

ASTRID SANDSMARK OG MORTEN HOLMQVIST

Vår trosopplæring?
Stab, samarbeid og
trosopplæring



DET TEOLOGISKE
MENIGHETSAKULTET

Astrid Sandsmark
Morten Holmqvist

Vår trosopplæring?

Stab, samarbeid og trosopplæring

MF-rapport 3:2018



DET TEOLOGISKE
MENIGHETSFAKULTET

MF-rapport 2018:3
Foto omslag: Mf-arkiv
Rapporten er utgitt av: MF – Det teologiske Menighetsfakultet
Postboks 5144 Majorstuen,
0302 Oslo

www.mf.no post@mf.no
ISBN 978 - 82 - 91811

Forord

Vår trosopplæring? Stab, samarbeid og trosopplæring er en rapport av flere forskningsrapporter som MF, Det teologiske menighetsfakultet har utført for Kirkerådet. Hovedfokuset i rapporten handler om samarbeid og trosopplæring blant ansatte i staver i Den norske kirke. Dette var et område både Kirkerådet og vi som forskere ønsket å få mere kunnskap om. Gjennom trosopplæringsreformen har stillinger og undervisningsaktiviteter økt kraftig, og mange av trosopplæringstiltakene involverer mange ulike ansatte. Så hvordan samarbeider de? Og hvordan kan vi skape bedre former for samarbeid? Det forsøker vi å gi noen svar på i denne rapporten.

Vi ønsker spesielt å takke alle de ansatte som vi har fått lov til å følge i deres arbeidshverdager. Vi har blitt invitert inn ulike arbeidsfellesskap og samarbeid, og vi har fått lov til å utfordre hvordan disse samarbeidene har fungert. Takk for tilliten!

Takk til professor Trond Eiliv Hauge, ved Universitet i Oslo, for uvurderlige råd og veiledning. Vi ønsker også å takke Sverre Dag Mogstad som prosjektleder og kollegaer ved MF for gode og konstruktive tilbakemeldinger på dette prosjektet.

Oslo, april 2018

Astrid Sandsmark og Morten Holmqvist

Sammendrag

I mars 2015 fikk MF, Det teologiske menighetsfakultet, tildelt midler for å gjennomføre en evalueringsforskning på trosopplæringsfeltet. Denne rapporten ønsker å evaluere trosopplæring ut fra hvordan staber samarbeider. Trosopplæringsreformen har ikke bare økt antall undervisningsstillinger, men også styrket fokuset på pedagogikk og bidratt til endring for mange profesjoner i kirken. Prosjektets formål er å bidra til bedre trosopplæring. Som beskrevet over, er samarbeid og felles visjon viktig for å sikre kontinuitet og trivsel i trosopplæringsstillinger. Denne gangen har vi gjort en dybdestudie av samarbeid innad i staber, for å øke kunnskapen på dette området. Vi ønsket en annen type kunnskap enn den kunnskapen vi får gjennom å kun beskrive praksis. Derfor har vi valgt en intervensjonsstudie. Gjennom etnografiske feltarbeid på to staber har vi bygd opp et materiale som vi bruker for å intervensere i samarbeidet vi hittil har observert. Gjennom å intervensere i samarbeidet og endre samarbeidsrammene, vil vi få kunnskap om hvordan ulike samarbeidsformer påvirker trosopplæringstilbudet. Vi som forskere har fulgt to staber tett over en periode på nesten to år.

Rapporten besvarer følgende hovedproblemstilling: Hvordan samarbeider staber rundt trosopplæring? For å besvare problemstillingen har vi delt opp rapporten i følgende underproblemstillinger:

1) Hvordan samarbeider staber rundt trosopplæringsfeltet? Her belyser vi samarbeid rundt trosopplæring generelt. Sammen med to staber har vi utviklet en modell eller strategi for hvordan en stab i større grad kan eie trosopplæring sammen. I hovedsak har vi brukt data og teori som speil for å få fram spenninger rundt disse samarbeidsprosessene. Spenningene vi har identifisert sammen med staben, handler om motivasjonen og hensikten med trosopplæring. Her finnes det et mangfold av motivasjoner. Andre spenninger handler om fremmedgjøring mellom de som jobber direkte med trosopplæringstiltakene og de andre ansatte i staben. Videre pekte vi på spenninger rundt arbeidsfordeling og fellesskap. Utfordringen for denne staben er at de mangler et felles handlingsrom eller en virtuell modell som de styrer samarbeidet etter. En lokal trosopplæringsplan kan absolutt bli dette felles handlingsrommet. Men den må bli felles, altså en modell som de alle eier, eller som stabens felles idé for den lokale trosopplæringen.

2) Hvordan samarbeider staber rundt trosopplæringstiltak? Her har vi gått inn på et konkret tiltak for å forstå hvilke samarbeidsdynamikker som er i spill rundt et tiltak. Vi har utviklet en strategi for hvordan en stab kan samarbeide rundt videreutviklingen av et trosopplæringsstiltak. Ved å analysere hvordan en stab samarbeider rundt et trosopplæringstiltak har vi her brettet ut de ulike delene et tiltak består av. Vi ser at det består av mange deler og at det kan være mange tilnærminger i forhold til hva som skal videreutvikles. Men hele tiden er det motivasjonen, driven og formålet som vil være viktig å få tak på og videreutvikle. Det er dette som er avgjørende i forhold til redskaper, regler, fellesskap og arbeidsfordeling/roller. Hvor ønsker staben å legge tyngdepunktet i framtiden når de eventuelt skal videreutvikle Tårnagenthelg og Lys Våken?

3) Hvordan samarbeider ulike profesjoner? Her belyser vi utfordringer og muligheter som de forskjellige yrkene i en stab har med seg inn i et samarbeid. Vi har både observert og speilet de ansatte på hvordan profesjonene de tilhører preger jobben deres i forhold til trosopplæring. Profesjonene har en stor effekt på samarbeid, men ulike måter. Noen ganger tolker profesjonene virkeligheten slik at prest og pedagog snakker forbi hverandre. Profesjonene preger også troslivet for de ulike ansatte. Å være ansatt i en menighet innebærer å jobbe med kristen tro som er et felt få andre får betalt for å jobbe med. Det kristne trosaspektet må vel kunne identifiseres som et sentralt område for en menighetsstab, på samme måte som pedagogikk er sentralt for lærere og musikk er sentralt for et orkester. Det ligger innenfor kjerneområdet. Det er nærliggende å anta at mennesker utenfor kirken tenker at de som jobber der er eksperter på de «kristne greiene». Er det noe prester, kantorer, diakoner og kateketer er fortrolige med, så er det vel Gud, Jesus, Bibelen og bønn? Men slik er det ikke. Tvert imot viser analysen at det er en god del spenninger rundt kristen tro. Kanskje fordi kristen tro ikke bare er en jobb? Forholdet mellom kristen tro som jobb og som personlig tro er viktig og interessant, men vi mener at samtalene mellom de ansatte får fram en strukturell utfordring knyttet til arbeidsfordeling og yrker. Prestene har en annerledes arbeidsfordeling enn de trosopplæringsansatte. Prestene har et fellesskap rundt bibeltekster, og prekenene som skal holdes gjør også noe med deres personlige tro. Trosopplæringsansatte mangler både et slikt fellesskap, og oppgavene handler i hovedsak om å gjennomføre et arrangement. Vi mener at her ligger det et spennende potensial for staber vedrørende arbeidsfordeling. Utfordringen er om trosopplæringen evner å skape de gode rommene som etterlyses i denne analysen. På grunn av det store fokuset på punktuelle tiltak så blir det et strukturelt problem.

4) Hvordan samarbeider staber med frivillige? Her viser vi hvilken rolle frivillige spiller inn i samarbeidet rundt trosopplæring. Vi ser tydelig i analysen at det først og fremst er enkeltpersoner eller noen løse grupper av frivillige som møter staben i trosopplæringen. En utfordring blir derfor hvordan staben skal klare å inkludere flere stemmer. Dette handler blant annet om praktisk tilrettelegging som når forberedelsen og planleggingen av tiltakene foregår. Blir dette alltid lagt til dagtid, knyttet til stabsmøtene, er det vanskelig for frivillige å delta og bli inkludert i fellesskapet der utviklingen av tiltakene og trosopplæringen skjer. Utfordringen blir derfor stabssamarbeidets evne til å inkludere de frivillige i sitt arbeids- og sosiale fellesskap knyttet til trosopplæringen.

5) På hvilken måte preger prostistruktur samarbeidsformer for de ulike stabene? Her ser vi spesifikt på hvordan de to stabene er strukturert forskjellig på prostiplan og hvilke læringsprosesser som etableres for stabene. Spørsmålet i vi stiller oss: Kan vi observere at det har skjedd en eksternaliseringsprosess i den ene staben, og har dette noe med måten prostiet er organisert på? Dette kan ikke vi si med sikkerhet, men det kan virke som den ene staben eier trosopplæringen på en helt annen måte enn den andre. Et eksempel på dette er hvilket forhold de ulike ansatte har til den lokale planen. I den første staben har flere bidratt på ulike måter i prosessen og har nå ansvar for å følge opp de forskjellige dimensjonene og tiltakene. Mens i den andre er det først og fremst trosopplæringslederen som har hatt ansvar for å skrive og legge fram den lokale trosopplæringsplanen for menighetsrådet.

Helt til slutt peker vi på noen steder vi ser utviklingspotensial i forhold til samarbeid i stab knyttet til trosopplæring. Disse er knytte til hvordan vi lage kreativt sted der alle i staben kan være med og bidra til en visjonær og konkret overbygning av trosopplæringen. Skal dette gjøres lokalt eller regionalt? Hvordan kan vi utvikle «byggeplasser» der alle har en opplevelse av å bidra og har en stemme i forhold til motivasjon? Her ser vi at det å utvikle en kultur for å snakke om tro og kirkesyn er viktig. Ellers ser vi at ved å bruke det teoretiske rammeverket som aktivitetsteori, gir stabene mulighet til å samarbeid rundt videreutviklingen av konkrete tiltakene og trosopplæringen generelt.

Innhold

Forord.....	5
Sammendrag.....	6
Innledning.....	12
Formål og problemstilling.....	12
Teoretisk rammeverk.....	16
Fra individ til kollektiv	16
Elementene i et aktivitetssystem	17
Om objekt.....	18
Om medierende redskaper.....	19
Om rollefordelinger, regler og fellesskap	20
Ekspansiv læring, dynamikken mellom individ og et kollektivt system	21
Metode.....	23
Kort om forskningsstrategi.....	23
Den ekspansive lærings sirkelen utviklet av Engeström (2001)	24
Stille spørsmål	24
Historisk analyse.....	24
Nåværende empiri. Innhenting og bearbeiding av materialet	25
Utvikling av nye modeller/opplegg	26
Utviklingsmøter med ledelsen.....	27
Utviklingsmøter med stabene.....	27
Analyse.....	29
Forhandling i stab med trosopplæring	29
Tid og sted for utvikling.....	29
Tillit.....	29
Stab som subjekt.....	30
Objektet for trosopplæring	31
Redskaper for staben.....	34
Lokal trosopplæringsplan	34
Bøker	35
Saksliste.....	35
Teologi.....	35
Fellesskap, regler og arbeidsfordeling i trosopplæring.....	36
Oppsummering	38
Forhandling i stab med trosopplæringstiltak.....	40
Staben som subjekt i et aktivitetssystem.....	40

Hva er motivasjonen, «driven»? Hva er det som gir mening?	40
Prosjektledelse	43
Redskaper i bruk	46
Bunnlinjen til CHAT, regler, fellesskap og rolle/arbeidsfordeling	49
Andre aktivitetssystemer som er viktige for tiltaket	53
Oppsummering	55
Forhandling i stab mellom ulike profesjoner	56
Profesjoner som aktivitetssystemer	56
Min og vår trosopplæring – profesjonsgrenser	57
Profesjon som tolker virkelighet	58
Profesjonene og det åndelige livet	60
Oppsummering	62
Hva er frivillige medarbeideres rolle i et trosopplæringstiltak?	64
Er frivillige en del av et praksisfellesskap?	64
En liberal instrumentell tilnærming til frivillige?	66
Oppsummering	68
Individuelle og kollektive læringsprosesser – internalisering og eksternalisering	70
Kollektiv læring i prosti Sør?	71
Individuell læring i prosti Nord?	73
Oppsummering	74
Funn og nye modeller for samarbeid	76
Å eie en felles trosopplæring – å skape en tertiær artefakt	77
Objektet som byggeplass og design av trosopplæringstiltak	79
Ulike profesjoner: Troshistorie som grenseobjekt	82
Litteratur	83

Innledning

Trosopplæringsreformen har siden innføringen i 2004 medført store endringer i Den norske kirke (Dnk). Endringene foregår på mange områder, og ikke minst gjelder dette for ansatte og deres arbeidsforhold. I mars 2015 fikk MF, Det teologiske menighetsfakultet, tildelt midler for å gjennomføre en evalueringsforskning på trosopplæringsfeltet. Denne rapporten ønsker å evaluere trosopplæring ut fra hvordan staber samarbeider. Samarbeid mellom ansatte er dynamisk prosess, og slik sett kan man si at trosopplæringsfeltet er i fortsatt utvikling. Trosopplæringsreformen har ikke bare økt antall undervisningsstillinger, men også styrket fokuset på pedagogikk og bidratt til endring for mange profesjoner i kirken. Antall ansatte i undervisningsstillinger har økt fra rundt 204 stillinger i 2002 til 797 stillinger i 2015 (Horsfjord et al 2015: 38). Stillingsprosentene varierer stort, men felles for alle stillingene er at de er knyttet til en form for stab og andre ansatte. Dermed fører trosopplæringsreformen til endringer for alle ansatte i Den norske kirke (Dnk). Disse endringene er relativt nye og representerer en endret samarbeidssituasjon for mange ansatte. Resultatene fra rapporten «Kompetanse, utdanning og motivasjon: en kartlegging av undervisningstjenesten i Den norske kirke» (Horsfjord et al 2015) viser at mange undervisningsansatte er tilfreds (85 % enten svært tilfreds eller tilfreds). Samtidig viser rapporten at godt samarbeid og felles visjon er avgjørende for at undervisningsansatte blir værende i sine stillinger (Horsfjord et al 2015:116).

Formål og problemstilling

Prosjektets formål er å bidra til bedre trosopplæring. Som beskrevet over, er samarbeid og felles visjon viktig for å sikre kontinuitet og trivsel i trosopplæringsstillinger. Denne gangen har vi gjort en dybdestudie av samarbeid innad i staber, for å øke kunnskapen på dette området. Vi ønsket en annen type kunnskap enn den kunnskapen vi får gjennom å kun beskrive praksis. Derfor har vi valgt en intervensjonsstudie. Gjennom etnografiske feltarbeid på to staber har vi bygd opp et materiale som vi bruker for å intervensere i samarbeidet vi hittil har observert. Gjennom å intervensere i samarbeidet og endre samarbeidsrammene, vil vi få kunnskap om hvordan ulike samarbeidsformer påvirker trosopplæringstilbudet.

Rapporten besvarer følgende hovedproblemstilling: Hvordan samarbeider staber rundt trosopplæring? For å besvare problemstillingen har vi delt opp rapporten i følgende underproblemstillinger:

- 1) Hvordan samarbeider staber rundt trosopplæringsfeltet? Her belyser vi samarbeid rundt trosopplæring generelt. Sammen med to staber har vi utviklet en modell eller strategi for hvordan en stab i større grad kan eie trosopplæring sammen.
- 2) Hvordan samarbeider staber rundt trosopplæringstiltak? Her har vi gått inn på et konkret tiltak for å forstå hvilke samarbeidsdynamikker som er i spill rundt et tiltak. Vi har utviklet en strategi som handler om å designe et trosopplæringsstiltak. Målet var å skape noen redskaper som i større grad kunne knytte sammen den lokale trosopplæringsplanen, det overordnende formålet med hvert enkelttiltaks kjøreplan og de faktiske ønskene og motivasjonene de ansatte hadde for selve tiltaket.
- 3) Hvordan samarbeider ulike profesjoner? Her belyser vi utfordringer og muligheter som de forskjellige yrkene i en stab har med seg inn i et samarbeid. Vi har både observert og speilet de ansatte på hvordan profesjonene de tilhører preger jobben deres i forhold til trosopplæring.
- 4) Hvordan samarbeider staber med frivillige? Her viser vi hvilken rolle frivillige spiller inn i samarbeidet rundt trosopplæring.
- 5) På hvilken måte preger prostistruktur samarbeidsformer for de ulike stabene? Her ser vi spesifikt på hvordan de to stabene er strukturert forskjellig på prostiplan og hvilke læringsprosesser som etableres for stabene.

Tidligere evalueringsrapporter har ofte vært strukturert som kartlegginger ved bruk av spørreskjemaer fordi fokuset har vært bredde og oversikt. Samtidig har flere rapporter både fra MF -Det teologiske menighetsfakultet og KIFO (kifo.no) brukt kvalitative metoder for å supplere det større oversiktsbildet et spørreskjema gir. KIFO har også hatt noen delprosjekter med kun kvalitativ metode (blant annet Schmidt 2012 og Fuglseth, Haakedal og Schmidt 2012). Både Schmidt 2012 og Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal og Schmidt 2015 har gitt oss viktig kunnskap om samarbeid i trosopplæringsfeltet. Schmidt 2012 viser hvordan trosopplæringsreformen involverer de fleste ansatte i en stab, og at mange samarbeider relativt godt med gjennomføringen av ulike tiltak. Samtidig viser rapporten at det er lite tverrfaglig arbeid som handler om utformingen av selve trosopplæringsfeltet i en menighet (Schmidt 2012:34). Slike utfordringer peker også rapporten fra Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal og

Schmidt 2015 på. Rapporten konkluderer med at de ansatte er positive til trosopplæring, men at det ikke etableres reelle praksisfellesskap rundt det lokale trosopplæringsarbeidet. Selv om mange ansatte i trosopplæringsfeltet opplever et godt samarbeid, viser rapporten at mange ansatte arbeider mer flerfaglig enn tverrfaglig (Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal og Schmidt 2015:86).

Denne rapporten fokuserer også på samarbeid i staber, men vi har valgt et annet design på studien for å få fram mer nyanserte og detaljerte samarbeidssynamikker. Vi har fulgt to staber tett over en periode på nesten to år. Samtidig inneholder denne rapporten det intervenserende aspektet som er en viktig forskjell fra tidligere studier. Dette innebærer at vi som forskere går aktivt inn for endringer sammen med de personene som er gjenstand for studien. Slike studier blir ofte kalt aksjonsforskning (AF) og er en stor og mangefasettert forskningstradisjon. Et sentralt aspekt ved aksjonsforskning er å skape ny kunnskap *sammen med* menneskene i forskningsfeltet og ikke bare *om* dem (Bradbury, 2015:1). I denne studien brukes intervensjon i større grad enn aksjonsforskning. Grunnen er at prosjektet plasseres innenfor aktivitetsteori (CHAT¹). Dette teoretiske rammeverket er også blitt brukt i andre studier på menigheter og trosopplæring i Norge. Geir Afdal har forsket på religion med CHAT i flere studier (Afdal 2013), Elisabet Tveito Johnsen bruker CHAT for å analysere gudstjenester der konfirmanter er til stede/deltagere (Tveito Johnsen 2017), og Fredrik Saxegaards Phd-avhandling om prester og ledelse bruker CHAT. Disse studiene har ikke brukt den intervenserende delen av CHAT.

CHAT er en forskningstradisjon som har mye til felles med tradisjonell aksjonsforskning, men beskrives da som intervensjonsstudier. Forskeren intervenserer gjennom å bringe noe nytt inn i en sosial praksis, med mål om å endre praksis sammen med deltagerne. Vi har valgt å bruke CHAT fordi det er en velutviklet metodologi og teori som gir et rikt analytisk apparat. Kritikerne vil nok hevde at CHAT kan framstå rigid og lite fleksibelt på grunn av de tydelige analytiske kategoriene. Kritikken er berettiget i den forstand at CHAT kan bli et for stramt analytisk regime fordi forskeren kan stå i fare for å «tvinge» teorien på empirien. Allikevel er CHAT brukt av flere ledende aksjonsforskere og organisasjonsforskere i Norge (Postholm 2017, Hauge 2014) fordi det gir gode perspektiver for å forstå hvordan en organisasjon eller et fellesskap utvikles og endres, og for få innsikt i en kollektiv samhandling. Vår studie er rettet

¹ Cultural Historical Activity Theory.

mot en spesifikk form for kollektiv samhandling; menighetsstaber som skal samarbeide om trosopplæring. CHAT setter aktiviteten til et fellesskap i sentrum av forskningen. Aktivitet er alltid rettet mot ulike motiver og mål. Sagt med andre ord: Menneskelig aktivitet har alltid «noe» som gir mening for den enkelte aktivitet, og dette «noe» er med på å gi aktiviteten retning og energi. Samtidig er det alltid mulighet for at aktiviteten kan gå i flere retninger, bli fragmentert eller bli så spenningsfylt, at aktiviteten faller sammen eller stopper opp. Det er mulig at ulike folk i staben har ulike mål, selv om aktiviteten er den samme.

Teoretisk rammeverk

Denne studien bruker aktivitetsteori som teoretisk rammeverk. I rapporten bruker vi forkortelsen CHAT, som står for Cultural Historical Activity Theory. CHAT har utviklet seg over tid som et tydelig teoretisk apparat. Den første versjonen går tilbake til Vygotskys arbeider på 1920-tallet (se engelske oversettelser Vygotsky 1978 eller Engeström 2001 og Kaptelinin og Nardi 2006). Fokuset hos Vygotsky var de kulturelle redskapene satt i aktivitet med primært et individ. Analysene handlet om individets utvikling i møte med den sosial interaksjon. Utviklingen foregikk på to plan, først i møte med den sosiale konteksten som deretter skapte en indre endring, først intermental utvikling og deretter intramental utvikling. Dette premisset blir ofte kalt Vygotskys utviklingslov (Vygotsky 1978:78) og hadde et relativt begrenset fokus på individet.

Fra individ til kollektiv

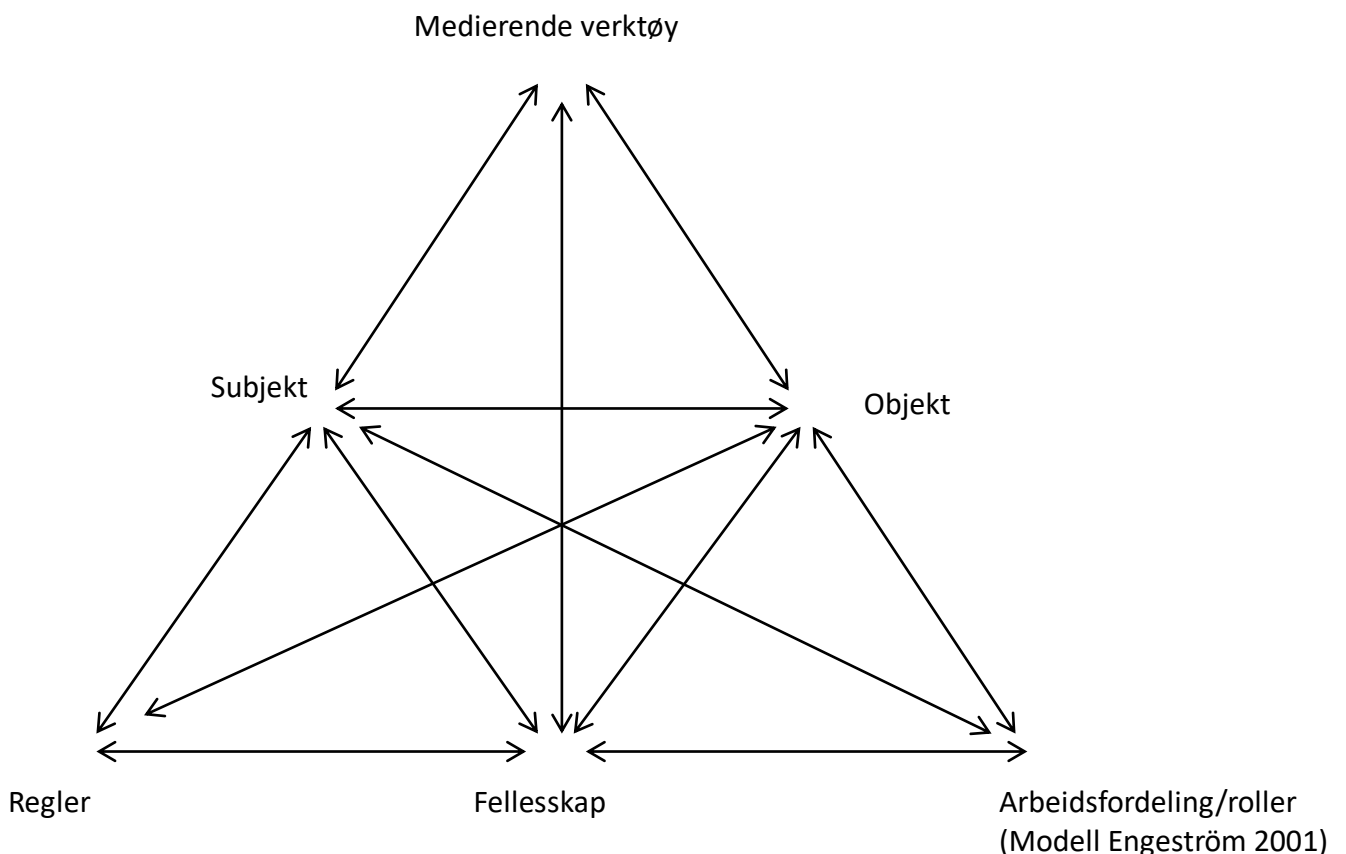
Leontjev (1978) utviklet aktivitetsteori fra et individuelt fokus til å forstå aktivitet som et kollektivt system. Leontjevs bidrag blir ofte beskrevet som andregenerasjons aktivitetsteori, og flere mener at Engeström har utviklet tredjegenerasjons aktivitetsteori. Et grunnleggende trekk ved CHAT er at menneskelig handling, endring og læring alltid er kollektiv og kulturelt betinget. I CHAT-terminologi snakker man om kultur-historisk perspektiv på en kollektiv aktivitet. Det innebærer at alt vi gjør, tenker og hvordan vi beveger oss, har å gjøre med kultur. Menneskelig praksis finner aldri sted i et vakuum uten kultur.

Den økende bruken av aktivitetsteori kan forvirre fordi ulike bidrag fokuserer på forskjellige områder ved teorien. I noen studier vil man kalle aktivitetsteori for sosiokulturell læringsteori (Afdal 2013, Tveito Johnsen 2017), mens andre vil kalle det for praksisteori (Nicolini 2012). Den utstrakte bruken viser noe av aktivitetsteoriens allsidighet. Men selv om CHAT er allsidig, så er det visse perspektiver som er særegent for et aktivitetsteoretisk rammeverk. Et sentralt premiss er at endring, praksis og slik sett læring, alltid forstås som en del av et kollektivt system (Engeström 1987, Wersch 1998 og Kaptelinin 2006). Mange vil nok intuitivt være enig at min oppførsel, hva jeg sier eller gjør, blir preget av sammenhengen jeg er i. De fleste oppfører seg annerledes på en offentlig buss enn hjemme i sin egen stue. Innenfor aktivitetsteori er ikke individet en analyseenhet i seg selv. Det er selve aktiviteten, og aktiviteten forstått som et system, som analyseres. Samtidig er det ulike individer som deltar i en aktivitet. Et fotballag, menighet eller en skole har en rekke personer som bidrar til

den aktiviteten de er deltagere i. Men en aktivitet består alltid av flere elementer enn personer. En aktivitet består alltid av ulike fysiske ting som er i bruk. «Ting» i denne sammenhengen defineres gjerne som redskaper eller artefakter fordi de er en del av en aktivitet. Samtidig har disse redskapene ulik effekt på aktiviteten. Redskapene kan åpne opp for bedre samarbeid, de kan hindre samarbeid, og ulike personer kan erfare effekten forskjellig. Denne effekten blir kalt for mediering innenfor aktivitetsteori. Læring er ikke et individualistisk fenomen og heller ikke kun et indre fenomen. Læring er endringsprosesser som er uløselig knyttet til både individ og den kulturelle sammenhengen der individet handler. Slik sett faller det ytre og indre skillet bort fordi menneskets handlinger kan ikke forstås uten kulturelle ressurser (Vygotsky 1978, Engeström 2001, Bateson 1972). I fokus er altså både de sosiale relasjonene og de kulturelle betingelsene (Vygotsky 1978, Cole, Säljö 2006, Engeström 2001, Wittek, Afdal 2013). Sagt annerledes: Mennesket skaper kultur og endres med den kulturen som er skapt (Wertsch 1998, Säljö 2006).

Elementene i et aktivitetssystem

I de følgende avsnitt vil vi beskrive noen av særtrekkene som er spesielt for CHAT, og hvilke elementer vi har brukt i analysen.



Om objekt

En aktivitet er alltid objektsrettet. Leontjev skriver: «Any activity of an organism is directed at a certain object; an objectless activity is impossible» (Leontjev 1981). «Objekt» er følgelig et helt sentralt aspekt ved aktivitetsteori. Riktignok trenger begrepet å bli forklart. Først og fremst fordi det gir lite intuitiv mening slik begrepet brukes på norsk. Objekt på norsk konnoterer en ting eller en fysisk gjenstand. (Begrepet er opprinnelig fra russisk, eks. *predmet* og *objekt*, se Kaptelinin og Nardi 2006:139). På engelsk, derimot, gir objekt mer intuitiv mening som *the objective*. Da skjønner en leser at det handler om en retning, noe man ønsker eller søker mot. Altså, objekt omfatter på mange måter hele formålet, motivet eller handlingens retning, hele poenget med hvorfor vi gjør det vi gjør. Men selv om objekt handler om formålet eller poenget med en handling, så er objektet noe annet enn et vedtatt formål eller visjon. Objektet kan sammenfalle med det offisielle formålet, men i en aktivitetsteoretisk sammenheng er objektet det som faktisk skaper mening, retning eller «driven» for en felles aktivitet. Altså, må objektet identifiseres rent empirisk ved at man finner ut hva som er meningsskaperen i en gitt aktivitet. Objektet som meningsskaper (*the sense maker*) er i fokus hos Kaptelinin og Nardi (2006:138). De argumenterer med at det meste vi gjør har som regel en *sense maker*, en meningsskaper. Når noen designer en stol, gjøres det med et konkret formål eller mening. Stolen skal sørge for at en person sitter godt og gi støtte for ryggen. Mennesker vil noe med det de gjør. Samtidig er ikke objektet en statisk størrelse. Et fotballag har tilsynelatende et opplagt objekt. De skal vinne fotballkamper. Dette er et formål eller noe som gir mening innenfor aktiviteten fotball for de aller fleste. Hvis dette poenget forsvinner, så faller aktiviteten fotballkamper raskt sammen. Allikevel kan det tenkes at objektet å vinne kamper har flere sider eller er mer sammensatt. En fotballklubb i eliteserien har en økonomisk side ved objektet. Motivasjonen for å vinne kamper har dermed ulike perspektiver etter hvilket nivå lagene er på. Det kan også tenkes at samholdet i laget er en helt sentral side ved fotballaktiviteten, eller kanskje mosjon og det å holde seg i fysisk god form. Alle aktørene kan delta i det samme aktivitetssystemet, men ha litt forskjellig motivasjon eller ønsker ved det de er med på. Afdal beskriver hvordan objektet knytter aktiviteten til både fortid og framtid: «Selv om objekt er rettet fremover, er det også rettet bakover. Objektet kan forhandles, men ikke løsrives fra aktivitetens historie» (Afdal 2013:170). Afdal viser til hvordan Engeström og andre har en dynamisk forståelse av at objektet er hele veien i forhandling og bevegelse (Afdal 2013:165–170). Det betyr ikke at hele poenget med trosopplæring endres fra dag til dag, men at aktørene kan dele noen aspekter ved en motivasjon og samtidig ønske å endre andre. Kort oppsummert: Objekt innenfor aktivitetsteori er så sentralt at uten et objekt, ingen

aktivitet. For at noe i det hele tatt skal kunne kalles en aktivitet så må en aktivitet være objektsrettet. Uten objekt er det bare en tilfeldig handling. Vi har brukt objektsbegrepet for både å speile stabers praksis, og for å finne fram til en felles objektsforståelse. Med andre ord, objekt handler om hva det egentlig poenget er med trosopplæring for en stab.

Om medierende redskaper

Medierende verktøy eller tegn, kalt artefakter, er også helt sentrale i forståelsen av aktivitet. De er utviklet i en kultur og er på den måten kulturelt betinget. Verktøyene er ikke tilfeldige ting, de er blitt til i en sammenheng, og verktøyene skaper en sammenheng. Derfor blir de analytisk viktige fordi redskapene er utviklet til spesifikk aktivitet (Kaptelinin og Nardi 2006:72). Redskapene sier dermed noe om konteksten de er blitt til innenfor, og derfor står medierende redskaper så sentralt innenfor aktivitetsteori. All menneskelig handling involverer en eller flere redskaper. Det innebærer at i en stab er det en rekke ulike redskaper som brukes for å gjennomføre trosopplæring. En viktig innsikt fra sosiokulturell teori er at redskapene ikke er nøytrale elementer i bruk, men at redskapene virker inn på selve aktiviteten. De medierer. Redskaper kan gi nye muligheter, men de kan også sette begrensinger (eks. trosopplæringsplan, nasjonal, lokal). Wertsch argumenterer dermed med at all handling er mediert handling fordi handling blir mediert ved kulturelle redskaper. Ordet mediering kan kalles «med-gjøring» for å illustrere det uløselige båndet mellom redskap og person. De er så nært knyttet sammen at når vi spør om hvem som utførte en handling, vil svaret være avhengig hvilket redskap som er med (Wertsch 1998). Et eksempel er hvordan språk er et viktig medierende redskap. Ord og uttrykk er ladet med meningsinnhold som kan mediere en aktivitet ved å forvirre, skape gode følelser eller spenninger. Språk blir på linje med alt som er i bruk, kulturelle redskaper som blir formet av handling og som former handling. Ordet «kristen» er et eksempel på et kulturelt redskap som tilsynelatende er så mye brukt i en menighetsstab at det ikke skiller seg ut i et trosopplæringstiltak. Men ordet «kristen» viste seg å ha ulike konnotasjoner avhengig av hvem som brukte begrepet i staben, hvor ordet var i bruk, og hva de ulike yrkesgruppene ønsket med ordet. Innenfor aktivitetsteori er derfor redskapene viktige analytiske omdreiningspunkter, fordi de blir konstituerende for all aktivitet, også samarbeid rundt trosopplæring.

Et annet analytisk aspekt ved medierende redskaper er tredelt typologisering, som er utviklet av Wartofsky (1979). Wartofsky skilte mellom primære, sekundære og tertiære artefakter.

Han argumenterte at den samme artefakten brukes og forstås på ulike nivåer knyttet til en aktivitet. Det primære nivået handler om redskaper i direkte bruk. I en trosopplæringsammenheng kan det være alt fra sangbøker, dåpsvann, legoklosser og Lys Våken-T-skjorter. Redskaper på sekundært nivå handler om ting som skaper og ordner aktivitet. Det kan være kjøreplaner for et tiltak, bruksanvisning for lego, liturgi eller andre oppskrifter. Tveito Johnsen viser hvordan gudstjenesteprogrammer er sekundære redskaper i konfirmasjonsgudstjenester. Gudstjenesteprogrammene er primærredskaper i bruk, men de er også sekundære i den forstand at de er lokale framforhandlede ordninger (oppskrifter) for en spesifikk aktivitet (Tveito Johnsen 2017:47). Tertiære artefakter ligger på et enda mer abstrakt nivå, men er løselig knyttet til en aktivitet. Virtuelle modeller eller forestillingsverdener kan være tertiære artefakter. Modeller eller skjemaer som åpner opp kreative prosesserer rundt en aktivitet, er eksempler på tertiære artefakter (Kaptelinin og Nardi 2006:218). Afdal forklarer hvordan ulike religioner opererer med tertiære artefakter; både teologi og andre abstrakte konsepter kan ligge på et slikt nivå. De er abstrakte, men ikke fullstendig adskilte verdener (Afdal 2013:129).

Om rollefordelinger, regler og fellesskap

Grunnlinjen i et aktivitetssystem handler om rollefordelinger, regler og fellesskap. I en kollektiv aktivitet vil det være ulike roller knyttet til en felles handling for å nå målet eller for poenget med aktiviteten (objekt). Reglene vil både være eksplisitte og implisitte, og fellesskapet rundt disse elementene er viktig for at aktiviteten skal kunne foregå. For å vise hvordan aktivitet er et kollektivt system brukte Leontjev et eksempel på jakt i en gammel stammekultur (Kaptelinin og Nardi 2006:58). Objektet for stammen er å få mat for å overleve. Subjektet er hele stammen, og denne jakten må til for å få mat og klær til alle medlemmene. Arbeidsfordelingen kan fordeles på minst to områder; en gruppe skal drepe dyret og en annen gruppe skal skremme dyret i riktig retning. Ser man isolert på gruppen som går rundt i skogen og roper, vil jo deres handling virke både irrasjonell og motvirkende for en jakt. Men når man forstår gruppen som del av et større system, så ser vi at gruppens handling er logisk. Innenfor rammene av en felles aktivitet har de ikke bare en annen rollefordeling, men de har en *nødvendig* rollefordeling for at stammen skal nå sitt objekt: mat for å overleve. Leontjev valgte dette eksemplet for å vise at rollefordelinger kan framstå uforståelige ved første øyekast. For en menighetsstab blir arbeids- og rollefordeling et viktig punkt for å få til et samarbeid om trosopplæring. Gjennom trosopplæring er de fleste arbeidsgrupper i stab knyttet

til en felles aktivitet. Hele arbeidsfordelingen blir derfor et sentralt kjennetrekke ved hele reformen. En opplagt spenning rundt arbeidsfordeling handler igjen om objektet. Hvis flere ansatte i en menighetsstab ikke eier samme formål, vil dette gi utfordringer til samarbeidet. KIFO 2015 pekte på utfordringer med flerfaglighet i forhold til tverrfaglighet (KIFO 2015:63). I kartleggingsrapporten var dette et vesentlig punkt fra intervjuene (Horfsfjord et al 2015:116). De forskjellige ansatte gjør sin jobb litt uavhengig av hverandre. Selve trosopplæringstiltaket blir gjennomført, men uten en sterkere eierskap til tiltaket.

Ekspansiv læring, dynamikken mellom individ og et kollektivt system

Det kollektive aspektet handler om at endring og utvikling aldri skjer alene eller med ett individ frigjort fra en sosial sammenheng. Samtidig har læring og utvikling en individuell karakter. Mennesker er, i ulik grad, fri til å aktivt handle eller gjøre egne vurderinger. Individer handler ulikt, men det skjer alltid med ulike kulturelle redskaper og ofte innenfor rammene av et kollektivt system (Wertsch 1998). Denne spenningen mellom en enkeltpersons praksis og den kollektive sammenhengen blir ofte beskrevet som internalisering og eksternalisering (Vygotsky, Sæljö, de Lange). Vygotsky forstod internalisering som prosessen hvor et individ tilegner seg innsikt i en spesiell sosial praksis og dermed endrer personen (Vygotsky 1978:57, de Lange 2010: 59). Det kan være bruken av et nytt dataprogram, en bok, fortelling, ord eller abstrakte konsepter. Men denne nye «indre» forståelsen preger også den ytre sammenhengen. Her kommer begrepet eksternalisering inn. Eksternalisering henger sammen med individets internalisering. Thomas de Lange beskriver: Eksternalisering er et sosialt bidrag fra individet som adresserer spenninger og muligheter for å redefinere en sosial praksis (de Lange s. 60). Dette er en sentral dynamikk som er viktig for å kunne forstå spenningene som alltid foregår i en sosial praksis. Fra prosessen med internalisering og eksternalisering utledet Engeström sin forståelse av hvordan et fellesskap av mennesker hele tiden er med på å utvikle og skape aktivitet. Ifølge Engeström er læring et komplekst fenomen bestående av flere nivåer som står i et spenningsforhold mellom individets utvikling (internalisering) i møte med de kollektive prosessene (eksternalisering). Engeström tolket denne komplekse spenningen ved å bruke Batesons ulike nivåer av læring; nivå I, II og III. Kort beskrevet handler nivå I om den enkle «flate» læringen, for eksempel eleven som lærer seg de riktige svarene til en prøve. Her finner studentene ut fra pensum hva som skal leses og hva som er riktig svar. Men Bateson hevdet at dette enkle nivå I alltid henger sammen med et dypere, mer komplekst nivå II. All læring skjer som sagt i en sammenheng. Nivå II handler

om at studenten forstår det «skjulte» pensum i den sosiale konteksten. Kanskje er andre medstudenter viktige støttespillere, kanskje finner man bedre svar andre steder eller læreren har muligens noen svakheter en student kan utnytte. Nivå II handler om å lære seg det sosiale spillet rundt en aktivitet. I en trosopplæringssammenheng kan det handle om å forstå hvordan ulike tiltak blir mottatt av for eksempel foreldre. Hvilke kristne begreper fungerer på foreldregruppen? Det kan handle om hvilke grep som er viktige å gjøre for at barn og unge deltar på tiltaket, eller om hvordan en menighetspedagog skal skjønne hvordan hun/han bør presentere et nytt tiltak for å få støtte i resten av stabsfelleskapet. Men, sier Engeström, i møte med nivå II så oppstår noe som kalles «*double bind*», en dobbelkretsprosess: Menighetspedagogen skjønner det sosiale spillet rundt trosopplæring, og samtidig blir vedkommende klar over hva som er feil eller hva som mangler. Endringen skaper behovet for en mer dyptgripende endring. Dette er nivå III, som Engeström kaller ekspansiv læring: Det er ikke bare individene som endres, men hele den sosiale aktiviteten endres. Ut fra disse nivåene for læring har Engeström utviklet fem prinsipper han mener er sentrale for å analysere aktivitet (Engeström 2001:136–137). Første prinsipp handler om aktivitetssystemet som analyseenhet. I tradisjonell samfunnsforskning kan en person være en analyseenhet, altså det som en studie skal analysere. Innenfor aktivitetsteori er det ikke individet, men aktivitetssystemet som er enheten som skal analyseres. Det er for å med kulturen individet handler i. Andre prinsipp er flerstemmighet. Hvert aktivitetssystem preges av ulike stemmer, noe som innebærer ulike meninger, diskurser og maktforskjeller. Tredje prinsipp handler om historien til et aktivitetssystem. «Historisitet» er et begrep som innebærer at fortiden til en aktivitet også preger nåtiden og dermed framtiden. Hver aktivitet bærer med seg en historie som er viktig for å forstå nåtiden. Fjerde prinsipp beskriver motsetninger og spenninger som en drivkraft for endringer i en aktivitet. Disse motsetningene er ikke konflikter, men strukturelle spenninger i og mellom aktiviteter som er med på å skape ny aktivitet. Femte prinsipp handler om ekspansive sykluser som kan transformere aktivitet. Fra disse prinsippene har Engeström utviklet det han kaller «ekspansiv lærings sirkel». Denne ekspansive endringen kan også forstås som den proksimale sonen i et aktivitetssystem. Den proksimale sonen er opprinnelig utviklet fra Vygotsky som avstanden mellom hva et individ kan klare ut fra egen utvikling, og hva et individ kan klare med riktig hjelp fra kulturelle redskaper. Engeström tolker her denne proksimale utviklingssonen kollektivt. Et eksempel kan være hvor langt et trosopplæringsarbeid kan endres ved hjelp av de riktige kulturelle prosessene, både individer og redskaper sammen.

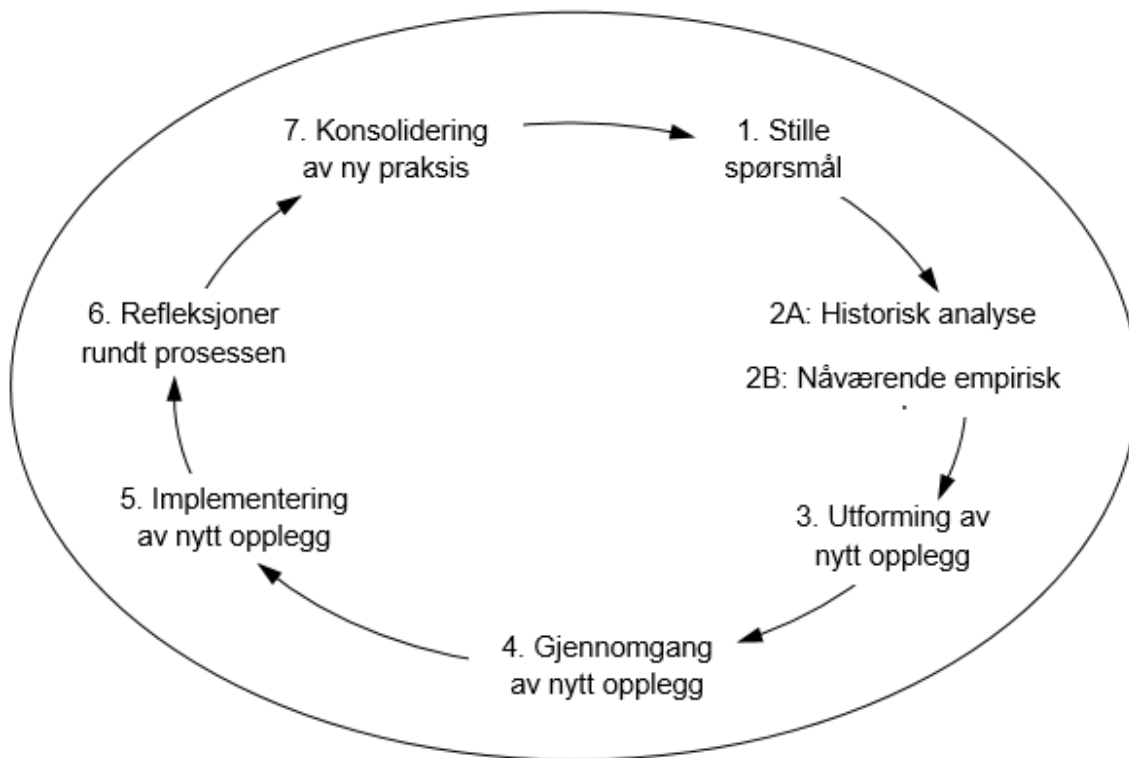
Metode

Under denne overskriften vil vi presentere hva vi har gjort i dette forskningsprosjektet. Siden dette er en intervensjonsstudie, vil metode handle mer enn om hvordan materialet ble samlet inn og analysert. Vi som forskere har vært helt sentrale i å skape et materiale. Vi vil derfor reflektere over prosessene vi har vært gjennom med stabene, og hvilke refleksjoner og justeringer vi har gjort underveis.

Kort om forskningsstrategi

En konkret forskningsstrategi vi har valgt, er intervensjonsforskning. Som vi beskriver i innledningen, handler denne type forskning om å bruke det empiriske materialet sammen med aktørene i studien. Gjennom denne prosessen ønsker vi å skape noen endringer for å oppnå en bedre praksis. For å gjennomføre disse endringene har vi brukt den ekspansive læringssirkelen (Engeström 1987, 2001). Den ekspansive læringssirkelen minner om dobbeltkretslæring, som KIFO har vist til i sine tidligere studier (se Fuglseth, Haakedal og Schmidt 2012 og Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal og Schmidt 2015). I aksjonsteoretiske intervensjonsstudier er metode lagt tett opp til teoriens eget begrepsapparat for å identifisere, forstå og løse motsetninger, og vi vil derfor bruke den første delen av den ekspansive læringssirkel (Engeström 2005) når vi videre forklarer hvordan vi har arbeidet metodisk.

Samtidig har vi valgt en single case studie-tilnærming, inspirert av Bent Flyvbjerg (2001). Med en single case studie ønsker vi å få ny kunnskap om ett fenomen. Fenomenet er samarbeid i staber, og caset er samarbeid i trosopplæring. Selv om vi følger to ulike staber, så er caset det samme. På den måten er caset ikke bare knyttet til ett lokalt sted, men vi skaper ett større case som vi analyserer. Dette er en strategi som kalles «casing» (Ragin 1992:217).



Den ekspansive læringssirkelen utviklet av Engeström (2001)

Stille spørsmål

Det første steget i den ekspansive læringssirkelen er å stille spørsmål. Her er det snakk om å finne ut hvilke spenninger eller motsetninger som finnes i praktikernes aktivitetssystem. Hvor oppleves motsetninger og spenninger? Hva er objektet for utviklingen? Utforming av hovedspørsmålet er første steg i den ekspansive læringssirkelen (Postholm og Smith 2017). I dette intervensjonsstudiet kommer spørsmålene, spenningene og motsetningene fra to nivåer. Det første er fra Kirkerådet, som i denne sammenhengen er oppdragsgiver og har ønsket denne forskningen. I denne kategorien ligger også annen relevant forskning på feltet. Det andre nivået er de to stabene som har vært en del av dette studiet.

Historisk analyse

Flere tidligere studier av trosopplæringsreformen var viktige her, blant annet KIFO-rapportene: Schmidt 2012, Fuglseth, Haakedal og Schmidt 2012 og Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal og Schmidt 2015. Trosopplæringsreformen har endret kirkestabene rundt om i

landet. Kort oppsummert kan vi si at mange har fått en ny medarbeider² i staben, og at staben som fellesskap har fått nye arbeidsoppgaver. Det er nye aktiviteter eller tiltak som skal løses, og mange av disse krever at de ansatte samarbeider for å løse dem. Det har vært ulikt hvor mye de ansatte har samarbeidet tidligere, så for noen staber har denne reformen vært med og endret samarbeidsmønstre.

Nåværende empiri. Innhenting og bearbeiding av materialet

Det neste steget i den ekspansive læringssirkelen er å utføre en historisk og nåværende analyse. Her er formålet å forstå hvordan samarbeidet mellom de ansatte i kirkestabene har vært og er i forhold til trosopplæring generelt og tiltak spesielt. I denne fasen er det viktig å samtale/intervjue de som har vært i staben over tid, som dermed kan si noe om historien og utviklingen som har skjedd. Informasjonen som forskerne samler inn blir kalt *mirror data* (speilingsdata) (Cole og Engeström 2007).

Vi gjennomførte feltarbeidet innenfor en tidsramme på ca to år. Vi har intervjuet og observert, og vi har gjennomført tre utviklingsmøter i begge prostiene med alle ansatte i stabene. Først tok vi kontakt med to proster for å forhøre oss om et mulig samarbeid. Kriteriene for utvelgelsen av disse prostiene var at de skulle være store nok til å gi oss materiale rundt samarbeid, ha en prost som har engasjert seg i trosopplæring og at det var menigheter/staber med ansatte fra ulike profesjoner/ansatte i kirken. Vi ønsket heller ikke staber med store konflikter. De to prostene tipset oss deretter om hvilke konkrete staber vi burde ta kontakt med. Vi har anonymisert de to prostiene under navnene prosti Sør og prosti Nord, og disse benevnelsene vil vi bruke videre i teksten. Hovedspørsmålet vi stilte i henvendelsen til stabene var: Hvordan jobber dere sammen i forhold til trosopplæring, og hvilke oppgaver må prioriteres eller forhandles? Prosjektet har også et mål om å utvikle bedre samarbeid.

Vi tok kontakt med de to stabene og gjennomførte en samtale med ledelsen for de to linjene i kirken. Ledelsen av stabene på begge steder sa ja. I prosti Nord er det sognepresten som leder stabsmøtene, mens fellestrådsansatte har medarbeidersamtale med fungerende kirkeverge. Prestene har med prosten. I prosti Sør er det kirkevergen som leder stabsmøtene og har medarbeidersamtale med de fellestrådsansatte, mens prosten har med prestene. I denne siste

² Dette er løst på ulike måter i ulike menigheter/fellestråd: De har utlyst og fått en ny medarbeider, eller en deltidsstilling som allerede var tilknyttet staben ble utvidet med midler fra trosopplæringsreformen.

menigheten sammenfaller fellestrådsområdet (kommunen) og menigheten. Dette gjorde det ikke i prosti Nord. Her er det slik at flere av de ansatte arbeider i flere menigheter og derfor tilhører flere staber.

Vi har gjort omtrent det samme i begge prostiene. Siden vi startet i prosti Nord, gjorde vi noen justeringer da vi begynte i prosti Sør. Forskjellene mellom disse to prostiene gjorde at vi måtte tenke noe ulikt i de to prostiene. Vi startet med å observere et stabsmøte der vi også fikk informere litt om forskningsprosjektet. Etter dette var det viktig for oss å skape en god relasjon til alle involverte i stabene. Vi ønsket derfor å intervju bredt.

I prosti Nord intervjuet vi følgende: Trosopplæringslederen (menighetspedagogen), kapellanen, kantoren, sekretæren, sognepresten, kirkevergen og prosten. Alle intervjuene ble tatt opp digitalt, og de fleste er transkribert. Etter intervjuene ønsket vi å observere noen sentrale trosopplæringstiltak. Utvelgelseskriteriene for observasjon handlet om at vi ønsket tiltak der flere fra staben var involvert i ulike deler av gjennomføringen. Vi observerte følgende trosopplæringstiltak i prosti Nord: babysang og konfirmant-reunion for flere menigheter, 4-årsbok, Lys Våken og to stabsmøter. Stabsmøtene ble filmet.

I prosti Sør intervjuet vi trosopplæringslederen (menighetspedagogen), ungdomspresten, menighetsmusikeren, kantoren, to sogneprester, kirkevergen, diakonen, prosten og prostiets koordinerende kateket. Vi observerte to stabsmøter, Lys Våken og Tårnagenthelg. Også her ble stabsmøtene filmet. I observasjonen og intervjuene var vi opptatt av å speile de to stabene i forhold til hvilke spørsmål, motsetninger og spenninger det var ønske om og konstruktivt å følge opp for dette prosjektet. Denne prosessen vil vi beskrive under neste steg.

Utvikling av nye modeller/opplegg

Vi vil her si litt om hva vi har gjort og hvilken struktur vi har lagt opp på de ulike utviklingsmøtene. I denne sammenhengen er det konstruktivt å skille mellom de to formene for utviklingsmøter. Vi har hele tiden ønsket en utvikling sammen med staben, og har derfor ønsket å forankre prosessen i ledelsen. Før vi satte prosessen ønsket vi å gjøre en historisk analyse igjennom å lese dokumenter. Vi så derfor på de lokale trosopplæringsplanene, men disse gav oss lite materiale for en historisk analyse. Historikken fikk vi først og fremst igjennom intervjuene. Planene sier mer om den nåværende situasjonen og en eventuell ønsket situasjon i framtiden.

Utviklingsmøter med ledelsen

På begge steder startet vi med et møte med ledelsen. Vi la fram hva vi ønsket og fikk innspill fra ledelsen på kontekst og hvordan de selv opplever stabssamarbeidet. I dette møtet presenterte vi også dette prosjektets teoretiske utgangspunkt. Dette ga oss en sjanse til å prøve ut språk og hva som eventuelt ville fungere eller ikke i den lokale konteksten i forhold til språk. Utover hele prosessen hadde vi flere møter med ledelsen. Vi ser at disse utviklingsmøtene gav oss mye begge steder. I prosti Nord var disse samtaler med kirkeverge og prost, mens i prosti Sør var de med kirkeverge og sogneprest. Vi hadde et utviklingsmøte med kirkevergen og lederen for trosopplæring i prosti Sør.

Utviklingsmøter med stabene

Siden vi startet i prosti Nord, og vi brukte en del av det vi utarbeidet der, med noen kontekstuelle endringer, i prosti Sør, er det naturlig å vie en del mer plass til prosti Nord i denne sammenhengen. Etter intervjuene og observasjonen av stabsmøtene i prosti Nord kom det tydelig fram at det var knyttet en del frustrasjon til stabsmøtene og måten disse var organisert på. I samarbeid med prost og kirkeverge ble vi derfor enige om at det første utviklingsmøtet skulle ta utgangspunkt i staben mer generelt. CHAT ble derfor presentert som det teoretiske utgangspunktet for dette studiet, med staben som aktivitetssystem. Programmet for dette utviklingsmøtet var som følger:

1. Hva har vi gjort – en repetisjon av hva vi har invitert dere med på.
2. Presentere de positive delene av det vi har sett hos dere som stab
3. Presentere aktivitetsteori med hovedfokus på objekt/«driven» – ikke minst knyttet til trosopplæring.
 - a. Subjekt – staben
 - b. Objekt/formål – motivasjon, «drive» (hva bygger dere?)
 - c. Redskap/verktøy
 - d. Rutiner/regler
 - e. Fellesskap
 - f. Arbeidsfordeling/roller
4. Summegrupper:
 - a. Snakk dere igjennom de ulike kategoriene i aktivitetssystemet

- b. Hvordan reagerte dere på de ulike kategoriene i CHAT? Ble dere glade, positive? Eller mere utfordret? Eller er det noen av kategoriene det er knyttet er spenning til?
- c. Er dette en beskrivelse av virkeligheten dere kjenner til? I så fall på hvilken måte eller ikke?
- d. Hvilke redskaper bruker dere for å utføre jobben deres?

5. Samtale i plenum

Hver gruppe deler av det de snakket om, og vi har en samtale rundt dette. Punkter vi hadde satt opp som var viktige sett fra vårt ståsted i forhold til hva vi må ha vært innom før vi runder av: Systemisk måte å tenke på – at de ulike delene påvirker hverandre. Gjør vi noe med én del, vil dette påvirke de andre. Ut ifra CHAT er spenninger bra. Det er her muligheten til endring og ekspansjon ligger. Dette gjør at det ikke er farlig at det er spenninger knyttet til stabsmøtene og deler av trosopplæringen. Det siste momentet vi noterte oss etter analysen av intervjuer og observasjoner, var at det er viktig å se på det historiske elementet i CHAT. Ikke minst har presteprofesjonen en lang historie. Dette gjelder også den lokale historien og tilhørigheten til folkekirken i området.

6. Det siste punktet er at vi sier noe om veien videre for prosjektet.

På det andre utviklingsmøtet hadde vi følgende mål for møtet: å arbeide med hvordan objekt blir forhandlet i staben. Vår forforståelse/spørsmål var: Driven er ulik og ladet slik at de ikke klarer å dele dette. Hvordan kan vi utvikle verktøy for å arbeide med dette? Se på de ulike aktivitetssystemene som er i staben i form av profesjoner/arbeidsgrupper, og dermed bli bedre kjent – kan vi skape en forståelse og eventuelt en arena der det er tryggere å snakke om dette? På det tredje og siste utviklingsmøtet forsøkte vi å samle prosessene vi hadde startet og komme med forslag til mulige nye modeller eller løsninger.

Analyse

Forhandling i stab med trosopplæring

I dette avsnittet analyserer vi samarbeidet rundt trosopplæring. Materialet er videoopptak fra utviklingsmøter og intervjuer. Funnene er knyttet til en konkret stab, men vi mener at de kan overføres til andre staber.

Problemstillingen vi ønsket å få svar på er hvordan en stab samarbeider rundt trosopplæring generelt.

Tid og sted for utvikling

Vår ambisjon med dette prosjektet var å skape mer enn en ren deskriptiv studie. Vi ønsket å etablere et datamateriale som vi kunne bruke som et speil overfor staben for å vise hvordan de samarbeidet rundt trosopplæring. Å speile personer som skal samarbeide i en stab er en risikofylt øvelse. I metodekapittelet beskriver vi derfor utvalgskriteriene og hvor viktig det var å finne staber som ikke var tynget av alvorlige konflikter. Etter det vi forstår vil det være lite fruktbart å sette i gang slike utviklingsprosesser i et konfliktfylt landskap fordi disse utviklingsprosessene handler om å gå inn i områder hvor det er spenning mellom ansatte, materiell og ideer. Det er hele poenget med aktiviteten. Disse spenningsområdene er viktige å identifisere fordi det er der vi finner endringspotensiale. Det sier seg selv at en viss grad av tillit og samhold er viktig når spenningsforholdene blir avdekket.

For oss var det strategisk viktig at første samtale var med ledelsen. Dette for å forankre prosessen. For denne staben innebar det en samtale med kirkeverge og prost. Denne samtalen hadde to fokus: Først beskrev vi samarbeidsdynamikken vi opplevde etter å ha foretatt våre intervjuer og observasjoner. Denne beskrivelsen fungerte både som et speil for ledelsen, og det gav oss viktig tilbakemelding og korreksjon på våre observasjoner. Her fikk vi også drøftet hvilke steg som var viktig for å bygge tillit mellom oss som forskere og resten av staben. Det andre fokuset handlet om den teoretiske modellen vi både bruker inn i analysen, og som vi ville bruke sammen med staben for å skape endring. Her var det viktig å drøfte våre valg for å gjøre et teoretisk språk tilgjengelig for alle i staben. Hele denne samtalen var et strategisk valg for å skape det fundament av tillit som er avgjørende for å gjennomføre gode endringsprosesser. Dette beskriver vi kort i neste avsnitt.

Tillit

Tillit er en selvfølge, men også et element i en intervensjonsstudie som må kommenteres. Først måtte vi etablere tillit mellom oss som forskere og resten av staben. De ansatte følte

naturligvis en viss uro i begynnelsen av studien. Flere uttrykte en viss skepsis til videofilming av stabsmøter fordi det var ubehagelig å ha videokamera der. I denne situasjonen var det viktig å avklare anonymitetskrav og sikkerhetsrutiner. Det var kun vi som forskere som skulle ha tilgang til videofilene, og alle filer ville bli slettet etter analysen. Etter hvert ble videokameraet fort glemte. Prøvet og det sosiale samværet gled ganske naturlig etter noen få minutter. Samtidig var det viktig at alle forstod at studien var frivillig. Hvis noen ikke ville bli intervjuet eller filmet, skulle de slippe uten at de behøvde å forklare seg.

Innenfor intervjuundersøkelser er det vanlig å kalle data for speilingsdata. Forskerne bruker intervjuene og observasjonen som et speil for å vise de involverte hva som foregår i deres praksis. Sammen med data brukte vi også teori for å speile praksisen til de ansatte. Det første strategiske valget handlet om å oversette et fremmed teoretisk språk til et hverdagsspråk. CHAT opererer med et begrepsapparat som ikke gir mening uten en grundig lesning av aktivitetsteori. Det var en stor utfordring å skape et meningsfullt rom hvor både forskere og stabsansatte blir deltagere med disse begrepene, men vi opplevde at det fungerte. En utfordring handlet om generell erfaring med teori og akademisk refleksjon, for det er ofte et stort spenn på utdanningsnivået i mange menighetsstaber.

Stab som subjekt

Første punkt i et utviklingsmøte handler om å identifisere hvem som er subjektet i aktiviteten. I denne sammenhengen er subjektet en stab, men det varierer hvem som er en del av staben under tiltak. På selve utviklingsmøtet var alle medlemmene av storstaben til stede. Sekretær, kapellan, kirketjener, trosopplæringsleder, prost, kantor og sokneprest. Flere av medlemmene tilhørte også andre menighetsstaber. Den eneste gangen hele storstaben var samlet var stabsmøtet. Vi brukte derfor datamateriale fra stabsmøter som speiling sammen med data fra en 4-årsbok-utdeling. I 4-årsbok-tiltaket ble staben annerledes. Da bestod staben av trosopplæringsleder, sokneprest, kirketjener og kantor. På Konfirmant-reunion var subjektet alle ansatte i prostiet som jobber med barn og unge, noe som igjen preger aktiviteten. Det er relativt enkelt å identifisere subjektet (eller stab), men hva slags effekt en endret stabssammensetning har for aktiviteten kan være mer innfløkt fordi subjektet alltid handler mot et objekt. Med andre ord, når stabssammensetningen varierer, endres også samarbeidsforholdene. Ulik aktivitet, ulik stab. Derfor tror vi at bevisstgjøringen rundt sammensetningen av folk som skaper subjektet er viktig når en stab skal lage strategier for samarbeid. Noen medlemmer av staben, som kirketjener og sekretær, erfarte ikke selv at de var en del av subjektet fordi de ikke stod i førstelinjen med trosopplæringstiltak. Dette var et

viktig avklaringspunkt. Alle som gjør noe i forhold til et trosopplæringstiltak blir også en del av subjektet for aktivitetene. Selv om det handler om å arbeide på et kirkekontor. Sekretæren i denne staben sendte ut invitasjoner og trykket opp program, og dermed var hun også deltager i aktiviteten.

Objektet for trosopplæring

Neste punkt i utviklingsprosessen handlet om å identifisere objektet som staben arbeidet mot i aktiviteten. Objekt er et hovedbegrep innenfor CHAT og aktivitetsteori. Begrepet er utviklet over tid og er mye diskutert. I teorikapitlet blir begrepet «Objekt» fylldig forklart, men innenfor rammene av et utviklingsmøte var det ikke realistisk å gå så grundig til verks. Samtidig kunne vi ikke forvente at de ansatte skulle lese seg opp på komplekse teorier rundt læring og organisasjon. Derfor var det viktig å velge oversettelsen og hvordan vi presenterte modellen med omhu, slik at vi klarte å involvere de ansatte i en endringsprosess. Objekt ble det første viktige omdreiningspunktet. Med et hverdagsspråk vil man naturlig nok mistet en del aspekter. I denne studien har vi valgt å oversette objekt med «motivasjon for trosopplæring», «poenget med trosopplæring» og noen ganger bruker vi uttrykk som «motoren» eller «driven» for trosopplæring. I denne prosessen uttrykte ulike medlemmer av staben forskjellige motivasjoner og noen ganger forvirring eller ulike syn på hensikten med trosopplæring. Med andre ord kan vi si at det var tydelige spenninger i staben rundt objekt. Vi gjengir ikke hvert stabsmedlems motivasjoner for trosopplæring, men vi analyserer der det er spenninger rundt hensikten med trosopplæring for staben.

I intervjuet med trosopplæringslederen tolker hun poenget med trosopplæring som å se mennesker. For henne ligger motivasjonen rundt trosopplæring å vekke en interesse for den kristne tro hos mennesker. Videre beskriver hun sine relasjoner som motoren i hennes motivasjon rundt trosopplæring. Hun fokuserer på det å møte folk i bygda og byen (hun jobber i flere staber). Dette er et sted hun kjenner, og hun opplever at folk kjenner henne. Hun har jobbet i den lokale skolen, og hun opplever at dette er en styrke i trosopplæringsarbeidet. Hun trives med folk og mange kjenner henne. Med trosopplæring får hun en mulighet til å vise hvem Jesus er på en måte som ikke var mulig da hun jobbet som lærer i skolen. Kapellanen begrunner poenget med trosopplæring litt annerledes. I intervjuet fokuserer han på skolen og endringer i kristendomsfaget, på hvordan skolen var arenaen for kirkens dåpsopplæring i flere hundre år. Med endringer i skolen ble det også endringer i dåpsopplæringen, og dette er hans motivasjon for at kirken skal drive trosopplæring.

Kapellanen refererer ofte til teologistudiet og hans kunnskap om hensikten med reformen. Disse ulike sider ved trosopplæring står ikke i noe motsetningsforhold. Men trosopplæringslederen og kapellanen bruker forskjellige språk, og de begrunner motivasjonen fra ulike ståsted. Trosopplæringslederen har en tydeligere relasjonsmotivasjon, mens kapellanen har en tydeligere læring/kunnskapsmotivasjon. Dette spenningsforholdet ble tydelige da staben sammen skulle beskrive motivasjonen for trosopplæring. I den felles samtalen under utviklingsmøtet forklarte kapellanen hvordan han opplevde ulik motivasjon som både en utfordring og som noe positivt:

«Motivasjonen kan være mangfoldig fordi vi ønsker å være en mangfoldig folkekirke. Ja, vi har ulik motivasjon rundt trosopplæring. Det kan være utfordrende, men det er jo også representativt for en mangfoldig folkekirke. Sånn sett er det jo bra med ulike motivasjoner innad i staben også» (Kapellan, prosti Nord)

Forhandlingen mellom trosopplæringslederen og kapellanen er viktig i denne staben fordi de deler mye av ansvaret på ulike tiltak. Spenningene dem imellom er interessante fordi det etter hvert ble tydelig hvordan spenningene var koblet til deres profesjoner. Dette er et tema som blir beskrevet senere i dette analysekapittelet.

En annen spenning rundt objekt kom fra kantoren. Kantor beskrev sin motivasjon som det å være en støttespiller opp mot gudstjenestene. Når han blir bedt om å beskrive trosopplæring som et større helhetlig prosjekt, blir han usikker. Han forklarer at han rett og slett ikke vet alt det de andre (som har ansvar for trosopplæring) holder på med og sier: «Men det er jo forskjellige aktiviteter, skjønner jeg, som de planlegger. Jeg har ikke navnet på alt sammen nå ...». Han er litt usikker på hvordan trosopplæring er tenkt i forhold til hans stillingsinstruks. Derfor har han heller tolket sitt engasjement der han allerede arbeider. Det handler om musikk på gudstjenesten. Kantor beskriver en tydelig flerfaglighet som tidligere forskning har pekt på (KIFO 2015). Han kommer inn i en trosopplæringsaktivitet og gjør sin rolle. Det fungerer, men han opplever heller ikke å være på innsiden av det som foregår. Kantor blir for eksempel spurt om å spille en fanfare på orgelet for å vekke deltagerne på Lys Våken. Dette er noe han gjerne gjør, men han stiller seg litt undrende til at det skal brukes så mye ressurser på at han skal komme tidlig en søndag morgen for å komme innom og vekke noen 11-åringer: «Og da er spørsmålet om hvorvidt det er fornuftig bruk av meg gjennom at jeg sitter der og spiser frokost sammen med dem og sånt og ikke har veldig mye oppgaver mellom fanfaren og frem til gudstjenesten begynner, ikke sant?» I intervjuet kommer det tydelig fram at han absolutt

har ønsker og ideer om hvordan hans arbeid som kantor, med hans ekspertise, kan kobles inn i trosopplæringen. Han forklarer at han ønsker å utvikle noen musikkaktiviteter innenfor rammen av trosopplæringstiltak. Måten han blir brukt på nå, innebærer mye dødtid. Han forteller også at han har meldt inn disse ønskene til staben. Her ligger det spenninger rundt motivasjon og objekt, kantors ekspertise og ønsker som tydeligvis ikke blir fanget opp i utviklingen av trosopplæring for denne staben. Kantor peker også på at mange kantorer i kirken føler seg ensomme med sitt fag. Noe av den samme spenningen ble beskrevet av soknepresten. Soknepresten har lite med den administrative planleggingen av trosopplæring å gjøre. Det er trosopplæringslederen som naturlig nok organiserer de ulike tiltakene, mens soknepresten bidrar konkret med å holde 4-årsbok-gudstjeneste, samt mye av konfirmasjonsundervisningen. Soknepresten forteller i intervjuet at han opplever det som en lettelse å slippe å organisere disse aktivitetene. Han forklarer at han ikke har så mye med trosopplæringen å gjøre, og han beskriver det litt på samme måte som kantoren. Han kommer inn i en trosopplæringsaktivitet for å gjennomføre en separat del.

Usikkerhet eller forvirring rundt hensikten med trosopplæring er en annen form for spenning som kom fram i møte med denne staben. Spesielt kom det fram en tydelig usikkerheten i staben mellom det som kan kalles førstelinjeansatte og andre ansatte som for eksempel sekretær og kirkegårdsarbeider.

Kirketjeneren satte ord på en del av forvirringen rundt hensikten med trosopplæring:

«Jeg trodde jo at trosopplæring skulle være noe helt annet. Jeg trodde at det handlet om undervisning i et klasserom. Slik jeg hadde kristendom på skolen. Jeg tror egentlig at folk flest tror at trosopplæring handler om undervisning som kristendom var på skolen.» (Kirketjener, prosti Nord)

Her uttrykker kirketjeneren en spenning rundt trosopplæring som også sekretæren delte: «Hva er greia med trosopplæring, liksom?» Både sekretæren og kirketjeneren jobber i menigheten, men de opplever seg i randsonen av de mer sentrale menighetsaktivitetene som for eksempel gudstjenester. «Jeg løper ikke ned i kirka hvis jeg ikke er på jobb», var et typisk utsagn. Begge stilte seg spørrende til om de egentlig hadde noe med trosopplæring å gjøre. Selv om de sendte ut invitasjoner, hadde oversikten i kalenderen, ordnet lokaler og ofte hadde kontroll på mye av det praktiske arbeidet. Samtidig var begge målbærere av en gruppe som blir betegnet som «folk flest». Innenfor denne gruppen kommer foreldre eller familier som deltar på trosopplæringstiltak. Sekretæren møter denne gruppen på kirkekontoret eller på telefon.

Hun var veldig bevisst på sin rolle og at den innebærer et første møte med kirken. Sekretæren beskriver også sin motivasjon med jobben som å yte service og at folk skal få et godt møte med kirken. Samtidig innrømmer hun at hun egentlig ikke vet så mye om hva de ulike trosopplæringstiltakene innebærer.

«Det hadde vært fint å skjønne hva som er poenget med en Legoklubb i kirken. Hvis jeg hadde visst hva dere gjorde der, så kunne jeg jo også reklamert litt når jeg snakker med folk på kirkekontoret. Ikke bare sende ut invitasjonen i posten.» (Sekretær, prosti Nord)

Det ble også viktig å få tydeliggjort spenningene mellom de som jobbet direkte med barn og unge, og de som jobbet med å legge forholdene til rette. Kirketjeneren og sekretærens perspektiver fikk fram flerstemmighet i samarbeidet, og gjennom deres stemmer fikk vi se deler av objektet fra et annet ståsted enn fra de førstelinjeansatte. En annen side av spenningen rundt objektet handlet om hvordan førstelinjeansatte eide språket og terminologien som har blitt utviklet gjennom trosopplæringsreformen. Ord som «punktuelle tiltak», «Gud gir–vi deler», «Lys Våken», «Tårnagenthelg» og «Legoklubb». Dette var noen eksempler på en sjargong som var velkjent blant de førstelinjeansatte, men som i ulik grad ble fremmedgjørende for andre i staben. Både sitatet fra kirketjeneren og sekretæren viser noe av utfordringen rundt samarbeid når ansatte er fremmede for trosopplæringsaktivitetene.

Redskaper for staben

Neste punkt i utviklingsprosessen handlet om hvilke redskaper staben bruker i trosopplæringen. Her gav vi noen korte eksempler på hva som kan defineres som redskaper: språk, bøker, bibel, program, filmer osv. Samtidig pekte vi på hvordan disse redskapene aldri er nøytrale: De kan virke åpnende eller lukkende, og har en effekt på trosopplæringen. Effekten blir innenfor CHAT beskrevet som mediering. Redskapene i denne analysen vil primært handle om de felles redskapene som er i bruk i samarbeidet i staben.

Lokal trosopplæringsplan

Et sentralt medierende redskap for trosopplæring er den lokale trosopplæringsplanen. Dette viser seg å skape (mediere) en del frustrasjon. I stedet for at planen har blitt et integrert redskap for staben så virker den mer som noe som tar energi. Trosopplæringslederen sammenlignet hennes arbeid som lærer i skolen med arbeidet hennes i trosopplæringen. Hun føler at det er for mye arbeid innenfor trosopplæring, og at dette arbeidet det gir for lite tilbake: «... altså jeg liker det meste, å si at jeg misliker planen blir feil, men jeg føler vel at jeg har brukt litt for mye tid og energi på trosopplæringsplanen». Samtidig beskriver både

soknepresten og trosopplæringslederen rapportering som veldig tidkrevende og demotiverende for arbeidet.

Bøker

I intervjuet med trosopplæringslederen satte hun ord på en frustrasjon rundt den nasjonale planen som skal legge til rette for lokal utvikling. Hun ønsket en mer toppstyrt reform med tydeligere føringer for hvordan trosopplæring skal gjennomføres. Ressursene som skulle brukes ble altfor lite definert. Hun etterspurte ferdig materiell for 0–4, ferdige opplegg for 4–6-åringer osv. Hun ønsket ikke en detaljstyring på hver sang eller bok, men et begrenset utvalg. Samtidig var hun tydelig på at det finnes mye bra materiell; noe blir lagd lokalt, og mye blir kjøpt. Hun ramset opp ulike bøker og utsyr og sa at det rett og slett blir for mye av det gode: «Vi har drøssevis av materiell, så det er bare å ... det er for mye, nesten!» I mylderet av redskaper tar det mye tid å finne ut hva som skal brukes og hvordan. Dette er tid som hun føler de ikke har.

Saksliste

I feltarbeidet viste det seg at stabsmøtet var eneste gang alle medlemmene av staben var samlet. Stabsmøtet handler ikke kun om trosopplæring, men var allikevel helt sentralt i forhold til samarbeid. Et viktig medierende redskap var sakslisten. Dette dokumentet satte agendaen for møtet, og var med på å styre hvilke saker som skulle gjennomgås. I utviklingsmøtet oppstod det tydelige spenninger rundt sakslisten. Denne ble ofte distribuert rett før møtet eller bare delt ut ved møtestart. Lederen av møtet var soknepresten, og ingen andre i staben hadde tilgang til å endre sakslisten. Saklisten som redskap var mer lukkende enn åpnende for samarbeidsprosesser. Blant flere medlemmer av staben ble sakslisten identifisert som et viktig element som burde endres, og soknepresten var åpen for å gjøre endringer.

Teologi

I utviklingssamtalen foreslo vi at teologi kunne være et medierende redskap. Dette ble ikke umiddelbart godt mottatt av staben. For flere i staben var det fremmed å beskrive teologi som et redskap. Prosten foreslo at teologi kanskje er objektet for trosopplæring, at teologi er en del av motivasjonen for det de gjør. Et viktig avklaringspunkt handler om hvordan vi forstår begrepet teologi. Med teologi som redskap tenker vi teologi mer som et fortolkningsmiddel.

Det er en form for hverdagsteologi som tolker det staben gjør i samarbeidet rundt trosopplæring og for så vidt alt arbeid de ansatte gjør. Et eksempel på hverdagsteologi som redskap var sekretærens tolkninger av jobben sin. Dette havner riktignok litt utenfor trosopplæring per se, men det kan ha en indirekte betydning. Sekretæren ønsket å møte alle som kom til kirkekontoret eller ringte med «kirkens ansikt», som hun kalte det. De som møtte opp på kirkekontoret skulle erfare en godhet fra kirken. Samtidig ble teologi et redskap som skapte spenninger. Igjen ble dette tydelig mellom trosopplæringslederen og kapellanen. De brukte ulik teologi til å fortolke poenget (objektet) med trosopplæring. Der kapellanen pekte på dåpsopplæring i folkekirken, kunne trosopplæringslederen snakke om at barn skal møte Jesus. Denne spenningen ble forsterket gjennom deres ulike profesjoner, som blir analysert i en annen del.

Fellesskap, regler og arbeidsfordeling i trosopplæring

Videre i utviklingen av samarbeid rundt trosopplæringen fokuserte vi på bunnlinjen i aktivitetssystemet. «Grunnfjellet» for en aktivitet er fellesskap, regler og arbeidsfordeling/roller. Reglene rundt trosopplæring hadde tydeligvis vært gjenstand for debatt innad i staben. Soknepresten beskriver en forhandling rundt reglene fra sentralt hold rundt trosopplæringsreformen:

«Det har vært veldig strenge beskjeder om hva som kan få støtte og hva som ikke kan få det. Og så viser det seg senere at nei, de kunne kanskje ha lagt inn noe langsiktig likevel og sånt. I tillegg til at det visstnok er et rapporteringsvanvidd av en annen verden slik at vanvittig mye tid går bort til det, altså. Jeg vet at leder for trosopplæring har vært ganske frustrert over det. Men for oss kjennes det som en kjempestyrking at vi får ekstra ressurser, ikke sant. Både midler og ikke minst personer til å ivareta det.» (Sokneprest, prosti Nord)

De eksterne reglene skapte en viss forvirring og frustrasjon, men samtidig var det tydelig at fellesskapet innad i staben ble styrket. I den felles utviklingssamtalen kom det etter hvert ganske åpne og ærlige utsagn om samarbeidet som vitnet om en trygghet blant de ansatte. Trosopplæringslederen pekte på en viktig spenning i forhold til hierarki og fellesskap. Hun sa at på en side er de en menighet som skal være et sted som tjener hverandre, og samtidig er de et tydelig hierarki. Dette hierarkiet blir forsterket med store forskjeller i utdanning. Hun stilte spørsmålet hvordan disse forskjellene kan bli som et tannhjul som viser at vi alle trenger hverandre. Hennes initiativ rundt fellesskap viste seg å være et viktig og ømfintlig punkt. En annen ansatt mente at det er et paradoks at de har jobber som handler så mye om fellesskap, mens de har problemer med å få fellesskapet til å fungere rundt trosopplæring. Prosten som

var til stede under denne felles samtalen påpekte at hun befinner seg på toppen av denne hierarkistigen, men at hun ikke tenker på seg selv som på toppen. Denne strukturen er mer et instrument enn en maktstruktur. Samtidig var prosten ærlig på at det er lett for henne som prost å ha en slik oppfatning. «Kanskje jeg hadde tenkt annerledes hvis jeg hadde arbeidet lenger nede på hierarkistigen? Egentlig skulle jeg ønske at denne stigen ble lagt mer ned». Videre i samtalen ble punktet fellesskap koblet opp mot arbeidsfordeling og roller. Dette ble et viktig punkt også med noen spenninger.

Vi utfordret staben på om det er mulig å tenke annerledes rundt arbeidsfordeling. Kunne staben variere hvem som har ansvar for de ulike aktivitetene? Flere var åpne for at forskjellige ansatte kunne lede trosopplæringsprosjektet. Men kapellanen uttrykte uro hvis det innebar å endre lederen for gudstjenestene som er koblet opp mot trosopplæring: «Presten må jo lede for gudstjenesten!» Inn i denne spenningen brukte vi data fra feltarbeidet for å speile staben. Vi ønsket ikke å gå imot reglementet i gudstjenesteboka som tydelig plasserer presten som leder av gudstjenesten, men vi ønsket å vise at gjennom samarbeid så er det ulike kompetanser i spill. Disse kompetansene forsøkte vi å identifisere ved å sette andre navn på rollene til noen ansatte. Et eksempel fra feltet var kirketjeneren og hvordan kirketjeneren fikk en annen rolle enn kun som en praktisk tilrettelegger. Han var den som hadde oversikt over de ulike delene av gudstjenesten. Kirketjeneren så det meste, knyttet ting sammen og passet på at de andre ansatte, trosopplæringslederen, kantoren og soknepresten gjorde det de skulle. I våre observasjoner fra 4-årsbok-utdelingen ga kirketjenerens kompetanse ham rollen som en manager. Et annet eksempel var sekretærens kompetanse. Hennes arbeidsfordeling med trosopplæring var primært fra hverdagen på kirkekontoret. Et arbeidslandskap på et kirkekontor kan framstå litt forlatt fordi mye av jobben gjøres ikke på kontoret. De fleste ansatte arbeider ute i ulike menigheter. Enten på babysang, begravelser, gudstjeneste, samtaler, konfirmantundervisning osv. Sekretæren bruker redskaper som PC, telefon og spesielt et kalenderprogram som viser hvilke avtaler ulike ansatte har, hvor de er og når de er ledige for nye avtaler. Sekretærens kompetanse minner om en flygeleder eller leder for en terminal. Våre to eksempler vakte humor, men også en form for anerkjennelse for de to ansatte som opplagt utfører roller som er mer komplekse enn fellesskapet kanskje tenker over. Observasjonene fra feltarbeidet identifiserte en tydelig raushetskultur mellom de ansatte. Når noe gikk litt galt, eller noen ansatte glemte et eller annet, så var man overbærende og forståelsesfulle med hverandre. Men denne rausheten har også grenser, og fellesskapet i staben må pleies. Kantor sa det på denne måten: «... alle er gode venner her og alt på det

planet der funker greit. Men det kan veldig fort snu seg. Det er dette her. Jeg tror gjerne at alle vil gjøre en god jobb, men det er nok på en måte en del sånne mekanismer som hindrer en i å gjøre det. Da kan ting bli problematiske, altså.»

Til slutt ble spenningen rundt to arbeidsgiverlinjer identifisert. Kirkevergen var leder for ansatte i flere andre menigheter, og dermed hadde han ikke medarbeidersamtaler. Kirkevergen var tydelig på at de to arbeidsgiverlinjene var komplekse. Han var leder for de ansatte som jobbet med trosopplæring, men valgte å ikke forholde seg til innholdet som de ansatte jobbet med.

«Jeg sier til nyansatte kateketer og diakoner og sånn: «Det med tro og lære, det er sognepresten sitt domene, der kan ikke jeg bidra, det er hans ansvarsområde, men det med arbeidstidsreglement og det formelle, da er jeg rette person.» (Kirkeverge, prosti Nord)

Samtidig beskrev kirkevergen dette som en litt frustrerende arbeidsfordeling. Han sammenlignet denne strukturen med en tidligere jobb fra helsevesenet, men da var det enklere å gjøre noe med det faglige. Som kirkeverge opplevde han et personlig engasjement rundt innholdet med trosopplæring. Han beskrev hvor viktig det var at barn ble kjent med Jesus og at statistisk sett blir de fleste kristne før fylte 18 år. Men som kirkeverge kunne han ikke gjøre annet enn å legge de formelle forholdene til rette slik at de ansatte fikk gjennomført jobben sin. En viktig utfordring for denne staben var et stort byggeprosjekt som kirkevergen ble satt til å lede, men en annen utfordring var selve kirkevergens arbeidsfordeling i forhold til andre staber. Naturlig nok var arbeidsbyrden stor. Kirkevergen var ikke til stede på de felles utviklingsmøtene, og det ble utfordrende å dra utviklingsprosessene framover uten denne lederen. Dette punktet mener vi er helt sentralt i spenningen rundt samarbeid for denne staben. Energien for endring som oppstod fikk lite utløp når en så sentral leder for en stor gruppe ansatte ikke hadde mulighet å være med.

Oppsummering

I disse avsnittene har vi analysert samarbeidsprosessene rundt trosopplæring. I hovedsak har vi brukt data og teori som speil for å få fram spenninger rundt disse samarbeidsprosessene. Spenningene vi har identifisert sammen med staben, handler om motivasjonen og hensikten med trosopplæring. Her finnes det et mangfold av motivasjoner. Andre spenninger handler om fremmedgjøring mellom de som jobber direkte med trosopplæringstiltakene og de andre ansatte i staben. Videre pekte vi på spenninger rundt arbeidsfordeling og fellesskap.

Utfordringen for denne staben er at de mangler et felles handlingsrom eller en virtuell modell som de styrer samarbeidet etter. En lokal trosopplæringsplan kan absolutt bli dette felles handlingsrommet. Men den må bli felles, altså en modell som de alle eier, eller som stabens felles idé for den lokale trosopplæringen. Et felles handlingsrom som skaper en retning og eierskap blir diskutert mere utførlig i det siste kapittelet.

Forhandling i stab med trosopplæringstiltak

I dette kapittelet vil vi analysere hvordan en stab samarbeider om et trosopplæringstiltak. Vi vil i hovedsak analysere tiltaket Tårnagenthelgen i prosti Sør med CHAT som det teoretiske rammeverket, men vi vil også dra inn Lys Våken i prosti Nord. Dette gjør vi i hovedsak på slutten av kapittelet. Materialet er observasjoner fra feltarbeid, intervjuer og videoopptak fra utviklingsmøter med stabene. Vi har også brukt den lokale trosopplæringsplanen i prosti Sør og kjøreplanene for tiltaket som materiale i analysen. I dette kapittelet vil vi også se eksplisitt på prosjektledelse.

Den videre oppbyggingen av kapittelet følger den logikken vi brukte på utviklingsmøtene. Vi startet med subjektet i aktivitetssystemet, gikk så videre til driven/ motivasjonen/objektet før vi var innom de medierende redskapene. Som en del av, eller som et ekskurs, har vi under motivasjon/drive analysert materialet ut fra prosjektledelse. Til slutt satte vi opp bunnlinjen i CHAT; nemlig regler, fellesskap og arbeidsfordeling/roller. I møtene ble det selvfølgelig ikke så skjematisk. Vi beveger oss mellom de ulike postene i CHAT hele tiden. Til slutt ser vi på andre aktivitetssystemer som gjør seg gjeldende i et trosopplæringstiltak.

Staben som subjekt i et aktivitetssystem

Vi har valgt staben som subjekt i denne analysen. I prosti Sør er store deler av staben med som medarbeidere på Tårnagenthelg (fire prester, to kirkemusikere, kirketjener, kontoransatt og trosopplæringslederen; det skulle også vært en kirkegårdsarbeider, men hun var syk). Hvem som er med av de kontor- og kirkegårdsansatte varierer litt fra gang til gang. Den eneste arbeidsoppgaven på kirkekontoret denne dagen handler om at noen holder det åpent og er tilgjengelig for henvendelser. På Tårnagentdagen er det kirkevergen som er igjen på kirkekontoret. Tårnagenthelg er lagt til en fredag, da det er planleggingsdag på skolen, og den kommende søndagen etter. Siden mye av aktiviteten er lagt til dagtid på en fredag, der de fleste voksne er på jobb, og det derfor er vanskeligere å få med seg frivillige, blir gjennomføringen avhengig av de ansatte. Om det er utelukkende en praktisk grunn for dette, vil vi komme tilbake til når vi presenterer de mulige formålsforståelsene knyttet til tiltaket.

Hva er motivasjonen, «driven»? Hva er det som gir mening?

Går det an for oss å observere hva som er motivasjonen eller driven til de ansatte når de er med på aktiviteten? Kan deres handlinger si noe om motivasjonen de har for å delta? Ved

siden av den enkeltes drive og motivasjon er det mer formålet med aktiviteten i sin helhet som her vil bli analysert. I den lokale trosopplæringsplanen står det følgende: «Bli bedre kjent med kirken som bygg både utvendig og innvendig, og særlig dens symbolbruk, samt gudstjenestens innhold og gang». Videre formulerer planen følgende under de tre temaer/innhold: Livstolkning og livsmestring: vennskap og samarbeid, mestre ulike utfordringer, refleksjon over troens mysterium, trygghet i kirkerommet. Kirkens tro og tradisjon: Kirkens kunst og symboler, Bibelen, gudstjenesten og dens liturgi, lære en av fire bibelhistorier. Kristen tro i praksis: Lese og høre Bibelen, sang, vandre og utforske, deltagelse som medliturger i gudstjeneste.

Det er videre formulert noen mål for dagen på kjøreplanen. Disse er:

- Lære historien om da Jesus gjorde den blinde/de blinde seende (Luk 18, 35–43)
- Utforske kirkerommet og symbolene som finnes
- Finne ut hvordan kirkeklokkene ser ut
- Komme seg til topps i kirketårnet
- Utforske kirkegården og finne symboler på gravsteinene
- Vandre gjennom Bibelen med fokus på kropp og bevegelse
- Bli kjent med orgelet og musikken som tradisjonelt brukes mye i kirka
- Lære «tårnagentsangen» og «La oss se»
- Lære mer om gudstjenesten og leddene i denne delen, og være med og forberede en gudstjeneste

I uthevet skrift står det videre: Alle målene gjennomsyres av dette: at tårnagentene har det gøy i kirken vår og at de blir bedre kjent med Gud, Jesus og Den hellige ånd.

Er det trosopplæringslederen, trosopplæringsutvalget eller staben som har formulert disse formålene på et tidspunkt, og hvilken tilknytting har disse til den lokale trosopplæringsplanen? Er dette egentlige formål, eller er det en oppsummering av de ulike aktivitetene som barna er med på denne dagen? Er det mulig med måloppnåelse på alle disse punktene? Eller er det slik at et barn vil få med seg et punkt og et annet barn vil få med seg noen annet, og at det er en akseptabel måloppnåelse? Da vi på det første utviklingsmøtet spurte hva som var driven, motivasjonen for å være med, eller hva som gir mening, kom det opp ulike sider av disse målformuleringene: forkynnelse av Jesus, at barna skal bli kjent og

trygge i kirken og på kirkegården. Et annet punkt som kom opp var knyttet til hvilke redskaper som bør videreutvikles for å oppnå «større» måloppnåelse (se neste underkapittel).

Hvilken status disse formulerte målene har sier ikke vårt materiale så mye om. Målene på kjøreplanen er ikke helt samsvarende med målene i planen. Vi var med som observatører (og filmet) på et stabsmøte der de som skulle være med Tårnagenthelgen ble igjen for å ha en halvtimes planleggingsmøte. Her ble ikke formålet for dagen tatt opp. De ovennevnte punktene sto på kjøreplanen som ble delt ut i møtet, men de ble ikke kommentert eller tatt opp på noe tidspunkt. Trosopplæringslederen, som ledet møtet, gikk rett løs på kjøreplanen og gangen for dagen. Hun delte ut en kopi av kjøreplanen til alle, og så startet de med å gå igjennom denne fra starten. På noen av postene var det noe forhandling, eller ulike innspill, og det ble gjort noen justeringer. Det meste som ble tatt opp handlet om logistikk og flyt i programmet, ikke forhold som kunne endre betraktelig på innholdet. Men det var også poster som det ble forhandlet om, men som ikke ble justert. Et eksempel på dette var da kantor som skulle sitte i et tre på kirkegården og gi barna et hint for å komme inn i kirken, lurte på om han denne gangen bare kunne levere ut lapper med hintet. Trosopplæringslederen mente det ikke passet til opplegget. Noen av målet var at barna lærte seg bibelsteder, og denne gangen var det «bank på, så skal det lukkes opp for dere» (Matt 7,7). Denne setningen skulle de ta med seg til den ene sidedøren i kirken, og ville være koden for å komme seg inn i kirken. En av prestene skulle stå på innsiden av døren for å høre koden, og skulle så lukke opp og slippe barna inn.

På det siste utviklingsmøtet der vi arbeidet med videreutvikling av trosopplæringstiltak (se det siste kapittelet hvor vi gjøre rede for design) i prosti Sør var det en av gruppene, som mente at det i hovedsak var to hovedformål med tårnagenthelg-tiltaket, alt etter hvem du spurte i staben. Det ene var dette som står formulert i planen: «Bli bedre kjent med kirken som bygg både utvendig og innvendig, og særlig dens symbolbruk, samt gudstjenestens innhold og gang». Det andre formålet var at tiltakene skulle rekruttere til det kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet. Gruppen mente allikevel at organiseringen av tiltaket ikke ville bli stort annerledes enn slik det var nå, samme hvilket av disse objektene de valgte. Er det slik at begge disse to objektene har levd side om side hele tiden de har hatt Tårnagenthelg som trosopplæringstiltak?

En annen motivasjon som var viktig for noen av de ansatte, er å fortelle barn og unge om Jesus. Dette er en motivasjon knyttet til trosopplæringen generelt, men det ligger også som en drive i forhold til de ulike tiltakene. Denne driven er linket til at tiltakene kan være rekrutterende til det kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet. Blir barn og unge med i det kontinuerlige arbeidet, er det flere arenaer der de får høre om Jesus. Dette gir de ansatte også muligheten til å bli bedre kjent med hver enkelt av barna.

På utviklingsmøtet med kirkevergen og trosopplæringslederen i prosti Sør kom det fram at det var vanskelig å snakke om teologi og kirkesyn (ekklesiologi) i staben. Det var noen stemmer i staben som var så sterke at de feide all debatt under teppet. De ble opplevd som så bombastiske at de som eventuelt var uenige med dem ikke turte eller ønsket å si at de så annerledes på saken. Når vi tok runden på hva som var driven/motivasjonen til den enkelte i forhold til trosopplæring og de ulike tiltakene, var vårt inntrykk at det ikke var vanskelig for de ulike å formidle det. Men når vi senere skal se på videreutviklingen av de ulike tiltakene, blir vektingen av de ulike formålene sentral. Og i denne forhandlingen blir samtaleklimaet testet. Dette løfter fram spørsmål som: Kan en stab leve med ulike tilnærminger av hva kirke og dens oppgave er? Og i så fall hvordan?

Når så godt som alle i staben var med på dette tiltaket, kunne en del av objekt-forståelsen være at dette tiltaket er et stabsutviklingsprosjekt – teambuilding eller et stabssamarbeidsprosjekt. Det var litt ulike forståelser og spenninger knyttet til nettopp dette. Et spørsmål som ble stilt var: «Hva er det, og hvordan tenker eller kan vi utvikle det i denne retningen?» Noen av medlemmene i staben sa at nettopp dette gjorde Tårnagenthelg til et litt mer spennende tiltak å være med på. De fikk samarbeide med hverandre på nye måter, og noen fikk roller, arbeidsoppgaver og samarbeidspartnere de ikke hadde til vanlig. Bare det at dette ble dratt fram i utviklingsmøtet gav noen energi til å jobbe videre med dette tiltaket. Det var en av de kontoransatte som nevnte ordet teambuilding. Dette ble imidlertid problematisert av noen andre i staben, ikke minst av trosopplæringslederen og kirkevergen.

Prosjektledelse

Det er naturlig at trosopplæringslederen og kirkevergen ønsker å problematisere teambuilding eller i alle fall nyansere dette i forhold til Tårnagenthelg som trosopplæringstiltak. Dette fordi de to har roller (klare eller uklare) knyttet til dette. Trosopplæringslederen er prosjektleder for

dette tiltaket (det kommer også fram i den lokale trosopplæringsplanen), mens kirkevergen er leder for staben i kraft å lede stabsmøtene og være nærmeste overordnet for alle de fellesrådsansatte. Vi vil senere behandle den delen av CHAT som omhandler roller og arbeidsfordeling. Kirkevergen er ikke med på Tårnagenthelg. Han bemanner kontoret og holder dette åpent, mens de andre kontoransatte er med på tiltaket. Hvordan skal vi da forstå Tårnagenthelg som et stabsutviklingsprosjekt, og hvem har makt og myndighet til å lede det? Kirkevergen merker at motivasjonen til å være med på Tårnagenthelg er synkende for noen av de ansatte. Han har i år fått flere henvendelser om «Må jeg være med?», og «Kan jeg avspasere denne dagen?». Dette er noe trosopplæringslederen også setter ord på. Hun synes det er vanskelig, og er ikke helt sikker på hvordan hun skal forholde seg til disse spørsmålene når de kommer fra de andre medarbeiderne. Hun opplever at hun ikke har noen styringsmidler i forhold til sine medarbeidere når noen ikke vil være med på «dugnaden», hun kan kun henvende seg til deres velvilje.

Kirkevergen setter også ord på at trosopplæringen på mange måter bryter med kirkestrukturen. Det er tydelig at den på mange måter bryter med de allerede etablerte strukturene, i forhold til de to ansattelinjene i kirken (bispedømmeråd og fellesrådet) og det kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet. Dette siste er noe vi vil komme tilbake til i vår analyse når vi ser på andre aktivitetssystemer som er viktige for tiltaket.

Ordene «prosjekt» og «prosjektledelse» blir brukt i mange sammenhenger knyttet til trosopplæring og de tiltakene som utgjør trosopplæringen. Vi vil i denne sammenhengen ikke drøfte hva et prosjekt er og ulike definisjoner av dette. En mer generell definisjon er «Når oppgavens karakter bryter med de rutinemessige oppgavene, innsatsen er tidsbegrenset, aktivistene er rettet mot et bestemt mål og det kreves tverrfaglig deltagelse» (Karlsen 2013, s.35). Mange av aktivitetene som er knyttet til trosopplæringen har nettopp disse karaktertrekkene, og kan derfor betegnes og organiseres som prosjekter. Riktignok er de som regel mindre prosjekter, men de bryter, som kirkevergen sa, med den etablerte kirkestrukturen. Et spørsmål etter analyse av Tårnagenthelg-tiltak i prosti Sør er: Hvordan kan fokus på prosjektarbeid og ledelse være med og videreutvikle tiltaket og stabssamarbeidet mer generelt? Dette vil vi komme tilbake til i siste del av denne rapporten der vi ser på samarbeidsstrategier. Veldig mye av prosjektledelseslitteraturen som er skrevet er ofte myntet på større prosjekter enn den lokale menigheten driver. Den er derfor ikke alltid like relevant.

Men hva vil eventuelt være konstruktivt å utvikle videre for nettopp prosjekter som Tårnagenthelg i en lokal menighet?

Etter Tårnagenthelg-arrangementet hadde vi to utviklingsmøter med ulike deler av ledelsen i prosti Sør. Det første møtet var med sognepresten og kirkevergen. Her var formålet med møtet å evaluere samarbeidet vi har hatt så langt med prosti Sør, og kartlegge hva som er viktig å ta tak i videre. I dette møtet ble det tydelig at det hadde vært konstruktivt med et møte mellom kirkevergen og trosopplæringslederen i forhold til prosjektledelsen knyttet til tiltakene, og trosopplæringslederens rolle. I dette siste møtet ble det tydelig at de ikke tenkt på en del av de spørsmålene vi kom med: Hva er forholdet mellom kirkevergen, trosopplæringslederen og lederen for prestetjenesten (sognepresten, men også prosten)? Hvilke verktøy har prosjektlederen for de ulike tiltakene? Og hvilke redskaper mangler eventuelt en prosjektleder av et trosopplæringstiltak i forhold til å utføre og eventuelt videreutvikle trosopplæringen og tiltaket?

Trosopplæringslederen gir uttrykk for at hun har en opplevelse av at de andre hjelper henne i «hennes» trosopplæring. Derfor synes hun det er vanskelig å involvere de andre ansatte for mye i forberedelsen. Dette er ment for å spare tid, men hun ser at her er de ansatte ulike; noen savner nok å være mer involvert, mens andre gir sterkt uttrykk for at de synes det er utrolig behagelig å komme til «dekket bord», der alt er lagt til rette for hva de skal gjøre i tiltaket. At det er trosopplæringslederen som «eier» trosopplæringen, er noe hun selv gir uttrykk for, og flere i staben kan bekrefte dette. Kirkevergen mener at dette vil ta tid. Bevissthet på at trosopplæring er noe alle har ansvar for, vil ta mange år. Denne sektordelingen i kirken har levd lenge, og når nå trosopplæringen ønsker å endre dette, vil det ta tid. Men hva er så trosopplæringslederens ansvar i forhold til nettopp disse tiltakene som ikke er hennes prosjektansvar? Hvilken rolle skal trosopplæringsleder ha ovenfor disse tiltakene? Dette var et spørsmål trosopplæringslederen trakk fram. Det er vedtatt i planen, og dermed tatt opp i staben, men er det riktig, spurte trosopplæringslederen seg. Hun uttrykte at dette er noe hun har dårlig samvittighet for: At for eksempel sognepresten skulle ha ansvar for høsttakkefesten? Har han tid til det? Skal ikke hun som leder for trosopplæringen være prosjektleder for alle tiltakene? Men kanskje er det slik at når andre har ansvar for noen av tiltakene, vil det gi de mer eierskap til trosopplæringen?

Et annet tydelig eksempel på at det ikke bare er trosopplæringslederen som er prosjektleder, er at det er ungdomspresten som har ansvar for ungdomsfasen, altså 13–18 år. Her er ansvaret og lederoppgaven delegert. Dette er tydelig både for trosopplæringslederen og trosopplæringsutvalget. Ungdomspresten har fått ansvar, mandat og frihet til å utforme tiltakene som er vedtatt i planen innfor dette aldersspennet. Hvis det er uenigheter mellom ungdomspresten og trosopplæringslederen i forhold til ungdomsfasen, har kirkevergen ansvaret for å bryte inn. Det er han som er leder for både ungdomspresten og trosopplæringslederen.

Når vi snakker om et trosopplæringstiltak som et prosjekt med en prosjektleder, må vi også se på forholdet mellom tiltaket og gudstjenesten som tiltaket munner ut i. Hvem har ansvar og myndighet i forhold til de to ulike delene? Dette kom tydelig fram i forhold til Tårnagenthelg i prosti Sør, noe både trosopplæringslederen og sognepresten satte ord på. Det er den forrettende presten som har ansvar for gudstjenesten, men hvordan skal eventuelt trosopplæringslederen dras inn i planleggingen av gudstjenesten? Og hvilken rolle skal hun ha i gudstjenesten? Her er det muligheter for spenninger. Denne spenningen satte trosopplæringslederen ord på. Hun hadde vært frustrert over dette i lengre tid, men hadde nå sagt ifra til sognepresten etter gudstjenesten knyttet til Tårnagenthelg. Det er tydelig at hun ønsker å bli dratt mer inn i både planleggingen og gjennomføringen av gudstjenesten tilknyttet tiltak hun er prosjektleder for. Disse gudstjenestene kan ikke bare planlegges på møter mellom kirkemusiker og prest, slik det er vanlig.

Redskaper i bruk

Hvilke redskaper er viktige, og hvilke bør videreutvikles? Svarene på dette spørsmålet er hele tiden avhengig av hva som er formålet med aktiviteten, ikke minst hva som er motivasjonen til de ulike medarbeiderne i staben. Dette er også tydelig til stede i staben i prosti Sør. Et kontrollspørsmål i denne sammenhengen er: Hva hadde blitt endret hvis vi hadde fjernet de ulike redskapene fra aktiviteten? Tydelige redskaper på Tårnagenthelg-aktiviteten var: kirken og kirkegården med alt deres innhold av symboler og utsmykking hentet fra kristen tradisjon og lokalhistorien, Bibelen, klatreseler i kirketårnet, språk, mat og tid. Alle disse redskapene finner vi igjen i de formulerte målene for aktiviteten.

En distinksjon som ofte gjøres i forhold til redskaper, er primære og sekundære artefakter (redskaper) (Wartoftsky 1979:2011, Engeström 2015:115, Sandsmark og Kaufman 2015:68–71). De primære er vannet som brukes i dåpen, eller penner og ark som brukes når barna sjekker inn på trosopplæringstiltaket, mens sekundære artefakter brukes for å bevare og overføre kunnskap om bruken av de primære artefaktene. Felles for disse er at de gir en representasjon av aktiviteten (Johnsen 2017:47). Et redskap som ble spesielt tatt opp på utviklingsmøtet var *agentfortelling* og dennes rolle i tiltaket. Dette vil i denne sammenhengen være et sekundært redskap, mens idé-beviset med fingeravtrykk og forstørrelsesglass vil være primære redskaper. Noen i staben tok til orde for at denne delen burde videreutvikles og legges tydeligere og mer eksplisitt inn i aktiviteten. Hvordan kan agenten/detektiven finne symboler og ledetråder? Hvordan kan dette fokuset gjøre at barna blir bedre kjent med kirken og fortellingene (både fra Bibelen og lokalhistorien) de blir presentert for? Innvendingen ble senere nyansert med at en agent kan bli farlig og skremmende for noen av barna. Sognepresten som i starten av dagen hadde ansvar for å sette barna på sporet av den første ledetråden, så at det kunne bli i for utfordrende for noen barn. De ble satt i en gruppe med barn de ikke nødvendigvis kjente. Gruppene ble dannet etter rekkefølgen barna ankom aktiviteten. De kom ikke alltid samme med noen de kjente, men sammen med foreldre som kjørte dem. Så ble de sendt ut på kirkegården for å lete etter en mystisk person, uten at det var trygge på gruppen de gikk sammen med. Derfor er det kanskje ikke rollen som hemmelig agent som bør videreutvikles, men den mer utforskende rollen som detektiven, som handler om å bli kjent? Spørsmålet som ble reist: Var agentfortellingen(e) en rød tråd for barna igjennom hele dagen, eller var dette bare en del av inngangen til denne aktiviteten som forsvant utover dagen? Ønsket staben å videreutvikle denne delen av tiltaket? Og hva var i så fall motivasjonen eller formålet for å gjøre dette?

En annet redskap som var tydelig til stede for de ansatte og andre medarbeidere var *kjøreplanen* som trosopplæringslederen har utarbeidet etter tidligere erfaringer og planleggingsmøte. Dette er også et tydelig sekundært redskap. Historien til denne planen er ikke en del av vårt materiale, men noe av dens tilblivelse eller utvikling ble tematisert på det første utviklingsmøtet, ikke minst knyttet til roller og arbeidsfordeling. Dette vil vi komme tilbake til under denne overskriften. Kjøreplanen som er utarbeidet for Tårnagenthelg består av følgende kolonner: klokkeslett, hva skjer, ansvarlig, detaljer og utstyr som trengs. Under disse kolonnene kommer det fram mange ulike redskaper som er i bruk og som trolig har ulik effekt på de ulike deltagerne i aktiviteten; barn og voksne, ansatte og frivillige.

Det kom tydelig fram på det tredje utviklingsmøtet til prosti Nord at de opplevde at det var vanskelig å skille mellom hva som var objekt og hva som var redskaper. En av grunnene til dette kan være skillet mellom primære og sekundære redskaper. Eller at vi ikke satte av nok tid til å jobbe med denne delen. I prosti Nord var det Lys Våken vi utfordret staben å jobbe eksplisitt med, og de tegnet aktivitetssystemet til nettopp dette tiltaket. Objekter som kom fram her, kan absolutt ligne på formålet og driven som ble nevnt i prosti Sør for Tårnagenthelgtiltaket. Det handlet om å få med flere frivillige, skape tilhørighet til kirken og menigheten, og ikke minst at barna skulle komme tilbake og konfirmere seg. En annen drive var at det var et breddetiltak, en aktivitet som ønsket å nå bredden av folkekirken. De hadde ved en anledning opplevd at en hel klasse kom på dette tiltaket. De fortalte også historier om at barn fra muslimske familier var med på hele tiltaket fram til gudstjenesten. Da gikk de hjem, men de ønsket å være med, fordi alle de andre vennene var der.

De ulike gruppene i staben hadde ulike fokus, og det ble en reell forhandling. Det var helt klart at dette var det knyttet spenning til. Et av medlemmene i staben kommenterte: Det må ikke bare være Gud og Jesus. Hvor kristent skal et trosopplæringstiltak være? Kapellanen fortsatte: «Kan ikke Lys Våken være som et overnattingsbesøk eller en fest i en «kristen familie»? Så gjør vi de kristne praksisene som en kristen familie gjør. Ber bordbønn, aftenbønn og går i kirken på søndag? Det er i konfirmasjonstiden vi virkelig har tid til å arbeide med den klassiske kristne kunnskapen.» Trosopplæringslederen fortsatte: «Men hva med bibeltekstene og lignende som er vedtatt i planen knyttet til de ulike tiltakene? Skal vi ikke forholde oss til disse? Hvilken status har den lokale trosopplæringsplanen i forhold til hvordan vi videre jobber med utvikling av tiltakene? Hva skal forholdet være mellom spesifikke kristne praksiser og programposter av mer allmenn karakter?» Vi mener at en slik forhandling er viktig å føre videre når trosopplæringen og dens ulike tiltak skal videreutvikles.

En måte å tydeliggjøre dette på er å sette formål og redskaper opp i et skjema. Det vil gi staben en anledning til å prioritere og videreutvikle. Vi ser at en del av motivasjonen og driven er den samme for flere tiltak, men at redskaper vil variere i forhold til aldersgruppe og tema for tiltaket. Her har vi satt opp tiltaket med Tårnagenthelg i prosti Sør:

Objekt på tiltaksnivå eller i lokal plan	Objekt individuelt	Redskap på sekundært nivå	Redskap på primært nivå
Vekke og styrke kristen tro	Fortelle barn og unge om Jesus	Relasjoner (bli kjent med) og forkynnelse	Tid, sitte med barna i benkerader og når de spiser, alle ulike aktiviteter, kristne sanger og bibelfortellinger
Tilhørighet til kirken	8–9-åringene er viktige for Gud	Agentfortellingen – ulike oppdrag Bibelfortellinger Gudstjenesten	Redskaper brukt i de ulike oppdragene: film, forstørrelsesglass, fingeravtrykk, kodeord, gravsteiner og andre symboler på kirkegården, utsmykningen i kirken Bibel, bevegelser knyttet til innhold i tekst Barna synger tårnagentsang som de lærer på tiltaket Kirkekaffen med iskake til barna
Stabsutvikling	Gir en ekstra motivasjon til å jobbe med alle i staben – og se hverandre i andre sammenhenger enn vi gjør til vanlig – prøve nye roller	Et tiltak som er dimensjonert slik at alle i staben må være med for at tiltaket kan gjennomføres Ulike oppgaver/poster/oppdrag som skal løses	Språk og andre redskaper som trengs for å gjennomføre de ulike postene på programmet
Rekruttere til barne- og ungdomsarbeidet	Får energi av jobb med barn og unge – det handler om å bygge relasjoner	Relasjoner – kjenne igjen personer som er med i det kontinuerlige barnearbeidet	Trosopplæringslederen, ungdomspresten og menighetsmusikeren er aktivt med i det kontinuerlige arbeidet Barnekorsang på gudstjenesten Barna var med på søndagsskolen – det normale for disse gudstjenestene lokalt

Bunnlinjen til CHAT, regler, fellesskap og rolle/arbeidsfordeling

Hva er *reglene* knyttet til et tiltak? Er disse eksplisitte, og hvilke er i så fall implisitte? Hva er det som bare «ligger i veggene» av kunnskap i forhold til regler, og er blitt sedvane, og derfor ikke er tilgjengelige for de nye i staben og for barna som deltar? I kjøreplanen blir følgende

regler presentert for barna: Kirken er ikke en lekeplass, respekt for alle, bruk døra til alterringen (ikke tramp over alterringen). Disse reglene ble skrevet ned etter det felles planleggingsmøtet og evalueringen fra året før. Disse ble presentert av trosopplæringslederen for barna i den første fellessamlingen i kirken. Et annet moment som det ble brukt litt tid på på planleggingsmøtet, var at det i år ikke var satt opp noe «friminutt» for barna med mulighet for fri lek ute. Det var kanskje derfor noen som ville spørre om de kunne gå ut etter at de hadde spist lunsj. Det ønsket staben å legge til rette for, men da måtte noen voksne bli med barna ut.

Det var tydelig via observasjon utover tårnagentdagen at det var litt ulike tolkninger og vekting av reglene blant de ansatte. Var det lov for barna å være på galleriet eller i andre kinker og kroker av kirken, ikke minst i periodene mellom programpostene? På hvilken måte har barna lov til å utforske og leke i kirken? Vi mente å observere en deling i staben mellom de som hadde ansvar for å holde lokalene i orden (vaktmesteren og kirketjeneren) og de som hadde sitt hovedarbeid knyttet til barn og unge (trosopplæringslederen, ungdomspresten, sognepresten og menighetsmusikeren).

To andre momenter ble trukket fram på utviklingsmøtet i forbindelse med regler. Det første handlet om pauser: Når er vi som ansatte på «jobb», og når kan vi ta pauser på en slik dag? Når kan vi ta en kaffe? Hvor «på» skulle de ansatte være til enhver tid? Er det greit å forsvinne ut av lokalene en kort stund for å ta en pause? Det var tydelig at dette ble praktisert litt ulikt mellom de ansatte. Det andre momentet handlet om plassering: Hvor sitter vi som ansatte når det er fellessamlinger? Skal vi sitte i ringen på gulvet når barna gjør dette? Eller sammen med barna og de ulike gruppene i benkeradene og rundt bordet når det er en del av programmet. Her så vi en deling mellom de ansatte som hadde sitt arbeid knyttet til barn og unge, og de som til vanlig jobbet med andre grupper eller hadde andre arbeidsoppgaver. Trosopplæringslederen sa at hun var litt usikker på hvordan hun skulle forholde seg til akkurat dette. Når hun sa at alle skulle komme og sette seg i ring oppe ved alteret, og noen av de ansatte valgte å bli sittende på stolene eller i benkeradene i kirken, var hun usikker på om hun syntes det var greit. Men hun valgte å ikke gjøre noe med det eller kommentere det under tiltaket. Det ble videre kommentert av ulike folk i staben at det måtte være greit. Men det ble understreket at det er viktig at man sammen bygger opp under programmet og aktivitetene man ønsker at barna skal være med på. Hvordan dette gjøres best ble ikke videre diskutert.

Da vi skulle presentere det teoretiske rammeverket (CHAT) for dette forskningsprosjektet for staben, sa vi dette om *fellesskap*: Vi ser følgende kvaliteter i stabsfellesskapet: en engasjert stab med mange baller i luften, det er en god arbeidsmoral i staben, dere har humor dere imellom, og dere er ulike, men gir hverandre rom og støtte. Spørsmål videre knyttet til fellesskap, er: Hvordan fungerer fellesskapet? Hvor mye tåler det? I intervjuene framsnakket de hverandre uten at vi eksplisitt hadde bedt om det. Det er tegn på et godt arbeidsfellesskap. Men det er likevel ulike behov hos de ansatte som ikke alltid blir møtt. I staben går alle ut og inn av fellesskapet, og ulike konstellasjoner jobber sammen rundt de ulike aktivitetene/opp gavene. I tilknytning til Tårnagenthelg ble det stilt spørsmål om arbeidsgivers rolle, ikke minst i forhold til det mulige delformålet med Tårnagenthelg som stabsprosjekt/teambuildingsaktivitet.

Det var et forholdsvis stort engasjement når det kom til *roller og arbeidsfordeling* på utviklingsmøtet, og dette var i hovedsak knyttet til to aspekter ved tiltaket. Det ene var knyttet til Tårnagenthelg som et stabsprosjekt og prosjektlederens rolle i forhold til kirkevergen. Dette har vi tidligere behandlet under overskriften Prosjektledelse. En annen del av prosjektlederrollen er at det er et bytte i denne rollen i løpet av de to dagene av tårnagenthelg-aktiviteten: trosopplæringslederen har ansvar for fredagen, mens en av prestene har ansvar for gudstjenesten påfølgende søndag. Forholdet mellom disse to dagene ble tatt opp på utviklingsmøtet der vi hadde videreutvikling rundt tiltak som tema. Skulle forholdet mellom disse to dagene styrkes, og hvem hadde i så fall ansvar for dette? Var det trosopplæringslederen eller presten? (I denne sammenhengen kom det også fram at presten ønsket seg en trosopplæringsaktivitet som var helt og fullt viet gudstjenesten. Gudstjenesten ble fort bare et element av flere i de fleste trosopplæringsaktivitetene.) Dette handler om ulike tradisjoner for arbeidsdeling.

Engeström differensierer mellom tre hovedformer for arbeidsdeling. Disse er: håndverksproduksjon, masseproduksjon og sosial produksjon. Han setter dette inn i en tabell der han får fram hvilken tradisjon de ulike arbeidsfordelingene står i (2008:226) (vår oversettelse):

	Objektets natur	Fokuset for agentskap/mulighetsbetingelser for den enkelte	Dominerende modus av samhandling	Koordinerende mekanismer	Læringsmodus
Håndverk	Personlig objekt	Individuelle aktører	Koordinere	Identifikasjon og underordning	Perifer deltagelse
Masseproduksjon	Problematisert objekt	Team	Samarbeid	Prosess, administrasjon	Sentrert involvering, lineær og vertikal forbedring
Sosial produksjon	Flyktig objekt	Symbiose - Knuter av mycorrhizae	Reflekerende kommunikasjon	Forhandling og vurdering av hverandre	Engasjert deltagelse i flere retninger

Denne tabellen viser at de ulike arbeidsfordelingene har ulikt tyngdepunkt i forhold til objekt, fokuset for agentskap/mulighetsbetingelser for den enkelte, det dominerende modus for interaksjon/samhandling, koordinerende mekanismer og hvordan læring skjer. Gudstjenesten har historisk sett vært preget av en håndverksmessig produksjon med presten som leder for de fleste av oppgavene (Johansen 2017:47). Dette er noe Elisabeth Tveito Johnsen og Merethe Thomassen (2017) diskuterer i to av sine kapitler i boken *Gudstjenester med konfirmanter. En praktisk-teologisk dybdestudie med teoretisk bredde*. At presten leder gudstjenestene og handler etter en håndverkstradisjon er noe vi finner igjen i vårt materiale også.

Men er det slik at frustrasjonen til trosopplæringslederen kan knyttes til at hun er utdannet lærer og pedagog, og dermed står i en annen arbeidsfordelingstradisjon? Er det slik at lærere står i en mer masseproduksjonstradisjon og dermed tenker annerledes rundt tyngdepunktet i forhold til objekt, fokuset for agentskap/mulighetsbetingelser for den enkelte, det dominerende modus for interaksjon/samhandling, koordinerende mekanismer og hvordan læring skjer? Mye kan tyde på dette. Her er det potensial for videre arbeid når trosopplæringen skal videreutvikles lokalt.

Den andre delen var hvordan de ulike rollene blir fordelt og hvilke kjønnsroller som er knyttet til denne fordelingen. Det er tidsbesparende at alle tar ansvar for den delen de hadde sist. De slipper da å sette seg inn i nye arbeidsoppgaver, men hvordan skjedde fordelingen i utgangspunktet? Trosopplæringslederens rolle blir å formidle innholdet i de ulike arbeidsoppgavene til de ansatte som skal gjennomføre dem. Dette er en rolle trosopplæringslederen som prosjektleder var bevisst, men ikke visste om var konstruktiv. Hun uttrykte at hun opplevde at de andre i staben var så travle at de ikke hadde tid til å være med på planleggingen og en eventuell videreutvikling av tiltakene. Det handlet først og fremst om å få gjennomført tiltaket; de ansatte fikk de redskapene de trengte mer eller mindre i hendene.

Et eksempel i forhold til den travle staben, og som de lo godt av selv, var da trosopplæringslederen sa på planleggingsmøtet: «Jeg tar kick-off samlingen i kirkerommet, for da slipper jeg å samarbeide med noen av dere andre». Dette kan selvfølgelig også være et uttrykk for at da slipper trosopplæringslederen å forhandle om redskaper og om hva som skal være innholdet i denne samlingen.

Den eneste rollen som har variert noe er en av presterollene. Den presten som hadde ansvar for gudstjenesten som tårnagenthelg skulle være med på, fikk også ansvar for gruppen som skulle planlegge gudstjenesten: «Oppdrag gudstjeneste». En av de andre prestene fikk derfor ansvar for «Oppdrag symboler» der beskrivelsen av posten var som følger: «Gruppen skal gå rundt i kirken og finne forskjellige symboler, ta bilder av dem og forsøke og finne ut hva de kan bety. Samtale til slutt. Legge bildene inn på data fortløpende» (kjøreplanen for Tårnagenthelg). I tillegg til den ene presten ble menighetsmusikeren også plassert på denne gruppen. På utviklingsmøtet uttrykte presten at det å ha ansvar for programposten «Oppdrag symboler» er noe hun ikke følte seg kompetent til å ha. Kjente hun kirken og dens symboler historisk godt nok? Hun kunne derfor bli litt for dominerende ovenfor den nyansatte menighetsmusikeren. Menighetsmusikeren avkreftet dette. Hun opplevde seg ikke overkjørt. Tvert imot: Det var godt å bli fortalt hva hun skulle gjøre, siden hun ikke hadde vært med på dette før.

En annen som hadde spørsmål til rollefordelingen, var kantoren. Hans oppgave på Tårnagenthelg var å være den mystiske mannen på kirkegården når barna kom, og sette på klatreseler på barna i tårnet. Han hadde et ønske om å kunne bidra mer aktivt med det han kunne, nemlig musikk og orgel. Hans følte at trosopplæringslederen ikke anså ham kompetent til å ha denne rollen ovenfor barn og unge. Han sa videre at han ikke hadde mistet nattesøvn over dette, men syntes det var litt leit, og at denne samtalen vi nå hadde, gav ham en anledning til å sette ord på det. Det var helt klart at her var det spenning, og muligheten for å få luftet denne rolleutfordringen var viktig.

Andre aktivitetssystemer som er viktige for tiltaket

I dette kapittelet har vi sett på Tårnagenthelg som et aktivitetssystem der staben er subjektet. Men det er helt klart at flere aktivitetssystemer er viktige for å få et mer fullstendig bilde av tiltaket. Kirkevergen trakk *trosopplæringsutvalget* inn i analysen rundt formålet med

tiltakene. Spørsmål i denne sammenhengen blir: Hvilken rolle har trosopplæringsutvalget i forhold til utformingen av tiltaket og ikke minst i forhold til målformuleringer? Hva er forholdet mellom de demokratisk valgte styringsorganene i kirken og muligheten til å påvirke hvordan arbeidet blir utført av de ansatte? Og hvordan blir denne forhandlingen synlig/språkliggjort for eventuelt å innlemmes i evalueringen og videreutviklingen av tiltaket og trosopplæringen i sin helhet?

Et annet system som spiller en viktig rolle er *familiene til noen av de ansatte*. Flere av de ansatte bor med sine familier i menigheten der både ektefeller og barn deltar på hele eller deler av tiltakene. Dette var også tilfelle med Tårnagenthelg. Det at noen av de sentrale ansatte har flere roller knyttet til noen av barna, deres foreldre og frivillige siden de har barn i samme klasse eller på samme skole, eller er naboer, gjør at disse flersidige relasjonene er viktige å ta med for å få en bedre forståelse av hva som skjer. Her kan formålet mellom de to aktivitetssystemene enten bli forsterket eller eventuelt kollidere.

Trosopplæringslederen velger selv å sitte og registrere barna når de kommer på tiltaket. Her kommer det tydelig fram at hun har mange og lange relasjoner til flere av barna og deres foreldre. Det skyldes ikke bare at hun har vært i samme jobb over flere år, og derfor trolig har truffet de ved andre trosopplæringstiltak. Det er tydelig at hun har flere roller knyttet til noen av barna; hun har barn i samme aldergruppe og er derfor moren til noen som noen av barna kjenner, nabo, en del av skolemiljøet. Trosopplæringslederen og de andre ansatte som er en del av lokalmiljøet, drar med seg en type kompetanse inn i systemet som de tydelig bruker ved flere anledninger. Her er noen situasjoner vi observerte: Da et av barna ikke ville at mor skulle gå, eller ikke ville være igjen alene på tiltaket, var det tydelig at kjennskapet både moren og barnet hadde til trosopplæringslederen var viktig da barnet til slutt valgte å bli. Barnet til en av prestene er blant dem som bråker mest og har problemer med å sitte stille. Hvordan skal presten håndtere dette? Her observerte vi at det var tydelig at også andre i staben kjente denne gutten, og gikk inn og korrigerste oppførselen, slik at presten selv ikke trengte å opptre i rollen som mor.

Et annet aktivitetssystem som er viktig for trosopplæringstiltakene er det *kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet*. Dette ble trukket fram på utviklingsmøtet vi hadde med staben i prosti Sør. Det var absolutt flere gutter enn jenter på Tårnagenthelg, men det er ellers dårlig med tilbud til gutter i menighetens kontinuerlige arbeid, da dette først og fremst er sangbasert. Det

var derfor vanskelig å rekruttere guttene videre inn i menighetens arbeid. Spørsmålet ble derfor reist: Bør vi utvikle et bredere tilbud til barn? Er det slik at når ett aktivitetssystem, her Tårnagenthelg, møter et annet (det kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet), så blir et tredje formål utviklet, eller i alle fall utfordret? I møtet ble dette løftet fram som et spenningsmoment og et utviklingspotensial.

Oppsummering

Ved å analysere hvordan en stab samarbeider rundt et trosopplæringstiltak har vi her brettet ut de ulike delene et tiltak består av. Vi ser at det består av mange deler og at det kan være mange tilnærminger i forhold hva som skal videreutvikles. Men hele tiden er det motivasjonen, driven og formålet som vil være viktig å få tak på og videreutvikle. Det er dette som er avgjørende i forhold til redskaper og bunnlinjen i CHAT: regler, fellesskap og arbeidsfordeling/roller. Hvor ønsker staben å legge tyngdepunktet i framtiden når de eventuelt skal videreutvikle Tårnagenthelg og Lys Våken?

Forhandling i stab mellom ulike profesjoner

I de andre analysedelene har vi sett på samarbeid i stab rundt trosopplæring generelt, og vi har analysert samarbeid rundt et trosopplæringstiltak. I denne delen legger vi det analytiske fokuset på ulike profesjoner og vi spør: På hvilken måte spiller ulike profesjoner inn i samarbeid rundt trosopplæring?

Som mennesker handler vi som kulturelle vesener, og profesjon og jobb er kulturelt betinget. Säljö argumenterer godt når han peker på at mennesker over hele kloden har tilnærmet samme biologiske forutsetninger, og allikevel har det resultert i et mangfold av ulike kulturer med ulike verdensbilder og ulike kunnskapsbaser. Mennesker skaper, de utvikler seg og lærer i denne kulturelle verden (Säljö 2001: 36). Ansatte i kirken arbeider ikke fritt, alle forholder seg både bevisst og ubevisst til den kulturelle sammenhengen i en lokal menighet. Noen yrker er tydelige profesjoner med lange historiske tradisjoner og lang profesjonsutdanning. Andre yrker i en menighetsstab er av nyere dato, og flere yrker krever heller ikke lang utdanning eller profesjonsidentitet. Det betyr at de ansatte går inn i ulike kulturelle baner eller historier knyttet til jobben. Riktignok har hver person sin individuelle bakgrunn som preger hvert individ, men ingen arbeider i et kulturelt vakuum. Derfor mener vi at hver ansatt, i ulik grad knyttes til aktivitetssystemer for sitt yrke. En prest er ikke bare en prest, men også del av aktivitetssystemet «prest». Hvert yrke er kulturelle virksomheter som preger en. Hver og en kommer fra forskjellige bakgrunner, og hver ansatt går inn i yrker som også har ulik historie. En opplagt kontrast er prester og kantorer som begge har profesjoner som strekker seg tilbake over mange hundreår. Diakon og kateket har også tydelige profesjonstradisjoner. Sekretær er et ganske åpent yrke i forhold til utdanning. Mest spesielt i denne sammenhengen er kanskje trosopplæringsansatte. I rapporten *Kompetanse, utdanning og motivasjon* (Horsfjord et al 2015) beskrives et mangfold og forholdsvis uoversiktlig felt i undervisningstjenesten i Den norske kirke. Kirkemøtet 2015 vedtok tre stillingstitler for undervisningstjenesten knyttet til kompetanse (sak KM 07/15). Dette er menighetsarbeider uten formell utdanning, menighetspedagog for bachelorkompetanse og kateket med masterkompetanse.

Profesjoner som aktivitetssystemer

Tidligere i analysen har vi definert staben som ett aktivitetssystem. Subjektet har vært de ulike ansatte, og de har forhandlet poenget og motivasjonen rundt trosopplæring generelt eller vedrørende ulike tiltak. Det er også mulig å flytte det analytiske blikket mot profesjonene og yrkene, og dermed definere hvert yrke som et eget aktivitetssystem. Det innebærer at subjektet ofte er en eller kanskje bare to personer. Men i noen staber er det flere prester, og

det samme gjelder kirkegårdsarbeidere eller kirketjenere. Hver profesjon/hvert yrke forstås som sine ulike kulturelle systemer med sine historier og ikke minst sin motivasjon, sine redskaper, sin rolleforståelse osv. Våre intervensjonssamtaler ble en viktig prosess for å identifisere spenninger mellom de ansatte.

Profesjonsidentitet ble diskutert blant de ansatte. Prestene i prosti Nord beskrev hvordan de har utviklet en tydelig profesjonsidentitet gjennom hele studiet. Hva det innebærer å være prest, hvor presteyrket kommer fra og hvilke roller skal presten ha, er tematisert og diskutert over flere år allerede før de er i jobb. For prestene betyr det at de eier et språk rundt deres profesjonsidentitet. Den ene kapellanen satte ord på at dette kan skape en spenning overfor resten av staben, og dette ble understreket av prosten som sa:

«... som prest så er vi trent på å snakke om profesjonsidentitet. Vi har et språk for det, men det er ikke sikkert andre i staben har det samme språket for sin profesjon. Hva slags rolle en prest har osv. Det å snakke om hva som er målet eller motivasjonen vår er en viktig bevisstgjøring. Bare å sitte ned og prate om det er viktig. Det er ikke sikkert det er så farlig at motivasjonen er forskjellig, bare vi kjenner til det. At det er avklart.» (Prost, prosti Sør)

Kantoren kjente seg igjen i deler av bildet som prestene beskrev. Som kantor stod han i en lang profesjonstradisjon, og profesjonsidentiteten ble tematisert over flere års studier. Kantoren pekte også på at det er utfordringer med faglig ensomhet for en kantor i en menighetsstab. Kirkegårdsarbeideren og sekretæren kunne ikke vise til lang utdannelse eller fagtradisjon, men begge beskrev arbeidet sitt med yrkesstolthet. Trosopplæringslederen pekte på hvor ny hennes stilling er, og at det var en del forvirring rundt hvilken tittel hun egentlig skulle ha. Trosopplæringslederen vi intervjuet er utdannet pedagog. En viktig del av hennes yrkesidentitet handler om å være pedagog: «Som pedagog så synes jeg det er morsomt å lage opplegg, ikke sant, det ligger i ryggmargen min ...»

Min og vår trosopplæring – profesjongrensener

En annen spenning som ble tematisert var hvordan deler av yrkene deres nærmest ble definert som deres private eiendeler. Denne spenningen kom til syne når de ulike ansatte skulle identifisere områder de oppleve ensomhet eller utfordrende. Trosopplæringslederen uttrykte en viss frustrasjon med den lokale trosopplæringsplanen og det at de andre ansatte ikke så ut til å kjenne den. Videre sa hun at det virker som folk tror det er *min* trosopplæringsplan! Den lokale trosopplæringsplanen er jo vår, hele staben sin. Denne følelsen av at planen spesielt tilhørte henne, ble forsterket av hvordan mennesker i menigheten omtalte

trosopplæringsarbeidet. Igjen erfarte hun at folk kunne snakke om hennes arbeid. Dette var en erfaring flere av de andre ansatte kjente igjen. Kantoren kom med lignende eksempler: «Folk tror jo at orgelet er min private eiendel eller at støtten til et nytt orgel blir mine penger.» I denne dialogen delte kirkegårdsarbeideren hvordan strengt tatt gresset på kirkegården heller ikke er hans. Det er jo faktisk noe menigheten eier. Gresset på kirkegården er ikke akkurat sentralt i trosopplæringstiltak, og denne episoden utløste en del latter. Men tematikken ble ikke avfeid. Tvert imot åpnet det for en diskusjon rundt hvilke områder yrkene eier selv og hvilke områder de bør eie sammen. Hvor går profesjongrensene? For denne staben var disse spørsmålene ikke klarlagt. I intervjuet med kantoren var han tydelig på hvordan trosopplæring var et nytt element i det etablerte stillingsinnholdet for ham som kantor. Han opplevde en spenning rundt profesjongrensene, at det ikke alltid var like tydelig hvilke nye oppgaver trosopplæring åpnet opp for. Som kantor forholdt han seg til den tjenesteinstruksen han hadde, men det var en utfordring at mye informasjon rundt samarbeidet mellom de ulike ansatte ikke fungerte like godt. Han så at det var avgjørende at de fikk til et samarbeid: «Ja, sånn som jeg ser det, så er trosopplæringen veldig avhengig av velvillige kollegaer, altså.»

Profesjon som tolker virkelighet

Når profesjoner er egne aktivitetssystemer, innebærer det at systemene preger handlingene til de forskjellige ansatte. Sagt annerledes så er profesjonene eller yrkene med på å tolke virkeligheten de jobber i. Vi bærer med oss historier fra arbeidet som gjør noe med yrkene våre. Ofte skjer dette mer eller mindre ubevisst fordi de kulturelle ressursene knyttet til jobben er med på å sette betingelser for selve arbeidet. Et eksempel på dette er hvordan en litt annen motivasjon for trosopplæring kommer til syne hos trosopplæringslederen. I samtaler med de andre i staben om den lokale trosopplæringsplanen sa hun følgende:

«Min motivasjon er blitt mindre på grunn av trosopplæringsplanen. Jeg synes det er trist at dette er blitt mer demotiverende enn motiverende. Det er veldig alvorlig! Jeg tenker som gammel lærer at dette skulle erstatte kristendomsundervisning, men vi er ikke nærheten, og jeg er pålagt å følge planen.» (Trosopplæringslederen, prosti Nord)

I dette sitatet ser vi det komplekse forholdet mellom objekt og redskap. Objekt er her forstått som motivasjon i jobben og redskapet som den lokale trosopplæringsplanen. Det er tydelig at planen er et redskap som ikke fungerer godt når den har en demotiverende effekt. Samtidig trekkes et nytt element inn i sammenhengen mellom objekt og redskap: hennes bakgrunn som lærer. Det er interessant hvordan profesjonsbakgrunnen blir trukket inn i spenningen rundt motivasjon for jobben. Trosopplæringslederen er pedagog og tidligere lærer. Nå dukker det

plutselig opp en annen side av hennes motivasjon (objektet) for trosopplæring. Først identifiserte vi hennes motivasjon som det å se mennesker, og at disse menneskene skal få møte Jesus. Men nå trer det fram en annen side av objektet. Denne siden minner mer om kirkegårdsarbeiderens forståelse av trosopplæring, altså kristendomsundervisning (se s. 28). Profesjon spiller altså en rolle for hvordan ansatte, og i dette tilfelle trosopplæringslederen, tolker virkeligheten og finner motivasjon for trosopplæring.

Samtidig så vi eksempler på hvordan ulike profesjoner tolket samhandlingen seg imellom. I vårt materiale viste spesielt forhandlingen mellom pedagoger og prester forskjellene tydelig. Typiske eksempler på dette kunne være spenninger mellom teologi og hvem som kunne dele ut nattverd. I feltarbeidet oppstod det en episode som ble et godt eksempel på hvor viktig det er at de forskjellige ansatte forstår at handlingene deres preges av hvilke profesjoner de tilhører. På Lys Våken i prosti Nord var alle samlet for å spise middag. Det var få frivillige på dette tiltaket, og både presten og trosopplæringslederen hadde mye ansvar sammen. Det var rundt 15 deltagere og tre eldre ungdomsledere. Alle satt rundt bordet og ventet på å spise. Presten og trosopplæringslederen stod ved siden av hverandre. Som en innledning til bordverset forklarte presten at det er vanlig for kristne å takke for maten, og derfor skal vi gjøre det nå. Da brøt plutselig trosopplæringslederen inn: «Hva betyr egentlig det å være en kristen?» Spørsmålet ble stilt til presten som tydelig ble litt overrumplet, og kanskje litt irritert. I stedet for å svare selv, stilte han spørsmålet til barna, og flere rakk opp hånda og svarte at en kristen er en som tror på Jesus eller som tror på det som står i Bibelen. Episoden ble litt mer tilspisset da presten og trosopplæringslederen delte sine oppfatninger av ordet kristen. Trosopplæringslederen sa at det handler om å kjenne Jesus, mens presten mente at det handler om å tilhøre kirken. Samtalen ble avsluttet, bordverset sunget og måltidet var i gang. Fra et aktivitetsteoretisk perspektiv er det interessant å spørre hvorfor vi gjør det vi gjør. Hva driver praksisene våre? Her mente presten at det handlet om teologiske forskjeller. Trosopplæringslederen har en frikirkelig bakgrunn, mens presten har en tydelig folkekirkeidentitet. Forskjellene skapte spenninger mellom dem ved flere anledninger, og noen ganger var språket teologisk ladet hos begge. Men i denne situasjonen var det ikke teologi, men profesjoner som skapte forvirringen. Vi mener at denne episoden er et godt eksempel på hvordan de ansatte tolker virkeligheten forskjellig ut fra deres profesjonsbakgrunn. I intervjuet med trosopplæringslederen kalte hun det for en pedagogisk ryggmargsrefleks som slo inn. Hun hørte at ordet kristen ble brukt, og tenkte at dette er en god pedagogisk mulighet. Hun og presten kunne oppklare misforståelser rundt ordet kristen

sammen med barna. Men i intervjuet med presten beskrev han en annerledes situasjon. Han opplevde at hun prøvde å bringe inn en smal kristendomsforståelse: «Trosopplæringslederen kommer fra en annen kristen tradisjon, da. Så vi har ganske ofte samtaler, da, teologiske samtaler. [...] Men her ble det forfektet en for smal kristendomsforståelse som jeg ikke kan stå inne for. [...] Og jeg ønsket å male med bred pensel, lage en sånn, ikke en smal, tynn knagg for hva det vil si å være kristen, da. Men jeg tror trosopplæringslederen var på vei et litt annet sted.»

Både trosopplæringslederen og presten brukte språket som et medierende redskap. De brukte samme begrep (kristen), men språket medierte forskjellige motivasjoner knyttet til de to avsenderne. «Kristen» ble satt i spill med en pedagogisk motivasjon fra et profesjonssystem, undervisning i kirken, og spenninger oppstod overfor et annet profesjonssystem, prest i kirken. Engeström beskriver at når motivasjonene (objekt) fra to aktivitetssystemer møtes, kan det skapes en forhandling rundt mening og et nytt tredje objekt kan oppstå (Engeström 2001:136). Men her ble det lite forhandling, kun misforståelser som ikke skapte noen ny mening. I våre samtaler med stabene har vi brukt dette som eksempel på hvor viktig det er med en bevisstgjøring av hvordan profesjonene og yrkene har en effekt, også kalt mediering, på samarbeidet rundt trosopplæring.

Profesjonene og det åndelige livet

Et siste område vi har drøftet sammen med stabene, handler om hvordan de ansatte arbeider med kristen tro. De ulike yrkene i en menighetsstab arbeider på forskjellige måter med kristen tro, og samtidig har kristen tro ulik betydning privat. Det er viktig å presisere at dette ikke handler om en sjelegransking av hver enkelt ansatts private trosliv, men om et samarbeid rundt trosopplæring. Arbeidet handler opplagt om ulike sider av kristen tro, så de ansatte vil oppleve koblinger til deres personlige kristne tro. Slik sett krever samarbeidet at man trekker krevende grenseoppganger mellom oppgaver som har kontaktpunkter til et personlig trosliv som skal utføres av profesjonelle. For trosopplæringslederen var det en krevende øvelse å gå fra å være frivillig til ansatt.

«... altså det er jo fantastisk flott å få lov til å jobbe med det du trur på! Ja ... ikke sant, og det du på en måte har gjort frivillig før, men det er også en utfordring, fordi at ting du har gjort frivillig før, det får du betalt for nå.» (Trosopplæringsleder, prosti Sør)

Vi mener at overgangen fra frivillig til ansatte innenfor trosopplæring er et viktig punkt som flere staber bør merke seg. I Kartleggingsrapporten (MF-2015) ser vi en høy prosent av tilfredshet blant trosopplæringsansatte (ca 75 %). Samtidig avdekker rapporten utfordringer i forhold til motivasjon. Vi tolker denne spenningen slik: En god del ansatte har hatt en motivasjon for å forkynne evangeliet til barn og unge som *frivillig* for å så bli *ansatt* i trosopplæring, og da blir de enten skuffet eller i hvert fall utfordret på sitt kristne engasjement som ansatt.

Vi utfordret stabene på hvordan de samarbeidet rundt kristen tro. Utgangspunktet vårt var de ansattes egne innspill på deres motivasjon. I et utviklingsmøte ville vi speile de ulike yrkene/profesjonene som aktivitetssystemer. Her jobbet vi sammen med de ansatte for å identifisere de ulike elementene fra CHAT knyttet til yrke. Når de ansatte satte ord på deres motivasjon eller objekt, var det ofte trosrelatert. Kantoren sa for eksempel at hans motivasjon var å skape et rom som hjelper menigheten å kommunisere med Gud. En av sekretærene sa at det overordnede poenget med jobben hans handlet om å bringe evangeliet videre, og kirkevergen sa at det handler om å være kirke gjennom å bygge gudstjenestefeirende fellesskap. I dette utviklingsmøtet kom noen spenninger tydelig til overflaten. Vi utfordret stabene på hvordan de samarbeidet rundt disse målene som var tett knyttet til kristen praksis og tro. Flere sa da at dette er et vanskelig tema å prate om. Trosopplæringslederen adresserte spenningen rundt et ladet trosspråk. De snakker ikke om sånt i lunsjen eller på stabsmøtene.

«Når du kommer inn på det åndelige. Vi vil nok beskrive kirka forskjellig. Det er jo helt klart en gnisningspunkt. Vi har fått til tidebønn hver onsdag morgen. For meg er det viktig å ha et åndelig fellesskap i staben, men noen ganger kan det bli litt kleint. Vi snakker sjelden om det i staben. Det blir jo ofte mest planlegging. Det er vanskelig å snakke om fordi vi er forskjellige og har forskjellig ståsted. Det åndelige er så personlig at det kan lett såre eller man føler seg tråkket på». (Trosopplæringsleder, prosti Sør)

I intervjuet med trosopplæringslederen sa hun at det er krevende å snakke om egen tro i jobben. Hun mente at man fort ble satt i en kategori man ikke kjente seg igjen i når de ansatte diskuterte kristen tro. Derfor unngikk hun ofte tematikken fordi det var ulike syn innad i staben. Denne staben reiser en gang i året på stabstur. Noen ganger har temaet vært troshistorier. Disse samtale har vært viktige for å forstå hvordan ulik tro spiller inn i jobben. Samtidig var flere var enige om at stabsmøtet og lunsjen ikke var naturlige steder for slike samtaler rundt personlig tro. «Det blir kleint!», som den ene presten ordla seg.

Men gjennom disse samtalene ble det også identifisert en annen viktig spenning: regler og arbeidsfordeling. Kort sagt så viser det seg at profesjonsorganisering skaper eller hindrer arbeid med egen tro. Den tydeligste forskjellen ble mellom prestene og de undervisningsansatte. Først begynte trosopplæringslederen å beskrive følgende forskjeller mellom prestene og trosopplæringsansatte:

«Det er ikke nødvendig å være så åndelig med kollegaene. Men dere prester går igjennom bibelteksten for søndagene. Dere har slik sett et åndelig fellesskap. Men vi (undervisningsansatte) mangler det profesjonsfellesskapet som trosopplærere. Vi har ofte fokus på å gjennomføre tiltakene, at det skal være kult og hipt, og hvordan få til kule arrangementer. Vi gir og vi gir, men får ikke input. [...] Jeg føler derfor at vi ikke har noe åndelig fellesskap for trosopplærere». (Trosopplæringsleder, prosti Sør)

Dette satte i gang en respons fra prestene. Den ene presten fortalte hvordan de som prester jobber kontinuerlig med tro gjennom å lage prekener til neste gudstjeneste. Sekretæren gjorde også prestene oppmerksomme på hvordan de samles i jobben rundt nettopp bibeltekster, og at de undervisningsansatte mangler et slikt arbeidsfellesskap. En av de andre prestene opplevde disse samtalene som viktige:

«Dette var interessant å reflektere over. Vi prester har jo prostisamlinger, og arbeidsveiledning. Og min tro utvikles jo mye gjennom gudstjenestearbeid og prekener. Tro er noe jeg bryner meg på hele tiden. Når vi planlegger gudstjenesten, så jobber vi rundt tro. Kanskje Gud har ordnet det slik at jeg ble prest, for ellers så vet jeg ikke om jeg hadde vært kristen (latter).» (Prest, prosti Sør)

Kirkevergen peker på disse utfordringene rundt arbeidsorganisering og personlig tro. Han mener det er et strukturelt problem og viser til en kjent utfordring blant misjonærer.

«Dette minner meg om utfordringen som misjonær. Mange misjonærer kommer hjem åndelig utbrent. De har gitt og gitt, men har ikke fått noe tilbake. Er det det som skjer med en for ensidig fokus på breddetiltak? At det ikke blir gode nok åndelige fellesskap som gjør at de som står i trosopplæringen får tilbake av det de gir? I trosopplæringen så sår du, du gir, men du får lite tilbake.» (Kirkeverge, prosti Sør)

Oppsummering

Profesjonene eller yrkene spiller opplagte roller inn i hvordan de ansatte tolker arbeidet sitt og slik sett gir dette en effekt inn i samarbeidet. I samspillet mellom prest og pedagog så vi hvordan de ansatte tolker virkelighet gjennom profesjonsbriller. Profesjonene er også med å gi ulike identiteter knyttet til arbeidet, og noen ganger var det utfordrende hvordan arbeidet tolket som den ene ansatte sitt private område. Profesjonene er også med i spenningene vedrørende rundt kristen tro og et personlig åndelig liv. Å være ansatt i en menighet

innebærer å jobbe med kristen tro som er et felt få andre får betalt for å jobbe med. Det kristne trosaspektet må vel kunne identifiseres som et sentralt område for en menighetsstab, på samme måte som pedagogikk er sentralt for lærere og musikk er sentralt for et orkester. Det ligger innenfor kjerneområdet. Det er nærliggende å anta at mennesker utenfor kirken tenker at de som jobber der er eksperter på de «kristne greiene». Er det noe prester, kantorer, diakoner og kateketer er fortrolige med, så er det vel Gud, Jesus, Bibelen og bønn? Men slik er det ikke. Tvert imot viser analysen at det er en god del spenninger rundt kristen tro. Kanskje fordi kristen tro ikke bare er en jobb? Sitatene overfor viser jo at disse tingene betyr mye på det personlige plan. Her står det mye på spill. Forholdet mellom kristen tro som jobb og som personlig tro er viktig og interessant, men vi mener at samtalene mellom de ansatte får fram en strukturell utfordring knyttet til arbeidsfordeling og yrker. Prestene har en annerledes arbeidsfordeling enn de trosopplæringsansatte. Prestene har et fellesskap rundt bibeltekster, og prekenene som skal holdes gjør også noe med deres personlige tro. Trosopplæringsansatte mangler både et slikt fellesskap, og oppgavene handler i hovedsak om å gjennomføre et arrangement. Vi mener at her ligger det et spennende potensial for staber vedrørende arbeidsfordeling. Utfordringen er om trosopplæringen evner å skape de gode rommene som etterlyses i denne analysen. På grunn av det store fokuset på punktuelle tiltak så blir det et strukturelt problem.

Hva er frivillige medarbeideres rolle i et trosopplæringstiltak?

I dette kapittelet vil vi sette søkelys på de frivillige medarbeidernes rolle i et trosopplæringstiltak, hvilke forhold har de til staben og hvordan staben samarbeider om trosopplæring med frivillige medarbeidere. Dette er det blitt forsket noe på, ikke minst i Kjetil Fretheim, Håkon Lorentzen og Sverre Dag Mostads to bøker (2014 og 2016). Vårt bidrag i denne sammenhengen vil være å se på de frivillige i møte med staben som et aktivitetssystem og hvordan de eventuelt samarbeider rundt trosopplæringen. Materialet for dette kapittelet er i hovedsak hentet fra observasjoner på tiltakene Tårnagenthelg og Lys Våken i prosti Sør, og utviklingsmøtet vi hadde med trosopplæringslederen og kirkevergen i prosti Sør, samt det tredje utviklingsmøtet i prosti Nord. Den lokale trosopplæringsplanen er også en del av vårt materiale i denne sammenhengen.

De frivillige er som regel ikke en del av et eget aktivitetssystem; de er sjelden en gruppe med noen form for strukturelle bånd til hverandre (Fretheim, Lorentzen og Mogstad 2016). De blir rekruttert ut fra ulike systemer der de er familie – de kan være foreldre eller ungdoms-/voksenledere og en del av det kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet. Dette er trolig de to vanligste systemene de frivillige medarbeiderne hentes fra (Fretheim, Lorentzen og Mogstad 2016). Det er ikke vanlig at frivillige er organisert slik at de har mulighet til å bli et eget aktivitetssystem i møte med staben, men de kommer i kontakt med staben som et aktivitetssystem i ulike sammenhenger: som medlemmer i menighetsrådet og trosopplæringsutvalget, eller som medarbeidere knyttet til et tiltak.

Er frivillige en del av et praksisfellesskap?

I den lokale trosopplæringsplanen for prosti Sør er det overordnede målet i forhold til frivillighet: «Å inkludere frivillige i planlegging og gjennomføring av trosopplæringstiltakene. Å la mange få bidra, ut fra de egenskapene, interessene og den kompetansen de har». I forhold til statusen som prosti Sør beskriver, er det gudstjeneste- og ungdomsarbeidet som først og fremst jobber målrettet med forholdet mellom frivillige og ansatte. Det planen sier videre under punktet «strategier», er litt utydelig: Er dette strategi eller mål beskrevet som ønsket tilstand i framtiden? Menigheten har her valgt en annen form enn i andre overskrifter. Et eksempel på dette er: «Det sosiale miljøet betyr mye for de som inviteres inn for å bidra. Det at de kjenner noen i miljøet, og opplever det hyggelig rent sosialt, har mye å si. Fokuset på trygt og inkluderende miljø er viktig». Her er det utydelig om

dette er noe menigheten mener at de har, eller om det er noe de ønsker å jobbe mot. Hvordan de eventuelt skal arbeide med dette kommer ikke fram i den lokale trosopplæringsplanen. Et annet eksempel er:

«Å ha frivillige inn i hele prosesser, helt fra idéskaping til utføring, er vesentlig. Da opplever de eierskap til prosjektet/tiltaket, og er villige til å gi mye for å se det lykkes. Når vi rekrutterer nye frivillige, er det viktig at vi spør folk direkte og om helt konkrete ting, slik at de vet hva de sier ja til.

Det er viktig for oss å rekruttere flere frivillige inn i trosopplæringstiltakene. Noen av tiltakene har vi mye erfaring med, mens andre starter helt på null. Uavhengig av hvor kort eller lang erfaring vi har med et tiltak, så er det viktig å involvere de frivillige allerede i forberedelsene til tiltaket. Mange frivillige sitter på verdifull kompetanse og klokskap, som kan være med og løfte trosopplæringen til nye høyder».

Når vi ser på de tiltakene som vi har observert i prosti Sør, Tårnagenthelg og Lys Våken, er det litt usikkert hvordan de har forholdt seg til punktet om frivillighet i den lokale trosopplæringsplanen.

På Tårnagenthelg i prosti Sør er det ikke mange frivillige. Det er i hovedsak en pensjonist som er med som medarbeider på et av «oppdragene»: nemlig «oppdrag kirkegård». Det viste seg at hun ble veldig viktig i forhold til gjennomføring, fordi kirkegårdsarbeideren som hadde vært med på dette tidligere, ble syk. Da var det bare den frivillige medarbeideren som hadde vært med på dette oppdraget før, og dermed visste hva dette oppdraget gikk ut på. Hun gikk derfor inn og tok ansvar for denne programposten. Det viste seg at hun i sitt yrkesaktive liv hadde jobbet som barnevernspedagog og hadde mye erfaring med å jobbe med barn og unge. I en samtale med henne kom det fram at hun hadde et ønske om å delta mer i kirkens ungdomsarbeid som frivillig. I tillegg til denne medarbeideren kom en annen person og hjalp til med å lage lunsjen. Også hun hadde et kirkelig engasjement, og stilte opp på flere tiltak når hun ble spurt. Begge disse frivillige hadde dermed mange relasjoner til menighetens arbeid og de ansatte. Men ingen av dem var med på planleggingsmøtet. Møtte de bare opp på et oppgitt tidspunkt og utførte den oppgaven/rollen de fikk tildelt? Vi har ikke empiri på hva som hadde foregått av kommunikasjonen mellom prosjektleder for tiltaket og disse to frivillige på forhånd, så det kan selvfølgelig ha vært en involvering som vi ikke vet om. Siden Tårnagenthelg ble lagt til en vanlig ukedag, var det vanskelig å rekruttere andre voksne medarbeidere til tiltaket. Dette ble også brukt som begrunnelse for at nesten alle i staben var med på gjennomføringen.

Tårnagenthelg i prosti Sør er derfor kanskje ikke det beste tiltaket å bruke når vi skal analysere forholdet mellom stabens samarbeid rundt trosopplæring og deres forhold til frivillige medarbeidere. På utviklingsmøtet vi hadde med kirkevergen og trosopplæringslederen i prosti Sør, ble frivillige medarbeidere tematisert. Her kom det fram at en av fanesakene til kirkevergen var nettopp frivillighet. Grunnen til dette var todelt: Det er mange som har glede og nytte av å delta i pedagogiske opplegg for barn og unge i kirkens regi, og som kan ta mye ansvar. De skal ha samme status som de ansatte. I sine uttalelser kan kirkevergen tolkes dithen at han tenker som Wenger (1998) i forhold til det han kaller praksisfellesskap, noe Fretheim, Lorentzen og Mogstad (2016) bruker som et av flere teoretisk-analytiske redskaper når de ser på frivillig innsats i kirkens trosopplæring. Denne praksisformen ser vi også kommer til uttrykk i den lokale trosopplæringsplanen slik vi har referert til tidligere.

Trosopplæringslederen nyanserte dette bildet. Hun opplevde at det ikke alltid var så enkelt å rekruttere frivillige, og at de sjelden ville være med og ta ansvar for det pedagogiske opplegget. De påtok seg gjerne et praktisk ansvar. Kirkevergen sa imidlertid at han opplevde at trosopplæringslederen var blant dem i staben som virkelig var flink til å rekruttere frivillige og at hun var en nettverksbygger som de frivillige medarbeiderne likte å jobbe sammen med. Vi spurte også om trosopplæringslederen kunne tenke seg å «lære opp» ikke bare de frivillige, men også noen av de ansatte som ikke var så trygge i møte med barn og unge. Dette syntes hun var vanskelig, for hun opplevde at ville være en ovenfra og ned-holdning, noe hun selv ikke syntes hun kunne gjøre eller ha ansvar for. Vi spurte om dette handlet om trosopplæringslederen, eller at det var slik det ikke er noen tradisjon for å gi de frivillige tilbud om opplæring. Det var ingen kultur for det. I så fall gjaldt det kun for ungdommer som en del av ledertrening, det omfattet ikke de voksne.

En liberal instrumentell tilnærming til frivillige?

Kirkevergens andre grunn for å engasjere frivillige medarbeidere i trosopplæringen var opptrappingsplanen. «Når nå kirken tar over økonomien selv – når det ikke lenger er staten som har ansvaret – kommer det ikke en krone mer. Det er forventet en opptrapping i forhold til godkjent plan, men det kommer ikke noe mer penger. Den eneste måten å få dette til å gå i hop er, å få med flere frivillige medarbeidere» (kirkevergen i prosti Sør). Er dette et uttrykk for det Fretheim, Lorentzen og Mogstad (2016) beskriver på følgende måte?

«Vi (ansatte i trosopplæringen) trenger ubetalt arbeidskraft fordi den gjør det mulig å få til mer enn det den betalte staben kan få til alene. Vi inviterer derfor frivillige inn for å bidra på de premisene som er gitt gjennom trosopplæringsreformen. Vi antar at mange vil melde seg, fordi de ønsker å bidra til at kirken når sine mål. Noen vil hente sin motivasjon for arbeidet gjennom sin kristne tro. Andre motiveres av ønsket om å gjøre det beste for sine barn som deltar i trosopplæringen. Heller ikke disse krever spesielle motiverende tiltak fra menigheten» (s.129)

Dette er en liberal instrumentell tankemodell (Fretheim, Lorentzen og Mogstad 2016:130 og 132). Kirkevergen mente derfor at hvis staben klarte å rekruttere flere frivillige til de ulike tiltakene, kunne det være færre ansatte med på de ulike trosopplæringstiltakene og eventuelt i det kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet. Et eksempel som i denne sammenhengen ble trukket fram, var Lys Våken. «I fjor ble overnattingen på Lys Våken avlyst. Vi fikk ikke nok voksne til å være med og sove i kirken, og jeg som kirkeverge måtte derfor ta støyten og si at det ikke var forsvarlig å tilby overnatting i kirken» (kirkevergen i prosti Sør). «Ja, for i år hadde vi nok, og sognepresten sa at han kunne sove hvis vi ikke ble nok» (trosopplæringslederen i prosti Sør).

På Lys Våken var flere foreldre med og tok ulike oppgaver. Noen kom og laget maten, mens andre kom på kvelden og var nattevakter eller sov sammen med barna i kirkerommet. I tillegg til foreldrene var det to yngre ungdomsledere (som hadde deltatt på Lys Våken tidligere) som hadde spurt om å få være med, og to eldre ungdomsledere (i tredje klasse på videregående skole). Disse to eldre ungdomslederne engasjerte seg i det pedagogiske opplegget, og som ansatte (de hadde begge 10 %-stillinger) hadde de også vært med på deler av planleggingen. Spørsmålet var da for kirkevergen:

«Siden dere nå har fått rekruttert så mange frivillige, trengs alle de ansatte? For slik Lys Våken er nå, er menighetsmusikeren og trosopplæringslederen med på hele tiltaket sammen med disse to eldre ungdomslederne, samtidig som sognepresten er med på alt utenom å sove i kirken. Kan vi «spare» på ansatte, slik at dere kan bruke mer tid på andre tiltak som det ikke er så mange frivillige på?» (Kirkevergen i prosti Sør)

Det var tydelig at her var det spenninger. Trosopplæringslederen mente at nettopp det at mange ansatte var med, gjorde det attraktivt for de frivillige. De ble innlemmet i et sosialt arbeidsfellesskap, og det er ikke sikkert de ville meldt seg hvis ikke flere av de ansatte hadde deltatt. Da vi observerte Lys Våken, var det tydelig at trosopplæringslederen og sognepresten kjente flere av foreldrene som var med. Sognepresten og trosopplæringsleder hadde flere tilknytningspunkter til foreldrene: De var foreldre med barn i samme klasse, og noen av foreldrene var også med i annet arbeid i menigheten -de var med i et gospelkor og en var leder for trosopplæringsutvalget. Dette er igjen et eksempel på at ulike aktivitetssystemer spiller inn

i de ulike tiltakene, og dermed er med på å gjøre noe med objektet. Det er flere med ulike motivasjoner som er med på forhandlingen, og som skal ha en opplevelse av å være en reel deltager.

Forholdet mellom frivilliges rolle på et trosopplæringstiltak og dets objekt ble ikke tatt fram i noen sammenheng i prosti Sør med et eventuelt unntak i det vi tidligere har referert til fra kirkevergen og den lokale trosopplæringsplanen. Derfor kan vi ikke si at den ikke var til stede i prosti Sør. Mens i prosti Nord var forholdet mellom et ønske om flere frivillige og trosopplæringens objekt et tema på det tredje utviklingsmøtet. Her trakk prosten og kapellanen fram et ønske om å jobbe med frivillighet knyttet til Lys Våken. De frivillige ble trukket fram både som redskap og som objekt. Man så for seg at fjorårets konfirmanter som tok MILK-kurset kunne være med som medarbeidere. Lys Våken kunne på denne måten være en praksisarena for MILKerne, og en del av ledertreningstilbudet til fjorårets konfirmanter.

I denne forbindelse ble det en samtale mellom prosten og kapellanen som forslagsstillere og trosopplæringslederen, som ønsket å «sikre» kompetansen til de frivillige. Kompetansen hun mente burde være på plass blant de frivillige var en trygghet i forhold til tro. At de var lojale i forhold til kirkens kristne budskap, og dermed var med på å gi barna en trygghet i forhold til hva kirken står for. Også dette er en forhandling som Fretheim, Lorentzen og Mogstad (2016) finner i sitt materiale. Det er først og fremst de ansatte som står for forkynnelsen, mens de frivillige stort sett er med på å løse praktiske oppgaver. Et unntak de fant var Søndagsskolen og eventuelle ungdomsledere som var med på utformingen av det pedagogiske og forkynnende opplegget. I prosti Nord handlet samtalen om hvordan de kunne sikre at fjorårets konfirmanter var lojale til kirkens budskap, men også med på å skape rom for tro og tvil hos deltagerne på trosopplæringstiltaket.

Oppsummering

Vi ser tydelig i analysen at det først og fremst er enkeltpersoner eller noen løse grupper av frivillige som møter staben som et aktivitetssystem. En utfordring blir derfor hvordan staben skal klare å inkludere flere stemmer. Dette handler om praktisk tilrettelegging som når forberedelsen og planleggingen av tiltakene foregår. Blir dette alltid lagt til dagtid, knyttet til stabsmøtene, er det vanskelig for frivillige å delta og bli inkludert i fellesskapet der

utviklingen av tiltakene og trosopplæringen skjer. Utfordringen blir derfor stabssamarbeidets evne til å inkludere de frivillige i sitt arbeids- og sosiale fellesskap knyttet til trosopplæringen.

Individuelle og kollektive læringsprosesser – internalisering og eksternalisering

Prosti Sør og prosti Nord er ulikt organisert vedrørende utviklingen av trosopplæringsarbeidet. Vårt spørsmål i denne sammenhengen er hvordan ulikhetene påvirker samarbeidet i stabene rundt den lokale trosopplæringen. Vårt materiale er observasjoner av stabenes samarbeid knyttet til den lokale trosopplæringen, stabsmøter, utviklingsmøter i de to stabene og intervjuer med de to prostene og den koordinerende kateketen som er ansatt i prosti Sør.

I teorikapittelet viser vi til forskjellene ved et individuelt og kollektivt fokus på læringsprosesser. Det er lett å tolke som om læring er enten individuell eller kollektiv. Innenfor CHAT så forstås endring og handling dypest sett alltid som et kollektivt anliggende fordi en person handler med minimum et redskap. Med andre ord, et menneske er ikke et kulturelt fritt individ. Allikevel består kulturelle handlinger av ulike individer, og slik sett er det en spenning mellom et fokus på individ og et kollektivt system. Engeström skriver: «Et vesentlig bidrag i andre og tredje generasjon aktivitetsteori er at både sammenhengen og forskjellen mellom individuell læring og kollektiv læring tydeliggjøres (Engeström 1987, 1999). Denne konkretiseringen av både skille og sammenheng mellom individuell og kollektiv læring forklares her gjennom begrepene *internalisering* og *eksternalisering*» (de Lange 2014:170). Vårt spørsmål er derfor: Ser vi at prosti Nord først og fremst har hatt en individuell tilnærming og eventuelt ikke helt har kommet kollektivt i mål med en eksternalisering som stab knyttet til trosopplæring? Har staben i prosti Sør hatt en mer kollektiv tilnærming til trosopplæringsreformen og ikke minst utviklingen og skrivingen av den lokale trosopplæringsplanen? De Lange beskriver denne spenningen som en utviklingsprosess mot ekspansiv læring: «Den kollektive utviklingsprosessen skjer først når eksternalisering setter i gang endringer der eksisterende fremgangsmåter og kunnskaper i praksis (tese) kommer i konflikt med alternative fremgangsmåter og ideer (antitese). Kollektiv endring skjer først når miljøet aksepterer at de alternative fremgangsmåtene blir en del av praksis (syntese)». (de Lange 2014:171). Kan vi i vårt materiale se ulikheter i individuell og kollektiv læring i disse to stabene? Om dette er knyttet til måten prostiene har jobbet på, er organisert og hvordan dette i så fall har påvirket internaliserings- og eksternaliseringsprosessene i disse to stabene, kan vi ikke svare helt entydig på. Vi kan bare komme med noen antydninger.

Kollektiv læring i prosti Sør?

I prosti Sør er prosten leder for et trosopplæringslederemøte. Dette består av prosten, kirkevergene i prostiet og koordinerende kateket. I perioden da de ulike menighetene i prostiet skrev trosopplæringsplaner, hadde en av kateketene i prostiet 20 % av sin stilling knyttet til å være koordinerende. Denne delen av stillingen til kateketen ble kalt koordinerende kateket. Nå når planene er vedtatt og godkjente, er denne koordinerende stillingen redusert til 10 %. Midlene til denne stillingen er hentet fra de ulike aktørene som samarbeidet (prosti/prost og de kirkelige fellesrådene/kirkevergene) og som utgjør trosopplæringslederemøtet. Utover å lede dette møtet har prosten også vært aktivt med i prosessen rundt de lokale trosopplæringsplanene, ved å være til stede på stabsmøter og i menighetsråd når planen er oppe som sak. Dette har hun gjort i kraft å være påtegningsinstans for planen før den sendes til bispedømmet. Hun er også med på årssamtalene de ulike menighetene har med bispedømmet knyttet til trosopplæringen.

Den koordinerende kateketens rolle har vært å være et bindeledd mellom prosti og bispedømme, og mellom de ansatte (med spesiell vekt på de ansatte som har ansvar for trosopplæringen i de ulike menighetene) og ledelsen i prostiet i prosessen rundt skrivingen av planen. Hun har også arrangert trosopplæringsforum. Dette er møter for ulike grupper ansatte i menighetene der forskjellige sider av trosopplæringen er blitt tatt opp. Disse forumene har noen ganger vært tverrfaglige. Og siden kirkevergene sitter i trosopplæringslederemøtet, kan hun også kalle inn de fellesrådsansatte. Det er noe begge ansatte – linjene (bispedømme/prost og kirkelig fellesråd) i dette prostiet ønsker.

På utviklingsmøtet vi hadde med kirkevergen og trosopplæringslederen, ble disse møtene med trosopplæringsforumet kommentert. Kirkevergen hadde sendt innkallingen til disse forumene til trosopplæringslederen slik at hun kunne velge hvem som skulle delta på de ulike møtene. Han hadde delegert dette ansvaret. Med denne praksisen hadde han fått korreks fra den koordinerende kateketen. Det var viktig at det var kirkevergen som sendte sine medarbeidere på disse forumene. Kirkevergen syntes dette var litt rart, men trosopplæringslederen skjønnte at dette var noe prostiet ønsket. Det var viktig for henne, og hun skjønnte at dette var enda viktigere i staber der det var vanskelig å få med seg de andre medarbeiderne i trosopplæringen. Det skulle ikke være trosopplæringslederens trosopplæring. Dette var noe som bidro til at flere i staben fikk et eierforhold til innholdet i den lokale planen. Denne praksisen med trosopplæringsforum bidro til at mer eller mindre alle i staben hadde vært med

ulike samtaler rundt trosopplæringsreformen og den lokale planen. Dette var med på å gjøre læringen mer kollektiv og slik sett eksternalisere endringsprosessene.

Da vi spurte hva den koordinerende kateketen gjorde ovenfor stabene, var svaret: «Jeg er en person de kan spørre hvis de har spørsmål knyttet til trosopplæringen. Jeg har også hatt oversikt over kompetansehevende kurs og arrangert forumer der vi for eksempel har jobbet med de ulike dimensjonen i planen» (koordinerende kateket i prosti Sør). Videre beskrev hun at det har vært viktig å avklare hennes rolle i forhold til mentoren, og at det har vært en utfordring hvor mye hun skal trenge seg på, eller vente til at stabene eller trosopplæringslederen i de ulike stabene etterspør henne.

Hva som blir koordinatorens videre rolle i driftsfasen er å jobbe med videreføringen og opprettholde noen møtepunkter, ikke minst for dem som er ansatt i trosopplæringen. Både prosten og koordinatoren sier at de ser at ulike grupper ansatte i stabene fort kan føle seg ensomme i sin rolle. (Dette er noe trosopplæringslederen i begge stabene setter ord på og som annen forskning (rapport fra MF) viser), og at det derfor er viktig å ha et møtepunkt der nettopp de som jobber eksplisitt med trosopplæring møtes på prostinivå. Dette har prestene jevnlig, og er noe flere ansattgrupper i stabene ønsker seg. Et annet spørsmål som nå vokser fram, er om menighetene i prostiet skal samarbeide om noen trosopplæringstiltak, ikke minst knyttet til fasen etter konfirmasjon. Et eksempel de hadde snakket om var MILK-kurs for fjorårets konfirmanter. Prosten gir videre sin stemme til at denne formen for organisering har gitt henne en mulighet til å følge opp prestene i forhold til deres bidrag inn i trosopplæringen på en helt annen måte. Hun har kalt dem inn til tverrfaglige møter, og hvis de ikke kommer, har hun ringt og hørt hvorfor de ikke deltar.

Men nå gir de ulike stabene uttrykk for at de er litt mette på trosopplæring. Dette er noe vi kjenner igjen og som de eksplisitt gav uttrykk for i prosti Sør. Så utfordringene som både prosten og den koordinerende kateketen peker på, er å holde trøkket oppe og ikke miste momentum etter at arbeidet med plan er fullført, slik at trosopplæringen fortsetter og blir en del av menighetsutviklingen, ikke bare en sektor i kirken, og at synergiene til kirke-, skole- og barnehagesamarbeidet og det kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet videreutvikles. Prosten ser også at trosopplæringen har potensial i seg til å bli en reform som gjør noe med det tverrfaglige samarbeidet i stabene. «Vi kan gå fra flerfaglig til tverrfaglig, men her er det fortsatt et stykke å gå for de fleste stabene» (prost i prosti Sør). Hun synes det har vært

vanskelig å dra med seg de eldre prestene i prostiet, men både kirkevergene og de yngre prestene har vært flinke til å ta reformen. «Det er helt klart at denne organiseringen med koordinerende kateket og trosopplæringsledermøte har vært med å utvikle prostiet som nivå, sier prosten. Den har gitt oss mulighet til å skape fora der vi sammen har utviklet språk, om hva trosopplæring er og eventuelt ikke er, og ikke minst er dette knyttet et felles språk til de ulike dimensjonene i planen» (prost i prosti Sør).

Hvem har så ansvaret for å drive disse prosessene videre, og hva skal skje på prosti- og lokalt nivå? Prosten er tydelig på at det er kirkevergene som har ansvar for at dimensjonene blir løftet fram som tema på stabsmøter med jevne mellomrom. Trosopplæringslederen i prosti Sør hadde ikke fått med seg dette helt, og er usikker på om hun burde hatt saker knyttet til trosopplæringen oftere oppe på stabsmøtene. Hun kjenner på at staben er mette på saker fra trosopplæringen og at det kanskje er best å vente litt. (Nå har vi ved dette forskningsprosjektet likevel brakt inn trosopplæring som tema i staben igjen. Vi har imidlertid opplevd at ved å ha en annen tilnærming, og fordi det nettopp var staben og deres samarbeid knyttet til trosopplæringen som var tema, var det ikke vanskelig å få opp engasjementet.) Men det er viktig å avklare hvem som har ansvaret for å drive prosessene videre.

Individuell læring i prosti Nord?

I prosti Nord er de ikke organisert på samme måte. Det finnes ikke noe koordinerende nivå på prostiplanet, og prosten har heller ikke hatt noe ansvar knyttet til å arrangere møtepunkter der trosopplæring har vært et tema. I intervju med posten i prosti Nord beskriver hun sin stilling som først og fremst rettet inn mot å tilrettelegge prestedtjenesten, være rådgiver for biskopen i prostemøtet og ha tilsyn med menigheten i prostiet. I forbindelse med å ha tilsyn med menighetene er hun med på et menighetsrådsmøte og i alle fall én gudstjeneste i året, men disse behøver ikke å ha noe med trosopplæring å gjøre. Når prestene skal prioritere hva de skal bruke arbeidstiden på, er ikke trosopplæring noe som skal prioriteres, ifølge prosten. Det er kirkelige handlinger (her kommer dåp og konfirmasjon inn) og gudstjenester som er prestens primærjobb. Når trosopplæringstiltak er med på gudstjenester, får prosten en rolle i kraft å være leder for gudstjenesten. Hun ser at på disse gudstjenestene har de ansatte som jobber mer eksplisitt med trosopplæring en viktig rolle. De kan ofte komme med ferdige forslag til prestene som prestene gjennomfører.

Et nytt prosjekt som prosten trekker fram i forhold til trosopplæring og prostiet er at de skal arrangere en konfirmasjonsleir sammen. Dette er nytt, og hun håper det kan være med og skape tettere bånd i stabene. Siden de jobber så mye parallelt, uten å samarbeide. Hun har et ønske om mer tverrfaglighet og samarbeid i staben, men hun har ikke helt funnet sin rolle i forhold til å få dette til. «Jeg kjenner som prost at hvis jeg kommer med forslag og ting, så føler jeg liksom at mange prester føler at de jobber nok og at hvis jeg sier noe mer så bare kveler jeg dem. At det er jo litt sånn at det ikke alltid er overskuddet som jeg skulle ønske at folk hadde, sånn at det gikk an å bare: ‘Yes, nå gjør vi ting’.» (Prost i prosti Nord).

Prosti Sør har på en helt annen måte enn prosti Nord lagt til rette for en kollektiv eksternaliseringsprosess, og sammen med de lokale kirkevergene i et lederforum har prosten en sentral rolle i dette. De har også avsatt midler til å ansette en koordinerende kateket som jobber med å støtte de lokale prosessene knyttet til trosopplæringen. I prosti Nord jobber prosten 50 % som prest knyttet til den menighetsstaben vi har jobbet sammen med, mens i prosti Sør kan det virke som prosten er 100 % prost. Dette gjør også noe med hva de har mulighet til å oppnå med stillingen.

Oppsummering

Spørsmålet i denne sammenhengen blir: Kan vi observere at det har skjedd en eksternaliseringsprosess i prosti Sør, og har dette noe med måten prostiet er organisert på? Dette kan ikke vi si med sikkerhet, men det kan virke som staben i prosti Sør eier trosopplæringen på en helt annen måte enn staben i prosti Nord. Et eksempel på dette er hvilket forhold de ulike ansatte har til den lokale planen. I prosti Sør har flere bidratt på ulike måter i prosessen og har nå ansvar for å følge opp de forskjellige dimensjonene og tiltakene. I prosti Nord er det først og fremst trosopplæringslederen som har hatt ansvar for å skrive og legge fram den lokale trosopplæringsplanen for menighetsrådet. Hun opplever derfor at de andre i staben snakker om hennes trosopplæringsplan, og ikke menighetens. Prostens reaksjon på vårt forslag om å bruke et utviklingsmøte på vårt arbeid med å analysere planen og speile staben i forhold til analysen, faller inn under denne kategorien: Hun så ingen nytte i det. Det var ikke en plan andre i staben forholdt seg så mye til. Samarbeidet i staben ville altså ikke bli noe bedre ved å se på den lokale trosopplæringsplanen. Et annet eksempel i prosti Nord på at det ikke var noen felles læring knyttet til trosopplæringen, er at samme tema dukket opp ved flere anledninger i forskjellige varianter når de snakket om trosopplæringen, uten at de kom

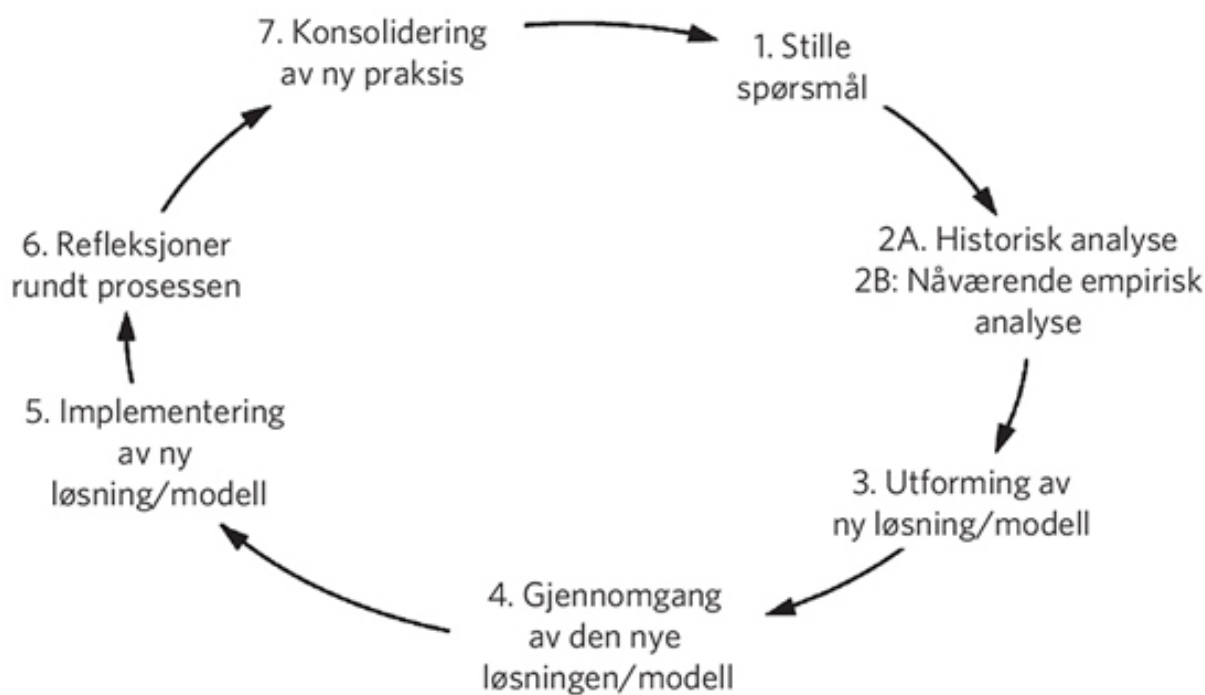
noe særlig videre. En av grunnene til dette kan være at de ikke på samme måte som i prosti Sør har hatt arenaer der disse samtaleene har blitt tatt, de har ikke fått innspill fra andre sammenhenger enn sin egen stab.

Funn og nye modeller for samarbeid

I rapporten har vi analysert ulike måter to staber samarbeider på angående trosopplæring. Vi har analysert samarbeid som forhandlinger i kulturelle aktivitetssystemer og konkret sett på forhandling: 1) rundt trosopplæring generelt, 2) vedrørende et tiltak, 3) mellom profesjoner og 4) i forhold til frivillige. Med begrepet «forhandling» håper vi å få fram hvor komplekst samarbeid faktisk er. Samarbeid er ikke et enkelt arbeid sammen; man gir, tar, vurderer, føler, tolker og misforstår. Ofte dreier det seg om oppgaver som har ulik betydning for de forskjellige ansatte, samtidig som alle ansatte skal arbeide sammen i kulturelle systemer, og kultur virker forskjellige – både på de ansatte og på selve aktiviteten. Og noen ganger gjør de ansatte valg og handlinger som blir styrt av de kulturelle premissene. Følgelig skjer forhandling mellom ulike mennesker og ulike redskaper.

I dette avsnittet ønsker vi å fokusere på nye løsninger for samarbeid som vi håper andre staber også kan bruke. Gjennom hele studien har vi fulgt en modell som kalles den ekspansive læringssirkelen (Engeström 1987, 2001, Postholm 2017). Riktignok har vi ikke hatt mulighet for å følge alle områdene til den ekspansive læringssirkelen fordi det ville krevd et lengre forskningsprosjekt. Vi bruker allikevel sirkelen fordi de første områdene er helt sentrale rundt det å avdekke ny forståelse og kunnskap. Samtidig tror vi at andre staber som bruker denne rapporten kan sette i gang slike endringsprosesser selv, og dermed kan de selv følge alle områdene over tid.

Dette siste kapittelet fokuserer i hovedsak på del 3 og 4, Utforming av nye løsninger/modeller, og gjennomgang av disse nye modellene. Mer deskriptive studier ville nok avsluttet på del 2, som handler om å analysere det empiriske materialet.



Ekspansiv lærings sirkel (Engeström, 2001)

Å eie en felles trosopplæring – å skape en tertiær artefakt

Gjennom analysen har vi vist hvordan all trosopplæring, og all menneskelig aktivitet, blir til ved å bruke ulike redskaper, det være seg 4-årsbok, Lys Våken-sanger, boller, salmer eller bibelfortellinger. Alle disse redskapene inngår i et komplekst system som er koblet i ulik grad til motoren eller poenget med tiltaket eller trosopplæring som helhet. En sentral utfordring rundt samarbeid handler om at ulike ansatte har ulik motivasjon eller grunn for å være med på trosopplæring. En kantor kan ha sangen i gudstjenesten, en kirketjener kan finne energi eller mening i å få gjennomført tiltaket på en god organisatorisk måte, og en prest kan ha en større teologisk begrunnelse for tiltaket. Det er godt flerfaglig samarbeid, men dårlig med reelt tverrfaglig samarbeid. Dette samsvarer med tidligere forskning (Schmidt 2012 og Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal og Schmidt 2015).

Hvordan kan en stab bygge et mer solid tverrfaglig samarbeid? Med bakgrunn i analysen om samarbeid rundt trosopplæring generelt mener vi at en mulig strategi kan være å skape et felles handlingsrom. Mer konkret innebærer dette at en stab skal utvikle en større virtuell modell eller kreativt rom for samarbeid rundt trosopplæring. Vi har tidligere pekt på ulike abstraksjonsnivåer av redskaper i teorikapittelet. Redskaper i direkte bruk, Tårnagentnavnelapper, bibelfortellingen om den blinde mannen eller tacomåltidet på Lys Våken er redskaper på primært nivå. Redskaper på sekundært nivå er redskapene som forklarer bruken

eller sammenhengen til de primære redskapene. Et godt eksempel fra vårt materiale har vært kjøreplanen for Tårnagentdagen. Kjøreplanene er en forklaring på hvordan de ulike redskapene skal brukes, når de skal brukes og en kort forklaring på hvorfor.

Vårt forslag til videre samarbeidsstrategier handler om å utvikle et større tertiært redskap, et virtuelt rom/forestilling som handler om trosopplæring og er koblet indirekte til de faktiske tiltakene. Sæljö forklarer hvor viktig et tertiært redskap er i de fleste komplekse aktiviteter. En arkitekt kan skape en avansert modell for et nytt hus selv uten å kunne snekre, installere rør eller elektriske anlegg. Men det er avgjørende at arkitekten *indirekte* vet hva som er mulig å snekre, hvilke problemer ulike rørtyper kan skape og så videre (Sæljö 2006:93–94). I et komplekst byggeprosjekt eier alle parter ulike deler av en stor virtuell modell, et tertiært redskap.

En lokal plan kan bli et slik delt rom. Men da må også staben etablere en større felles forståelse for trosopplæring. Hva er poenget med trosopplæring for den lokale staben? At både kirketjener, daglig leder og trosopplæringsansatt skal eie en felles forståelse. Ikke på detaljnivå, men at alle har en forståelse av hva som er poenget med å dele ut en 4-årsbok, arrangere Tårnagenthelg eller at en gruppe 11-åringer skal sove i kirken. Det var litt ulikt hvordan de to stabene vi fulgte eide og hadde eksternalisert den lokale planen. Vår analyse peker i denne sammenhengen mot at de to prostiene som menighetene tilhørte var ulikt organisert i forhold til samarbeidet mellom de to ansattelinjene i kirken. Her var prostinivået viktig. I prosti Sør hadde den koordinerende kateketen arrangert trosopplæringsforum der ulike arbeidsgrupper i stabene ble tvunget sammen for å snakke seg igjennom hva trosopplæring er og hvordan de skulle integrere de ulike dimensjonene i planen. Dette i tillegg til at flere av de ansatte hadde vært med og utvikle (skrive) den lokale planen, gjorde at den lokale planen var et verktøy i bruk/i forhandling på en annen måte enn i prosti Nord.

Men likevel eide ikke alle i staben i prosti Sør et større virtuelt plan eller rom. Både prosten, trosopplæringslederen og kirkevergen i prosti Sør var bekymret for at trosopplæringen ville bli en sektor og ikke en motor i menighetsutviklingen. Tiltakene kunne fort bli en rekke løsrevde aktiviteter som skulle gjennomføres. Staben rapporterer om gjennomførte tiltak, og dermed ser det ut som trosopplæringen går som den skal. Men som stab eide de ikke en større ramme rundt trosopplæringen sammen. Den nasjonale trosopplæringsplanen kan absolutt vurderes som en artefakt på tertiært nivå, men våre erfaringer fra empirien tilsier at den i

praksis ikke vil fungere i sin nåværende form. Poenget er at en tertiær artefakt skal være en virtuell eller potensiell verden eller virkelighet. Den skal både være abstrakt og samtidig knyttet til noe konkret. Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal og Schmidt 2015 viser hvordan en stab har en trosopplæringstavle (Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal og Schmidt 2015:46). Den lokale planen er faktisk hengt opp på veggen. Dette er et eksempel på hvordan en stab er kreative og skaper redskaper som fostrer samarbeid. Samtidig mener vi at en slik trosopplæringsvegg blir for kompleks. Modellen som staber kan utvikle bør være langt mer oversiktlig og samtidig abstrakt nok til at den rommer hele trosopplæringen. Et eksempel fra et helt annet felt er kartet over undergrunnsbanen i London. Det er en virtuell modell i den forstand at kartet ikke viser virkeligheten, linjene er egentlig et komplekst nettverk. Samtidig knyttes kartet til en konkret aktivitet som igjen skaper aktivitet: De reisende kommer seg fra A til B. Kanskje kan en felles trosopplæring på tertiært nivå være en forenklet utgave av den lokale trosopplæringsplanen som skaper felles eierskap, viser retningen og poenget med den lokale trosopplæringen, og slik sett skaper fornyet samarbeid rundt den lokale trosopplæringen?

Objektet som byggeplass og design av trosopplæringstiltak

I avslutningsfasen arbeidet vi med spørsmål 3 og 4 i den ekspansive lærings sirkelen (utvikling av nye modeller og gjennomgang av disse). Vi forsøkte å utvikle metaforer som kunne brukes av staben. Vi jobbet mye med objektet, altså hva som var motivasjonen og driven i trosopplæringen. Samtidig arbeidet vi sammen med stabene for å erstatte et fremmed teorispråk med andre begreper som kunne brukes, og som kommuniserer mer intuitivt. «Objekt» ble tidlig i prosessen oversatt med «motivasjon», men i avslutningsfasen foreslo vi å bruke metaforen «byggeplass» på «objekt»³. Ved første øyekast kan «byggeplass» framstå uvant og litt teknisk. Men vi erfarte at dette gav mening for staben. Teoretisk er byggeplassmetaforen i tråd med hvordan Kaptelinin og Nardi (2006) forstår objekt. Her argumenterer de for at objektet må konstrueres. De påpeker at man må finne ut hvorfor, ikke bare hva man vil med aktiviteten. Kaptelinin og Nardi trekker også inn følelsene folk har rundt motivasjonen for ulike praksiser.

Videre må en stab også finne ut hva slags resultat de ønsker (Kaptelinin og Nardi 2006: 153–157)? Hva er ønsket *outcome* med trosopplæring for vår stab? Men samtidig er det en

³ Takk til Fredrik Saxegaard for innspill og ideer rundt objekt som byggeplass.

spenning rundt hvordan staben bygger objektet og hvordan de faktisk skal gjennomføre en læringsaktivitet. En dimensjon av dette er at det eksisterer ulike kirkesyn (ekkleziologier) ved siden av hverandre i disse to stabene. Dette kommer opp når de snakker om hva som skal være *outcome* av trosopplæringen mer generelt, men også i forhold til hvert tiltak. Spørsmålet i denne sammenhengen er: Hvordan kan stabene utvikle metoder, verktøy og kultur for å kunne snakke om den underliggende motivasjonen formet av kirkesyn? Fretheim, Lorentzen og Mogstad (2016) har i sin bok *Fellesskap og organisering* lansert tre kirkesyn som de finner i trosopplæringsarbeidet. Disse er *folkekirkemodellen*, *trosfellesskapet* og *aktivitetskirken*. Når vi ser på tabellen som vi har tegnet i forhold til objekt på tiltaksnivå eller i lokal plan, objekt individuelt, redskap på sekundærnivå og redskap på primærnivå, i forhold til de ulike kirkesynene, ser vi at de ulike motivene (objektene) på mange måter kan representere ulike ekklesiologier. Representerer «fortelle barn og unge om Jesus» og «rekruttering til det kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet» trosfellesskapet eller aktivitetskirken? Er «tilhørighet til kirken» og at «8–9-åringer er viktige for Gud» et uttrykk for folkekirkemodellen eller aktivitetskirken? Når stabene skal arbeide med videre utforming av tiltakene og reformen mer generelt, blir det viktig å finne former for å snakke om denne grunnleggende driven som utgjør kirkesyn. For her handler det om hvilken vektning de ulike objektene skal få og hvilke redskaper som skal videreutvikles framover.

I analysen av samarbeid rundt trosopplæringstiltak ser vi behovet for å utvikle strategier som knytter sammen objekt og læringsaktiviteter. Vi finner en fruktbar strategi i boken *Undervisning i endring. IKT, aktivitet og design*. Her stiller forfatterne Hauge, Lund og Vestøl (2007) følgende spørsmål: Hvordan skal vi sammenholde didaktikk (undervisningens hva, hvordan og hvorfor), pedagogikk og læring i et sosiokulturelt perspektiv? De foreslår å utvikle begrepet «design». Begrepet «design» handler om prosesser som har en retning og intensjon. Samtidig designer man en sosial praksis. Denne praksisen knytter sammen barn, unge, de ansvarlige voksne og medarbeidere (ansatte og frivillige) og (sosiale og materielle) ressurser i samme aktivitet. Når en læringsaktivitet designes, skal aktiviteten rettes mot formålet for læring, det som kontinuerlig skaper muligheter for reflektert deltagelse i aktivitetene (Hauge, Lund og Vestøl 2007:17). Er designbegrepet bare et annet ord for didaktikk? Det kan absolutt bli slik hvis ikke de ansatte arbeider med byggeplassen (objektet). Sagt med andre ord: Hvordan skal vi bringe objekt, læring og aktivitetssystemets proksimale utviklingszone sammen (Tveito Johnsen 2017)? Design av trosopplæringsaktiviteter handler om forholdet mellom den lokale trosopplæringsplanen (objekt), kjøreplanen for det enkelte

tiltaket, tiden som brukes på prosjektet (det enkelte trosopplæringstiltaket) og de andre didaktiske lønningene som faktisk blir valgt når tiltaket skjer. Et hovedanliggende blir dermed å utnytte kontekster og ressurser til å designe rikholdige læringsaktiviteter for barn og unge arrangert av kirken.

Samtidig tydeliggjør begrepet objekt som byggeplass og design en utfordring. En byggeplass trenger en byggeleder. Her mener vi at en prosjektleder spiller en sentral rolle. Objekt som byggeplass konnoterer noe dynamisk som hele tiden er i endring, og det er flerstemmig og ofte motsetningsfylt. Men objekt generer også fokus, vilje, innsats og mening (Tveito Johnsen 2017:41). En prosjektleder må navigere i dette komplekse feltet. Prosjektlederen skal passe på at alle som er med i aktivitetssystemet har et eierforhold til byggeplassen, for ellers er de ikke fullt og helt med. Det er derfor viktig å bruke tid sammen om denne byggeplassen, men tid er mangelvare hos begge stabene vi besøkte. De hadde mange baller i luften, og de fleste hadde et høyt arbeidspress. Dette tydeliggjør behovet for en prosjektleder som kan sette av tid til planlegging, videreutvikling og evaluering av tiltak, og slik sette være byggeleder og designer.

Vi har i vår analyse bemerket at det kan se ut som prestene og pedagogene står i to ulike arbeidsfordelingstradisjoner (Engeström 2008:226), der prestene står i håndverkstradisjonen, mens pedagogene står i masseproduksjonstradisjonen. Når så prosjektledelsen, eller byggeledelsen, skal deles mellom disse to gruppene på et trosopplæringstiltak, i form av at pedagogen har ansvar for alt i et tiltak utenom gudstjenesten, som er prestens ansvar, ser vi at spenninger lett kan oppstå. Det er viktig at dette blir tematisert i de ulike stabene. Men hva med de frivillige medarbeidernes plass i forhold til utvikling og planlegging av trosopplæringen? Hvordan blir disse inkludert i de to presenterte arbeidsfordelingstradisjonene? I Engeströms (2008) tabell, som vi har oversatt i forbindelse med ulike tradisjoner knyttet til arbeidsfordeling, er det tydelig at Engeström mener at det er den tredje formen, sosial produksjon, som er den framtidsrettede, og som de ulike organisasjonene bør strekke seg mot, eller legge opp utvikling i forhold til. Er det nettopp denne tredje formen for arbeidsfordeling som vil ta de frivillige medarbeiderne på alvor, slik at de ikke bare blir instrumentelt og individuelt inkludert i de ulike tiltakene (Fretheim, Lorentzen og Mogstad 2016)? Er det denne formen stabene sammen med de frivillige må utvikle og strekke seg mot i framtiden?

Ulike profesjoner: Troshistorie som grenseobjekt

I analysen av profesjoner og samarbeid identifiserte vi flere viktige spenninger knyttet til kristen tro og samarbeid rundt trosopplæring. En opplagt utfordring er hvordan kristen tro både er viktig på det personlige plan og de ansattes jobb. Her kommer de ansatte med ulike bakgrunner og forskjellig teologi. Hvis man ønsker å utvikle nye løsninger, mener vi dette er et viktig område. Det er ikke noe nytt at kirkelige ansatte har forskjellige meninger om tro, men vi mener at hvordan profesjonsorganisering spiller inn mot personlig tro har vært lite belyst, spesielt hvordan trosopplæringsansatte utfordres på tro. Kristen tro er både en privat motivasjon og en del av jobbmotivasjonen. Slik sett blir kristen tro en motivasjon (objekt) som tilhører ulike aktivitetssystemer. Troen blir en del av ulike objekter og krysser kulturelle grenser, hjem og arbeidsplass. Slike grensekryssinger er studert i flere sammenhenger. Susan Leigh Star lanserte begrepet *boundary object* for å vise hvordan meningsskaping skjer i spenningene mellom ulike grenser. Et grenseobjekt er en idé, en oppfatning, en tro, et konsept osv. som gir mening i en sammenheng, men samtidig er fleksibel nok til at det kan strekkes over i andre sammenhenger. Kristin Graff Kallevåg har gjennomført en studie av trosopplæringsansattes spiritualitet. Graff Kallevåg bruker grense-objekt for å forstå hvordan trosopplæringsansatte finner ressurser i formidlingen av kristen tro. De ansatte bruker sin egen troshistorie. De områdene som har vært viktig i deres personlige tro blir også de områdene de ansatte bruker i møte med trosopplæringsfeltet. Deres troshistorie blir altså et grense-objekt som går fra den personlige erfaringen til bruk i yrket. Utfordringene for stabene er hvordan kristen tro går fra å være en personlig viktig sak, og til å kunne være en ressurs inni et samarbeid. For prestene blir deres profesjoner konstruktive arenaer for kristen tro, også personlig. Men for de ansatte i trosopplæringstillinger virker det som organiseringen ikke oppleves like positiv. De mangler gode samlinger hvor deres personlige tro blir koblet positivt inn. Tro som grense-objekt spilles ulikt ut avhengig av profesjonsgrenser. Dette er et område vi ikke fikk utviklet sammen med staben, men som ble identifisert i den senere analysen. Allikevel mener vi at dette er et viktig område for alle staber, fordi det handler om hvordan troserfaringene til trosopplæringsansatte kan bli ivaretatt best mulig.

Litteratur

- Afdal, Geir 2013. *Religion Som Bevegelse / Læring, Kunnskap Og Mediering*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bateson, Gregory 1972. *Steps to an Ecology of Mind*. New York: Ballantine Books.
- Botvar, Pål Ketil, Brottveit, Hoel, Haakedal, Schmidt 2015. *Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling? Trosopplæring som arbeidsform i menighetene*. Oslo:Kifo
- Bradbury, H. 2015. *The SAGE handbook of action research*. Thousand Oaks California: Sage
- De Lange, Thomas 2010 *Technology and Pedagogy: Analysing digital practices in media education*, PhD thesis, Faculty of Education University of Oslo.
- Engeström, Yrjö 2001. Expansive Learning at Work: Toward an Activity Theoretical Reconceptualization *Journal of Education and Work* 14(1).
- Engeström, Yrjö 2005. *Developmental Work Research - Expanding Activity Theory In Practice* (Vol. 12). Berlin: Lehmanns Media.
- Flyvbjerg, Bent 2001. *Making Social Science Matter. Why Soscical Inquiry Fails and How It Can Suced Again*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Foot, Kirsten A 20002. Pursuing an Evolving Object: A Case Study in Object Formation and Identification. *Mind, Culture and Activity* 9(2): 132-49.
- Fretheim, Kjetil, Lorentzen og Mogstad 2016 *Fellesskap og organisering frivillig innsats i kirkens trosopplæring*. Oslo: IKO forlag
- Fuglseth, Kåre, Haakedal og Schmidt 2012 *Lokale trusopplæringsplanar. Innhald og prosess*. Oslo: KIFO
- Johnsen, Elisbeth T. 2017. *Gudstjenester med konfirmanter en praktisk-teologisk dybdestudie med teoretisk bredde*. Oslo Iko forlag
- Hammersley, Martyn and Paul Atkinson 2007. *Ethnography : Principles in Practice*. London: Routledge.
- Hauge, T. E., Lund, A., & Vestøl, J. M. (2007). *Undervisning i endring: IKT, aktivitet, design*. Oslo: Abstrakt forl.
- Hauge, Trond Eiliv, Norenes, Svein Olav og Vedøy, Gunn 2014. School leadership and educational change: Tools and practices in shared school l leadership development *Journal of Educational Change* (2014) 15:357–376.

- Horsfjord, Helene, Sørensen, Heiene, Leganger-Krogstad og Holmqvist 2015 Kompetanse, utdanning og motivasjon: en kartlegging av undervisningstjenesten i Den norske kirke. Oslo MF-rapport
- Kaptelinin, Victor and Bonnie Nardi 2006. *Acting with Technology: Activity Theory and Interaction Design*. Massachusetts The MIT Press.
- Nicolini, Davide 2012. *Practice Theory, Work, and Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Postholm, May Britt og Smith 2017. *Praksisrettet forskning og formativ intervensjonsforskning: forskning for utvikling av praksisfeltet og vitenskapelig kunnskap* i Aksjonsforskning i Norge. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Ragin, Charles C. 1992. "Casing" and the Process of Social Inquiry. In *What Is a Case?: Exploring the Foundations of Social Inquiry*, Charles C. Ragin and Howard S. Becker (ed.), 217-26. Cambridge: Cambridge University Press.
- Silverman, David 2006. *Interpreting Qualitative Data : Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction*. Los Angeles: SAGE.
- Schmidt, Ulla 2012. *Stillinger, kompetanse, samarbeid: om samarbeid og tverrfaglighet mellom stillingstyper og fagområder i trosopplæringsreformen*. Oslo: KIFO.
- Säljö, Roger 2006. *Læring Og Kulturelle Redskaper : Om Læreprosesser Og Den Kollektive Hukommelsen*. Oslo: Cappelen akademisk forl.
- Vygotsky, Lev Semenovic 1978. *Mind in Society : The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Wenger, Etienne 1998. *Communities of Practice, Learning, Meaning and Identity*. New York: Cambridge University Press.
- Wertsch, James 1998. *Mind as Action*. New York: Oxford University Press.
- Wittek, Line 2012. *Læring i og mellom mennesker- en innføring i sosiokulturelle perspektiver*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk

