011
139 Teologisk embedseksamen	9	7
199 Hovedfag/MA	5	5
215 Adjunkt	7	5
299 BA	5	5
303 Førskole/barnehage	5	6
309 Lærerskoleeksamen (2/4 år)	4	4
312 Lærerhøgskole m/videreutd.	5	4
313 Ingen benevning	5	4
601 Kateket 4-årig MF/høgskole	8	6
602 Diakonutdanning 4–5-årig	6	5
905 Allmennutdannelse – artium	6	3
915 9/10årig ungdomsskole/middelskole/realskole	3	4
Øvrig	32	42
Totalt	100 (N=220)	100 (N=340)

Kilde: KAs lønns- og personalstatistikk

Ser vi på utdanningsmessig sammensetning og formalkompetanse kan det umiddelbart se ut til at det er en nokså liten del – ca 1/5 – av de ansatte i reformen som har kompetanse innen teologi/kristendomsstudier. Nå kan selvsagt også ansatte med lærerutdanning ha kompetanse innen kristendomsstudier i tillegg til pedagogisk kompetanse, for eksempel med halvårshet i KRL-fag. Og andelen av de ansatte som er menighetspedagoger, der kravet er minimum 30 sp i kristendomsstudier i tillegg til 30 sp i pedagogikk innen en minimum 3-årig utdanning, tyder på at det er en viss andel av dem som har minimum 3-årig lærerutdanning som har kompetanse i kristendomsstudier. Det er imidlertid ikke mulig å fastslå eksakt hvor stor andel som har en minimumskompetanse innen kristendomsfag/kirkefag.

Her bør en imidlertid ta hensyn til stillingsstørrelse. Det er ikke urimelig å anta at det blant dem med høyere og mer spesialisert utdanning er en større andel høyere stillingsprosenter, sammenlignet med dem med kortere utdanninger og utdanninger mindre spesifikt rettet inn mot det kirkelige området. Vi har derfor også sett på fordelingen av den totale stillingsressursen (omregnet til årsverk som summen av alle prosentandeler) på de tre ”hovedgruppene” av utdanninger: Kirkelig utdanning (diakon, kateket, teologi), pedagogikk (førskolelærer, lærer(høy)skole) og andre.

Tabell 8 Gj.snittlig stillingsprosent og andel av total stillingsressurs, etter utd.typer; 2008, 2011

	Kirkelig		Pedagogikk		Andre		Alle	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Antall stillinger	50	60	31	47	139	233	220	340
Total stillingsressurs (prosent)	3512	4517	2031	3260	8235	13929	13778	21706
Gj.snittlig stillingsprosent	70	75	66	69	59	60	63	64
Andel av total stillingsressurs (prosent)	25	21	15	15	60	64	100	100

Kilde: KAs lønns- og personalstatistikk

Tabell 8 viser hvordan både gjennomsnittlig stillingsprosent for ulike utdanningskategorier, og hvilken andel av den totale stillingsressursen i trosopplæringsreformen som de ulike utdanningstypene utgjør. For det første bekrefter den antakelsen ovenfor, nemlig at ansatte med de lengre og/eller mer spesifikt innrettede utdanningskategoriene har en noe høyere gjennomsnittlig stillingsprosent. I 2011 er den 75 for dem med kirkelig utdanning og 69 for dem med pedagogisk utdanning, og 60 for gruppen "andre". Dette er en naturlig sammenheng, og viser det som nok mange aktører allerede har et inntrykk av, nemlig at det er vanskeligere å rekruttere personer med den mest relevante og etterspurte kompetansen til mindre stillingsandeler, eventuelt vanskeligere å beholde dem i små stillingsandeler.

Men det fremgår samtidig at dette ikke gjør noen voldsomt stor forskjell når det gjelder andel av den totale stillingsressursen som har enten kirkefaglig og/eller pedagogisk kompetanse. I 2011 er det 21 prosent av den totale stillingsressursen som har kompetanse som diakon, kateket eller teolog. 15 prosent har utdanning innen pedagogikk (som altså også inkluderer dem som innen pedagogikk-utdanningene har minimumskravet om tilsv. 30 sp kristendomskunnskap). Det er heller ingenting som tyder på at andelen av disse gruppene i stillingsressursen øker i løpet av gjennomføringsfasen. Det gjør derimot andelen "andre" utdanninger. Dette omfatter både ansatte med høyere utdanning på andre områder, og ansatte med lavere utdanningsnivå.

Hovedinntrykket når vi ser på de stillingene/stillingsandelene som er finansiert med trosopplæringsmidler, er altså at for det første at det er relativt høyt utdannelsesnivå blant de ansatte i trosopplæringsreformen; for det andre at under 50 prosent av den samlede stillingsressursen er dekket av ansatte med utdanning innen kirkefag/kristendomskunnskap og/eller pedagogikk; for det tredje at ansatte innen disse utdanningstypene har høyere gjennomsnittlig stillingsprosent enn ansatte innen med annen utdanningsbakgrunn.

3.2 STILLINGER SOM ARBEIDER MED TROSOPPLÆRING, UAVHENGIG AV FINANSIERING

Bildet er litt annerledes dersom vi ser på kompetansen til den samlede gruppen av dem som arbeider med trosopplæring, uavhengig av om de er finansiert med trosopplæringsmidler eller ikke.

Tabell 9 Fagbakgrunn blant ansatte som arbeider med trosopplæring (utvalg). Prosent

Hva er din primære fagbakgrunn (inntil 2 kryss)	
Teologi/kristendomskunnskap	55
Pedagogikk	33
Helse- og sosialfag	12
Samfunnsfag	3
Musikk, kunst, estetiske fag	17
Økonomi/administrasjon	10
Religionsvitenskap/-historie	0
Annet humanistisk fag	1
Annet	9

Kilde: KIFOs spørreundersøkelse blant ansatte

Kategoriene overlapper ikke med dem som lønns- og personalregisteret anvender, men er mer orientert mot spesifikke fagområder. Det er likevel noen som langt på vei vil svare til hverandre og som er sammenlignbare. En langt større andel oppgir at de har teologi eller kristendomskunnskap som primær faglig bakgrunn enn det som er registrert blant dem som er finansiert av trosopplæringsreformen (Tabell 9; til forskjell fra Tabell 8 er det her ikke tatt hensyn til stillingsprosent eller til andel av stillingen en bruker til trosopplæring). Forklaringen på det er nok først og fremst den relativt store andelen prester som arbeider med trosopplæring uten særskilt finansiering. Også andelen med kompetanse i pedagogikk er noe høyere når vi i stedet for å se på stillingene med finansiering fra reformen ser på stillingen som er virksomme i reformen. På samme måte som for teologi/kristendomskunnskap kan nok også dette forklares med at stillingsressursen fra kateketer og menighetspedagoger (med kompetanse i pedagogikk) som arbeider i, men ikke er finansiert fra trosopplæringen. Den tredje største andelen av ansatte har musikk og estetiske fag som kompetanseområde eller fagbakgrunn.

Samlet sett er det altså en relativt forventet og tradisjonell kompetanse og utdanningstype som dominerer, med kristendomskunnskap / teologi og pedagogikk. Innslagene av bakgrunn fra helse og sosialfag, og fra musikk og estetiske fag er antakelig først og fremst diakoner og kantorer / organister. Selv om det helt sikkert er en rekke eksempler på at fellesrådene har rekruttert mer utradisjonelle former for kompetanse inn gjennom trosopplæringsreformen, har dette ikke et omfang som synes i kvantitative analyser.

De ansattes egen vurdering er at stabene har tilstrekkelig fagkompetanse for oppgavene i trosopplæringen. 80 prosent sier seg enig i utsagnet "jeg opplever at staben vår har tilstrekkelig fagkompetanse til å utvikle og gjennomføre et trosopplæringstilbud som svarer til kravene i Plan for trosopplæring".

Samlet sett kan en si at de som arbeider i trosopplæringen uten å være finansiert av reformen ikke bare tilfører stillingsressurs i betydningen arbeidstimer, men også tilfører kompetanse der en ellers

kunne innvende at trosopplæringen sto svakere, ikke minst kanskje i små menigheter med små stillingsandeler, og dermed vanskeligere for å rekruttere medarbeidere med relevant kompetanse. Ikke minst kan det se ut til at prestene sikrer reformen helt nødvendig kompetanse i teologi og kristendomskunnskap, kompetanse som ikke er tilstrekkelig dekket gjennom de finansierte stillingene.

4 SAMARBEID MELLOM STILLINGSTYPER OG FAGOMRÅDER

4.1 SAMARBEID MELLOM ANSATTE OM TROSOPPLÆRING: OMFANG OG VURDERING

Så langt er det altså for det første klart at de fleste stillingskategoriene som fins på lokalplan i Den norske kirke også er representert i trosopplæringsreformen på lokalplan, men i svært ulikt omfang. I tillegg til trosopplæringsmedarbeidere, som pr. definisjon er forbundet med reformens virksomhet, er det først og fremst menighetspedagoger, kateketer og prester som arbeider innen trosopplæringen – delvis finansiert gjennom reformen, men for prestenes og kateketenes vedkommende i stor grad utenom trosopplæringsmidlene. Diakoner og organister er også involvert, men så langt vi kan se i mye mer begrenset grad, også om vi ser ut over de trosopplæringsfinansierte stillingsressursene. Administrative lederstillinger som daglig leder og kirkeverge er involvert, men i lite omfang og stort sett uten særskilt finansiering.

Også når det gjelder kompetanse er det klare forskjeller avhengig av om vi ser utelukkende på reformfinansierte stillinger eller på alle som arbeider i trosopplæringen. I den første gruppen er det ikke noe helt klart bilde. Selv om kompetanse i henholdsvis pedagogikk og kristendomskunnskap er hovedtypene dreier det seg likevel om relativt små grupper blant dem med finansiering. Men de er betydelig flere når vi ser bort fra finansiering.

Uansett, det samlede bildet viser en nokså begrenset bredde når det gjelder hvem som er involvert i reformen i noe større omfang, enten vi ser på stillingskategorier eller på kompetanse.

Men det at ansatte i ulike stillingskategorier og med ulik kompetanse og fagbakgrunn utfører arbeidsoppgaver innen menighetens trosopplæring betyr ikke i seg selv at de samarbeider om dette. Det må undersøkes særskilt i hvilken grad, på hvilken måte og om hva de ulike ansatte og ulike fagområdene samarbeider.

Spørreundersøkelsen har stilt noen spørsmål som kan belyse dette. På en skala 1 – 5, der 1= godt svarer over 60 prosent 1 eller 2 på spørsmålet ”hvordan opplever du samarbeidet mellom ulike faggrupper blant de ansatte i menigheten?” Ytterligere 20 prosent svarer 3, altså midt på treet, mens 15 prosent svarer dårlig. Det tyder på at de ansatte opplever samarbeid på tvers av stillingskategorier og faggrenser i menigheten som godt. Når de blir bedt om å angi hvor enig eller uenig de er i påstanden ”Det har vært krevende å skulle jobbe sammen på tvers av ulike faggrenser om trosopplæring ” gir den største gruppen – 45 prosent – fortsatt en positiv vurdering og erklærer seg uenig i påstanden. Men fordelingen er jevnere her og det er 31 prosent som er enig i at samarbeid om trosopplæring på tvers av faggrenser har vært krevende. Denne forskjellen trenger ikke skyldes inkonsistens hos respondentene. Det er fullt mulig å oppleve at en har et godt samarbeid, og samtidig oppleve at dette er krevende, og ikke noe som kommer av seg selv. Dette sier heller ikke noe om konfliktrisiko eller -potensial, men snarere noe om opplevelsen av det å kunne utnytte og involvere ulike fagområder i trosopplæringsarbeidet.

Respondentene er også bedt om å angi på en liste med ulike alternativer inntil tre av de oppgavene de bruker mest og minst tid på, når det gjelder trosopplæring. De tre oppgavene som får klart høyest score er forberedelse og planlegging av trosopplæringstiltak/undervisning (60 prosent),

gjennomføring av trosopplæringstiltak/undervisning (57 prosent) og plan og utviklingsarbeid (44 prosent). På en delt fjerdeplass finner vi henholdsvis administrasjon og internt samarbeid (34 prosent). "Internt samarbeid" er imidlertid eksemplifisert på en ganske vid måte, som "stabsmøte, planlegging med andre i stab, oppfølging frivillige". Siden respondentene har kunnet sette flere kryss kan prosentene ikke leses som absolutt oppslutning, men må forstås relativt som rangering i forhold til hverandre.

4.2 SAMARBEID MELLOM ANSATTE OM TROSOPPLÆRING: EKSEMPLER OG DYNAMIKK

Disse dataene sier noe om hvilke stillingsgrupper som er involvert i arbeid med trosopplæring, hvordan de involverte vurderer samarbeidet mellom ulike faggrupper og på tvers av ulike fagområder i menigheten, og om den relative tidsbruken på samarbeid generelt i forbindelse med trosopplæring. Men de sier lite om arten og innholdet av dette samarbeidet, hva det samarbeides om, og hva som kjennetegner dynamikken i samarbeidet. For å få kunnskap om dette er det nødvendig å gjøre kvalitative analyser. Både intervjuer med trosopplæringsansvarlige og trosopplæringsmedarbeidere, og feltarbeid med observasjoner av trosopplæringstiltak i et mindre utvalg menigheter gir muligheter til å belyse dette.

Plan for trosopplæring peker på viktigheten av at den lokale planutviklingen involverer de ansatte i staben, på tvers av faggrenser. I beskrivelsen av den lokale trosopplæringen i menighetens egen plan skal ulike fagområder og stillinger ha gitt innspill og vært med på å forme planen, ifølge den nasjonale planen.

Intervjuene vi har gjennomført med ansatte om arbeidet med planene tyder på at dette skjer i begrenset grad. I selve oppstarten av gjennomføringsfasen, når nasjonal plan og menighetens ansvar for å utarbeide en lokal plan for trosopplæring presenteres, er hele staben som regel involvert, for eksempel på stabsdag, på fellessamling for alle aktuelle aktører i menigheten og lignende. I oppstartfasen ser det altså ut til at man lykkes ganske godt med å involvere hele staben. I menighetene er det bevissthet om å skape et eierforhold til trosopplæringen blant de ansatte ved å orientere om reformen, om menighetens oppgave, og snakke sammen om muligheter, ønsker og behov for trosopplæringen i menigheten. Det er mindre klart hvordan dette involverende samarbeidet fortsetter utover i gjennomføringsfasen og i arbeidet både med planutvikling og med trosopplæringsarbeid.

Feltarbeidene og intervjuene vi har gjennomført i denne forbindelsen viser noen forhold, mønstre og sammenhenger når det gjelder samarbeid som det er grunn til å tro kan gjelde også i større omfang.

I en menighet (Lien menighet, som er en bymenighet med stort innslag av småbarnsfamilier) opplevde kapellanene og trosopplæringsmedarbeideren i de to samarbeidende menighetene etter hvert at mye av arbeidet med trosopplæringen falt på dem. Etter et møte i staben, sier presten, ble ansvaret mer fordelt, og nylig gjennomførte de tiltak uten at kapellanene deltok eller eventuelt bare var innom for å ha en gudstjeneste. De er også oppmerksomme på å informere på stabsmøtet før og etter et tiltak er gjennomført, og sier at stabene i enheten har jobbet med planen. Slik presten som vi intervjuer opplever det, har de altså snudd en situasjon der noen få var involvert i trosopplæringen, til at både tiltak og planarbeid nå i større grad er hel stabens ansvar. Kapellanens vurdering i etterkant er at "det glir mye lettere".

Men da vi i denne menigheten også intervjuer en av de andre ansatte, som verken er kapellan eller trosopplæringsmedarbeider, gir vedkommende selv uttrykk for ikke å ha vært så mye involvert i arbeidet med trosopplæringen. Vedkommende har riktignok hatt ansvaret for et kontinuerlig tiltak som allerede var etablert og en suksess i menigheten. I det siste har vedkommende blitt involvert mer. For, som vedkommende sier, de få som inntil da hadde hatt hovedansvaret "har vel følt på at det har vært litt mye arbeid, så at vi må ha noen til å dele på det". Vedkommende opplever med andre ord at dette først og fremst er et spørsmål å skaffe avlastning og dele bedre på oppgavene. På spørsmål om arbeidet med trosopplæringsplanen svarer vedkommende at det arbeidet har han/hun ikke vært involvert i. Vedkommende virker også til å være relativt lite inne i trosopplæringsreformens ulike sider, og spør seg blant annet om konfirmasjonen defineres som en del av trosopplæringsreformen. Dette tydeliggjør hvordan et slikt samarbeid altså kan vurderes og beskrives helt forskjellig av de ulike aktørene. Hvorvidt dette faktisk er et samarbeid vurderes altså helt forskjellig.

En annen medarbeider i samme menighet, organisten, forteller at vedkommende har vært med på gjennomføringen av trosopplæringstiltak og spilt på disse. Trosopplæringsplanen har vedkommende ikke vært så mye borte i. Det har vært snakket om den i plenum, men stort sett er arbeidet med denne planen gjort av trosopplæringslederen.

I Skogen menighet forteller imidlertid kantoren om en veldig involverende trosopplæringsmedarbeider, som "ikke sitter for seg selv", men stadig har presentert utkast til lokal plan for de andre i staben. I en annen menighet, Viken, sier også organisten at samarbeidet fungerer veldig bra: det er en liten stab, korte avstander og god kommunikasjon. Også i flere andre menigheter sier ansatte at samarbeidet er veldig godt, men de er lite spesifikke om hva dette konkret betyr, og det kan se ut til at de stort sett legger i det at det er et godt arbeidsmiljø, samtaleklima, at kolleger tar hensyn til hverandre og hverandres arbeidssituasjon osv.

I en stor menighet med stor stab har soknepresten forandret opplegget for stabsmøtene slik at ansatte som arbeider innen samme område, også de som arbeider med undervisning og trosopplæring, har formøter hver for seg. Deretter brukes selve stabsmøtet der alle ansatte er til stede til å sjekke ut oppgaver. Det er etter alt å dømme lite interaksjon eller gjensidig refleksjon mellom de ulike faggruppene. En ansatt i en annen menighet er opptatt av et annet forhold ved forventningen om samarbeid som er knyttet til trosopplæringen. På den ene siden forventes det at alle de ansatte skal involvere seg i og delta i samarbeid om menighetens trosopplæring. På den annen side er det bare et lite antall av stillingene der det faktisk settes av ressurser til arbeid med trosopplæring, eventuelt med finansiering fra reformen. For mange vil det være slik at de forventes å involvere seg i dette arbeidet i tillegg til andre oppgaver, og at dette oppleves som enda en ting som kommer på toppen av alt annet.

Dette peker i samme retning som noen av analysene av stillingsressurser ovenfor og illustrerer en utfordring for reformen og dens forventning om samarbeid, nemlig hvor langt en kan gå i å forvente at ansatte engasjerer seg i samarbeid om reformen, innen rammen av den samme stillingsressursen og uten reduksjon i andre oppgaver. Den første av de to har "løst" dette ved å styrke arenaer for samarbeid innad i de enkelte faggruppene eller -områdene, men samtidig antakelig svekke det tverrfaglige på tvers av faggruppene.

4.3 FIRE FORMER FOR SAMARBEID: PRAKTISK SAMARBEID FREMFOR TVERRFAGLIGHET

Det kvalitative materialet viser for det første at det som én ansatt opplever som samarbeid med god involvering av medarbeidere, opplever en annen medarbeider i den samme staben som at vedkommende har vært lite involvert. Dette er sannsynligvis utbredt i kollegafellesskap og staber, men det understreker at opplevelsen av samarbeid og involvering kan være ulik avhengig av hvilken medarbeider i staben man spør.

Mer interessant i denne sammenhengen er imidlertid hvordan dette materialet også kan brukes til å identifisere ulike samarbeidsformer eller måter samarbeid om trosopplæring arter seg på i menighetene. I det følgende skal vi peke på fire ulike former: en som kan beskrives som samarbeid som tverrfaglighet, og tre som best kan karakteriseres som ulike varianter av samarbeid som praktisk arbeidsdeling.

I intervjumaterialet finner vi eksempler på samarbeid der ulike ansatte i staben involveres i refleksjon om trosopplæringen på tvers av faggrupper. Her deltar ansatte i ulike stillingstyper jevnlig i utformingen av trosopplæringens innhold og i arbeidet med menighetens trosopplæringsplan i løpet av gjennomføringsfasen. Men i materialet vi har innhentet er dette unntaket mer enn regelen når det gjelder samarbeid om trosopplæring innad i ansattegruppene i menighetene.

En annen form for samarbeid, som ser ut til å være mer dominerende i feltarbeider og intervjuer, er samarbeid i betydning arbeidsdeling. Flere er med for å avlaste dem som er aller mest involvert og kanskje sitter med det tyngste ansvaret. Ulike ansatte utfører oppgaver i trosopplæringen ut fra en tanke i staben om at her er det nødvendig at flere (enn de hovedansvarlige) er med og tar et tak dersom vi skal få dette til. Men de ansatte dette gjelder føler ikke av den grunn at de er involvert i selve utformingen av trosopplæringen eller at de har vært med og samarbeidet om å utvikle den lokale planen for trosopplæring. Flere av disse sier uttrykkelig at de har hatt lite med planen eller med utformingen av menighetens trosopplæring å gjøre. Det er altså ingen nødvendig sammenheng mellom det at man deler på arbeidsoppgaver i trosopplæringen, og det at man er med på å utforme trosopplæringens innhold og planer.

Ytterligere en type samarbeid består i at ansatte bidrar med en særlig og nødvendig kompetanse inn i gjennomføringen av et trosopplæringstiltak. Dette gjelder spesielt kantorene og organistene, som selvsagt er med og samarbeider om trosopplæring gjennom å bidra med musikk som inngår i tiltakene, for eksempel å akkompagnere en sang, ledsage en lek e.l. Men igjen, de ansatte som er med på dette ser ut til å oppleve det som en relativt isolert innsats knyttet til det spesifikke tiltaket, og ikke som et samarbeid om en innholdsmessig utforming av trosopplæringen.

En fjerde, beslektet type samarbeid er at flere eller mange ansatte deltar i forbindelse med avviklingen og gjennomføringen av et trosopplæringsarrangement, rett og slett for å sikre et tilstrekkelig antall voksne ledere på arrangementet. Menighetene forsøker å rekruttere frivillige til slike oppgaver, men flere steder ser det ut til å være nødvendig at ansatte også deltar i ganske stort omfang. Dette kan også sees i sammenheng med den vekt som har vært lagt på sikkerhet og trygghet i arrangementene. I en menighet forteller trosopplæreren at stort sett hele staben var med som ledere da de arrangerte Lys Våken.

Vi ser altså at det samarbeides innad i stabene på flere måter: i form av arbeidsdeling, i form av sikker ledelse og gjennomføring av trosopplæringstiltak, i form av tilførsel av særlig kompetanse som trengs for å få avviklet tiltaket på en god måte, og i form av inndragning av ansatte i det kontinuerlige arbeidet med å utvikle menighetens trosopplæringsplan. Men en viktig innsikt er også for det første at den siste formen for samarbeid ikke ser ut til å være særlig fremtredende, for det andre at de tre første formene for samarbeid ikke nødvendigvis impliserer den siste. Som vi ser av materialet går det godt an å samarbeide om arbeidsdeling og gjennomføring av trosopplæringstiltak, uten at ansatte nødvendigvis er særlig involvert i utarbeidelsen av trosopplæringsplanen og den grunnleggende tenkningen i menighetens trosopplæring.

Plan for trosopplæring holder ikke bare frem samarbeid som et viktig ideal og en viktig arbeidsform i trosopplæringen, blant annet ut fra forståelsen av at læring er noe menigheten gjør som et fellesskap. Den vektlegger også tverrfaglighet som et viktig hensyn. Tverrfaglighet innebærer ikke bare å anvende ulike faglige tilnærminger på et bestemt saksområde. Det består også i at de ulike faglige tilnærmingene inngår i dialog, gjensidig prøving, kritikk og nyformulering av sin forståelse av saksforholdet. Tverrfaglighet er med andre ord ikke det samme som flerfaglighet, og man kan ha en flerfaglig tilnærming til et felt eller saksforhold som ikke nødvendigvis er tverrfaglig. Når trosopplæringsplanen etterspør tverrfaglighet etterspør den altså ikke bare at ulike fagområder på en eller annen måte bidrar til og setter sin farge på trosopplæringen. Den etterspør også at disse fagområdene på en eller annen måte er i gjensidig samtale eller kritisk diskusjon med hverandre og samtidig utvikler nye perspektiver på trosopplæring. Perspektiver som ikke bare er identiske med de opprinnelige, men som er videreutviklet gjennom den gjensidige konfrontasjonen. Dette forutsetter selvsagt en form for kritisk selvrefleksjon og prinsipiell åpenhet.

Den statistiske analysen viser at det er noen bestemte ansattegrupper som er involvert i trosopplæringsreformen i noe større omfang. Uavhengig av samarbeidsform er det uansett et ganske smalt utvalg av yrkesgrupper i menigheten som er involvert i trosopplæringen. Dette i seg selv tyder på at samarbeidet som generelt trekk ikke involverer bredden av de ansatte. Som hovedregel er ikke hele staben involvert i det jevne arbeidet med å utvikle en ny trosopplæringsplan, men primært trosopplæreren, evt. menighetspedagog eller kateket, og/eller presten. Dessuten, det samarbeidet som fins mellom ulike ansatte-grupper i stabene har i liten grad karakter av tverrfaglighet. Det fremstår snarere som en form for er pragmatisk motivert samarbeid, som springer ut av behovet for arbeidsdeling, behov for nok voksenledere, og/eller behov for en spesiell kompetanse i gjennomføringen.

5 OPPSUMMERENDE KONKLUSJON

Hvem samarbeider i trosopplæringsreformen når det gjelder ansatte, hvilken kompetanse har de, hvilken mangler de, og hvordan samarbeider de? Det er noe av det vi har forsøkt å kartlegge i denne rapporten.

Både når det gjelder stillingskategorier og kompetanse er det hensiktsmessig å skjelne mellom ansatte i stillinger som er finansiert gjennom reformen og ansatte i stillinger som i større eller mindre omfang har oppgaver i tilknytning til trosopplæringsreformen, men som ikke er finansiert av reformen.

Når det gjelder den første gruppen, ansatte i stillinger med finansiering fra reformen, er det først og fremst stillingskategorien menighetspedagog som dominerer, og deretter henholdsvis menighetsarbeider og kateket. Prester, diakoner og organister inngår i liten grad blant stillingene som blir finansiert av trosopplæringsmidler. Inkluderer vi ansatte i stillinger som arbeider med trosopplæring, men som ikke finansieres fra reformen, er det imidlertid et bredere spekter av stillinger som er involvert, i tillegg til undervisningsstillingene både organister, diakoner, prester, kirkeverger. Tar vi hensyn til hva respondentene sier om tidsbruk i stillingen, er det likevel klart at det først og fremst er undervisningsstillingene (trosopplæringsmedarbeider, menighetspedagog, kateket) og prester som er involvert i trosopplæringen. Diakoner og organister er det vanskelig å si noe sikkert om på grunn av svært små underutvalg, og kirkeverger og daglige ledere er involvert, men stort sett med et lavt timetall pr. uke.

Det er særlig en stor andel blant prestene, men til dels også blant kateketer, som oppgir at de arbeider med trosopplæring i stillinger som ikke er finansiert fra reformen. Imidlertid ser det ikke ut til at dette har ført til en oppfatning av at reformen svekker andre deler av menighetens virksomhet. Tvert imot ser det ut til at respondentene opplever at trosopplæringen styrker andre deler av menighetens virksomhet, spesielt gudstjenestelivet og det øvrige barne- og ungdomsarbeidet.

Også når det gjelder kompetanse er det forskjeller mellom ansatte i stillinger finansiert av reformen, og ansatte som arbeider med trosopplæring uavhengig av hvor stillingen er finansiert fra. Blant dem finansieres av reformen er de største gruppene dem som har utdanning innen teologi/kristendomskunnskap/kirkefag, og innen pedagogikk. Likevel er ikke disse gruppene spesielt store. Om vi tar hensyn til at en god del av stillingene er mindre stillingsbrøker, og regner ut fra den samlede stillingsressursen, er det ca en fjerdedel som har bakgrunn innen teologi/kirkefag, og ca 15 prosent som har en eller annen form for pedagogisk utdanning. De øvrige fordeler seg på ulike andre utdanninger. Ser vi derimot på ansatte som jobber med trosopplæring, uavhengig av hvordan stillingen finansieres, utgjør ansatte med teologi/kristendomskunnskap/kirkefag-bakgrunn en mye større andel: over 50 prosent, og ytterligere en tredjedel med bakgrunn i pedagogikk som den andre store gruppen. Ut fra dette er det mulig å spørre om en tilstrekkelig kompetanse i trosopplæringsreformen, ikke minst når det gjelder teologi/kristendomskunnskap, er avhengig av at det settes inn stillingsressurser som ikke er finansiert fra reformen, men i utgangspunktet var knyttet til andre områder.

Hvordan samarbeider de ulike stillingstypene og fagområdene som arbeider med trosopplæring? En kvantitativ analyse av de ansattes syn på dette samarbeidet tyder på at det fungerer godt. Den

største andelen er også uenig i at det har vært krevende å skulle jobbe sammen på tvers av ulike faggrenser om trosopplæring, selv om forskjellen mellom flertall og mindretall er mindre her. Kvalitative analyser tyder på at det er gode strukturer for samarbeid og for involvering på tvers av arbeids- og kompetanseområder i oppstartfasen, med stabssamlinger osv. Derimot synes det å bli vanskeligere ut over i gjennomføringsfasen og i arbeidet med å utforme trosopplæringen og lage lokale planer. Samarbeidet dreier seg hovedsakelig om samarbeid i form av arbeidsdeling og avlastning for medarbeidere med et særlig stort ansvar, samarbeid i form av å skaffe voksenledere til å sikre tilstrekkelig kvalitet og sikkerhet for gjennomføringen av tiltakene, og samarbeid i form av tilførsel av spesialkompetanse som trengs for en god avvikling av tiltakene. Men disse formene for samarbeid innebærer ikke i seg selv at de ansatte involveres i arbeid med utforming av de mer grunnleggende sidene ved trosopplæringen. Som hovedtendens ser det ut til at det er lite samarbeid i denne betydningen, for eksempel når det gjelder arbeid med lokale planer. Samarbeidet dreier seg i første rekke om mer pragmatiske forhold knyttet til konkrete oppgaver i forbindelse med gjennomføring av trosopplæringstiltak. Mens det i mindre grad dreier seg om samarbeid i form av bred involvering i gjennomtenkning og mer grunnleggende utforming av trosopplæringen. Selv om en kan snakke om mye godt samarbeid mellom ulike grupper av ansatte og fagområder i trosopplæringen, kan en neppe snakke om tverrfaglighet som et kjennetegn ved trosopplæringsreformen, i alle fall ikke når det gjelder den konkrete trosopplæring som uttenkes og gjennomføres på lokalplan.

6 VEDLEGG

6.1 OM FELTARBEIDENE

Forskergruppen har gjennomført feltarbeid og intervjuet ansatte og frivillige i seks menigheter; to i Nord-Norge (Viken og Dalen), én på Vestlandet (Åsen), én på Sørlandet (Sletta) og to på Østlandet (Skogen og Lien). Til sammen utgjør det intervjuer på mellom 20 minutter til 1,5 time med 74 mennesker. Intervjuene ble gjennomført i løpet av våren og høsten 2011. Intervjuene har med få unntak blitt gjennomført ansikt til ansikt med informantene. Der tid og avstand ikke har gjort tilstedeværelse mulig for informant eller intervjuer har intervjuene blitt tatt over telefon. Samtlige intervjuer har blitt tatt opp på bånd og transkribert ordrett. De seks studerte menighetene er alle anonymisert med fiktive navn.

Tabell 10 Informanter

	Åsen	Skogen	Sletta	Lien	Viken	Dalen
Ansatte	3	2	4	4	3	3
Ungdom	2	2	3		1	1
Barn		7	5		1	1
Rådsmedlemmer/andre frivillige	3	3	3		2	
Foreldre	10	1	4	2	2	2

I alle de seks menighetene har forskergruppen gjort feltstudier basert på observasjoner, deltagende observasjoner og hatt samtaler med de involverte. Forskere har vært til stede på forberedelser og gjennomføring av gudstjenester, klubber, foreninger og andre tiltak som sorterer inn under menighetenes trosopplæringsarbeid. I det følgende vil vi kort presentere særtrekk ved den enkelte menighet med vekt på trosopplæringstilbudet.

Skogen – en integrert trosopplæring

Skogen menighet har et utstrakt barne- og ungdomsarbeid og økende gudstjenestedeltakelse. Området kan karakteriseres som bygdeby, preget av tett bebyggelse i sentrum samt landlig gårdsbebyggelse. Bygdas tre kirker har lang historie, og folk er stolte av dem. De brukes til kulturarrangementer i tillegg til de gudstjenestelige samlingene. Vårt inntrykk er at både barn og voksne har mye kunnskap om kirkenes historie og det er et stort frivillig engasjement i menigheten. Respekten for kirkerommet preger også trosopplæringstiltakene vi har observert. Her foregikk all lek og spising utenfor kirken, mens man brukte kirkerommet til bønn, lystenning og liturgi. Menigheten har egen trosopplærer som er drivkraften i arbeidet. Tiltakene preges av struktur og god organisering, og er organisert som klubber i tillegg til ulike punktuelle utdelinger. Skogen menighet har valgt å integrere trosopplæringsaktivitetene i de eksisterende tilbudene ved å forandre litt på disse. Dette gjør at det blir lite skille mellom det de kaller grein- og stammetiltak, og at man samtidig også får til et tett samarbeid med frivillige organisasjoner. Trosopplæringen blir dermed ikke en egen del som står ved siden av greintilbudene, men fungerer isteden som tett innvevd i disse. Trosopplæringens fokus på å inkludere barn og unge i gudstjenesten er også med på å knytte

greintilbudene tettere opp mot denne. Menighetens tilbud til barn og unge strekker seg fra 0–18 år, og det er trosopplæringsmedarbeider og kantor som organiserer det meste.

Sletta – en ekspanderende trosopplæring

Sletta menighet kan karakteriseres som en aktiv foreningsmenighet med karismatiske innslag. Gudstjenesten har ofte innslag av moderne lovsang, og trosopplæringen preges av et tydelig Jesusfokus. Bygda har også to andre større frikirkelige menigheter som har satt et sterkt preg på kristenlivet de senere år. Sletta kan beskrives som ei bygd med mye tilflytting og ny bebyggelse. Bygda har tre kirker, høy gudstjenestedeltakelse og et stort barne- og ungdomsarbeid. Sletta har et stort barne- og ungdomsarbeid utenom det som inngår i trosopplæringstilbudet. Etter trosopplæringsreformen har man valgt å sette i gang en rekke nye tiltak i tillegg til de eksisterende. Arbeidet drives av trosopplæringsmedarbeider i lønnet stilling, men har et tydelig teampreg hvor flere ansatte er sterkt involvert. Det ordinære barne- og ungdomsarbeidet og trosopplæringsarbeidet er tydelig atskilt i Sletta, trosopplæringen er tett knyttet opp mot gudstjenester. Gudstjenesteinvolveringen er også tenkt å involvere foreldrene, og på denne måten tenker man trosopplæring for hele familien. Man prøver å knytte sammen trosopplæringstiltak med det ordinære tilbudet ved å introdusere det ordinære barne- og ungdomsarbeidet på ulike trosopplæringstiltak. Sletta preges av en rekke nye og kreative aktiviteter. Dette representerer også ei utfordring, spesielt fordi menigheten er så stor og det ikke alltid er lett å få tak i frivillige.

Lien – trosopplæring for de minste

Lien er en storbymenighet med mye både til- og fraflytting. De ansatte har høy faglig kompetanse, og er opptatt av å levere kvalitet til lavpris. Lien menighet kan beskrives som åpen og inkluderende. Her ligger vekten på verdi- og tradisjonsformidling, og man konsentrerer seg om arbeid med de yngste barna. Det er et tett samarbeid med nabomenigheten, som har flere kontinuerlige tiltak. Her fordeles ressurser og ansvarsområder og i nabomenigheten er det flere tiltak for litt eldre barn. Lien er også en menighet med vekst i antallet barn, men med få ungdommer. Trosopplæringen preges av få tiltak, men med høy kvalitet, og menigheten har lite arbeid for barn og unge utenom det som inngår i trosopplæringen. Dette gjør at barna stort sett bare møter kirken gjennom de punktuelle tiltakene. Det er heller ingen tiltak etter konfirmasjonen. Mye av fokus i trosopplæringstiltakene er å bli kjent for barnefamilier. Lien driver også søndagsskole. Her er det en spenning mellom søndagsskolens Jesusprofil, og menighetens mer tradisjons- og ritualorienterte profil.

Viken – trosopplæring og tradisjoner i brytning

Menigheten ligger i ei lita bygd som ligger i nærheten av et mindre bysentrum. Denne menigheten har stor oppslutning om de kirkelige ritualene, og de aller fleste deltar også på utdeling av 4- og 6-årsbøker. Menigheten har samiske og læstadianske innslag, og man tilbyr samisk liturgi for de som ønsker det. Her opplever man en del spenninger knyttet til læstadianske tradisjoner når det gjelder nattverdspraksis hvor man ønsker skriftemål og kneling, og ny praksis med kontinuerlig nattverd med intinksjon. Menigheten føler seg ikke inkludert i trosopplæringsarbeidet som er blitt lagt til prostiet. Disse prostioppleggene har også fått liten lokal oppslutning, og menigheten ønsker å videreføre egne opplegg istedenfor å slutte opp om tiltakene på prostinivå. Menigheten sliter med lite ressurser til å

utvikle trosopplæring. De har gode tradisjoner på opplegg for mindre barn, men har ikke egne opplegg for ungdom.

Åsen – trosopplæring som nye ritualiserte praksiser

Åsen er ei bygd som preges av mye pendling. Bygda har et rikt kulturliv, og menigheten har to kirker med lange tradisjoner. Menigheten preges av en velfungerende stab, men har få frivillige ressurser. Dette er en tradisjonell folkekirkelig menighet, og her har trosopplæringen vært med på å endre gudstjenestekulturen med å sette barnet i sentrum. Trosopplæringen er sentrert rundt sang- og korvirksomhet, i tillegg til at man forsøker å legge opp gudstjenester på barnas premisser. Åsen menighet har et sterkt fokus på å gi barn opplæring i nattverd, og legger praktisk til rette for at barn skal delta i nattverdsfeiringen. Menigheten har ikke ungdomsarbeid etter konfirmasjonen, noe som begrunnes i at flere unge flytter fra bygda for å gå på videregående skole.

Dalen – en aktivitetsorientert trosopplæring

Dalen er en forstadsmenighet med mange unge innflytterfamilier, studenter og pendlende eller hybelboende elever i videregående skole. Menigheten har fire kirker og er rikt aktivitetstilbud. Både demografisk og kulturelt er det store forskjeller innen menigheten, fra tradisjonsbundne øysamfunn med sterke innslag av lekmannsbevegelse, til veletablert villabebyggelse og drabantbyer. Menigheten har også læstadianske og samiske innslag. Også her er det spenninger og læstadianerne er blitt mindre aktive i menigheten grunnet endringer i Den norske kirkes syn på kvinnelige prester, homofili og så videre. Trosopplæringen har bidratt til innføring av flere nye aktiviteter, samt videreføring av eksisterende barne- og ungdomsarbeid. Menigheten har relativt godt med ressurser og flere ansatte og frivillige blant annet i menighetsråd som har engasjert seg i arbeidet med trosopplæringen. Man har stort tilbud både for barn og unge.

7 LITTERATUR

Fulgseth, K.; Haakedal, E.; Schmidt, U. 2012. *Lokale trosopplæringsplanar. Innhald og prosess.* Evalueringsforskning på Trosopplæringsreformen Rapport 3. KIFO rapport 2012:2. Oslo: Stiftelsen Kirkeforskning

Hauglin, O.; Lorentzen, H.; Mogstad, S. (red.) 2008. *Kunnskap, opplevelse og tilhørighet. Evaluering av forsøksfasen i Den norske kirkes trosopplæringsreform.* Bergen: Fagbokforlaget.

Kirkerådet 2008. *Når tro deles. Styringsgruppas rapport fra Trosopplæringsreformens forsøks- og utviklingsfase 2003–2008.* (u.å.). Oslo: Kirkerådet.

Kirkerådet 2010. *Plan for trosopplæring. Gud gir – vi deler.* Oslo: Kirkerådet

St.meld. nr. 7 (2002–2003). *Trusopplæring i ei ny tid. Om reform av dåpsopplæringa i Den norske kyrkja.* Oslo: Akademika .

Sverdrup, S. 2002. *Evaluering. Faser, design og gjennomføring.* Bergen: Fagbokforlaget.



Et sentralt anliggende i Den norske kirkes trosopplæringsreform er at trosopplæring er hele menighetens ansvar, og at det derfor er viktig at ulike stillinger og fagområder deltar og samarbeider. Denne rapporten, som inngår i et treårig evalueringsprosjekt, undersøker hvordan man tilrettelegger for og lykkes med denne målsettingen. Hvilke stillinger i menigheten arbeider med trosopplæring, hvilken fagkompetanse har de, og – ikke minst – hvordan samarbeider de med hverandre? Rapporten viser at det først og fremst er de undervisningsansatte og prestene som bruker tid på trosopplæring, og at samarbeid for det meste består av praktisk arbeidsdeling, og i mindre grad av innholdsmessig utforming av trosopplæringen.

KIFO Rapport 2012: 2

Rapporten er utgitt av:

KIFO Stiftelsen Kirkeforskning
Pb. 45 Vinderen, 0319 Oslo

www.kifo.no
kifo@kifo.no

© KIFO Stiftelsen Kirkeforskning, 2012
ISBN 978-82-92972-27-4
ISSN 0807-7517

KIFO
Stiftelsen Kirkeforskning