

Per Kristian Aschim, Lars Johan Danbolt og
Hans Stifoss-Hanssen

ABV for trosopplæringsmedarbeidere i stabskontekster

Rapporter fra Presteforeningens fagavdeling 2016:1



DET TEOLOGISKE
MENIGHETSAKULTET

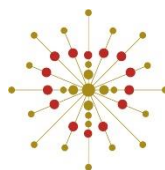


VID



Presteforeningen

Prosjektet er gjennomført med støtte fra



STØRST AV ALT
TROSOPPLÆRING I DEN NORSKE KIRKE

© Presteforeningen og forfatterne.

ISBN 978-82-90561-18-0 (trykt utgave)

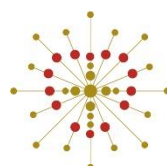
ISBN 978-82-90561-19-7 (elektronisk utgave)

Rapporter fra Presteforeningens fagavdeling 2016:1



Oslo 2016

Prosjektet er gjennomført med støtte fra



STØRST AV ALT
TROSOPPLÆRING I DEN NORSKE KIRKE

Liste over tabeller.....	5
1. Innledning.....	6
2. Bakgrunn	7
2.1 Arbeidsveiledning i Den norske kirke.....	7
2.2 Trosopplæringsreformen i Den norske kirke	10
2.3 Debatt om framtidig kirkeordning.....	11
2.4 Hensikt, arbeidsformer, metode	11
2.4.1 Hensikt, forskningsspørsmål	11
2.4.2 Metode.....	12
2.4.3 Etikk og personvern	13
2.5 Gjennomføring av prosjektet	13
2.5.1 Informanter	14
2.6 Litteratur og tidligere forskning	15
2.6.1 Empiriske undersøkelser med spørsmål om arbeidsveiledning	15
2.7 Ansatte i kirkelig undervisning – stillinger, kompetanse, arbeidsmiljøutfordringer	17
3. Spørreskjemaundersøkelsene	19
3.1 Oversikt over materialet.....	19
3.2 Spørsmål i spørreskjemaene.....	20
4. Analyse av spørreskjemamaterialet	22
4.1 Analysekategorier.....	22
4.2 Analyse av spørreskjemamaterialet fra undervisningsansatte informanter	23
4.2.1 Bakgrunnsspørsmål om informantene	23
4.2.2 Motivasjon.....	24
4.2.3 Forventninger.....	25
4.2.4 Utbytte	31
4.2.5 Annet av viktighet å si om ABV	33
4.2.6 Oppsummering – spørreskjemaundersøkelsen, undervisningsansatte	34
4.3 Analyse av spørreskjemamaterialet fra informanter i stabskontekster	35
4.3.1 Bakgrunnsspørsmål om informantene	35
4.3.2 Motivasjon.....	37
4.3.3 Forventninger.....	38

4.3.4 Utbytte	45
4.3.5 Annet av viktighet å si om ABV	48
4.3.6 Oppsummering – spørreskjemaundersøkelsen i stabskontekster.....	51
5. Resultater fokusgrupper - undervisningsansatte.....	52
5.1 Presentasjoner av case	52
5.2 Frustrasjoner over arbeidssituasjon	53
5.2.1 Mye verdsetting og stor ensomhet	53
5.2.2 Dårlig ledelse og struktur	54
5.2.3 Store ambisjoner og små resultater	54
5.2.4 Rolleavklaring og yrkesidentitet.....	55
5.3 Betydningen av ABV	55
5.3.1 Rolleavklaring og avgrensing	56
5.3.2 Fordeler med yrkeshomogen ABV-gruppe.....	57
5.3.3 Åpne for heterogene grupper.....	58
5.3.4 ABV har stor betydning for å holde ut i jobben	59
6 Fokusgruppeintervjuer for staber	60
6.1 Lederes deltagelse	60
6.2 Begrensninger ved regelstyrt samtale	60
6.3 Vanskelig å skille ABV fra stabshverdag	61
6.4 Etiske perspektiver og maktrelasjoner.....	62
6.5 Oppfølging?.....	63
6.6 Fokusgruppeintervjuer om ABV i stab – oppsummering	63
7 Drøfting – ABV for undervisningsansatte og i tverrfaglige stabskontekster.....	64
7.1 Metodeoverveielser.....	64
7.2 Premissene.....	64
7.3 Det langsgående perspektivet.....	66
7.4 Stab, tverrfaglighet eller homogene grupper?.....	66
7.5 Grensene for ABV, og for prosjektet.....	67
7.6 "Luftet, men ikke tatt tak i"	67
7.7 Kirkelig identitet?.....	68
7.8 Hva er det som virker?	68
7.9 Konklusjon.....	68

Appendiks.....	70
Vedlegg 1: Første spørreskjema.....	70
Vedlegg 2: Informasjonsskriv.....	71
Vedlegg 3: Spørreskjema 2.....	72
Vedlegg 4: Spørreskjema 3.....	76
Litteratur.....	80

Liste over tabeller

Tabell 1: Gjennomsnittsverdier på skalaer som måler krevende arbeidsmiljøforhold i de ulike yrkesgruppene (kilde: Lau 2012:25)	18
Tabell 2: Antall informanter som har besvart de ulike spørreskjemaene fordelt på de ulike gruppene	19
Tabell 3: Informantene fordelt på stillingsgrupper.....	19
Tabell 4: Informantene fordelt på analysegrupper.....	20
Tabell 5: Svarfordeling spørreskjema 2, Spørsmål 15	31
Tabell 6: Svarfordeling spørreskjema 3, Spørsmål 14	32
Tabell 7: Svarfordeling spørreskjema 2, Spørsmål 15 stab	45
Tabell 8: Svarfordeling spørreskjema 3, Spørsmål 14 stab	46
Tabell 9 Utbytte av ABV - ved avslutning.....	64

1. Innledning

Prosjektet "ABV for trosopplæringsmedarbeidere i stabskontekster" ble initiert av Fagråd for arbeidsveiledning i 2012, og igangsatt som et treårig prosjekt i perioden 2013-2015. Det ble søkt om nasjonale utviklingsmidler fra Trosopplæringsreformen. Prosjektet fikk midler for hele prosjektperioden 2013-2015.

Forskningsprosjektet skulle ikke initiere nye ABV-grupper, men følge forsøk som ble igangsatt i enkelte bispedømmer med arbeidsveiledning (ABV) for trosopplæringsmedarbeidere, i dag ville vi sagt ansatte i kirkens undervisningstjeneste¹. Forsøkene foregikk dels i form av egne grupper for undervisningsansatte, dels i tverrfaglige grupper i stabskontekster. Den tverrfaglige gruppen som var med i prosjektet inngikk i et forsøk med arbeidsveiledning i et stabsfellesskap i et fellesrådsområde. I løpet av prosjektperioden ble det også inkludert et forsøk med felles arbeidsveiledning for sokneprester og daglige ledere i sokn innen et prosti.

Bakgrunn for prosjektet var høy turnover i stillinger som trosopplæringsmedarbeidere, og behovet for å utvikle profesjonell identitet og rolleforståelse hos trosopplæringsmedarbeidere.² Hensikten var å få fram ny kunnskap om trosopplæringsmedarbeidernes erfaring med deltakelse i ABV, med tanke på motivasjon, utbytte og refleksjon over hva som var bra og hva som kan bli bedre i denne typen veiledning for denne yrkesgruppen.

I tillegg har forskningsprosjektet inkludert kunnskap om deltakernes erfaring med ABV i en etablert kirkelig stab og for ledere innen et prosti, også her med tanke på motivasjon, utbytte og refleksjon.

Prosjektet skulle etter planen omfatte 6-8 ABV-grupper fra flere ulike bispedømmer, men endte av ulike grunner opp med fire ABV-grupper totalt fra fire ulike bispedømmer. Det har blitt innhentet data skriftlig ved hjelp av spørreskjema, for tre av gruppene tre ganger (ved prosjektstart, etter ett år og etter to år), for en gruppe to ganger (ved start og etter avslutning). Det har blitt gjennomført fokusgruppeintervjuer i alle fire gruppene.

Prosjektet har blitt gjennomført av professor Lars J. Danbolt, Menighetsfakultetet, professor Hans Stifoss-Hanssen, VID Vitenskapelige høgskole (Diakonhjemmet) og rådgiver Per Kristian Aschim, Presteforeningen som har vært administrativ prosjektleder.

Rapporten er ferdigstilt i september 2016.

¹ Jf. Sak KM 07/15 Undervisningstjenesten i Den norske kirke

² Fagråd for arbeidsveiledning 2013 (Prosjektbeskrivelse). Prosjektbeskrivelsens formuleringer bygger på utsagn i referatet fra Landskonferansen for ABV 2012, Fagråd for arbeidsveiledning 2012.

2. Bakgrunn

2.1 Arbeidsveiledning i Den norske kirke

Siden 1990 har arbeidsveiledning vært organisert som et landsdekkende tiltak i Den norske kirke. Da Kirkemøtet i 1990 vedtok å etablere ABV som et tilbud til prester, kateketer og diakoner, hadde allerede Presteforeningen på oppdrag fra Kirkedepartementet utformet retningslinjer for ABV for prester. I praksis ble ABV best utbygd som tilbud til prester (Hardeberg 2012:11-25). Det ble utdannet egne kirkelige arbeidsveiledere. Det er biskopene som organiserer og drifter arbeidsveiledning i bispedømmene. Nasjonale koordinerende organer, henholdsvis *Fagråd for arbeidsveiledning* (FRAR) og *Styringsgruppe for arbeidsveilederutdanning* (STAVU), har utformet retningslinjer for arbeidsveiledning og arbeidsveilederutdanning. I 2014 ble strukturen lagt om. På dette tidspunktet (april 2014) beskrev *Reviderte retningslinjer for arbeidsveiledning* (Fagråd for arbeidsveiledning 2014b) formålet med veiledningen slik:

Hva

ABV er en erfaringsbasert arbeidsform, der kirkelige ansatte gis mulighet til å styrke og utvikle personlig, faglig og kirkelig identitet med tanke på tjenesten og dens ulike relasjoner. Arbeidstakeren bestemmer selv tema knyttet til sin egen arbeidssituasjon. Yrkeserfaringer hentes frem og reflekteres over. Alle sider ved yrkeserfaringen kan tematiseres. Tyngdepunktet i veiledningen ligger i brytningen mellom person, fagområde og yrkesutøvelse.

Hensikten

Arbeidsveiledning bidrar til økt kompetanse og til kvalitetssikring av tjenesten og tjenesteutøver. Kirkelig ansatte samler i sitt arbeid mange erfaringer og opplevelser i møte med mennesker i ulike situasjoner. Disse erfaringene er kilder til kunnskap, innsikt og utvikling. Gjennom systematisk refleksjon kan man vinne ny innsikt til nye møter med tilsvarende situasjoner. Ofte står kirkelig ansatte alene i krevende tjenesteoppgaver. Arbeidsveiledning gir mulighet til personlig bearbeiding. Veiledningen kan forebygge helseproblemer og virke motiverende og rekrutterende.

Dette beskriver tenkningen da datainnsamlingen ble satt i gang i 2013.

Fra 1.1.2015 er arbeidsveiledningen i Den norske kirke organisert med nasjonale styringsstrukturer etablert i samarbeid mellom Bispemøtet og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. Representanter for Presteforeningen, Diakonforbundet og Kirkelig undervisningsforbund sitter også i *Nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning*. Fagrådet har nå både ansvar for retningslinjer for ABV i Den norske kirke og godkjenner arbeidsveilederutdanninger.

De någjeldende *Nasjonale retningslinjer for arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke* ble fastsatt høsten 2014 av Bispemøtet (15.10.2014) og KA (10.12.2014) (Bispemøtet og KA 2014). Disse retningslinjene beskriver ABV-ordningen og dens formål slik:

ABV-ordningen

ABV-ordningen er et personaltiltak i Den norske kirke.

ABV er en samlebetegnelse på organiserte veiledningstilbud som tar utgangspunkt i ansattes egne erfaringer fra arbeidssituasjonen. Disse gjøres til gjenstand for refleksjon og bearbeidelse individuelt eller i gruppe. Tyngdepunktet for veiledningen ligger i brytningen mellom person, fagområde og yrkesutøvelse.

2. Formål

Ordningen har som formål å bidra til kvalitet i og fortsatt motivasjon for kirkelig tjeneste, og ivareta den enkelte ansatte i behovet for kontinuerlig utvikling og læring. Den skal bidra til å styrke den enkeltes faglige og kirkelige identitet i tjenesten ved å:

- sikre mulighet til personlig bearbeidelse av erfaringer og opplevelser i møte med mennesker i ulike livssituasjoner som en ofte står alene om å håndtere i arbeidshverdagen
- legge til rette for læring og utvikling gjennom systematisk refleksjon over egen praksis i samspill med veileder/gruppe
- tilrettelegge for dialog og fremme forståelse mellom ulike tjenestegrupper (gjelder tverrfaglig sammensatte grupper)

Beskrivelsen av ABV og av formålet med veiledningen viderefører saklig sett forståelsen fra de gamle retningslinjene. Nytt er at retningslinjene nå avgrensner ABV tydeligere, og angir tydeligere hva veiledningen *ikke* er:

ABV-ordningen imøtekommer ikke evt. individuelle behov for helse-faglig behandling eller terapi.

Ordningen representerer ikke en arena for håndtering av konflikter i arbeidsforhold/stab eller andre problemstillinger som krever avklaring i dialog med arbeidsgiver/nærmeste foresatt (rolleklarhet, prioritering av arbeidsoppgaver, personalkonflikter mv), varsling av kritikkverdige forhold, jf Arbeidsmiljøloven § 2-4 og 2-5, eller drøfting av saksforhold som er taushetsbelagt i den enkelte virksomhet, jf. Forvaltningsloven § 13. Retningslinjene for ABV er ikke til hinder for at arbeidsgivere gjør bruk av ABV-veilederes kompetanse til veiledningsoppdrag som ligger utenfor avgrensningene i ABV-ordningen. I slike tilfeller må

det gjøres klart for alle som deltar i denne typen veiledning hvordan premissene avviker fra dem som gjelder innenfor ABV-ordningen.

Arbeidsveiledningen ble fra starten av tilbudt de vigslede tjenestegruppene prest, diakon og kateket. Etter hvert har også ansatte fra flere andre stillingsgrupper deltatt i ABV, men primært har veiledningen omfattet stillingsgrupper med vigsling og tjenesteordning. Kantorer har i mindre grad vært tilbudt arbeidsveiledning. Det samme gjelder administrativt ansatte. Målgruppen for ABV beskriver slik i de gjeldende retningslinjene:

3. Målgrupper

Arbeidsveiledningsordningen er åpen og anbefales for ulike grupper kirkelig tilsatte med ansvar for å ivareta kirkens møte med mennesker i ulike livssituasjoner (fortrinnsvis prester, diakoner, kateketer og annet undervisningspersonell, eventuelt også kirkemusikere) samt tilsatte med leder/personalansvar.³

Arbeidsgiver (biskop/kirkelig fellesråd) avgjør hvilke kategorier ansatte som skal tilbys eller pålegges veiledning og avgjør nærmere prioritering mellom disse innenfor egne økonomiske rammer.

Nytt i forhold til tidligere retningslinjer er omtalen av "annet undervisningspersonell", "eventuelt også kirkemusikere" og "tilsatte med leder/personalansvar". Med de nye retningslinjene ligger det i større grad enn før til rette for å tilby arbeidsveiledning til flere stillingsgrupper, og dermed også til en større del av en lokal menighets- eller kirkestab.

I 2011 ledet 50 arbeidsveiledere og 22 studenter i arbeidsveilederutdanning veiledningsgrupper i bispedømmene. I alt 565 arbeidstakere mottok arbeidsveiledning. Blant dem var 386 prester, 53 diakoner, 33 kateketer og 115 med annen fagbakgrunn (Hardeberg 2012:5). Dette utgjorde 30 % av 1277 prester (årsverk, Etatsstatistikk 2013:13), ca. 18 % av diakonene og ca. 18-20

³ I en note omtaler retningslinjene hvor annet regelverk omtaler ABV. *Tjenesteordning for menighetsprester* § 16 sier at "Det kan organiseres arbeidsveiledning etter nærmere bestemmelse av departementet". Bispemøtet har fastsatt *Innføringsprogram for nye prester* som medfører at nyutdannede deltar i ABV som en obligatorisk komponent i dette.

For fellesrådstilsatte er arbeidsveiledningsordningen omtalt i Hovedtariffavtalen (HTA) Vedlegg 7 *Om kompetanseutvikling* som eksempel på tiltak som kan inngå i de lokale kompetanseutviklingsplanene som skal utarbeides i den enkelte virksomhet, jf. HTA 3.3.2. Tidligere statsansatte kateketer har en særlig avtale om at staten fortsatt skal sikre at tilbudet om arbeidsveiledning blir videreført, jf. overføringsavtalen ved virksomhetsoverdragelse fra stat til kirkelig fellesråd (2001).

% av kateketene i Den norske kirke i 2011.⁴ I 2013 deltok totalt 540 arbeidstakere i arbeidsveiledning. Av disse var det 385 prester, 53 diakoner, 24 kateketer, 28 trosopplæringsmedarbeidere (registrert første gang i 2013), og 52 med annen fagbakgrunn (Fagråd for arbeidsveiledning 2014a). Andelen prester (30 %) og diakoner (ca. 18 %) i veiledning hadde holdt seg stabil siden 2011, mens andelen kateketer var sunket noe, til ca. 13-15 %. Andelen trosopplæringsmedarbeidere som gikk i arbeidsveiledning var ca. 5 %.⁵

I forbindelse med Landskonferansene for ABV som har funnet sted annet hvert år, har det vært innhentet rapporter om ABV siste toårsperiode. Landskonferansene har også vært steder for fagutvikling og for identifisering av utfordringer og videreutvikling av ABV-tilbudet. På landskonferansen for ABV i 2012 rapporterte flere bispedømmer om økende behov for arbeidsveiledning for trosopplæringsmedarbeidere, altså ansatte i kirkelig undervisning uten kateketkompetanse og vigsling (Fagråd for arbeidsveiledning 2012).

Arbeidsveiledning har dels vært gitt som individuell veiledning, men mer og mer som gruppeveiledning. Det har vært rene profesjonsgrupper, men også tverrfaglige grupper. I 2012 arbeidet flere bispedømmer med planer om å prøve ut ABV som stabsveiledning. Det har også vært forsøk med felles arbeidsveiledning for sokneprester og daglige ledere.

2.2 Trosopplæringsreformen i Den norske kirke

Etter vedtak i Stortinget i juni 2003 ble det iverksatt en trosopplæringsreform i Den norske kirke. I første omgang med en femårig forsøks- og utviklingsfase 2003-2008. Kirkemøtet vedtok i 2009 *Plan for trosopplæring: Gud gir – vi deler* (Kirkerrådet 2010). Etter en gradvis opptrapping de neste årene, var fra 2014 alle landets menigheter omfattet av trosopplæringsreformen. Trosopplæringsreformen har medført en stor vekst i antall stillinger innenfor kirkelig undervisning, fra 270 ansatte i 2004 til 696 ansatte i 2014 (Horsfjord m.fl. 2015:38). Den største delen av veksten har vært stillinger uten kateketkompetanse (se 2.7 *Ansatte i kirkelig undervisning*). Mange menigheter har for første gang fått egne ansatte innenfor kirkelig undervisning utenom presten.

⁴ Antall fellesrådsansatte innen diakoni oppgis av Lau 2011:12 til 294. Det var i 2014 181 kateketer, Horsfjord m.fl. 2015:36. Dette antallet antas å ha vært nokså stabilt de senere årene, selv om det har vært stor vekst i antall stillinger innen kirkelig undervisning.

⁵ Antall ansatte i kirkelig undervisning var i 2014 696 totalt. I 2012 var antallet 583, Horsfjord m.fl. 2015:38. Med en jevn vekst fra år til år, antas det at det var om lag 640 ansatte i kirkelig undervisning i 2013, hvorav om lag 180 kateketer, jf. forrige note.

2.3 Debatt om framtidig kirkeordning

Den norske kirke er organisert slik at soknet ved menighetsråd og kirkelig fellesråd har ansvar for kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk, og for de ansatte som har dette som arbeidsfelt. Bispedømmerådet og biskopen har hatt ansvaret for prestatjenesten som forvaltningsorganer under Kirkedepartementet. Fra 1.1.2017 skal ansvaret for prestatjenesten overdras fra staten ved kirkedepartementet, til Kirkemøtet som øverste organ i et nyetablert nasjonalt rettssubjekt for Den norske kirke (Prop. 55 L (2016-2017)).

Det pågår en diskusjon om framtidig organisering av Den norske kirke, med et uttalt mål om å samordne og samle ledelsen av de kirkelige ansatte i soknet, inklusive prestene. Kirkemøtet i 2016 vedtok i saken "Veivalg for framtidig kirkeordning" å gå inn for en modell med "samordnet arbeidsgiverorganisering" i neste fase av utviklingen av kirkeordningen (anslagsvis fra 2020). Arbeidsgiveransvaret videreføres som delt mellom biskop/bispedømmeråd og fellesråd, men samordnes ved en enhetlig, lokal ledelse for alle som arbeider sammen i soknet (Kirkemøtet, sak KM 08/16).

Den kirkelige organiseringen med to arbeidsgiverlinjer, men med samhandling lokalt mellom arbeidstakere i de to linjene, krever aktivt arbeid med samhandling og koordinering. Potensielt byr det også på utfordringer for avgrensning av ansvar mellom de ulike arbeidstakerne. Det kan også medføre uklarhet i roller og ansvarsfordeling. På tross av dette tyder undersøkelser på at mange opplever kirken som et godt sted å jobbe både når det gjelder frihet og kreativitet og fellesskap (Danbolt og Lien 2012).

2.4 Hensikt, arbeidsformer, metode

2.4.1 Hensikt, forskningsspørsmål

Hensikten med prosjektet var å få fram ny kunnskap om trosopplæringsmedarbeideres (kirkelig undervisningsansattes) erfaringer med deltakelse i ABV – med tanke på motivasjon, utbytte og refleksjoner om hva som er bra og hva som kan bli bedre i denne typen veiledning for denne yrkesgruppen. Følgende forskningsspørsmål var formulert:

Hva er motivasjonen og forventningene til deltakelse i ABV blant kirkelig ansatte generelt og trosopplæringsmedarbeidere spesielt ved starten av et 2-årig ABV-forløp?

Hva kjennetegner kirkelig ansattes og særlig trosopplæringsmedarbeidernes erfaringer og refleksjoner om ABV etter et 2-årig veiledningsforløp?

Underveis i prosjektet ble det også inkludert ett forsøk som gikk over 1 år. For den delen av prosjektet som angår ABV i stabskontekster kan forskningsspørsmålene tilpasses slik:

Hva er motivasjonen og forventningene til deltakelse i ABV blant kirkelig ansatte i stab og blant sokneprester og daglig ledere i felles veiledning ved starten av et 1-2-årig ABV-forløp?

Hva kjennetegner kirkelig ansattes erfaringer og refleksjoner om ABV etter et 1-2-årig veiledningsforløp i stabskontekst og i felles veiledning for sokneprester og daglig ledere?

2.4.2 Metode

Opprinnelig var planen å inkludere 6-8 ABV-grupper fra flere bispedømmer i ulike landsdeler, både homogene og tverrfaglige grupper. Prosjektet endte, som nevnt, opp med å omfatte 4 ABV-grupper fra fire bispedømmer i ulike landsdeler. To grupper var yrkeshomogene, to grupper var tverrfaglige, for å frembringe kunnskap om fordeler og ulemper ved begge typer grupper.

Alle som deltok i de aktuelle ABV-gruppene ble invitert med i studien. Datamaterialet omfatter derfor svar også fra andre yrkesgrupper enn trosopplæringsmedarbeidere, noe som kunne bidra til å identifisere mulige forskjeller mellom yrkesgruppene med tanke på erfaringer med ABV, og dermed peke på mulige behov som særlig gjelder trosopplæringsmedarbeiderne. De fire ABV-gruppene hadde til sammen 39 deltakere. Alle ble forsøkt inkludert i studien, men 9 valgte av ikke oppgitte grunner å ikke besvare henvendelsene. 30 har deltatt i studien på forskjellig vis (jf. 2.5.1 nedenfor).

Det var planlagt 3 datainnsamlinger gjennom skriftlige besvarelser og fokusgruppeintervjuer.

1. Skriftlige besvarelser i starten av veiledningsforløpet. Deltakerne ble bedt om å svare på spørsmål om motivasjon og forventninger. Det ble utarbeidet et eget kortfattet spørreark der det også var gitt anledning til mer utfyllende kommentarer.⁶

2. Skriftlige besvarelser midtveis, etter ett år. Det ble benyttet et utarbeidet spørreark med spørsmål om erfaringer og hvordan deltakerne opplevde at ABV så langt svarte til de behovene de opplevde at de hadde når det gjelder veiledning.⁷

3. Skriftlige besvarelser og fokusgrupper av ABV-gruppene ved avslutning etter ca. 2 (1) år. Ved eventuelt slow-open-gruppe (kontinuerlig gruppe) ble deltakere som var i ferd med å avslutte gruppen etter ca. 2 års deltakelse inkludert. Spørrearkene ved avslutning rommet mye av det samme som midtveis, men i tillegg kom spørsmål om deltakernes refleksjoner over sine erfaringer, og hva de så som mulige forbedringspotensialer. Fokusgrupper ble brukt for å få fram et utdypende kvalitativt

⁶ I prosjektbeskrivelsen var det åpnet for å styrke dette første materialet med 2-3 individualintervjuer, dersom det syntes relevant ut fra analysene av spørrearkene. Spørreskjema-materialet ble vurdert som tilstrekkelig, så det ble ikke gjennomført individuelle intervjuer.

⁷ Det var også her åpnet for at 2-3 kunne intervjues enkeltvis. Også denne gang ble spørreskjema-materialet vurdert som tilstrekkelig.

materiale om veiledningserfaringene. Fokusgrupper er velegnet som metode i studier der målet er å få fram erfaringer, opplevelser og meninger fra en avgrenset gruppe mennesker som har en felles erfaringsreferanse (Kvale og Brinckmann, 2009).

Metodeblandingen skulle gi rom for både tallmessig oversikt, kvalitative beskrivelser og utdypende tolkninger. Det prospektive designet kunne beskrive endringer i deltakernes ABV-erfaringer gjennom den angitte tidsperioden og disse endringene kunne utdypes gjennom de avsluttende gruppeintervjuene. For de kvalitative delene av materialet benyttes meningskondenserende tematiske analyser (Kvale og Brinckmann, 2009). Antallet informanter ble så vidt lite at det kvantitative materialet er lite egnet til statistisk bearbeiding. Når det gjelder disse dataene har vi begrenset oss til en deskriptiv presentasjon av materialet. Spørreskjemaene inneholder også kvalitative data som er tillagt stor vekt.

2.4.3 Etikk og personvern

Det benyttes kodelister og full anonymisering av data. I prosjektperioden finnes det en kodeliste med navn som prosjektleder har ansvar for. Studien har blitt gjennomført i samarbeid med ABV-ansvarlig i bispedømmene og med de involverte gruppelederne med tanke på praktisk tilrettelegging, men det gis ingen annen rapport tilbake til bispedømmet enn det som skrives i den herværende rapporten som er offentlig tilgjengelig. Det er benyttet informert samtykke, der det ble lagt vekt på at opplysninger som deltakerne har gitt skulle anonymiseres. Anonymiseringskravet er ivaretatt ved at opplysninger er endret for å unngå identifisering.

2.5 Gjennomføring av prosjektet

Prosjektet omfatter tre ulike forsøk med arbeidsveiledning (ABV): 1. Forsøk med ABV for ansatte innenfor trosopplæring, 2. forsøk med ABV som veiledning i stab og 3. forsøk med felles ABV for sokneprester og daglig ledere i menighet.

1. Forsøket med ABV for ansatte innenfor trosopplæring (kirkelig undervisningsansatte) ble igangsatt etter at Landskonferansen for ABV i 2012 hadde identifisert spesifikke behov. Flere bispedømmer satte i gang ABV-grupper for undervisningsansatte. Fagråd for arbeidsveiledning tok initiativ til å følge dette forsøket med følgeforskning. Fagrådet var i kontakt med aktuelle bispedømmer. Det ble sendt henvendelse til tre grupper, hvorav to grupper fra ulike bispedømmer ble med på følgeforskningsprosjektet. Fagrådet ønsket også å følge tverrfaglige grupper som også omfattet kirkelig undervisningsansatte. Dette ble ivaretatt gjennom forsøk 2. ABV-gruppene ble opprettet høsten 2012. Følgeforskningen startet opp i mai 2013.

2. Flere bispedømmer ønsket å prøve ut ABV i stab. Med den språkssystemiske veiledningsmetodikken som ble lagt til grunn for kurset i arbeidsveilederutdanning (AVU) ved

Teologisk Fakultet, UiO, 2009-2012, anså man det for mulig å drive veiledning i grupper også blant ansatte som arbeidet i samme arbeidsfellesskap til daglig. Bruk av ABV i stabsveiledning hadde tidligere ikke vært ansett for aktuelt og faglig forsvarlig. Det har vært gjort forsøk med stabs-ABV eksempelvis i Nidaros i 2014-2015.⁸ Da vi kontaktet bispedømmene fikk vi til svar at det på det tidspunktet var tre bispedømmere som sonderte mulighetene for å sette i gang forsøk, hvorav ett ble igangsatt. I dette tilfellet var opprinnelig planen å dele staben i to grupper i veiledningssituasjonen, men man slo ganske snart gruppene sammen til én gruppe. Gruppen omfattet alle kirkelig ansatte i ett fellesrådsområde, inklusive prestene og kirkelig undervisningsansatte. ABV-gruppen ble startet opp våren 2013. Følgforskningen startet opp i september 2013.

3. Våren 2014 var det igangsatt et forsøk med felles ABV for sokneprester og daglige ledere i menighet i ett bispedømme. I forbindelse med Landskonferansen for ABV i april 2014 ble også dette forsøket knyttet til prosjektet. Følgforskningen startet opp i mai 2014.

Følgforskningen har bestått av tre spørreskjemaundersøkelser og gjennomføring av fokusgruppeintervju. Første spørreskjema ble sendt ut ved starten av følgforskningen, andre spørreskjema etter ett år, og tredje spørreskjema etter to år. Forsøk 3 som kom inn ett år etter de andre har bare svart på første og siste spørreskjema. Det har vært gjennomført fokusgruppeintervju i alle fire grupper høsten 2015.

Foreløpige funn fra prosjektet ble lagt fram på Landskonferansen for ABV 28.april 2014. Da forelå materiale etter gjennomføring av første spørreskjemaundersøkelse for forsøk 1 og 2.

2.5.1 Informanter

Det var totalt 39 gruppedeltakere ved oppstart i de fire gruppene som har deltatt i prosjektet. Disse ble tilskrevet og spurt om å delta i prosjektet. I forespørselen ble det redegjort for formålet med prosjektet, om planlagt datainnhenting og om at det var frivillig å delta og mulig på et hvilket som helst stadium å trekke seg. Alle spørreskjemaer ble sendt til alle gruppedeltakerne uavhengig av om de hadde svart på første spørreskjemaundersøkelse eller ikke. Totalt har 23 av gruppedeltakerne besvart ett eller flere spørreskjemaer.

⁸ Evaluering av stabsveiledning i Nidaros i 2014-2015 konkluderte med at det var utfordringer med slik veiledning, knyttet til ulike forutsetninger, at man holdt tilbake temaer fra gruppa, at det ikke var frivillig å delta. Seks av ti deltakere ønsket ABV i gruppe med folk de ikke jobber med til daglig, hvis de skulle fortsette i ABV. Men det var også deltakere som opplevde veiledningen positiv, og som trakk fram god gruppeledelse som viktig. Nidaros bispedømme, 2015a: Evaluering av ABV i stab, Nidaros bispedømme 6.7.2015 og Nidaros bispedømme, 2015b: Referat fra evalueringsmøte for ABV i stab i Nidaros bispedømme, 3.-4.11.2015.

Alle gruppedeltakere i de fire gruppene ble invitert til fokusgruppeintervjuene høsten 2015. Totalt har 27 av gruppedeltakerne deltatt i fokusgruppeintervjuene.

2.6 Litteratur og tidligere forskning

Faglitteratur på feltet kirkelig veiledning eksisterer så å si ikke på norsk, konstaterte Marit Bunkholt og Hans Stifoss-Hanssen i 2005 (Bunkholt og Stifoss-Hanssen 2005:6). De viktigste bidragene var et temanummer i *Tidsskrift for Sjelesorg* hvor bl.a. Arne Børresen gjorde rede for sin forståelse av pastoral veiledning (Børresen 1992), og Ida Marie Høegs evalueringsrapport om arbeidsveilederutdannelsen i Den norske kirke (Høeg 1996), i tillegg til noe spredte artikler (bl.a. Lang 2003). En beskrivelse av arbeidsveiledning innenfor den psykodynamiske tradisjonen finnes i årboken for rettleiarforum i Sogn og Fjordane (Bratten 2003). Den språkssystemiske veiledningen var etablert i Borg bispedømme. Denne var ikke beskrevet i norsk litteratur. Denne veiledningstradisjonen var mer etablert og beskrevet i Sverige på dette tidspunktet (Tysk 2001).

Bunkholt og Stifoss-Hanssen registrerte også at innhold, metoder og tenkning i arbeidsveiledningen var lite beskrevet i dokumentene som beskrev den kirkelig arbeidsveiledningen. Veiledningspraksisen kunne "synes både ganske ensidig og lite åpent begrunnet" (Bunkholt og Stifoss-Hanssen 2005:7). Det syntes å være gjort et klart valg av teori og metode, men på en måte som ikke åpnet for diskusjon av dette.

Brita Hardeberg (mangeårig leder i Fagråd for arbeidsveiledning) skrev i 2012 en framstilling av arbeidsveiledningens historie i Den norske kirke 1988-2011. Her beskrev hun forsøk, etablering, organisering, utbygging og drift av arbeidsveiledning i Den norske kirke, og i noen grad den faglige utviklingen på feltet (Hardeberg 2012). Det går fram av Hardebergs framstilling at veiledningen fra starten av etter Kirkemøtets intensjon skulle omfatte prester, kateketer og diakoner, at prestene har dominert tallmessig og at prestenes arbeidsgiver, biskopen og bispedømmerådet, har finansiert og organisert veiledningen. I 2007 var det totalt 486 deltakere i ABV, hvorav 338 prester. (Hardeberg 2012:60). Hardebergs studie av arbeidsveiledningen inneholder ingen undersøkelse av hvordan deltakerne i ABV har opplevd veiledningen.

2.6.1 Empiriske undersøkelser med spørsmål om arbeidsveiledning

I sammenheng med en større undersøkelse om personlighet, utbrenthet og arbeidsmiljø blant prester, ble det stilt spørsmål om deltakerne i undersøkelsene hadde gått i arbeidsveiledning (Nordeide 2003, Nordeide m.fl. 2008). Veiledning ble i denne sammenheng trukket fram som en strategi for å forebygge utbrenthet.

KIFOs undersøkelse av presters arbeidsforhold fra 2009 inneholder også et kapittel om arbeidsveiledning (Høeg og Gresaker 2009:38-41). Undersøkelsen dokumenterte at 74 % av prestene

hadde deltatt i arbeidsveiledning før eller på undersøkelsestidspunktet, mens ytterligere 18% hadde gått i annen form for veiledning. Undersøkelsen viste også at 61 % av prestene som hadde deltatt i veiledning opplevde den som nyttig.

En fjerdedel av informantene i KIFO-undersøkelsen har gitt tekstkommentarer om veiledning. Ved siden av positive og negative kommentarer om utbyttet av veiledningen, er det kommentarer om ulike sider ved organiseringen av veiledningen, og kommentarer om behovet for veiledning. Hovedvekten av kommentarer går på informantenes personlige erfaringer med ABV, hva som har fungert tilfredsstillende og hva som eventuelt ikke har fungert. Kommentarene går dels på at "ABV er et av de viktigste personalutviklingstiltak vi har i kirken", at informanten "har hatt utbytte som kan brukes i møte med mennesker i pastoral sammenheng", at ABV har "bidratt til refleksjon rundt rolle og arbeidssituasjon" og at ABV har vært avgjørende for at en har blitt i jobben. Dels er det kommentarer om at sammensetning og ledelse av gruppa er avgjørende for utbyttet av veiledningen. Enkelte kommentarer går på at ABV "føles ikke som noe stort behov. Mest som hygge", at veiledningen gir lite utbytte med tanke på praktiske arbeidssituasjoner. Enkelte informanter opplever det "helt unødvendig med veiledning for prestatjenesten". Det er både positive og negative kommentarer til veiledning i gruppeformat. Generelt er andelen positive kommentarer tre ganger så stor som andelen negative kommentarer.

KIFO-undersøkelsen viser også at mange ønsker mer veiledning, mer kontinuerlig veiledning, eller oppfølgingsveiledning en tid etter tidligere veiledning. Enkelte ønsker mer periodisk veiledning. Noen er opptatt av at veiledning må tilbys nyutdannede prester. Noen ønsker individuell veiledning, mens tilbudet stort sett gis som gruppeveiledning.

Begge disse undersøkelsene har hatt fokus på prestene som gruppe. Spørsmålene om arbeidsveiledning har inngått i undersøkelser med et videre sikte, som kartlegging av presters arbeidsmiljø og risiko for utbrenthet.

I nyere studier og rapporter er det dokumentert rolleklarhet, faglig ensomhet og asymmetriske maktrelasjoner mellom arbeidstakere i Den norske kirke, særlig når det gjelder diakoner, kateketer og menighetspedagoger (Nygaard 2015a og 2015b, Horsfjord m.fl. 2015). I denne sammenheng framhever kateketer og menighetspedagoger (undervisningsansatte) veiledning som en viktig faktor som har betydning for å bli lenger i kirkelig undervisningsstilling (Horsfjord m.fl. 2015:94).

Det er ikke tidligere gjort følgeforskning av veiledningsforløp, og heller ikke empiriske undersøkelser av arbeidsveiledning som har funnet sted og hvordan den oppleves av deltakerne med bruk av både kvantitative og kvalitative metoder.

2.7 Ansatte i kirkelig undervisning – stillinger, kompetanse, arbeidsmiljøutfordringer

Med trosopplæringsreformen ble den kirkelige bemanningen på undervisningsfeltet vesentlig trappet opp. Dette førte til etablering av nye stillingstyper på det kirkelige undervisningsfeltet. I perioden 2004-2014 økte antall ansatte i kirkelige undervisningsstillinger fra 270 til 696 (Horsfjord m.fl. 2015:38).⁹ Det er en høy andel små deltidsstillinger (under 50 % stilling). Bare 15 % er ansatt i heltidsstillinger. 18 % er ansatt i deltidsstillinger større enn 50 % stilling. Mange av de som har deltidsstillinger ønsker større stilling (Horsfjord m.fl. 2015:39, 48-52).

Også antallet stillingstyper og stillingsbetegnelser økte. I overkant av 20 ulike stillingsbetegnelser var i bruk på det kirkelige undervisningsfeltet i 2015 (Horsfjord m.fl. 2015:44-48). Etter en ti år lang prøve- og innføringsperiode vedtok Kirkemøtet i 2015 et grunnmønster for stillingstyper på undervisningsfeltet i kirken (Kirkemøtet 2015), bestående av stillingskategoriene kateket, menighetspedagog og menighetsarbeider. For kateketstilling kreves enten den tidligere 4-årige kateketutdanningen, eller det någjeldende kravet om mastergrad i kirkelig undervisning. Kateketer vigsles til tjeneste. Kirkemøtet har vedtatt en egen tjenesteordning for kateketer. Menighetspedagoger har utdanning på bachelornivå, med minst 30 studiepoeng pedagogikk og 30 studiepoeng kristendomsfag i fagkretsen. De som ikke har formelle kvalifikasjoner som kateket eller menighetspedagog skal etter Kirkemøtets anbefaling i 2015 ansettes som menighetsarbeidere. Den omfattende kartleggingen av undervisningstjenesten i Den norske kirke i 2015 avdekket at ca. 1/5 ikke har utdanning i kristendomsfag på høyskole/universitetsnivå, mens en like stor andel ikke har pedagogisk utdanning. Andelen som ikke har kristendomsfaglig og/eller pedagogisk utdanning er noe høyere blant de som har arbeidet i mindre enn to år med kirkelig undervisning. Kompetansen er lavere i små stillinger og i små kommuner (Horsfjord m.fl. 2015:60-70).

Som følge av den gradvise opptrappingen av trosopplæringsreformen, har om lag halvparten arbeidet med kirkelig undervisning i mindre enn fem år (Horsfjord m.fl. 2015:55-56).

KIFOs kartlegging av tidsbruk, motivasjon og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte (Gresaker 2011) viste at forhold knyttet til egne visjoner, prioriteringer og andre ytre forventninger, forhold knyttet til prioritering og nedprioritering av oppgaver, rammevilkår, faglig ensomhet og samarbeidsklime ble opplevd som de mest betydelige slitasjefaktorene i arbeidet (Gresaker 2011:65-71).

MFs kartlegging i 2015 viste at veiledning, større fagmiljø og faglig kontaktnett og tydeligere rolle og oppgaver var de viktigste faktorene av betydning for å bli lenger i kirkelig undervisningsstilling.

⁹ Det er ikke opplyst hvor mange årsverk dette utgjorde.

Faktorer knyttet til relasjoner og samarbeid fremstår altså som de viktigste for at ansatte skal bli lenger i stillingen. Høy skår på ønske om veiledning, faglig nettverk og tydeligere rolle og oppgaver kan tyde på at mange ansatte opplever en faglig ensomhet og uklarheter i lokal oppgaveforståelse. (Horsfjord m.fl. 2015:95)

Fagmiljø/faglig kontaktnett og tydeligere rolle og oppgaver var like viktige for alle stillingsstørrelser, mens veiledning var viktigere for de større stillinger.

Rapporten avdekker også en forholdsvis stor opplevelse av utydelighet med hensyn til tjenestetyper og oppgaver (Horsfjord m.fl. 2015:98-100).

Den store arbeidsmiljøundersøkelsen i 2012 (Lau 2012) ble besvart av 251 undervisningsansatte. Det utgjorde 42 % av de undervisningsansatte på undersøkelsestidspunktet (535 undervisningsansatte). Denne undersøkelsen konkluderte positivt med at det var et høyt jobbegasjement i kirken. Andelen undervisningsansatte med høyt eller svært høyt jobbegasjement lå på 38,2 % (40,8 % i hele utvalget). Blant de undervisningsansatte scoret 15,5 % høyt på utbrenthet (17,2 % i hele utvalget). Andelen av de undervisningsansatte som opplevde konflikter som belastende i arbeidsmiljøet lå på 12 %. Dette var høyere enn for prester (8,7 %), men lavere enn diakoner (14,3 %) og kirkemusikere (16,1%) (10,3 % for hele utvalget). Ellers ble det ikke målt vesentlig høyere verdier på krevende arbeidsmiljøforhold blant undervisningsansatte enn hos andre grupper. (Lau 2012:10-15, 24-25)

Tabell 1: Gjennomsnittsverdier på skalaer som måler krevende arbeidsmiljøforhold i de ulike yrkesgruppene (kilde: Lau 2012:25)

Tabell 20. Gjennomsnittsverdier på skalaene som måler krevende arbeidsmiljøforhold i de ulike yrkesgruppene. Høye verdier betyr at man har disse utfordringene i sin arbeidssituasjon, og at det er belastende. Skalaene hadde verdier fra en (nei) til fem (ja, og det er svært belastende).

	Arbeidskrav	Lederutydelighet	Eksternes for-ventninger	Konflikter
Alle	2,4	1,7	1,6	2,2
Leder/øverste leder/mellomleder	2,8	1,6	1,7	2,3
Kirkemusiker	2,2	1,9	1,7	2,4
Undervisning	2,3	1,8	1,6	2,4
Diakoni	2,1	1,9	1,6	2,4
Barne- og ungdomsarbeider	1,9	1,6	1,6	2,1
Saksbehandler/sekretær	2,2	1,5	1,4	2,2
Kirketjener/kirkegårdsarbeider/renhold	1,9	1,5	1,5	2,1
Prest	2,6	1,7	1,6	2,2

På den positive siden rapporterte undervisningsansatte om høy jobbautonomi. Her var det bare diakonene som rapporterte om større jobbautonomi, mens prestene rapporterte om noe mindre jobbautonomi enn de undervisningsansatte (Lau 2012:26).

3. Spørreskjemaundersøkelsene

3.1 Oversikt over materialet

Datamaterialet i foreliggende studie er altså hentet fra deltagerne i ABV-grupper for 1) undervisningsansatte, 2) kirkelig stab og 3) sokneprester og daglige ledere. Alle gruppene var satt i gang i sine bispedømmer som forsøk på utprøving av ABV for nye grupper. Spørreskjema til undervisningsansatte ble sendt ut i mai 2013, til stab i august 2013 og til sokneprester / daglige ledere i mai 2014. Totalt 17 respondenter har besvart første spørreskjema. Dette gir en svarprosent på 44 % (av 39 gruppedeltakere).

Andre spørreskjema ble sendt ut til deltagerne i 1) og 2) i september 2014. Totalt 12 av de totalt 26 som fikk spørreskjemaet responderte (svarprosent 46%). Tre av besvarelsene var for ufullstendige til å kunne benyttes. Deltagerne i 3) var nylig kommet med i studien og fikk ikke dette spørreskjemaet.

Tredje spørreskjema ble sendt ut i august 2015 til alle gruppene samtidig. Totalt 17 respondenter har besvart tredje spørreskjema (svarprosent 44 % av 39 gruppedeltakere). En besvarelse ble forkastet på grunn av for ufullstendig utfylling.

Tabell 2: Antall informanter som har besvart de ulike spørreskjemaene fordelt på de ulike gruppene

Deltagere	Spørreskjema 1	Spørreskjema 2	Spørreskjema 3	Totalt antall informanter	Gruppedeltakere totalt
1) Undervisningsansatte	7	6	5	8	12
2) Stab	5	6	8	8	14
3) Sokneprest/daglig leder	5	-	4	7	13
Totalt	17	12	17	23	39

Tabell 3: Informantene fordelt på stillingsgrupper

Deltagere	Spørreskjema 1	Spørreskjema 2	Spørreskjema 3	Totalt
Undervisnings-ansatte	7	7	6	9*
Prester	4	1	4	6
Administrativt ansatte	5	1	4	5
Diakon / kirkemusiker	1	3	3	3
Totalt	17	12	17	23

* En diakon med oppgaver i kirkelig undervisning er ikke regnet inn her i denne tabellen.

Totalt har 23 respondenter besvart ett eller flere av spørreskjemaene.

I det følgende vil materialet bli sortert i to grupper for videre analyse: ABV for undervisningsansatte og ABV i stabskontekster.

ABV for undervisningsansatte omfatter deltakerne i gruppe 1), men også en undervisningsansatt i gruppe 2) og i tillegg *en ansatt med oppgaver både i diakoni og kirkelig undervisning i gruppe 2). De to sistnevnte informantenes data vil også inngå i analysen av materialet om ABV i stabskontekster. I alt 10 informanter.

ABV i stabskontekster omfatter deltakerne i gruppe 2) og 3), i alt 15 informanter.

Tabell 4: Informantene fordelt på analysegrupper

Antall informanter	Spørreskjema 1	Spørreskjema 2	Spørreskjema 3	Totalt antall informanter
Undervisnings-ansatte	7	8	7	10*
I stabskontekster	10	6**	12	15

* To informanter inngår også under "I stabskontekster".

** Gruppe 3) besvarte ikke spørreskjema 2.

Gruppen "Undervisningsansatte" er gruppert i to kategorier:

UL: Kateket, trosopplæringsleder, prosjektleder: 4 informanter.

UM: Menighetspedagog, trosopplæringsmedarbeider: 6 informanter.

Gruppen "I stabskontekster" er gruppert i tre kategorier:

SP: Prest, prost: 6 informanter.

SADM: Kirkeverge, kirkeforvalter, menighetsforvalter, rådgiver, konsulent: 5 informanter.

SUDK: Kateket, diakon, kirkemusiker: 4 informanter.

3.2 Spørsmål i spørreskjemaene

Alle tre spørreskjemaer inneholdt bakgrunnsspørsmål om kjønn, alder, yrkestittel, utdanning, yrkeserfaring, geografi, stabsstørrelse og tidligere erfaring med veiledning. Bakgrunnsspørsmålene ble gjentatt i alle tre spørreskjemaer. Spørreskjemaene er gjengitt som vedlegg 1-3.

Spørsmålene om ABV-deltakelse var følgende:

Første spørreskjema:

13. Hvorfor vil du være med i ABV-gruppe? Hva er din motivasjon?

14. Hva slags forventninger har du til å delta? Hva tror du det kommer til å innebære for deg, og hvilken betydning tenker du at dette kan ha for deg i ditt arbeid – osv?

15. Er det noe annet du vil fortelle om å delta i ABV som du synes kan være viktig?

Andre spørreskjema:

12. Hvilke forventninger hadde du til ABV da du begynte for omkring ett år siden? – Nevn flere ulike forventninger. Bruk gjerne stikkord.

13. På hvilke måter synes du eventuelt at ABV har svart til forventningene dine – eller ikke svart til forventningene dine? - Nevn gjerne også her flere momenter.

14. Hvilke forventninger har du til resten av forløpet? – Nevn gjerne flere momenter.
15. Har etter din erfaring deltakelsen i ABV-gruppe bidratt til (seks svaralternativer)?
16. Er det noe annet du vil si om å delta i ABV som du synes er viktig?

Tredje spørreskjema:

12. Hvilke forventninger hadde du til ABV da du begynte? – Nevn flere ulike forventninger.
Bruk gjerne stikkord.
13. På hvilke måter synes du eventuelt at ABV har svart til forventningene dine? – Nevn gjerne også her flere momenter.
14. Har etter din erfaring deltakelsen i ABV-gruppe bidratt til (seks svaralternativer)?
15. Er det noe annet du vil si om å delta i ABV som du synes er viktig?

Første spørreskjema har et spørsmål om motivasjon og et spørsmål om forventninger. Andre spørreskjema har tre spørsmål om forventninger og et spørsmål om erfaring med ABV. Tredje spørreskjema har to spørsmål om forventninger og et spørsmål om erfaring med ABV. Alle tre spørreskjema har et åpent spørsmål til slutt.

4. Analyse av spørreskjemamaterialet

4.1 Analyse kategorier

Både spørreskjemamaterialet og materialet fra gruppeintervjuene er sortert etter om det omhandler

- 1) Temaer, *hva* det ble snakket om i ABV-gruppene.
- 2) Metodikk, *hvordan* de jobbet i ABV-gruppene.
- 3) *Prosess, utbyttet av og erfaringene* med veiledningen.

Spørreskjemaene spør etter motivasjon, forventninger og utbytte, men har også mulighet for å melde inn andre ting. Gruppeintervjuene har større fokus på erfaringene med veiledningen og utbytte av den, men motivasjon og forventning trekkes også inn.

Videre har vi spesifisert analysekategoriene ut fra retningslinjene for arbeidsveiledning.

Når det gjelder kategori 1) *Temaer*, heter det i retningslinjene at "tyngdepunktet i veiledningen ligger i brytningen mellom person, fagområde og yrkesutøvelse" (Bispemøtet og KA 2014). Dette gir temakategoriene:

- Person
- Fagområde
- Yrkesutøvelse

I tillegg vil vi se etter om materialet rommer andre temaer som oppgis å forekomme i veiledningen.

Når det gjelder kategori 3) *Prosess*, tar vi utgangspunkt i retningslinjenes beskrivelse av formålet med veiledningen: "Ordnings har som formål å bidra til kvalitet i og fortsatt motivasjon for kirkelig tjeneste, og ivareta den enkelte ansatte i behovet for kontinuerlig utvikling og læring. Den skal bidra til å styrke den enkeltes faglige og kirkelige identitet i tjenesten (...)" (Bispemøtet og KA 2014). Dette gir kategoriene:

- Kvalitet i tjenesten
- Motivasjon i tjenesten
- Utvikling og læring
- Faglig og kirkelig identitet i tjenesten

Vi vil i analysene også se etter om det rapporteres om andre typer utbytte enn det som kommer inn under de fire kategoriene vi har trukket ut av retningslinjene.

Når det gjelder kategori 2) *Metode*, vil det i større grad være gruppeintervjumaterialet som inneholder utsagn om dette.

4.2 Analyse av spørreskjemamaterialet fra undervisningsansatte informanter

4.2.1 Bakgrunnsspørsmål om informantene

Yrkestittel (spm. 4, 3, 3)¹⁰

De ti undervisningsansatte har mange forskjellige yrkestitler. Her er de gruppert etter om de er i kateket/lederstillinger eller menighetspedagog/medarbeiderstillinger.

Lederstillinger (4 informanter): Dette omfatter yrkestitlene som prosjektleder, koordinator for trosopplæring og diakoni, trosopplæringsleder og kateket.

Medarbeiderstillinger (6 informanter): Dette omfatter yrkestitlene menighetspedagog, trosopplærer, og diakon og trosopplærer.

Det er både lokale og regionale forskjeller i stillingsbetegnelser. Alle med tittel "trosopplæringsleder" og "trosopplærer" var i samme ABV-gruppe og samme bispedømme.

Denne store variasjonen i stillingsbetegnelser svarer til det generelle bildet som er dokumentert i MFs kartlegging i 2015 (Horsfjord m.fl. 2015:44-48).

Alder og kjønn (spm. 2-3, 1-2, 1-2)

Av ti informanter er seks eldre enn 40 år, mens fire er yngre enn 40 år ved undersøkelsens start.

Det er totalt tre menn og sju kvinner.

De fire i undervisningslederstilling fordeler seg på tre eldre enn 40 år, en yngre enn 40 år. Det er to menn og to kvinner. De seks i undervisningsmedarbeiderstilling fordeler seg på tre eldre og tre yngre enn 40 år, en mann og fem kvinner. To menn er eldre enn 40 år, en mann yngre. Fire kvinner er eldre enn 40 år, tre kvinner yngre.

Utdanning (spm. 5, 4, 4)

De fire i lederstillinger har alle kateketutdanning eller relevant utdanning på mastergradsnivå som Master i kirkelig undervisning; kateketutdanning og presteutdanning. Alle har god kristendomsfaglig utdanning og relevante pedagogiske kvalifikasjoner.

De seks i medarbeiderstillinger har alle utdanning på bachelor- eller masternivå innen studier som Ungdom, kultur og tro; førskolelærer; musikk; diakoni; kristendom; adjunkt; estetisk fag (drama); språk og sykepleie.

Av de undervisningsansatte mangler 1 av 5 pedagogisk kompetanse og 1 av 5 kristendomsfaglig kompetanse på minimum 30 studiepoeng, noe som samsvarer med tall fra andre

¹⁰ Tallene i parentes referer til spørsmålets nummer i henholdsvis første, andre og tredje spørreskjema, se Appendiks, vedlegg 1, 3 og 4.

studier (Horsfjord m.fl. 2015:62). Det samsvarer også godt med denne studien at alle har utdanning på minst bachelornivå.

Antall år i nåværende stilling og i stilling i Den norske kirke. Annen yrkeserfaring. (spm. 6-8, 5-7, 5-7)

I gjennomsnitt har informantene arbeidet 8,4 år i Den norske kirke og 2,6 år i sin nåværende stilling, lederne noe mer (henholdsvis 16,5 år og 3,7 år) og medarbeiderne vesentlig kortere (3 år og 1,7 år). Bildet er dermed nokså erfarne ledere og relativt ferske medarbeidere.

Dette samsvarer med MFs kartlegging av personell i kirkelig undervisningsstillinger fra 2015, der 21 % hadde vært i den aktuelle stillingen i mindre enn 2 år og 28 % i 2-5 år (Horsfjord m.fl. 2015:55-56). Samtlige informanter hadde yrkeserfaring fra andre arbeidsteder enn kirken. Blant de i lederstillinger hadde alle det meste eller omkring halvparten av sin totale yrkeserfaring fra Den norske kirke. Blant de i medarbeiderstillinger hadde de fleste det meste av sin yrkeserfaring fra utenfor kirken, eksempelvis fra skole og helsevesen. De som hadde valgt kateketutdanning eller annen kirkelig profesjonsutdanning på mastergradsnivå hadde hovedsakelig sin yrkeserfaring fra Den norske kirke. Det samme gjelder medarbeideren med bachelorgrad i ungdom, kultur og tro. De som er i medarbeiderstillinger har mange ulike utdannings- og yrkesbakgrunner. Også dette samsvarer med bildet som tegnes i MFs rapport (Horsfjord m.fl. 2015:62).

Geografi og stabsstørrelse (spm. 9-11, 8-10, 8-10)

To av trosopplærerne i denne studien arbeider i stor by, fire i mindre by, tre i tettsted og en på landsbygda. To arbeider i stab på 20-22 ansatte, to i stab med 14-15 ansatte, to i stab med 12 ansatte og fire i stab med 6-9 ansatte. Alle rapporterer at det er prest og kantor/organist i staben der de arbeider, i åtte tilfeller er det også diakon. Ni oppgir at det er kateket eller trosopplæringsleder i staben og sju at det er mer enn en ansatt som har ansvar for kirkelig undervisning.

Tidligere erfaring med veiledning (spm. 12, 11, 11)

Tre av de kirkelig undervisningsansatte i denne studien hadde tidligere erfaring med veiledning, det gjaldt to i lederstillinger som hadde erfaringer fra tverrfaglig ABV-gruppe, og en i medarbeiderstilling som hadde erfaring fra veiledning både i gruppe og individuelt fra en annen yrkessammenheng. De øvrige sju fra trosopplæringen hadde ikke erfaring med veiledning, men to av dem hadde hatt hjelp fra mentor i arbeidet med utforming av lokal trosopplæringsplan.

4.2.2 Motivasjon

Spørreskjema 1

Spørsmål 13: Hvorfor vil du være med i ABV-gruppe? Hva er din motivasjon?

Besvart av sju undervisningsansatte, tre i lederstilling, fire i medarbeiderstilling.

På det *tematiske* planet trekker fire av informantene fram som motivasjon at de ønsker å "bearbeide arbeidserfaringer", "reflektere over eget handlingsmønster", "diskutere sider ved jobbhverdagen" og lære av "andre i samme yrkesgruppe". Tematisk er det altså *yrkesutøvelsen* som er i fokus i informantenes forventninger til veiledningen og brytningen mellom *person* og *yrkesutøvelse*. Brytningen mellom fag og person eller fag og yrkesutøvelse reflekteres ikke. Når det gjelder forventet *utbytte* av veiledningen, er det særlig muligheten for *utvikling og læring* som motiverer for deltakelse i ABV, dernest hensynet til *kvalitet i tjenesten*, mens *motivasjon i tjenesten* og *faglig identitet* trekkes fram av færre.

De som er i lederstilling er mest motivert ut fra hensynet til *kvalitet i tjenesten*, så som å "bli en bedre medarbeider", eller få "hjelp til å bearbeide arbeidserfaringer", noe som "kan være en sikkerhetsventil i vanskelige situasjoner (...) en beredskap å ha tilgjengelig når vanskelige situasjoner oppstår". To av de tre i lederstilling var også motivert ut fra hensynet til *utvikling og læring*. En skrev:

Min motivasjon for å delta er ikke begrunnet i at jeg opplever arbeidet som spesielt belastende, konfliktfylt eller stressende nå, men at alle har et potensiale for utvikling, og kan ha nytte av veiledning. (UL)

Blant dem i medarbeiderstilling trekkes *utvikling og læring* fram som en viktig motivasjon tre av fire informanter. En informant kobler dette sammen med hensynet til *faglig identitet* og *motivasjon i tjenesten*: "Ønsker å komme sammen med andre i samme yrkesgruppe. Lære av hverandre og motivere hverandre" (UM). En av informantene forsto veiledningen som obligatorisk, men var likevel positivt innstilt, uten at det ble uttrykt motivasjon knyttet til innhold eller utbytte av veiledningen.

4.2.3 Forventninger

Ved oppstart (Spørreskjema 1)

Spørsmål 14. Hva slags forventninger har du til å delta? Hva tror du det kommer til å innebære for deg, og hvilken betydning tenker du at dette kan ha for deg i ditt arbeid – osv?

Besvart av 7 informanter, 3 i lederstilling, 4 i medarbeiderstilling.

Ved oppstart hadde tre av informantene forventninger knyttet til *tema* i veiledningen. To hadde forventninger knyttet til *yrkesutøvelsen*, en av dem i brytningen mellom *yrkesutøvelse* og *person*, mens en tredje informant hadde forventninger om å "kunne få tilbakemeldinger på aktuelle faglige og mellommenneskelige utfordringer" (UM), altså brytningen mellom *fag* og *person*.

To av informantene, en i lederstilling og en i medarbeiderstilling, framhevet *kvalitet i tjenesten*. En hadde forventninger om en bevisstgjøring

på egen praksis /egne holdninger [som] gir mulighet til å endre faste handlingsmønstre, måter å takle situasjoner, omgåes medarbeidere (..) tilbakemelding som utfordrer meg til å reflekter rundt hvorfor jeg tenker / handler som jeg gjør – og hvordan jeg eventuelt kan forandre dette"(UL).

To informanter hadde forventninger om *utvikling og læring*, "personlig vekst" (UM), "mulighet til steg for steg å arbeide med det som er lagt fram" (UL).

Viktigst var imidlertid forventningene knyttet til *faglig identitet* og *rolleforståelse/rolleavklaring*. Dette ble nevnt av fire informanter, en i lederstilling og tre i medarbeiderstilling. "Forventningen er personlig vekst og bli mer reflektert / profesjonell i jobben som trosopplærer" (UM).

Mine forventninger er at jeg skal få en bedre rolleavklaring på hva min jobb egentlig innebærer. Jeg tror jeg vil bli sikrere i jobben etter å ha deltatt i ABV-gruppa. Rammene jeg skal jobbe innenfor bli tydeligere. Jeg opplever inspirasjon etter å ha vært i gruppa sammen med andre likesinnede. (UM)

Den sist siterte informanten peker på sammenhengen mellom faglig identitet og rolleavklaring, og *motivasjon* og inspirasjon i tjenesten. Motivasjon, "ny input i arbeidet jeg står i", er også forventningen hos en av de i lederstilling.

En informant har også forventninger knyttet til *ABV-metodikken*, som vedkommende har opplevd konstruktiv. Informanten framhever at "vekslingen mellom å gi og få veiledning skaper en god likeverdighet i gruppa; alle kan ta imot og alle kan få gi" (UL).

Tilbakeblikk på oppstart

Spørreskjema 2

Spørsmål 12: Hvilke forventninger hadde du til ABV da du begynte for omkring ett år siden? – Nevn flere ulike forventninger. Bruk gjerne stikkord.

Besvart av 6 informanter, 2 i lederstilling, 4 i medarbeiderstilling.

Midtveis ble informantene spurt om hvilke forventninger de hadde til ABV ved oppstart. Dette spørsmålet er delvis besvart av andre informanter enn de som besvarte første spørreskjema. De to i lederstilling som besvarte dette spørsmålet uttrykte lite spesifikke forventninger.

De fire i medarbeiderstilling som besvarte dette spørsmålet hadde mer konkrete og innholdsbestemte forventninger. To av dem vektla *rolleforståelse*: "rolleforståelse, organisasjonsforståelse, utvikling av arbeidsforståelse" (UM); "Få en bedre rolleforståelse av jobben min. Bli mer profesjonell" (UM).

De to andre vektla "støtte – Åpenhet – Rådgivning" (UM), og "veiledning i forhold til jobbkonflikter (,,,) mulighet for å legge fram frustrasjon, glede, utfordringer mm i et lukket rom – fellesskap – utveksling av erfaringer" (UM). Dette tolker vi som forventninger om *utvikling og læring*. Det er verd å merke seg at den ene informanten vektlegger "veiledning i forhold til jobbkonflikter". I retningslinjene for ABV (Bispemøtet og KA 2014) heter det: "Ordnningen representerer ikke en arena for håndtering av konflikter i arbeidsforhold/stab". Det later likevel til at det for enkelte er behov for å tematisere jobbkonflikter i veiledningen, selv om veiledningen i seg selv ikke er en arena for konfliktløsning.

Flere av informantene hadde – både ved oppstart og i tilbakeblikk – forventninger om at veiledningen skulle hjelpe dem med rolleforståelse og rolleavklaring. I følge retningslinjene for ABV (Bispemøtet og KA 2014) representere ordningen ikke en arena for håndtering av (...) andre problemstillinger som krever avklaring i dialog med arbeidsgiver/nærmeste foresatt (rolleklarhet, prioritering av arbeidsoppgaver, personalkonflikter mv). Også i dette tilfelle later det til å være forventninger om at ABV skal kunne være et sted å tematisere og reflektere over tematikken, selv om ansvaret for avklaring formelt sett er arbeidsgivers/nærmeste ledes.

Spørreskjema 3

Spørsmål 12: Hvilke forventninger hadde du til ABV da du begynte? – Nevn flere ulike forventninger.

Bruk gjerne stikkord.

Besvart av 6 informanter, 2 i lederstilling, 4 i medarbeiderstilling.

Også i sluttundersøkelsen ble informantene spurt om hvilke forventninger de hadde ved oppstart. En av de i lederstilling framhever *utvikling og læring* som omfatter både *yrkesutøvelsen, personen og faget*, men også om styrket *faglig identitet*:

Forventninger om å lære å bli klokere! ☺ lære metoder for å stå i det man må stå i, lære å anlegge flere synsvinkler på situasjoner, forventninger om fellesskap, deling, forståelse, faglig input, gjenkjennelse "negative" realistiske forventninger om hardt arbeid, noe pinlighet, noen erkjennelser om meg selv. (UL)

Ellers nevnes mye av det samme som i midtveisundersøkelsen: Forventninger om "støtte og rådgivning", "rolleavklaring", "identitet som trosopplærer", "bli mer profesjonell på jobben. Få hjelp til å sortere tankene i en ny jobb" (UM).

Også her er det en informant som har forventninger til "konfliktløsning – konstruerte problemer" (UM). Denne informanten hadde også forventninger til størrelse og sammensetning på gruppa: "mellomstor gruppe 8-10 stk – blanding av yrkesgrupper og kjønn".

Forventninger midtveis til resten av veiledningsforløpet

Spørreskjema 2

Spørsmål 14: Hvilke forventninger har du til resten av forløpet? – Nevn gjerne flere momenter.

Besvart av 6 informanter, 2 i lederstilling, 4 i medarbeiderstilling.

En har ingen spesielle forventninger (UM), en har som forventning å kunne fortsette med ABV etter at prøveperioden er over (UL). En har forventninger om at deltakerne skal prioritere veiledningen høyere (UM). En forventer "at det kan bli mer utfordrende å finne veiledningstemaer (vi er litt for få til å skape god variasjon)" (UM). To har forventninger til at veiledningen fortsatt skal "gi tid til refleksjon" (UM), og "gjøre meg og de andre mer reflekterende rundt egen praksis, egne holdninger og prioriteringer" (UL). Den siste informanten har forventninger knyttet tematisk til *yrkesutøvelsen* og brytningen mellom yrkesutøvelse og *person*.

En har forventninger knyttet til sin egen kommunikasjon i gruppa (*metodikk*): "At saker skal bli lettere å sette ord på. Ordlegge seg slik at budskapet samsvarer med det jeg ønsker å formidle" (UM). En har forventninger som kan tolkes i kategorien *utvikling og læring*: "Jobbe som vi gjør så jeg kan bli flinkere til å se situasjonene og handlingsrommet også utenfor veiledningssituasjonen" (UM).

Midtveisforventningene til resten av veiledningsforløpet er mer rettet mot metode og læringen i veiledningsgruppa, enn forventningene ved oppstart.

Oppsummering: Hvilke forventninger hadde informantene?

Informantenes forventninger ved oppstart var knyttet mest til *yrkesutøvelse*, noe til *person* og brytningen mellom *person* og *yrkesutøvelse*, men i mindre grad til *fagområde*.

Når det gjelder utbytte av veiledningen var forventningene knyttet mest til *utvikling og læring* og til *faglig identitet* og rolleforståelse, noe mindre til *kvalitet i tjenesten* og *motivasjon i tjenesten*. Forventninger om at ABV skulle bidra til *kirkelig identitet i tjenesten* er så godt som fraværende blant de undervisningsansatte, men kan eventuelt rommes i uttrykket "rolleforståelse".

Er forventningene innfridd?

Spørreskjema 2

Spørsmål 13: På hvilke måter synes du eventuelt at ABV har svart til forventningene dine – eller ikke svart til forventningene dine? – Nevn gjerne også her flere momenter.

Besvart av 6 informanter, 2 i lederstilling, 4 i medarbeiderstilling.

Midtveis svarer alle positivt på at ABV "har vært givende" (UL), "fin veiledning" (UM), "har vært svært positivt" (UL), "fungerer veldig fint i sin form" (UM), "[f]int med ensartet gruppe" (UM). En informant svarer eksplisitt at "[h]ver gang har ABV svart til forventningene mine" (UM).

En kommenterer at metoden og gruppestørrelsen fungerer godt (UM). En som har deltatt i tverrfaglig gruppe i stab har mer kritiske merknader til hvordan veiledningsgruppen har fungert og

om den gir utbytte for alle yrkesgrupper, men mener for sin egen del at veiledningen har vært givende (UL). En er kritisk til dårlig frammøte i gruppa, og mente på et stadium at kjønns sammensetningen i gruppa var et problem. Særlig mener vedkommende gruppa var for liten, men at det var fin sammensetning av stillinger "mye likt, men noe variasjoner i ansvarsområder" (UM).

At gruppa var yrkesmessig homogen ble ikke oppfattet som problematisk. Dette støttes også av en annen informant: "Fint med ensartet gruppe". For denne informanten handler dette også om utbyttet av veiledningen: "fint (...) for arbeids- og rolleforståelsen" (UM), altså for den *faglige identiteten*.

Forventningene er ellers særlig innfridd når det gjelder ABV som arena for *utvikling og læring*. "Hver samling har ABV gitt meg noe å reflektere over" (UM); "får svar på både faglige spørsmål og gode tips til håndtering av utfordringer" (UM). Sistnevnte og en annen av informantene knytter utvikling og læring til *fagområde*, noe som har vært lite tematisert når spørsmålet har dreid seg om hvilke forventninger informantene hadde. Det kan se ut som utematiserte forventninger om *faglig veiledning* og samtale har blitt innfridd.

ABV (...) har vært produktiv og avklarende. Det har vært et sted å drøfte fag og tilnæringsmåter til tro og pedagogikk, og ikke minst til å løfte frem utfordringer som kan oppstå ved samarbeid. Jeg synes ABV har gitt grep til mestring og balansering og bidratt godt til høytenkning rundt eget arbeid, egen person i jobbsammenheng. (UL)

For denne siste informanten er ideen bak ABV innfridd: ABV har bidratt til refleksjon "i brytningen mellom person, fagområde og yrkesutøvelse" (Bispemøtet og KA 2014).

Spørreskjema 3

Spørsmål 13: På hvilke måter synes du eventuelt at ABV har svart til forventningene dine? – Nevn gjerne også her flere momenter

Besvart av 6 informanter, 2 i lederstilling, 4 i medarbeiderstilling.

Også ved avslutningen av veiledningsforløpet er hovedinntrykket at ABV har vært opplevd positivt og har svart til forventningene. To informanter sier eksplisitt at "ABV har svart til forventningene" (UM), og "[d]et meste har svart til forventningene! og overgått dem positivt!" (UL). En tredje informant fikk bekreftet sin forventning slik: "ABV i stab ble, som forventet, annerledes enn tidligere ABV" (UL).

Når det gjelder *tema*, oppgir sistnevnte informant at andre problemstillinger ble tatt opp i stabsveiledningen enn i annen ABV vedkommende hadde erfaring med. "Og få konfliktfylte case ble drøftet. Positivt med innsyn i andres arbeidsoppgaver." (UL) Tema i veiledningen ble kommentert slik

av en annen informant: "lite konstruerte problemer og mer veiledning av reelle utfordringer i arbeidshverdagen –veiledningen som strekker seg utover jobbens rammer, man får komme med hele seg" (UM). *Yrkesutøvelsen* – også som forståelse for de andres yrkesutøvelse – trekkes fram av begge informantene. Den siste vektlegger også *person* som tematikk i veiledningen.

Det *metodiske* kommenteres av tre informanter. "[J]eg lærer masse ved å komme og lytte og jobbe metodisk hver gang" (UL). "Veldig tydelig metodikk som jeg liker – overførbar til andre dialogsituasjoner" (UM). "God støtte. Mange bra råd av folk i samme stillinger" (UM). Det siste utsagnet er interessant, siden all ABV-metodikk er opptatt av at veiledning ikke innebærer å gi råd. Dette tyder på at praksis i veiledningsgruppene kan oppleves annerledes enn ABV-metodikken legger opp til, eller i det minste uttrykkes i et annet språk enn veiledningsmetodikkens.

Når det gjelder *utbyttet* av veiledningen, framhever en at den *faglige identiteten* er blitt klarere: "Kirken som organisasjon har blitt klarere gjennom veiledningen. Min rolle som trosopplærer sitt arbeidsfelt har blitt klarere. Rolleavklaringen er blitt tydeliggjort." (UM) En annen informant understreker *utvikling og læring og kvalitet i tjenesten*:

Det [ABV i gruppe] gir meg rom til refleksjon over egen praksis, bevissthet over egne valg og handlingsmønstre, bevissthet over egne fortolkninger og "skyttergraver"/mekanismer. ABV gjør at jeg puster bedre, har en god ventil når det presser på, at jeg kan gjøre forskjeller selv, og har anledning til å drøfte med andre i omtrent samme situasjon. Deres erfaringer blir verdifulle for meg, jeg lærer masse ved å komme og lytte og jobbe metodisk hver gang. (UL)

Oppsummering – forventninger. Ble forventningene innfridd?

Midtveis i veiledningsforløpet svarte alle informantene positivt, men flere lite spesifikt, at forventningene ble innfridd. De som hadde spesifikke kommentarer hadde dels kommentarer til *metode*, gruppestørrelse og sammensetning, dels kommentarer som gikk på *utbytte*, særlig *faglig identitet og utvikling og læring*. En kommentar gikk på *tema*, og framhevet *fagområdet* som tematikk. Dette er det eneste stedet i spørreskjemamaterialet at ABV trekkes fram som "et sted å drøfte fag og tilnæringsmåter til tro og pedagogikk" (UL).

I sluttevalueringen er svarene gjennomgående mer konkrete og spesifikke. Nå kommenteres både *tema*, men nå særlig *yrkesutøvelse* og *person*, *metodikk* – riktignok generelt positivt omtalt, og *utbytte*, også nå med vekt på *faglig identitet og utvikling og læring*.

4.2.4 Utbytte

Midtveis

Spørreskjema 2

Spørsmål 15: Har etter din erfaring deltakelsen i ABV-gruppe bidratt til

Tabell 5: Svarfordeling spørreskjema 2, Spørsmål 15

Har deltakelse i ABV-gruppe bidratt til	Tot	U	UL	UM
	Midtveis	Midtveis	Midtveis	Midtveis
a. Bedre samarbeidsrelasjoner	5	3	1	2
b. At du synes du lykkes bedre med arbeidet ditt	3	3		3
c. At du trives bedre på jobben	5	4	2	2
d. At du klarer å avgrense arbeidsoppgavene tydeligere	6	4		4
e. At du føler deg i utvikling som jobbperson	7	6	2	4
f. Annet – skriv eventuelt med egne ord	4	3	1	2
N =	9	6	2	4

Tot = alle informanter; U = undervisningsansatte (omfatter UL + UM); UL = undervisningsansatte, lederstillinger; UM = undervisningsansatte, medarbeiderstillinger.

De tre informantene som hadde "annet" å bemerke skrev følgende:

"Problemer har blitt luftet, men ikke tatt tak i." (UL)

"Blitt kjent med andre som jobber med det samme." (UM)

"At jeg har en bedre forståelse av en del formelle ting: f.eks. arbeidsgivers ansvar, daglig leder-rollen, m.m." (UM)

"a. Bedre samarbeidsrelasjoner" forstås *tematisk* å handle om *yrkesutøvelse*, når det *utbytte* ligger det nærmest *kvalitet i tjenesten og faglig identitet*, men kan også ha betydning for *motivasjon i tjenesten*. Tre informanter oppgir at ABV har bidratt til dette.

"b. At du synes du lykkes bedre med arbeidet ditt". Dette handler om forholdet mellom *person* og *yrkesutøvelse*, og om *kvalitet i tjenesten*. Tre, alle i medarbeiderstilling, opplever at ABV har bidratt til dette.

"c. At du trives bedre på jobben". Dette handler også om forholdet mellom *person* og *yrkesutøvelse*. Når det gjelder *utbytte*, forstås dette å handle om *motivasjon i tjenesten*. Fire informanter opplever at ABV har bidratt til dette.

"d. At du klarer å avgrense arbeidsoppgavene tydeligere". Også dette handler om forholdet / brytningen mellom *yrkesutøvelse* og *person*. Når det gjelder *utbytte* kan det sies å bidra til *kvalitet i tjenesten, utvikling og læring og faglig identitet*. Alle de fire informantene i medarbeiderstillinger opplever at ABV har bidratt til dette, mens ingen av de i lederstillinger er opptatt av dette.

"e. At du føler deg i utvikling som jobbperson". Alle informantene opplever at ABV har bidratt til dette. Det vil si at ABV oppleves som en arena for brytningen mellom *person, fagområde* og *yrkesutøvelse* som gir *utvikling og læring*. Opplevelsen av utvikling og læring antas dessuten å bidra til *motivasjon i tjenesten*.

I tillegg opplevde en informant at problemer som ble luftet ikke ble tatt tak i. En trekker fram som positivt å bli kjent med andre som jobber med det samme, noe som kan relateres til *faglig identitet*. En tredje har fått en forståelse av formelle sider som arbeidsgivers ansvar, daglig lederrollen, altså rammene for egen yrkesutøvelse.

Ved avslutning

Spørreskjema 3

Spørsmål 14: Har etter din erfaring deltakelsen i ABV-gruppe bidratt til

Tabell 6: Svarfordeling spørreskjema 3, Spørsmål 14

	Tot	U	UL	UM
Har deltakelse i ABV-gruppe bidratt til	Slutt	Slutt	Slutt	Slutt
a. Bedre samarbeidsrelasjoner	12	5	1	4
b. At du synes du lykkes bedre med arbeidet ditt	4	2		2
c. At du trives bedre på jobben	7	3	1	2
d. At du klarer å avgrense arbeidsoppgavene tydeligere	9	5	1	4
e. At du føler deg i utvikling som jobbperson	11	6	2	4
f. Annet – skriv eventuelt med egne ord	8	3	2	1
N =	17	6	2	4

Tot = alle informanter; U = undervisningsansatte (omfatter UL + UM); UL = undervisningsansatte, lederstillinger; UM = undervisningsansatte, medarbeiderstillinger.

De tre informantene som hadde "annet" å bemerke skrev følgende:

"styrke jobb-identiteten. Vi er trosopplærere! Fantastisk å være i en gruppe med kun trosopplærere!" (UL)

"Konfliktforebyggende." (UL)

"Økt forståelse for andre mennesker. Fint med taushetsplikt." (UM)

Ved avslutningen av veiledningsforløpet rapporterer litt flere av informantene at veiledningen har bidratt til "a. Bedre samarbeidsrelasjoner" (fem, opp fra tre), og "d. At du klarer å avgrense arbeidsoppgavene tydeligere" (fem, opp fra fire, nå også en i lederstilling).

Litt færre av informantene oppgir at ABV har bidratt til "b. At du synes du lykkes bedre på jobben" (to, ned fra tre), og "c. At du trives bedre på jobben" (tre, ned fra fire).

Fortsatt rapporterer alle informantene "e. At du føler deg i utvikling som jobbperson".

Veiledningen oppleves altså først og fremst å bidra til utvikling som jobbperson (*læring og utvikling*), bedre samarbeidsrelasjoner (*kvalitet i tjenesten*) og bedre avgrensning av arbeidsoppgavene (*faglig identitet, kvalitet i tjenesten, utvikling og læring*).

Av de tre kommentarene under "f. Annet" kan to sies å handle om *faglig identitet*, "styrke jobb-identiteten" og "økt forståelse for andre mennesker", mens en mener veiledningen fungerer konfliktforebyggende.

4.2.5 Annet av viktighet å si om ABV

I alle tre spørreskjemaene var det et åpent spørsmål med mulighet for å melde inn andre ting som informantene mente var viktig å si om ABV. Denne muligheten ble benyttet av to informanter i ved oppstart, tre informanter midtveis og to informanter ved undersøkelsens avslutning.

Ved oppstart

Spørreskjema 1

Spørsmål 15: Er det noe annet du vil fortelle om å delta i ABV som du synes kan være viktig?

Nå deltar jeg i en gruppe som er sammensatt med deltakere fra bare en arbeidsgruppe (trosopplærere), tidligere var jeg med i en tverrfaglig gruppe. At vi nå arbeider innenfor samme fagfelt, kan være både en fordel (vi forstår lettere hverandre, har samme erfaringsbakgrunn og arbeidsoppgaver), men kan kanskje også være en ulempe (går glipp av andre perspektiv, synspunkt, erfaringer – slik det daglige arbeidet er stort sett sammen med mennesker i andre yrkesgrupper enn min egen)? (UL)

Jeg var positivt overrasket over gruppestørrelsen. Vi er fem nå og blir sju til høsten. Det virker som en god gjeng. Jeg liker at alle jobber med noenlunde det samme. Jeg trives med formen samtale legges opp til. Det gir rom for å snakke, men begrenser at noen tar hele rommet utenom sin egen snakketid. (UM)

Midtveis

Spørreskjema 2

Spørsmål 16: Er det noe annet du vil fortelle om å delta i ABV som du synes er viktig?

Gruppesammensetning og gruppeledelse er viktige i en ABV -gruppe. Vi er heldige som har svært dyktig leder ([navnet på veilederen]) og at gruppen har samme arbeidsfelt. Vi sitter ikke og "venter" på at det skal omhandle noe som er sentralt for oss, men alt som tematiseres har læringsverdi og gjenkjennelse. (UL)

Det er en viktig trivselsfaktor i arbeidet. Dette må fortsette å prioriteres. (UM)

Alle nye medarbeidere bør få det som et tilbud. Men det tar litt tid å skjønne hva ABV er og hvordan det fungerer. Det bør komme tydelig frem i tilbudet hva som forventes av deltagerne selv i fht oppmøte og deltagelse. Da vet man hva man eventuelt takker ja til. (UM)

Ved avslutning

Spørreskjema 3

Spørsmål 15: Er det noe annet du vil si om å delta i ABV som du synes er viktig?

Som med alt annet avhenger en gruppe av sammensetningen og lederen, og vi har vært heldige, svært heldige med begge deler. Vi har en veldig kompetent leder, som er svært dyktig på det hun driver med, og som inspirerer og lærer fra seg mye godt og viktig hver gang. Alle kan ha glede og nytte av veiledning! Det gavner staben man er en del av, tenker jeg. og en ABV -gruppe romer det en god fagdag ikke kan romme, av f.eks. erfaringsdeling på det litt mer innviklede plan, det som hører hjemme i en mindre og lukket sammenheng. Jeg fortsetter gjerne! (UL)

Fått nye venner/kolleger. Veileder er profesjonell. (UM)

Oppsummering

De fleste kommentarene (fire) gikk på gruppesammensetning og gruppestørrelse (to ved oppstart, en midtveis og en ved avslutning). Tre kommentarer gikk på at ABV bør prioriteres, gis som tilbud til alle, eller at alle kan ha glede av veiledning. Tre kommentarer omtaler veilederen positivt.

4.2.6 Oppsummering – spørreskjemaundersøkelsen, undervisningsansatte

Hovedinntrykket etter analysen av spørreskjemaundersøkelsen er at ABV er en arena for *utvikling og læring*, og bygging av *faglig identitet* og rolleforståelse. Det siste var mest viktig for de i medarbeiderstilling.

ABV bidrar også til *kvalitet i tjenesten* og i noen grad til *motivasjon i tjenesten*. Tematisk framheves *yrkesutøvelse* og *person* og brytningen mellom disse mest, mens *fagområde* er lite tematisert.

Flere informanter vektlegger veiledning i forhold til jobbkonflikter og rolleklarhet som tema i veiledningen. Veiledningens tematikk beveger seg dermed i et grenseland i forhold til retningslinjenes avgrensning av hva ABV ikke er arena for. Det kan se ut som uttrykkene "rolleavklaring" og "rolleklarhet" forstås ulikt i retningslinjene og hos informantene. Retningslinjene synes å forstå rolleavklaring som en formell avklaring av ansvar og arbeidsoppgaver, mens informantene later til å forstå rolleavklaring og rolleklarhet delvis overlappende med retningslinjene, men også i relasjon til faglig identitet og trygghet på egen yrkesrolle.

Metodiske forhold er mest framme i midtundersøkelsen, når det er tale om forventninger til det gjenstående veiledningsforløpet, og ved avslutningen hvor ABV-gruppenes metodikk vurderes positivt av flere informanter. Dyktig ledelse av ABV-gruppene framheves som viktig, vel så mye som selve arbeidsmetoden.

ABV oppleves positivt av de fleste informantene.

Det er lite eksplisitt som tyder på at styrking av *kirkelig identitet* er viktig i veiledningen, men det kan ligge implisitt når de i medarbeiderstillinger er opptatt av rolleavklaring og rolleforståelse. Hvorvidt veiledningen bidrar til å bygge kirkelig identitet blant de som ikke i utgangspunktet har en kirkelig profesjonsutdanning (kateket, master i kirkelig undervisning) er et spørsmål vi vil ha for øye i analysen av materialet fra gruppeintervjuene.

Funnene i analysen av spørreundersøkelsene vil bli sammenholdt med funnene fra analysen av materialet fra gruppeintervjuene.

4.3 Analyse av spørreskjemamaterialet fra informanter i stabskontekster

4.3.1 Bakgrunnsspørsmål om informantene

Yrkestittel (spm. 4, 3, 3)

Seks av informantene er prester. Følgende stillingskategorier er representert: Prost, sokneprest og kapellan.

Fem av informantene er i administrative stillinger. De fordeler seg på følgende stillingsbetegnelser: Kirkeverge, kirkeforvalter, menighetsforvalter, rådgiver, konsulent.

Fire av informantene arbeider med kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk. Her er stillingskategoriene kateket, diakon/trosopplærer, kantor og organist representert.

Til sammen er et bredt spekter av kirkelige stillinger representert i stabs-materialet. Det er ingen kirketjener/graver eller renholder, heller ikke menighetssekretær, menighetsarbeider eller barne- og ungdomsarbeider i spørreskjemamaterialet, men ellers er de fleste stillingsgruppene representert.

Alder og kjønn (spm. 2-3, 1-2, 1-2)

Av 15 informanter er fem yngre enn 50 år ved undersøkelsens start. Sju er fra 50 til 60 år, mens tre er eldre enn seksti år. Det er informanter fra alle tre aldersgrupper i alle analysegruppene (Prester, Administrative, Undervisning/Diakoni/Kirkemusikk). Det er fem menn og ti kvinner.

Av prester er det fire menn og to kvinner. En er under 50 år, fire mellom 50 og 60 år og en over 60 år.

Informanter i administrative stillinger fordeler seg på en mann og fire kvinner. To er under 50 år, en er mellom 50 og 60 år, og to er over 60 år.

I gruppen undervisning, diakoni og kirkemusikk er det fire kvinner, to under 50 år og to mellom 50 og 60 år.

Utdanning (spm. 5, 4, 4)

Alle de seks prestene har cand.theol.-utdanning og praktisk-teologisk seminar. Tre prester oppgir ulike former for tilleggsutdanning.

De administrativt ansatte har ulik utdanningsbakgrunn som presteutdanning, diakonutdanning, høyskoleutdanning (uspesifisert), videregående skole. Tre av fem administrativt ansatte oppgir å ha en form for kirkefaglig utdanning (teologi, diakoni).

I gruppen undervisning, diakoni, kirkemusikk har en utdanning på masternivå, mens to har utdanning på bachelornivå og en ikke har oppgitt utdanning.

Antall år i nåværende stilling og i stilling i Den norske kirke. Annen yrkeserfaring. (spm. 6-8, 5-7, 5-7)

I gjennomsnitt har informantene arbeidet 7,1 år i nåværende stilling. I gjennomsnitt har de arbeidet 14 år i Den norske kirke. Blant prestene er gjennomsnittet 6,2 år i nåværende stilling, og 17,7 år i Den norske kirke. Prestene har lang fartstid i yrket, selv om tre er forholdsvis nye i sin nåværende stilling. Hos de i administrative stillinger er gjennomsnittet 8,2 år i nåværende stilling, og 10,9 år i Den norske kirke. Også denne gruppen informanter har lang fartstid i Den norske kirke. Blant kateketer, diakoner og kirkemusikere er gjennomsnittet 7,25 år i nåværende stilling og 12,5 år i Den norske kirke. Også her møter vi en gruppe arbeidstakere med lang fartstid og stabilitet i nåværende jobb.

Alt i alt er informantene erfarne yrkesutøvere i sin kirkelige stilling og stabile arbeidstakere vurdert ut fra stillingsforholdets lengde og lengden på samlede arbeidsforhold i Den norske kirke. 14 av 15 informanter har oppgitt at de også har annen yrkeserfaring enn erfaring fra Den norske kirke. Tre oppgir erfaring fra skoleverket, tre fra kristelige organisasjoner, en fra forsvaret, en fra hotelldrift og en fra helsevesen med mere. Seks informanter har bare svart "ja".

Geografi og stabsstørrelse (spm. 9-11, 8-10, 8-10)

Åtte av informantene arbeider i mindre by. De øvrige sju informantene arbeider i stor by. Alle oppgir at det er prest, diakon og kantor/organist der de arbeider, alle unntatt en oppgir at det er kateket. Trosopplærer/menighetspedagog oppgis av fire. To har diakonimedarbeider og ungdomsarbeider. Åtte oppgir at det er kirkeverge, sekretær, kirketjener, kirkegårdsarbeidere og renholder.

Alle informantene arbeider i store staber på 10-15 ansatte, hvor det både er prest, kateket (med ett unntak), diakon og kirkemusiker og øvrige ansatte innen kirkelig undervisning / trosopplæring. Det er også en eller flere administrative stillinger. I "mindre by" regnes også kirketjener, kirkegårdsarbeider, renholder, sekretær og kirkeverge inn i staben, mens staben i "stor by" i mindre grad inneholder disse stillingsgruppene.

Informantene (tre) som arbeider på prostinivå oppgir "prosti ledelse", prost, protesaksbehandler, kirkeforvalter, rådgiver og prostiprest som det nære arbeidsfellesskapet.

Tidligere erfaring med veiledning (spm. 12, 11, 11)

Alle prestene har tidligere erfaring med veiledning. Fem av seks oppgir å ha deltatt i ABV-gruppe, to har erfaring med individuell ABV, en har erfaring med veiledning som familieterapeut. Den sjette oppgir å ha erfaring med prosteveiledning og veiledning sammen med kirkeforvalter.

Tre av informantene i administrativ stilling har ingen erfaring med veiledning. En har erfaring fra veiledning individuelt og i gruppe, men det går ikke fram om det er kirkelig ABV. En har erfaring med stabsveiledning, individuell veiledning og veiledning for menighetsforvaltere. Heller ikke her går det fram om dette har vært kirkelig ABV.

I gruppen undervisning, diakoni og kirkemusikk har en av informantene erfaring fra tverrfaglig ABV-gruppe.

Totalt har 9 informanter tidligere erfaring med veiledning, mens seks mangler slik erfaring, tre i administrativ stilling og tre i undervisning, diakoni og kirkemusikk.

4.3.2 Motivasjon

Spørreskjema 1

Spørsmål 13: Hvorfor vil du være med i ABV-gruppe? Hva er din motivasjon?

Besvart av 10 informanter, 4 prester, 5 i administrativ stilling, 1 i gruppen undervisning, diakoni og kirkemusikk.

Fem av ti informanter, hvorav tre av prestene, gir spesifikke innholdsmessige uttrykk for sin motivasjon, mens tre informanter (en prest, to adm.) tilkjenner enten en negativ holdning/ingen forventning, eller som motivasjon at veiledningen var obligatorisk eller felles for alle. To informanter (begge adm.) uttrykker en generell motivasjon uten å innholdsbestemme denne nærmere.

I den grad *tematiske* forhold omtales, går det dels på *yrkesutøvelse*. En informant bruker uttrykk som "reflektere over egen praksis", "tilbakemelding både på det en gjør og den måten en gjør/oplever denne tjenesten på" (SP). Det siste berører brytningen mellom yrkesutøvelse og *person*. En annen er opptatt av "å få til gode arbeids- og samarbeidsforhold" (SP). En tredje nevner "forbedre og utvikle stabsfellesskapet" (SP), en fjerde "å bli involvert i norsk arbeidskultur og arbeidsforhold" (SUDK). I noen grad trekkes også *fagområdet* inn. En informant er motivert for ABV ut fra et ønske om å "styrke menighetsarbeidet" (SP). *Person*-aspektet ligger under hos en som ønsker å erfare et "vi ikke står alene overfor problemer og utfordringer" (SP) og en som er opptatt av å få "en bedre forståelse for hverandres arbeidshverdag (...) bli bedre kjent med hverandre, noe som nok vil være med på å styrke samholdet, og dermed øke trivselen" (SADM). Informantene fra

stabsveiledningen uttrykker et større tematisk spekter i sine forventninger til veiledningen enn informantene fra kirkelig undervisning. Et fokus på å utvikle samhandling og samarbeid, forstå og bli kjent med andre og deres arbeidshverdag er rimelig motivasjon for veiledning i gruppe med andre en arbeider sammen med.

Utvikling og læring er det som trekkes fram av flest (fire) når det gjelder *utbytte* av veiledningen.

At en i planlagte og strukturerte former blir gitt anledning til å reflektere over sin egen praksis. At en får mulighet til å ventilere på ulike utfordringer/områder, som en kommer bort i. At en på en slik måte for [sic!] tilbakemelding både på det en gjør og den måten en gjør/opplever denne tjenesten på. (SP)

En annen informant bruker ordene "gjenkjennelse, empati, læring" (SP), en tredje "en bedre forståelse av hverandres arbeidshverdag (SADM), og en fjerde "[å] bli mer involvert i norsk arbeidskultur og arbeidsforhold" (SUDK). *Kvalitet i tjenesten* er et hensyn som trekkes fram av to informanter. En bruker ord som "Forbedre og utvikle stabsfellesskapet. Styrke menighetsarbeidet" (SP), mens en annen er opptatt av "mulighet til en tilbakemelding ... på det en gjør" (SP). Tre informanter er inne på forhold som kan føre til *motivasjon i tjenesten*.

Jeg tenker at dette kan gjøre at vi alle kan få en bedre forståelse for hverandres arbeidshverdag. I tillegg blir vi bedre kjent med hverandre, noe som nok vil være med på å styrke samholdet, og dermed øke trivselen. (SADM)

En annen informant er opptatt av å "erfare at vi ikke står alene overfor problemer og utfordringer – men sammen", og understreker "[g]jenkjennelse og empati" som viktige komponenter (SP).

Prestene og informanten fra utdanning, diakoni og kirkemusikk svarer mest konkret på spørsmålet om motivasjon. Fire av fem i administrative stillinger og en prest har som viktigste motivasjon enten at det er obligatorisk, eller en generell, men ikke konkretisert motivasjon. Ved siden av den positive motivasjonen knyttet til *utvikling og læring*, *kvalitet* og *motivasjon i tjenesten*, er det også en viktig motivasjon at dette er et felles prosjekt som alle er med på. *Faglig og kirkelig identitet* i tjenesten trekkes ikke inn som motivasjon hos informantene i stabsgruppene. Fokuset ligger i stedet på samarbeidsforhold og utvikling av stabsfellesskapet.

4.3.3 Forventninger

Ved oppstart (Spørreskjema 1)

Spørsmål 14. Hva slags forventninger har du til å delta? Hva tror du det kommer til å innebære for deg, og hvilken betydning tenker du at dette kan ha for deg i ditt arbeid – osv?

Besvart av 10 informanter, 4 prester, 5 i administrativ stilling, 1 i gruppen undervisning, diakoni og kirkemusikk.

Blant informantene dominerer ulike forventninger om *utvikling og læring*, dels når det gjelder *person*, men da bedre kjennskap til de andre personene i arbeidsfellesskapet: "Jeg forventer bedre kjennskap til våre lokale ledere – lederduoer" (SP). En annen informant forventer "å forstå mer om mine kolleger", om deres problemer og oppfatninger om felles arbeidsområde. "Jeg vil også bli mer forstått og hørt av mine kollegaer" (SUDK). Noen har en generell forventning om utvikling: "Nyttig, lærerikt og utviklende, slik at jeg kan gjøre jobben min bedre" (SADM). Noen har forventninger knyttet til utvikling og læring med hensyn til *yrkesutøvelsen*: "Jeg tenker at jeg kan få nye ideer / innspill til hvordan jeg kan gjøre enkelte arbeidsoppgaver, eventuelt bekreftelse på at det en gjør er riktig" (SADM). "Det vil innebære at man blir mer bevisst i de arbeidsoppgavene som skal løses" (SADM). Dette omfatter også læring om de andres roller og deres yrkesutøvelse. En informant trekker fram at man får pratet ut om mange ting, og synes det er viktig, fordi "det igjen kan bety at man får en bedre forståelse for det arbeidet som alle gjør" (SADM). Også to andre informanter (SP, SADM) framhever ønsket om større forståelse for hverandres arbeid og de ulike roller i staben. Her nevner også en av informantene en forventning om "rolleavklaring" (SADM). En framhever de andre i gruppa som ressurs for utvikling og læring: "Jeg tror det er positivt for den enkelte å få drøftet sin problemstilling med kolleger, og få deres syn på saken" (SADM). En av informantene trekker fram læring i skjæringsfeltet mellom *yrkesutøvelse*, *person* og *fag*: "At en sammen kan reflektere over felles dilemmaer og som gjør at en utvikler kompetanse til å kunne ta opp problemene som kan oppstå i staber / kirkelige fellesskap, før de blir for store" (SP).

Flere av informantene har forventninger knyttet til kommunikasjon og samspill. "Det kan også være ting som har skapt frustrasjon i forhold til kolleger eller jobb, og som har føltes vanskelig å ta opp som jeg nå har mulighet til å legge fram på en ryddig måte" (SADM), jf. også sitatet ovenfor om å få "pratet ut om mange ting" (SADM). En ønsker "å bedre kommunikasjonen i gruppen, større forståelse for hverandres arbeid, rolleavklaring" (SP). En har eksplisitte forventninger om problembeskrivelse og problemløsning: "...til konkrete og mer presise beskrivelser av problemer / utfordringer – som igjen gir muligheter til adekvat oppfølging fra prostiledelsens side – der det er nødvendig" (SP).

To informanter har kritiske eller negative forventninger, og peker på begrensninger ved veiledning i stab. En sier: "Jeg har i grunnen ikke noen forventninger om personlig utbytte av dette. Jeg har ikke noe behov for å ta opp caser som handler om staben og stabens måter å samarbeide på" (SP). En annen sier:

Når så er sagt, sitter jeg fremdeles med en tvil om hvorvidt det er god bruk av min tid. Jeg kjenner også veldig ofte på begrensningene som ligger i at mange av de sakene som brenner i min arbeidshverdag er relatert til forholdet til mine overordnede og dette synes jeg ikke er greit å tematisere i en slik gruppe da det fort kan virke til å undergrave tillit til både den ene og den andre. Kort sagt: Jeg må være såpass vag i alle uttalelser som gjelder meg selv og min hverdag at det ofte kjennes irrelevant ut. (SADM)

Lignende utsagn kom igjen i gruppeintervjuene, også i den andre gruppa enn denne informanten tilhørte. utfordringene som påpekes er særlig at det opplevdes problematisk å ta opp problemstillinger knyttet til forholdet til de overordnede, særlig av lojalitetshensyn. Hvorvidt det var et tilleggsproblem at overordnede var med i gruppa kommer ikke eksplisitt fram i dette utsagnet, mens utsagn i gruppeintervjuene kan tyde på det.

Forventningene i stabsgruppene tematiserer ikke *kvalitet og motivasjon i tjenesten*, og heller ikke *faglig og kirkelig identitet i tjenesten* direkte. Slik sett er forventningene til ABV i stab mer samlet om *utvikling og læring*, men med et visst innslag av negative eller manglende forventninger.

Tilbakeblikk på oppstart

Spørreskjema 2

Spørsmål 12: Hvilke forventninger hadde du til ABV da du begynte for omkring ett år siden? – Nevn flere ulike forventninger. Bruk gjerne stikkord.

Besvart av 4 informanter, 1 prest, 1 i administrativ stilling, 2 i gruppen undervisning, diakoni og kirkemusikk. Dette spørreskjemaet gikk ikke til gruppen med sokneprester og menighetsforvaltere.

I tilbakeblikket midtveis på hvilke forventninger de hadde da de begynte i veiledning, gjengir presten sine forventninger slik:

Hadde positive forventninger om at vi som stab skulle bli bedre kjent, både som personene som fyller rollen/oppgaven og oppgavene/rollene vi skal fylle. Hadde nok også negative forventninger som fortalte at dette kom til å bli en gruppe der de samme personene prater om de samme tingene og så skjer det lite nytt. (SP)

Her er det forventning om *utvikling og læring* knyttet både til *personer og yrkesutøvelsen*. Men det er også en negativ forventning om at etablerte kommunikasjonsmønstre ville begrense utbyttet. Den administrative ansatte forventet "[i]nnblikk i andres arbeid. Større forståelse av mine kollegers arbeidshverdag" (SADM), forventning om *utvikling og læring* knyttet til kollegenes *yrkesutøvelse*.

De to siste informantene uttrykker forventningene mer generelt og i et emotivt språk: "Jeg var skeptisk og litt redd" (SUDK), og "Jeg var spent, men positive" (SUDK).

Fortsatt er det forventninger om *utvikling og læring* som dominerer, noe knyttet til *person*, men mer til *yrkesutøvelsen*. Et særtrekk i stabsmaterialet er at forventningene om læring vel så mye er knyttet til å lære om de andre i gruppa enn læring knyttet til egen yrkesutøvelse.

Det er verd å merke seg at to av fire signaliserer negative forventninger, og at en tredje er spent.

Spørreskjema 3

Spørsmål 12: Hvilke forventninger hadde du til ABV da du begynte? – Nevn flere ulike forventninger. Bruk gjerne stikkord.

Besvart av 10 informanter, 4 prester, 3 i administrativ stilling, 3 i gruppen undervisning, diakoni og kirkemusikk.

Den dominerende forventningen var nå knyttet til kollegialitet og samspill, delvis som *utvikling og læring*, dels som tema for veiledningen. Større forståelse, større trygghet, bedre samhold, få staben til å fungere sammen er uttrykk som går igjen. Fem av informantene var opptatt av dette. En sjettede hadde forventning om "å sette ord på erfaringer for å lære av dem" (SP).

Sistnevnte hadde også forventning "om å bli både utfordret og oppmuntret og derved få energi til videre innsats", altså forventning knyttet til *motivasjon i tjenesten*, som ikke hadde vært så mye framme i første og andre runde.

En informant signaliserer avventende eller negative forventninger: "- får vi noko ut av dette? – klarer vi å gjere noko bra/positivt ut av dette? – no blir det bråk – blir min profesjon/ mitt fag ivaretatt i denne type veiledning? – dette kan bli spanande" (SUDK). En annen mente det var "veldig uklart hva det gikk ut på" (SADM), mens to var positivt spent og nysgjerrige uten å konkretisere det nærmere.

Forventninger midtveis til resten av veiledningsforløpet

Spørreskjema 2

Spørsmål 14: Hvilke forventninger har du til resten av forløpet? – Nevn gjerne flere momenter.

Besvart av 4 informanter, 1 prest, 1 i administrativ stilling, 2 i gruppen undervisning, diakoni og kirkemusikk. Dette spørreskjemaet gikk ikke til gruppen med sokneprester og menighetsforvaltere.

Også i stabsveiledningen var midtveisforventningene til resten av veiledningsforløpet mer rettet mot metode og læringen og samhandlingen i veiledningsgruppa enn mot tematikk og utbytte.

To informanter ønsket at saker som var drøftet i gruppa ble fulgt opp i etterkant, dels for å se etter endringer som følge av behandlingen i gruppa (SP), dels for at det skulle kunne få "positiv innvirkning på den enkeltes arbeidshverdag (SADM). Sistnevnte uttrykte også en forventning om at

"vi i større grad ... ta opp vanskelige tema som også gjelder andre i staben". En tredje hadde en lignende forventning: "At vi blir mer ærlig med hverandre, mer vennlig. At vi tørr" (SUDK).

Den fjerde informanten som har kommentert dette uttrykte håp om at de kunne fortsette med ABV også etter prøveperioden (SUDK).

Midtveisforventningene til resten av veiledningsforløpet tyder på at flere opplevde at det ikke var lett å ta opp vanskelige tema som berørte andre i staben, eller å være ærlig i gruppa. Ønsket om oppfølging av sakene som var drøftet i gruppa gikk i to retninger, dels å ta en ny behandling i gruppa for å se om gruppas første behandling hadde effekt, dels ble det etterlyst en oppfølging av case som direkte skulle påvirke den enkeltes arbeidshverdag. En slik oppfølging som den sistnevnte kan komme i spenning til ABV-metodikk basert på at det som drøftes i gruppa ikke er tema utenfor gruppesammenhengen, og viser et dilemma ved stabsveiledning, særlig når ledere deltar i gruppens behandling av case, og samtidig som ledere har muligheter til oppfølging av saker i en leder-ansatt-relasjon utenfor gruppa.

Oppsummering: Hvilke forventninger hadde informantene?

Informantene i stabsveiledningen hadde særlig forventning til *utvikling og læring*, men da særlig læring i form av bedre kjennskap til de andre personene og deres yrkesroller i arbeidsfellesskapet, samt læring forhold til egen og andres *yrkesutøvelse*. Flere hadde forventninger knyttet til *kommunikasjon og samspill*.

Det var også informanter som hadde negative eller manglende forventninger til ABV.

Informantene i stabsveiledningen hadde i mindre grad forventninger knyttet til *motivasjon i tjenesten*. *Kvalitet i tjenesten og faglig og kirkelig identitet i tjenesten* ble ikke tematisert i forbindelse med disse informantenes forventninger.

Forventningene midtveis til resten av veiledningsforløpet var rettet mot metode og læring og samhandling i veiledningsgruppa, enn mot tematikk og utbytte.

Er forventningene innfridd?

Spørreskjema 2

Spørsmål 13: På hvilke måter synes du eventuelt at ABV har svart til forventningene dine – eller ikke svart til forventningene dine? – Nevn gjerne også her flere momenter.

Besvart av 4 informanter, 1 prest, 1 i administrativ stilling, 2 i gruppen undervisning, diakoni og kirkemusikk. Dette spørreskjemaet gikk ikke til gruppen med sokneprester og menighetsforvaltere.

Tre av fire informanter uttrykker seg positivt om dette, en av dem med noen balanserende tillegg. En mente ABV "var bedre enn jeg har tenkt meg. Nyttig." (SUDK) En annen hadde "fått bedre innblikk i andres tanker rundt sine oppgaver, men også hvordan de oppfatter sine kollegers arbeid/handlinger" (SADM). Den tredje informanten uttrykte at det hadde vært givende (SUDK).

Den sistnevnte informanten pekte på at det var ønskelig med mer avklaring av hva ABV i stab var. "Men man må gå opp noen rammer for hvordan ABV i stab skal foregå. Merkelig å ikke skulle snakke om ABV utenom ABV. Kan også se for meg at enkelte yrkesgrupper har lite utbytte av dette."

Presten hadde i hovedsak fått bekreftet sine negative forventninger.

Tror nok gruppa har svart mest til de negative forventningene for det viser seg at gruppa litt for ofte har gått seg fast i det samme mønsteret som preger hele staben. Det er de samme personene som snakker mye, de samme tingene som tas opp og få av tingene får en ordentlig avslutning eller en plan for videre oppfølging. (SP)

Det var samme informant som etterlyste mer oppfølging av det man hadde snakket om i gruppa for å se om det hadde skjedd noe som følge av gruppas behandling.

Både ønsket om videre oppfølging av det som ble snakket om i gruppa, og kommentaren om at det var "merkelig å ikke skulle snakke om ABV utenom ABV" peker på en viktig problemstilling ved ABV i stab. Hva behandler man i ABV, og hva må man ta utenom? Må ABV-metodikken tilpasses ved stabsveiledning, slik at saker som kommer opp i ABV hvor oppfølging er ønskelig og tjenlig, i større grad kan følges opp? Eller må saker av en slik karakter holdes ute fra veiledningsrommet?

Spørreskjema 3

Spørsmål 13: På hvilke måter synes du eventuelt at ABV har svart til forventningene dine? – Nevn gjerne også her flere momenter

Besvart av 10 informanter, 4 prester, 3 i administrativ stilling, 3 i gruppen undervisning, diakoni og kirkemusikk.

I sluttundersøkelsen var materialet vesentlig større enn midtveis. Her kan det være interessant å se hvordan prestene, som alle hadde tidligere erfaringer med ABV i annen sammenheng, svarer.

Prestene er mest opptatt av *metode* og mindre av *tema* og *utbytte* når de svarer på om forventningene er innfridd. En mente at de var blitt "litt bedre kjent", men at emnene som ble tatt opp var "mer overfladiske enn ønskelig. Det virker som noen "holder litt tilbake" mens et fåtall "gir alt" når de legger fram noe" (SP). En sier at mye av det forventede ble innfridd, men at det fortsatt var utfordringer igjen å løse, uten å bli konkret på hva det gjaldt. En mente at ABV bidro til å skape større trygghet i jobben, noe som kanskje kan knyttes til *faglig og kirkelig identitet* og til brytningen mellom *person* og *yrkesutøvelse*. Denne informanten skriver at "[s]pråkssystemisk tilnærming oppleves som en god måte å nærme seg utfordrende tema" (SP). Den fjerde av prestene svarer mer delt på spørsmålet:

Jeg synes det var et godt opplegg. Det var en åpen runde hver gang mht. hvem som delte case. Dette kunne vært fordelt mer slik at alle brakte inn noen case. Nå deltok noen ofte, noen sjelden og noen aldri med case. Dette var en svakhet. Det kunne og oppleves krevende at arbeidsgiver var til stede på begge linjer og det kunne begrense hva som ble tatt opp i gruppen. (SP)

Her formuleres to utfordringer ved stabsveiledning. Det ene går på erfaringen med at fordelingen mellom gruppedeltakerne ble ujevn og ikke ble styrt, slik at noen ikke la fram case, noen la fram ofte og noen sjelden. Den andre utfordringen er arbeidsgivers tilstedeværelse i gruppa, som informantene mener begrenset hva som ble tatt opp i gruppa. I og med at det er en informant som har erfaring med ABV i annen sammenheng, er det nærliggende å tro at forventningen til ABV i stab i noen grad var farget av tidligere erfaringer, og at det i et slikt lys ble opplevd at stabs-ABV med ledelsen til stede fikk en snevrere avgrensning.

De tre informantene i administrative stillinger er mer opptatt av utbyttet av veiledningen. To av informantene mener veiledningen bidro til "bedre forståelse av hva de forskjellige jobbet med" og at det styrket samholdet, og førte til mer toleranse for andre. Den tredje mener også ønsket om større trygghet de ansatte imellom ble innfridd. Denne informanten syntes veiledningen og metodikken ble for personorientert, noe som gjorde at en i begrenset grad fikk gått i dybden som gruppe. Dette reiser også spørsmål om hva slags gruppeveiledning ABV i stabssammenheng er. Er det veiledning der en kommer og får veiledning for hver enkeltes del, for å bearbeide brytningen mellom person, fagområde og yrkesutøvelse? Eller er det i større grad gruppa som sådan, samhandling og kommunikasjonsmønstre som er i fokus i veiledningen, mer enn den enkeltes case, problemer og utfordringer?

I gruppen utdanning, diakoni, kirkemusikk, melder en om "positiv opplevelse og nye kunnskaper", altså *utvikling og læring*. Noe de to andre informantene uttrykker med andre ord som at det var positivt å bli kjent med andres arbeidsoppgaver og utfordringer. Disse to informantene framholder at det var "snille" og "ufarlege", og få konfliktfylte case som ble tatt opp. Den ene av dem mener det kunne vært annerledes hvis staben på forhånd hadde brukt tid på teambuilding. Vedkommende savnet også muligheten til å diskutere sitt eget fag med "andre fagarbeidarar med same profesjon".

Oppsummering – forventninger. Ble forventningene innfridd?

Gjennomgående var det mer av negative forventninger hos informanter i stabsveiledningen. Det gjenspeiles også i at flere rapporterte om utfordringer ved ABV i stab. Med ledelsen til stede ble man forsiktig, ikke alle case kunne drøftes. Case kunne ha en slik karakter at de helst burde følges opp i etterkant av ledelsen, noe som sto i spenning til en ABV-metodikk hvor det som sies i veiledningen

skal holdes innenfor veiledningsrommet, og ikke tas opp i arbeidsfellesskapet utenom veiledningen. Det ble også pekt på at aktiviteten i gruppa var ujevnt fordelt, og at enkelte grupper hadde mindre utbytte av veiledning enn andre.

Prestene var mest opptatt av metode når de oppsummerte om deres forventninger var innfridd. De i administrative stillinger og i gruppen utdanning, diakoni og kirkemusikk var mer opptatt av utbyttet av veiledningen når det gikk på læring om de andres arbeidshverdag og utfordringer. Dette gikk først og fremst på *yrkesutøvelse*, og i noen grad på *person*, i mindre grad på *fagområde*.

Fagområde ble trukket inn som et savn, noe som ikke ble behandlet i veiledningen som følge av at vedkommende informant ikke hadde noen andre fra sin egen profesjon i ABV-gruppa (og arbeidsfellesskapet).

Mens de undervisningsansatte var opptatt av *faglig identitet* ved siden av *metode* og *utvikling og læring*, var man i stabsveiledning med opptatt av *samhandling*, kjennskap til hverandre og kommunikasjon. Gruppeveiledningen i stab synes å gi større fokus på utfordringer i fellesskapet og oppmerksomhet vendt mot de andre i gruppa og gruppa som sådan, enn fokus på den enkeltes utfordringer.

4.3.4 Utbytte

Midtveis

Spørreskjema 2

Spørsmål 15: Har etter din erfaring deltakelsen i ABV-gruppe bidratt til

Tabell 7: Svarfordeling spørreskjema 2, Spørsmål 15 stab

	Tot	S	SP	SADM	SUDK
Har deltakelsen i ABV-gruppe bidratt til	Midt	Midt	Midt	Midt	Midt
a. Bedre samarbeidsrelasjoner	5	3		1	2
b. At du synes du lykkes bedre med arbeidet ditt	3				
c. At du trives bedre på jobben	5	2		1	1
d. At du klarer å avgrense arbeidsoppgavene tydeligere	6	2		1	1
e. At du føler deg i utvikling som jobbperson	7	2			2
f. Annet – skriv eventuelt med egne ord	4	2	1		1
N =	9	4	1	1	2

Tot = alle informanter; S = stab (omfatter SP+SADM+SUDK); SP = stab, prester, SADM = stab, administrativt ansatte, SUDK = stab, undervisning, diakoni og kirkemusikk.

De to informantene som hadde "annet" å bemerke skrev følgende:

At man har fått sett hvem som har noe eget å komme med og hvem som støtter seg på "sistetaler" når gruppa beveger seg utenom "komfortsonen" (SP)

Problemer har blitt luftet, men ikke tatt tak i. (SUDK)

"a. Bedre samarbeidsrelasjoner" forstås *tematisk* å handle om *yrkesutøvelse*, når det *utbytte* ligger det nærmest *kvalitet i tjenesten* og *faglig identitet*, men kan også ha betydning for *motivasjon i tjenesten*. Tre av fire informanter, alle unntatt presten, oppgir at ABV har bidratt til dette.

"b. At du synes du lykkes bedre med arbeidet ditt". Dette handler om forholdet mellom *person* og *yrkesutøvelse*, og om *kvalitet i tjenesten*. Ingen av informantene har krysset av for dette.

"c. At du trives bedre på jobben". Dette handler også om forholdet mellom *person* og *yrkesutøvelse*. Når det gjelder *utbytte*, forstås dette å handle om *motivasjon i tjenesten*. To informanter opplever at ABV har bidratt til dette.

"d. At du klarer å avgrense arbeidsoppgavene tydeligere". Også dette handler om forholdet / brytningen mellom *yrkesutøvelse* og *person*. Når det gjelder *utbytte* kan det sies å bidra til *kvalitet i tjenesten*, *utvikling og læring* og *faglig identitet*. To informanter, en administrativ og en fra gruppen undervisning, diakoni og kirkemusikk har markert for dette.

"e. At du føler deg i utvikling som jobbperson". De to informantene i gruppen utdanning, diakoni, kirkemusikk, opplever at ABV har bidratt til dette. Det vil si at ABV oppleves som en arena for brytningen mellom *person*, *fagområde* og *yrkesutøvelse* som gir *utvikling og læring*. Opplevelsen av utvikling og læring antas dessuten å bidra til *motivasjon i tjenesten*.

I tillegg opplevde en informant at problemer som ble luftet ikke ble tatt tak i. Mens en kom med en kritisk betraktning som delte de andre i gruppa inn i "de som hadde noe eget å komme med" og de som "støttet siste taler", noe som i og for seg ikke sier så mye om ABV, men kanskje mer om noen utfordringer i gruppa.

Ved avslutning

Spørreskjema 3

Spørsmål 14: Har etter din erfaring deltakelsen i ABV-gruppe bidratt til

Tabell 8: Svarfordeling spørreskjema 3, Spørsmål 14 stab

	Tot	S	SP	SADM	SUDK
Har deltakelsen i ABV-gruppe bidratt til	Slutt	Slutt	Slutt	Slutt	Slutt
a. Bedre samarbeidsrelasjoner	12	8	3	1	4
b. At du synes du lykkes bedre med arbeidet ditt	4	3	1		2
c. At du trives bedre på jobben	7	5	2	1	2
d. At du klarer å avgrense arbeidsoppgavene tydeligere	9	4	1	1	2
e. At du føler deg i utvikling som jobbperson	11	6	3		3
f. Annet – skriv eventuelt med egne ord	8	6	1	2	3
N =	17	11	4	3	4

Tot = alle informanter; S = stab (omfatter SP+SADM+SUDK); SP = stab, prester, SADM = stab, administrativt ansatte, SUDK = stab, undervisning, diakoni og kirkemusikk.

De 6 informantene som hadde "annet" å bemerke skrev følgende:

At jeg også har begynt å holde litt mer igjen når jeg legger fram emner. (SP)

Jeg fikk en større/fornyet innsikt i min egen arbeidssituasjon og hvordan jeg og arbeidet mitt oppleves av andre/omkringstående. (SADM)

Jeg er blitt bedre til å se på eventuelle tilbakemeldinger som konstruktive. (SADM)

Bedre forståelse for andre sin jobb og tankemåte, respekt for andres sine meninger. (SUDK)

at jeg kjenner mine medarbeidere litt bedre (SUDK)

Konfliktforebyggende. SUDK)

Ved avslutningen av veiledningsforløpet rapporterer hele åtte av elleve at veiledningen har bidratt til "a. bedre samarbeidsrelasjoner". Dette indikerer at stabsveiledning har en positiv funksjon i arbeidsmiljøet, til tross for de utfordringene som man opplevde og de negative forventningene hos enkelte som de et stykke på vei fikk oppfylt.

Over halvparten, seks av elleve, oppgir at ABV i stab har bidratt til "e. At du føler deg i utvikling som jobbperson". Fem av elleve oppgir at veiledningen har bidratt til at de trives bedre på jobben ("c.").

Veiledningen i stab har i noe mindre grad bidratt til "d. At du klarer å avgrense arbeidsoppgavene tydeligere" (fire av elleve), og "b. At du synes du lykkes bedre på jobben" (tre av elleve).

Sammenligner vi rapporteringen fra stabsveiledningen med rapporteringen fra de undervisningsansatte er alternativene a. og e. på topp hos begge grupper. I stabsveiledningen er bedre samarbeidsrelasjoner på topp (a.), mens alternativ "e. At du føler deg i utvikling som jobbperson" topper listen hos de undervisningsansatte. Hos de undervisningsansatte oppgir fem av seks "d. At du klarer å avgrense arbeidsoppgavene tydeligere". Hos begge grupper er alternativ "b. At du synes du lykkes bedre med arbeidet ditt" på bunnen. Veiledningen fører i omtrent like stor grad til at informantene trives bedre på jobben (c.). Dette rapporteres av omtrent halvparten i begge grupper. I stabsveiledningen bidrar veiledningen mindre til rolleavklaring og avgrensning av arbeidsoppgavene enn hos de undervisningsansatte.

Det kan se ut til at stabsveiledning først og fremst fremmer samarbeid og gjensidig forståelse i arbeidsfellesskapet. Fem av de seks svarene under "f. Annet" styrker dette inntrykket. Det sjette utsagnet trekker i motsatt retning. Vedkommende har i veiledningen lært seg å bli mer forsiktig med hva som legges fram: "At jeg også har begynt å holde litt mer igjen når jeg legger fram emner".

4.3.5 Annet av viktighet å si om ABV

I alle tre spørreskjemaene var det et åpent spørsmål med mulighet for å melde inn andre ting som informantene mente var viktig å si om ABV. Denne muligheten ble benyttet av 8 informanter i ved oppstart, 1 informant midtveis og 8 informanter ved undersøkelsens avslutning.

Ved oppstart

Spørreskjema 1

Spørsmål 15: Er det noe annet du vil fortelle om å delta i ABV som du synes kan være viktig?

Spørsmålet er besvart av åtte (sju) informanter, tre prester, fire administrativt ansatte og en i gruppen undervisning, diakoni, kirkemusikk – som bare svarte "ikke nu".

En var kritisk til møtevirksomhet og tidsbruk i kirken.

Det er viktig at alle som har ansvar for møtevirksomheten i kirken, har syn for at dette skal skje bare i den grad det er nødvendig. Det blir lett altfor mange møter utenom det vanlige kirkelige arbeidet, jeg er redd for at det genererer byråkrati og undersøkelser – som kan bli "tidstyver". Vet at det er i god hensikt, men det er viktig å være bevisst at dette må balanseres. Vanskelig, men utrolig viktig i en tid da ingenting er som det var, og alt skal etableres på nytt. Når det er sagt, så tror jeg at ABV'en vi har hatt – har vært viktig og nødvendig – og at det har gitt resultater. (SP)

Tre informanter var kritiske til ABV i stabskontekst. Dels av hensyn til den enkelte arbeidstakeren, dels fordi det var problematisk å være i samme gruppe som de en er leder for, dels fordi det er vanskelig å opprettholde skillet mellom veiledningsrommet og arbeidsfelleskapet utenfor.

ABV som en arena der den enkelte arbeidstaker kan luften sine subjektive problemstillinger er for viktig for den enkelte arbeidstaker til at man kan presse det inn i en stabskontekst. Det blir fort til at vi kjenner for mye til arbeidstakeren og det arbeidstakeren tar opp til at vi kan gi en nøytral tilbakemelding basert på det arbeidstakeren forteller og ikke trekker inn det vi allerede kjenner til. (SP)

Det er en utfordring å være medlem i en ABV-gruppe hvor de man er ledere for er med. Da er det vanskelig å ta opp saker man selv står i. (SADM)

Vil bare gjenta det som er flettet inn i svaret til pkt. 14: Man bør tenke seg om i forhold til om man vil blande de ulike ledd i en organisasjon i en og samme gruppe. Ja, det kan være fint å få dele erfaringer og høste av hverandres erfaringer og ja, man sier seg enig i at det som blir sagt i rommet forblir i rommet, men likevel: Det er ikke til å unngå at man tar

med seg dette i arbeidet videre. Det kan være positivt, for man blir bedre kjent, men det kan også være trøblete fordi man som overordnet får vite om ting man egentlige ikke kan handle på fordi det ikke skal ut av rommet. Jeg sitter med en liten følelse av at det er nyttig for arbeidsgiver å være med fordi man blir informert om hva som rører seg og altså blir bedre kjent med de ansatte, men at de ansatte ville følt seg friere om arbeidsgiver ikke var til stede. Selv befinner jeg meg et sted midt i mellom og har fremdeles ikke noe stort ønske om å være med – noe jeg antagelig må ta opp med min overordnede igjen. (SADM)

En informant framhevet positivt at veiledningen kan stoppe utvikling av konflikter på et tidlig stadium.

Begynnende konflikter kan stoppes eller hindre utvikling. Kan hindre slitasje. (SP)

En informant var opptatt av intensjonen om å gjøre hverandre gode gjennom veiledningen.

Noe av det som ble nevnt da vi ble orientert om ABV, er at intensjonen må være at vi skal gjøre hverandre gode. Dette tenker jeg er et godt utgangspunkt for å våge å ta opp tema som opptar den enkelte i forhold til både jobben og kolleger, og på hvilken måte dette blir gjort / sagt. (SADM)

En informant sier det slik:

Vanskelig å si etter så få samlinger, men lojaliteten er i gruppa. (SADM)

Midtveis

Spørreskjema 2

Spørsmål 16: Er det noe annet du vil fortelle om å delta i ABV som du synes er viktig?

Den ene informanten som svarte på spørsmålet midtveis er opptatt av at forutsetningene for å delta i veiledning var svært ulike.

Å delta i ABV har vært lekende lett for de som er vant med å jobbe i slike grupper og tungt for de som aldri har vært i veiledningsgrupper før. Det burde kanskje vært produsert litt materiale som forteller om hvordan slike grupper fungerer, hva som kan tas opp i en gruppe og hvordan det kan tas opp på en god måte. Samtidig bør det informeres på en skikkelig og grundig måte om hvilke typer problemer ABV-gruppa ikke er stedet for å løse. (SP STAB)

Ved avslutning

Spørreskjema 3

Spørsmål 15: Er det noe annet du vil si om å delta i ABV som du synes er viktig?

Spørsmålet er besvart av åtte informanter, fire prester, to administrativt ansatte og to i gruppen undervisning, diakoni, kirkemusikk.

To av prestene var opptatt av at ABV burde være en selvfølge/et jevnlig tilbud. Stillingene innebærer nære relasjoner til mennesker, underforstått at ABV kan bidra til å sikre *kvalitet i tjenesten* med hensyn til dette. Et annet viktig hensyn er *utvikling* både i forhold til å ta vare på seg selv og til samspill i stab.

Tilbudet om ABV bør være en selvfølge for ansatte i kirkelige stillinger. Dette er stillinger som utfordrer på så mange plan og innebærer svært nære relasjoner til både kolleger og publikum. (SP LEDER)

Jeg tror det er viktig som leder, og medarbeider å delta på slike opplegg jevnlig. Det sikrer at en tar vare på seg selv og utvikler seg som leder. Jeg tror og det er viktig mht. samspill i stab. (SP LEDER)

To av prestene har mer kritiske kommentarer. En mener at utbyttet ville vært bedre i en vanlig ABV-gruppe, mens en annen trekker i tvil om ledere bør delta i stabs-ABV. Sistnevnte påpeker utfordringer med de ulike yrkesgruppenes forutsetninger for ABV, men tror samtidig at det kan være positivt som ett "moment" i stabsutvikling.

All ære til veilederen som har "lost oss gjennom dette" og som har lagt stor innsats i å få oss til å ta ballen og ikke spilleren når det har begynt å gå den veien. Det har vært spennende å være med på veiledning i stab men jeg ville nok hatt mer utbytte i en vanlig ABV-gruppe der alle deltakerne kommer fra forskjellige staber. (SP STAB)

Er nok fortsatt i tvil om ledere burde ha deltatt på stabs-ABV. Er veldig stor forskjell på hvor de forskjellige yrkesgrupper er i forhold til ABV. Dette var en stor utfordring. Samtidig tror jeg det kan være en god vei å gå som ett moment innen stabsutvikling. (SP STAB)

En av de i administrativ stilling er opptatt av gruppesammensetning og hvordan gruppen fungerte, mens en annen er opptatt av at det var vanskelig å gi tilbakemelding på vanskelige saker kollegene i mellom mens partene i saken hørte på.

Etter denne erfaringen, vil jeg si det er viktig at gruppene ikke er alt for store OG at strukturen og metodikken tas opp til vurdering underveis for eventuell justering. (SADM LEDER)

Jeg synes det var nyttig, men også til tider veldig vanskelig når en skal gi tilbakemeldinger på kinkige saker kolleger i mellom mens partene hører på. (SADM STAB)

I gruppen undervisning, diakoni og kirkemusikk framheves utbyttet av veiledningen i forhold til selvforståelse og rolleforståelse.

Bedre forståelse av seg selv som kollega i staben. (SUDK STAB)

Den viktigste, synes jeg, at vi lærer å høre på hverandre og prøver å bli mer tålmodig til hver sine arbeidsoppgaver og eventuelle problemer. (SUDK STAB)

4.3.6 Oppsummering – spørreskjemaundersøkelsen i stabskontekster

I stabsveiledningen framtrer ABV som en arena for *utvikling og læring* ikke minst som utvikling av forståelse for de andre i arbeidsfellesskapet, deres arbeidsoppgaver, roller og utfordringer.

Flere sider ved ABV trekkes fram som positive, man lærer å forstå hverandre bedre, det bidrar til bedre samarbeidsrelasjoner og til opplevelse av å være i utvikling som jobbperson. Det bidrar også til bedre trivsel på jobben.

Samtidig er det flere som trekker fram utfordringer og motforestillinger knyttet til veiledning i stab. Dels er det knyttet til lederne tilstedeværelse i gruppa, som oppleves vanskelig både av enkelte av lederne og andre av deltakerne. Dels er det knyttet til at det oppleves å bli begrensninger eller lagt lokk på visse typer case av den mer konfliktfylte sorten, case som involverer vanskelige relasjoner til kolleger o.l. For det tredje trekkes det fram at de ulike yrkesgruppene har svært ulike forutsetninger for arbeidsveiledningen. I noen stillingsgrupper er ABV et innarbeidet tilbud, for andre er det fremmed. For det fjerde opplevde enkelte informanter det vanskelig (og kunstig) at sakene i veiledningen ikke skulle tas opp i arbeidsfellesskapet utenfor veiledningsrommet. Skillet mellom veiledningsrom og arbeidsfellesskap ble opplevd som en utfordring ved ABV i stab.

5. Resultater fokusgrupper - undervisningsansatte

Det ble gjennomført til sammen fire fokusgruppeintervjuer. To av disse var homogene grupper for undervisningsansatte, de to andre gjaldt forsøk med ABV for staber, hvorav en var for alle yrkesgruppene i staber, den andre for ledere (prester og dagligledere). Totalt var det 27 av 39 potensielle deltagere fra de aktuelle gruppene som var med i fokusgruppene. Intervjuene ble gjennomført høsten 2015. I dette kapitlet presenteres sentrale funn fra intervjuene med undervisningsansatte. I kapittel 6 kommer resultater fra stabs-intervjuene.

I fokusgruppeintervjuene var vi ute etter å få kunnskap om deltagernes erfaringer med å være med i ABV-grupper over en to-årsperiode. Hvordan opplevdes veiledningen, og hva hadde den hatt betydning for?

5.1 Presentasjoner av case

De to ABV-gruppene for undervisningsansatte som er fokusgruppeintervjuet, jobbet litt forskjellig. Den ene hadde avtalte forberedte presentasjoner av case, i den andre var presentasjonene spontane. I den ene gruppen hentet de også opp tråden fra forrige gang og hadde en runde med hvordan den enkelte hadde det og om det var noe spesielt som hadde skjedd siden sist de var sammen. I den andre gikk de rett på en ny situasjon uten å trekke en slik linje til forrige veiledning.

Begge måtene å jobbe på ble verdsatt av deltagerne. Her er et eksempel på en deltager som satte pris på det umiddelbare, at framleggene ble til der og da:

Jeg synes det er et fortrinn ved at vi ikke møter forberedt, annet enn at vi liksom i bilen på vei prøver å renske tankene, og legge bort mammaroller og andre roller, men er litt ansatt og fagdame, så synes jeg at ved å ikke møte forberedt, blir en ærlig og umiddelbar samtale preget av at vi legger bort mye flinkhet.

Andre i den samme gruppen savnet det mer forberedte.

Jeg synes noen ganger at det har vært, i og med at vi ikke planlegger case, altså hvem som skal si noe, at det er litt trått. Ingen tør helt å by seg frampå. Det blir litt sånn: KOM IGJEN DA! [...] Der tenker jeg vi har et forbedringspotensial, at man stiller forberedt i større grad enn vi har gjort.

De som praktiserte forberedte case, var godt fornøyd med det. Det ble også sett som verdifullt at gruppa hadde en viss varighet, slik at deltagerne ble kjent med hverandre over tid.

Fordi det er også noe med at en har hørt én historie, og så kommer det en annen historie en annen gang, men så kanskje man kan se et mønster mellom det én person forteller en gang, og det en person forteller fra gang til gang. Og en blir også tryggere på hverandre.

5.2 Frustrasjoner over arbeidssituasjon

De to gruppene besto av trosopplærere, og et gjennomgående trekk i begge gjaldt stor frustrasjon over arbeidssituasjonen. Dette var sentral tematikk på ABV-samlingene. Det gjaldt forhold som rolleavklaring, yrkesidentitet, ledelsesstrukturer, samarbeid med øvrige stabsmedlemmer, og tjenestens betydning og verdsetting. Det ble tegnet et bilde av arbeidsplasser der det var mye uklarhet, lite reelt samarbeid og få arenaer for å drøfte trosopplærernes yrkesutførelse og egen opplevelse av denne. Og av idealistiske trosopplærere som opplevde seg alene i yrkesutøvelsen, med omfattende og uklare oppgaver og overlatt til seg selv med tanke på initiativ, gjennomføring og evaluering av sin tjeneste. For å forstå betydningen av ABV, gjengir vi først en del av de forholdene som trosopplærerne opplevde som frustrasjonsskapende. Disse temaene var sentrale i veiledningen, og det å få jobbet med disse i ABV, bidro til bedre jobbmestring, ifølge deltagerne.

5.2.1 Mye verdsetting og stor ensomhet

Et gjennomgående tema i veiledningen gjaldt trosopplærernes plass i de kirkelige stabene, hvordan de skulle forholde seg til kollegaer fra andre yrkesgrupper og hva som var deres kjerneoppgaver. Det ble fortalt om stor grad av uklarhet om hvem som har beslutningsmyndighet, ansvar og oppgavefordeling, noe som innebar at mange av trosopplærerne opplevde seg som ensomme. Dette på tross av at de i utgangspunktet følte seg velkomne og verdsatte.

Trosopplæreren opplevde at andre yrkesgrupper som prester, kateketer og organister hadde mer definerte arbeidsoppgaver og at de hadde nok med sitt eget. Trosopplærerne kjente seg sårbare ved at de var i en utsatt situasjon som en ny type yrkesgruppe i en stab med gamle og sterke yrkestradisjoner. Det ble tegnet et bilde av arbeidstagere som i stor grad ble overlatt til seg selv og egenledelse i arbeidet.

Det viste seg at egentlig visste ingen i staben helt hvordan dette her skulle være, for det var så nytt. Jeg tok det opp på stabsmøte, og så ble det litt samtale rundt det. Enden på visa ble litt mer sånn "gjør det du vil, og så si fra til menighetsrådet".

Flere fortalte at stabene og menighetsrådene uttrykte stor glede over at det endelig var kommet en trosopplærer som kunne avlaste, og det kunne bli uttrykt stor anerkjennelse:

Jeg fikk så mye ros hver dag at jeg syntes nesten det ble litt klaustrofobisk, jeg ble plutselig redd for at jeg ikke skulle klare å leve opp til det på sikt, liksom.

At rosen kunne sitte løst, betydde likevel ikke at kollegaer og frivillige bidro som medarbeidere i de arbeidsoppgavene som trosopplærerne hadde, noe som kunne føre til en opplevelse av ensomhet i yrkesutøvelsen.

Det kan handle om ensomhet rundt arbeidsoppgaver, at man er ansatt for å arrangere en rekke ting, som ikke nødvendigvis andre ansatte føler seg forpliktet til å være med på å gjennomføre, eller anser det som like viktig som det blir for oss, da.

5.2.2 Dårlig ledelse og struktur

Trosopplærere uttrykte stor frustrasjon over det de oppfattet som dårlig ledelse og egentlig svak lederkompetanse, at noen ledere hadde liten innsikt i trosopplærernes oppgaver, og at trosopplærerne dermed ble overlatt til seg selv både med tanke på faglig og organisatorisk ledelse av sin egen virksomhet.

Jeg har kanskje hatt mer spørsmål om "hva er rollen til daglig leder, hvem er det som egentlig er sjefen min, hvem forholder jeg meg til, hvem delegerer arbeidsoppgaver til meg, eller skal jeg bare sitte og finne på dem selv"?

Det var også vanskelig å ta opp spørsmål om ledelse i en stab fordi det kunne slå tilbake på en selv og gi inntrykk av svak evne til egenledelse i sitt arbeid. Trosopplærerne uttrykte at for å kunne utføre arbeidet tilfredsstillende, var de avhengige av å ha andre å jobbe sammen med, både ansatte og frivillige. Men enkelte opplevde også at frivillige trakk seg tilbake når de endelig hadde fått en trosopplærer som kunne ta seg av de mange oppgavene.

Man får liksom følelsen: Nå er det ansatten og da kan du gjøre alt. Da trekker frivillige seg litt tilbake, og de andre gjør sine ting, og så blir du sittende litt alene.

I tillegg ble det også fortalt om en opplevelse av svake organisasjonsmessige strukturer:

Noen av oss jobber deltid også, men de forventer likevel full innsats. På den ene siden er det veldig spennende, for jeg føler at jeg er med på et pionerarbeid, men det er ensomt, for det mangler en stillingsinstruks og det er mye man har lyst til å gjøre, og så stemmer det kanskje ikke helt med det bestillingen er, og så er det hvem som egentlig har myndigheten. For jo flere kokker, jo mer søl, så hvem er det faktisk som bestemmer til slutt? For egentlig er det jo menigheten som skal drive trosopplæring, vi skal jo bare hjelpe til. Det er spennende og utfordrende, det er opp og ned. De andre ansatte tror jeg har det litt mer tydelig på hva de skal gjøre.

5.2.3 Store ambisjoner og små resultater

Mange var opptatt av muligheten for nederlagsfølelse og selvdevaluering som trosopplærer. De kunne legge mye arbeid i å forberede og rekruttere til aktiviteter, men det kom få på arrangementene og kombinert med en opplevelse av å være overlatt til seg selv og sin tjeneste, kunne det for mange være nærliggende å tenke smått om seg selv og sin egen evne til å være i en

såpass krevende tjeneste. Flere var opptatt av hva det gjorde med en å føle at man ikke var etterspurt, at det var «lav oppslutning» om arrangementene.

Og hvordan håndterer vi det? Vi har verdens beste budskap, men ingen spør etter det. Ingen vil ha det. Det synes jeg er en egen problematikk rundt det å være trosopplærer.

Noen tegnet et bilde av trosopplærere som en gjeng idealister og perioder med grenseløs jobbing. Men til bildet hørte også at trosopplærere er en svært sammensatt yrkesgruppe med ulike bakgrunner eksempelvis fra skole, helse, kirke, estetiske yrker og mer.

Jeg tenker trosopplærere er så mye, det er så mange forskjellige veier til å bli en trosopplærer. Det er jo i seg selv en utfordring, tenker jeg.

5.2.4 Rolleavklaring og yrkesidentitet

Mange fortalte om svak identifisering med yrket. Noen av deltagerne var i dobbelte stillinger og hadde dermed to litt ulike titler, og det var mye mer nærliggende eksempelvis å presentere seg som menighetspedagog enn trosopplærer.

Flere var opptatt av å sammenligne trosopplærere med andre yrker i kirken med tanke på rolle- og oppgaveklarhet.

Organistene eller kantorene, de har jo helt konkrete, spesifikke arbeidsoppgaver. Kateketen har jo tradisjonelt hatt konfirmantundervisning og konfirmasjonen fortsetter jo den. Sånn at jeg, mitt inntrykk er, for å si det litt sånn slarvete, jeg kan gjøre hva jeg vil egentlig i jobben min, så lenge jeg presenterer det for Menighetsrådet på en god måte og sier: "Dette mener jeg at vi skal gjøre." Så sier de, ja men flott, så jeg føler at jeg sitter med et kjempeansvar. Og det er viktig at jeg gjør det på en god og riktig måte.

Trosopplærerne fortalte at de hadde mentorer som hjalp dem med å utforme arbeidsplaner, men det var kun under utformingen av en trosopplæringsplan. Deretter savnet de noen å reflektere sammen med. Til dette ble ABV-gruppa med andre som hadde samme yrke et viktig forum.

Du må ha hjelp til sortering. Så jeg har jo hatt en mentor som har vært veldig flink, men den ABV-gruppa og det å høre med andre trosopplærere hva de føler, et samhold der, som har egenerfaring og er på forskjellige stadier da, vi har jo ikke gjort det på likt den planen.

5.3 Betydningen av ABV

For yrkesutøvere med diffus rolleforståelse og yrkesidentitet, uklare strukturer, mye alenarbeid, skuffelser i arbeidet, mulighet for devaluering av seg selv og egen tjeneste og få arenaer for å snakke om sin yrkespraksis, ble ABV-gruppa et viktig sted for å ventilere frustrasjon sammen med andre som

delte en lignende erfaring. Det med gjenkjenning av andres erfaringer ble framholdt av mange som viktig for med tanke på å føle seg forstått og for mulighet til å gi faglig og sosial støtte. Det var derfor av stor verdi å møte andre med samme erfaringer i ABV-gruppa. De delte ikke bare frustrasjoner, men også mestringshistorier og suksesser.

5.3.1 Rolleavklaring og avgrensing

ABV ivaretar manglende mulighet til å avklare rolle og funksjon i egen stab. Slik sett opplevdes veiledningen som betydningsfull for arbeidet, både konkret med tanke på utførelse av spesifikke oppgaver og på et metaplan som gjelder yrkesidentitet og rolleforståelse. Tilhørigheten til kollegaene i ABV-gruppa syntes også å fylle et behov for kollegafelleskap som de ikke fikk på tilsvarende vis i egen stab. I krevende arbeidssituasjoner ble ABV opplevd som et sted å reflektere, der man kunne «stoppe opp og se på kartet sammen». Utbyttet av ABV ble omtalt som bedre konflikthåndtering, bedre evne til konstruktiv kommunikasjon med kollegaer, og bedre forståelse av eget ansvar og hva som er andres ansvar i staben.

Jeg tror kanskje det viktigste må være litt det der å ha et sted å reflektere litt sånn, uklare roller med store mål, her kan en liksom... kan vi liksom gå ned litt sånn på grunnfjellet og ta det, det passer liksom ikke å ta det på et stabsmøte hvor en har veldig mange sånne konkrete saker som en skal litt fort gjennom. Og så går en kanskje og kjenner på, jeg gjør jo masse, men gjør jeg det riktige sånn strategisk? At jeg har rom for å tenke sammen med andre rundt det der. Det hjelper meg, for det tror jeg kunne blitt veldig slitsomt i lengden. Bare å stå på med fullt trykk hele tiden, det kan jo bli litt sånn at en ikke vet om en kjører i riktig retning med fart, det er i alle fall bra-syndrom. Her kan vi stoppe og se på kartet sammen.

Deltagerne opplevde at de fikk tips om forbedringsmuligheter i arbeidet, at det var avklarende å utveksle erfaringer og ha mulighet til å snakke om det som er vanskelig med fagpersoner med samme jobb.

ABV ble omtalt som et «pusterom», at det var «godt å være der», som «støttende», og som et sted for å ta opp problemer som ikke kunne tas på arbeidsplassen. Det ble også snakket om helt konkrete temaer fra yrkespraksisen, og mange opplevde at de gjennom samtaler og refleksjoner med de andre i gruppa fikk tips og ideer, og hjelp til å tenke nytt om sider ved praksisfeltet som i utgangspunktet kunne oppleves som problemfylt. Reflekterende samtaler kan objektivere hendelser og være til hjelp når egne frustrerte tanker omkring yrkeserfaringer kan komme ut av proporsjoner.

Det er klart, særlig det med å måtte avlyse ting, det er en type nederlagsfølelse, og når det blir en del trøkker av den typen, etter hverandre, så kan en nesten spørre: "Er det jeg som

ikke klarer å gjøre jobben min?" Er jeg ikke kompetent til å utføre de oppgavene jeg har?

Det å kunne legge fram det, og reflektere sammen rundt det der, både kunne få konkrete råd, hvis det er helt spesielle tiltak en har tatt opp, på hvordan en kan justere det.

Mange opplevde også at de fikk positiv støtte i gruppa når de presenterte case med konflikter, og at refleksjonene omkring hendelser på frustrasjonsskapende arbeidsplassen bidro til at de ble mer klartenkte når det gjaldt egne reaksjonsmønstre i arbeidssituasjoner. Å få hjelp til å reflektere omkring hvordan man kan tenke annerledes i arbeidet, virket for mange konstruktivt og avklarende, og det reduserte frustrasjon.

Så det å ha en gruppe der man kan løfte det opp, og komme litt sterkere tilbake og si at dette ikke er min jobb, det er ikke alltid like enkelt, når det kommer litt massivt imot. For dette forventer vi... Så det synes jeg denne gruppa har vært helt suveren på, det å kunne si hva som er din jobb og ikke.

Deltagerne kjente også et fellesskap i det å dele en type yrke som sterkt involverte deres egen troshistorie. Å jobbe med religiøs identitet og troshistorie opplevdes som positivt.

Vi har jo gått gjennom troshistorien, det syntes jeg var spennende. For det er nettopp grunnen til at vi sitter her, og har valgt det yrket vi har. Så da gikk vi gjennom, alle fikk hver sin tur til å fortelle sin troshistorie. Det var kjempespennende. Nettopp fordi vi er så forskjellige.

Mange satte pris på stabiliteten i gruppa, at det over lengre tid var de samme deltagerne, og at de rakk å bli kjent med hverandre. Som nevnt startet den ene av gruppene med en «siden sist»-runde, og flere ga uttrykk for at de opplevde det som fint å trekke linjer fra gang til gang, og på den måten følge prosesser over tid. Mange av temaene var langsgående over tid, og deltagerne opplevde at de litt etter litt kunne utvikle seg og bedre sin yrkeskompetanse og evne til å mestre stress og påkjenninger

Så det å kunne legge fram konkrete eller mer generelle frustrasjoner, at vi alltid tar oss tid til å snakke om hvordan vi har det akkurat nå, hvordan vi har hatt det siden sist, det gjør også at det er rom for at man kan få tips og råd til hvordan man kan håndtere arbeidshverdagen som trosopplærer da.

5.3.2 Fordeler med yrkeshomogen ABV-gruppe

I utgangspunktet opplevde alle det som fint å være i ABV-gruppe med bare trosopplærere. Det ble opplevd som enkelt å forholde seg til, deltagerne hadde en felles erfaringsreferanse og kunne derfor lett forstå hverandre. Det ga sterk samhørighet i gruppa, og den ble velegnet som sted for

frustrasjonsventilering og klargjøring av hva man skal gjøre i arbeidet. Det ble uttrykt sterk tilhørighet til ABV-gruppa, man var «glad for å være en del av fellesskapet».

Gruppene var preget av gjensidighet og gjenkjennelse, og deltagerne identifiserte seg umiddelbart med hverandre. Ikke minst var opplevelsen av fellesskapet i ABV-gruppa med andre som hadde samme yrke, av stor betydning for trosopplærerne som ellers opplevde stor grad av ensomhet i arbeidet sitt. De gjenkjente seg i andres fortellinger, og utviklet gjennom det sin egen yrkesforståelse og praksis. Det kunne gi en positiv legitimering av egen virkelighetsforståelse gjennom å dele erfaringer. Det kunne også innebære gjensidig støtte til at de forstår ting de opplever i egen stab som urimelig, kanskje til og med at andre personer i staben er urimelige. Å bare kunne ha tema på trosopplæreres virkelighet kunne oppleves som svært befriende.

Det er bare fantastisk. Vi kan umiddelbart relatere oss til det som er tema, det er ikke sånn "ja, men jeg begraver ingen", disse urnene, jeg er ikke opptatt av urnenedsettelse akkurat nå, jeg er ikke opptatt av driftsbygningen eller arbeidet med ny salmebok. Det er fantastisk at det er *spot on* på mitt arbeidsfelt. Det snevre, lille feltet. Og ikke alt det andre som siles gjennom meg i stabssammenheng, men at det er sånn, det er helt fantastisk.

5.3.3 Åpne for heterogene grupper

Det ble også lagt vekt på at ABV kan bidra til et utenfrablikk på yrkespraksisen og rolleforståelsen som er korrigerende. På spørsmålet om det også kunne være en mulighet å delta i ABV-grupper der også flere kirkelige yrker var med, var oppfatningene delte. Umiddelbart syntes en del at det var trygt og fint å være i homogen gruppe, og ikke minst viktig ble det oppfattet for en såpass ny og sårbar yrkesgruppe som trosopplærerne. Men etter hvert som det ble reflektert omkring dette i fokusgruppeintervjuet, var det også flere som ble åpnere for blandede veiledningsgrupper.

Jeg tenker at det er to forskjellige ting, og at hadde det vært en sånn type gruppe, så hadde det også vært veldig utbytterikt. Jeg tror at man hadde fått inn en del perspektiver som ikke vi får inn som bare trosopplærere. Jeg tror at det å høre på en prests frustrasjon gjør at vi ser presterollen på en annen måte, [...] at (presten) skjønner trosopplærers situasjon på en helt annen måte enn hun ville gjort før. Og jeg tror at vi også har fått åpnet øynene våre i mye større grad ved å være sammen med de andre yrkesgruppene. Kanskje de også hadde sett mye av vår hverdag. Sånn sett tror jeg vi hadde høstet masse positivt.

Det ble understreket at blandede grupper kunne gi mulighet til gjensidig forståelse, men en engstelse var at det ble mindre rom for forståelse av trosopplærere og deres spesifikke yrkesutfordringer. Enhetlige grupper gir mulighet for større gjenkjenning på temaer, ble det hevdet,

samtidig som mange også så verdien av bedre forståelse av ulike yrkesgrupper på tvers av faggransene.

5.3.4 ABV har stor betydning for å holde ut i jobben

Flere var opptatt av at ABV hadde en svært viktig funksjon for å holde ut i en svært krevende arbeidssituasjon. Dette sitatet er et godt eksempel på et slikt utsagn:

Kanskje ville jeg ha sluttet i jobben for lengst, hvis jeg ikke hadde hatt dette som et sted å tømme meg.

6 Fokusgruppeintervjuer for staber

Som tidligere beskrevet gjaldt to av fokusgruppeintervjuene forsøk med ABV for staber, hvorav en var for alle yrkesgruppene i staber, den andre for ledere (prester og daglige ledere). Intervjuene ble gjennomført høsten 2015. I dette kapitlet presenteres sentrale funn fra stabs-intervjuene.

I fokusgruppeintervjuene var vi ute etter å få kunnskap om deltagernes erfaringer med å være med i ABV-grupper over en to-årsperiode. Hvordan opplevdes veiledningen, og hva hadde den hatt betydning for?

6.1 Lederes deltagelse

I ABV-gruppene for staber var det forutsatt at også lederne deltok i gruppen med resten av staben. Det viste seg at dette forholdet kom til å fange mye oppmerksomhet i intervjuene om denne formen for veiledning. Oppfatningene var delte når det gjaldt dette fellesskapet. Noen pekte på at det var en verdi i at staben som helhet deltok i veiledningen, ikke minst fordi tema i veiledningen dreide seg om samarbeid og alle var avhengige av hverandre for å få dette til å fungere. På den annen side hadde også flere motforestillinger mot dette, eksempelvis uttrykt slik: "...det var ingen som turte å gå skikkelig inn i det hvis det var en sak. Jeg tror også det kan være en fordel at ikke leder er med."

Det ble beskrevet at lederen kan oppleve begrensninger når hun eller han deltar i stabs-ABV. Noen erfarte at leder sorterer hva som tas i stabs-ABV og i annen veiledning:

Jeg måtte jo velge ut. Og det jeg da valgte å ta opp var ikke et problem, sånn som jeg tolket det. Men det er klart at det ikke er alle ting jeg kunne ta, det sier seg selv.

Jeg sier at jeg heller vil snakke på tomannshånd.

Tar det med til leder-ABV. Der kan vi ta opp sånneting.

Noen opplevde altså at selve konstellasjonen leder pluss ansatte begrenset hva som kunne tas opp, på en uheldig måte.

6.2 Begrensninger ved regelstyrt samtale

Flere deltakere beskrev også noen av spillereglene for arbeidet i disse gruppene som begrensende – at samtalen i gruppa ikke skal fortsettes utenfor gruppa. De erfarte tanker og følelser som hang i etterpå.

Først hadde vi en regel i gruppa om at vi ikke skulle ta det etterpå. Så fikk vi et behov for at vi måtte ta opp noe etterpå. Så laget vi regler for hva slags saker som kan tas opp etterpå. Men jeg tenker at dette viser at dette blir hengende igjen, sittende i kroppene

våre. I tankene, i sjelen. Det gjør noe med oss. Hvis man har hatt en tøff runde i ABV, så sitter det igjen. Det skal man ikke snakke om.

De opplevde også at det i praksis ikke var greit å ta opp tråden fra forrige gruppesamling, dersom de opplevde behov for det:

Det er jo ikke lett å ta opp igjen det (fra forrige gang) etterpå, når veileder sier: "Ja, er det noe som henger igjen fra sist?" Da blir det sånn kjempestille. Og jeg er sikker på at det er ting som har hengt igjen fra sist, men at det sitter så hardt at folk sier: "Neida, vi er klar for neste runde, bare kom igjen!"

Regelen som var uttrykt som å opprettholde et skille mellom sak og person ble også opplevd kinkig av noen, eller kanskje urealistisk, når det var snakk om komplekse relasjoner mellom kolleger:

Jeg synes at det er vanskelig å følge den regelen som vi har, å skille sak og person. Teoretisk, kanskje, skjønner vi den. Men i praksis forstår vi den ikke. Hvordan kan man skille sak og person?

Det kan være verd å legge merke til at disse utfordringene ikke ble tatt fram av de ltakerne i ABV for undervisningsansatte. Det kan være tilfeldig, men det kan også skyldes at det var flere parter i et konfliktfylt forhold til stede i gruppa, og at verktøyet ikke var godt nok tilpasset denne utfordringen. Det kan selvsagt hende at veiledning ikke er det rette for å håndtere slike utfordringer, men det er også relevant å observere at noen av de reglene respondentene sliter med er nokså metodespesifikke, for den veiledningsmetodikken som dominerte ABV i den perioden studien ble gjort. Vi vet ikke om andre måter å veilede på ville vært mer tilfredsstillende for disse respondentene.

6.3 Vanskelig å skille ABV fra stabshverdag

Disse forholdene er også synlige når respondentene beskriver sammenhengen mellom veiledningen og arbeidet i staben:

Det er ikke alltid det er så lett å skille dette forumet og stabshverdagen etterpå. Da må man vurdere sine case, lete etter case, og så må man hele tiden lete etter... Man må vurdere risikoen, hvilket case man skal legge fram, ikke sant. Ikke bare det, vi blir jo oppfordret til å legge fram case hvor vi må tørre litt. Satse litt. Tørre å ta fram det som er ubehagelig. Det gjør det litt vanskelig, altså, for du vet ikke hva du setter i gang. (våre kursiveringer)

Respondentene understreker sammenhengen mellom før, under og etter:

Konseptet er å lage et rom som skal være beskyttet fra stabslivet ellers. Men selv om det er konseptet, og selv om vi setter opp regler for det, så er det ikke alltid at det forblir slik. *For vi er de samme menneskene både før, under og etter.* I en stab samarbeider man, og det vil være spenninger i en stab, og de vil skinne gjennom også i hverdagen. Gjennom det som sies, gjennom koder, man skjønner hva som kom der på en måte. Og selvfølgelig tenker man på det etterpå. Det er en god idé, men jeg vet ikke om det er gjennomførbart. (vår kursivering)

Noen respondenter opplever at både positive og negative relasjoner i staben blir forsterket:

Noen har veldig nære forhold til alle i staben, mens andre har mer avstand. Det er klart at det preger både oss og ABV-en, så det slår veldig ut på mange ting. Der tror jeg en stabs-ABV både styrker positive og negative relasjoner.

Disse synspunktene er viktige å ta med når man vurderer de ulike formene for veiledning for mennesker som arbeider i kirken. Alle disse ansatte arbeider i en stab, men hva skal være forholdet mellom prosessen i staben og i veiledning? Innvendingene mot stabsveiledning er tydelige i materialet, men materialet viser også at prosessene i disse to konstellasjonene er svært overlappende, det er på en måte samme virkelighet sett med noe ulike briller.

6.4 Etske perspektiver og maktrelasjoner

Denne problematikken blir tydelig når ABV tar opp et case med konflikt med noen i staben:

Du kan komme på ABV, og så kan du få i fanget noe som er veldig kritisk mot deg selv. Og hvis du ikke er klar for å behandle det, du klarer ikke det den dagen, kanskje du synes det er kjempetungt, da leker man jo litt med liv. Det er en risiko i det. Du skal være litt tøff for å stå i det.

En deltaker peker på at dette kan være problematisk fra en etisk synsvinkel – man kan bli del av en fortelling på en ufordelaktig måte, men ikke få anledning til å gi sin versjon. I en annen stabssammenheng ville man hatt denne muligheten:

Det er den som legger fram caset som skal få veiledning, og det som jo kan skje er at **en** kan legge fram et case, som berører **en annen** person sterkt, kanskje også kritisk. Så jeg kan oppleve å komme hit, få et case hvor jeg på en måte..., det berører meg sterkt på godt og vondt, men det er ikke jeg som skal ha veiledning, men den som legger det fram. Og det mener jeg er etisk problematisk.

Flere peker også på at maktrelasjonene som eksisterer i en stab, ikke minst mellom leder og dem hun leder, vil sette preg på prosessene i gruppa. De tror det vil være en "illusjon å tenke at man opphever maktrelasjonene i en sånn veiledningsgruppe. ... Både de formelle og de uformelle

maktrelasjonene blir med inn". Disse respondentene ble ikke spurt om de tenkte at det ville være enklere maktrelasjoner i en ABV-gruppe som var sammensatt annerledes, for eksempel av personer med samme yrke, som ikke arbeider sammen. Det er rimelig å oppfatte at de forsto det slik, og det er et åpenbart rimelig resonnement. Men det er ikke dermed sikkert at slik veiledning er bedre veiledning, det må være åpent for diskusjon.

6.5 Oppfølging?

Det framgår av det vi har skrevet ovenfor, at deltakerne i stabs-ABV oppfattet at prosessen i gruppa skulle lukkes, det skulle ikke snakkes om innholdet andre steder, og det var heller ikke ønskelig å vende tilbake for å bearbeide utfordringer fra tidligere samlinger. Noen beskrev at de ble gående med ting etterpå, eller at de avsto fra å ta opp ting for å unngå å slite med det etterpå. Det kunne oppfattes som lufting av problemer uten handling eller former for oppfølging:

Nei, tvert imot skulle man jo ikke snakke om ting.

Denne typen utfordringer vil nok være aktuelle i de fleste former for veiledning, men må forventes å være mest påtrengende der hvor veiledning og arbeidet i stab er to helt adskilte prosesser.

6.6 Fokusgruppeintervjuer om ABV i stab – oppsummering

Studien viser at gruppa og anledningen til å legge fram case brukes veldig ulikt av deltagerne på grunn av roller (f. eks leder), taushetsplikt, usikkerhet, konflikter osv. Vi ser også at de gruppene vi har studert, frambyr komplekse relasjoner seg imellom. Det er blant annet vanskelig å skille mellom det formelt sagte og all den uformelle kunnskapen. Folk sitter og vet ting om hverandre som spiller en rolle for dynamikken i gruppa, men som ikke blir beskrevet. Formelle og uformelle roller og maktstrukturer fra stab gjenfinnes i ABV-gruppa. Dette kjennes av deltagerne, det påvirker det som skjer i gruppa, men det blir i liten grad satt ord på. Noen opplever at disse gruppene setter i gang, eventuelt forsterker prosesser som ikke lukkes, på en måte som kan være uheldig. Noen bærer på ting alene i etterkant.

Rent umiddelbart kan det se ut som om ABV i stab er en dårlig ide, i hvert fall i Den norske kirke i dag. Men det går ikke an å trekke denne konklusjonen på grunnlag av vår studie. Det kan være rimelig å si at de veiledningsverktøyene våre respondenter har møtt i stabs-ABV, neppe har vært egnet til å møte deres behov for veiledning godt nok, men det sier ikke noe om hvorvidt en bedre utviklet veiledningsform kunne møtt disse behovene. Det finnes sterke faglige grunner til å arbeide mer med dette. Vi vil diskutere dette noe mer nedenfor, men det er også behov for utviklingsarbeider på dette området.

7 Drøfting – ABV for undervisningsansatte og i tverrfaglige

stabskontekster

Hva slags utbytte har deltagerne hatt av å være med i ABV-gruppe gjennom en toårs-periode?

Vi har samlet dette i tabell (tall) som gir en oversikt over utbyttet totalt og for stabsgrupper og grupper med undervisningsansatte.

Tabell 9 Utbytte av ABV - ved avslutning

Har deltakelsen i ABV-gruppe bidratt til	Undervisn.- ansatte		Stab		Totalt	
	%	(N)	%	(N)	%	(N)
a. Bedre samarbeidsrelasjoner	83	(5)	72	(8)	71	(12)
b. At du synes du lykkes bedre med arbeidet ditt	33	(2)	27	(3)	24	(4)
c. At du trives bedre på jobben	50	(3)	45	(5)	41	(7)
d. At du klarer å avgrense arbeidsoppgavene tydeligere	83	(5)	36	(4)	53	(9)
e. At du føler deg i utvikling som jobbperson	100	(6)	55	(6)	65	(11)
f. Annet – skriv eventuelt med egne ord	50	(3)	55	(6)	47	(8)
Totalt	100	(6)	100	(11)	100	(17)

Tabellen viser besvarelser omregnet til prosent for undervisningsansatte (både ledere og medarbeidere) og stab (alle yrkesgrupper) og for alle (totalt). Viktige funn er uthevet. Antallet (N) i parentes.

Tabellen viser at ABV har hatt ulik betydning for undervisningsansatte og stab. Det ser ut til at for begge har ABV bidratt til bedre samarbeidsrelasjoner. Ut over det synes ABV å ha hatt middels eller liten betydning for de som har deltatt i stabsgruppe. For undervisningsansatte, derimot, synes ABV å ha vært viktig for egen utvikling som yrkesperson, avgrensing av arbeidsoppgaver og noe betydning for økt trivsel på jobben. Derimot synes ABV å ha hatt liten betydning for opplevelsen av å lykkes bedre med arbeidet sitt også for denne yrkesgruppen.

7.1 Metodeoverveielser

Studien ble utført som triangulering med tre tidspunkter for spørreark og fokusgrupper. Det er godt samsvar mellom data fra de ulike kildene. Selv om ikke antallet deltagere er stort, er dokumentasjonen fra de som er med ganske omfattende. Det innebærer at dataene har god intern konsistens og validitet, noe som også gir grunnlag for at materialet kan sies å ha overføringsverdi og stor grad av gyldighet for andre tilsvarende kontekster.

7.2 Premissene

Prosjektet er basert på forsøkene med ABV for trosopplæringsmedarbeidere, i homogene grupper, og i grupper med ulik tverrfaglighet, f. eks stab. Hensikten med prosjektet var å få fram ny kunnskap om trosopplæringsmedarbeideres (kirkelig undervisningsansattes) erfaringer med deltakelse i ABV –

med tanke på motivasjon, utbytte og refleksjoner om hva som er bra og hva som kan bli bedre i denne typen veiledning for denne yrkesgruppen. Følgende forskningsspørsmål var formulert:

Hva er motivasjonen og forventningene til deltakelse i ABV blant kirkelig ansatte generelt og trosopplæringsmedarbeidere spesielt ved starten av et 2-årig ABV-forløp?

Hva kjennetegner kirkelig ansattes og særlig trosopplæringsmedarbeidernes erfaringer og refleksjoner om ABV etter et 2-årig veiledningsforløp?

Underveis i prosjektet ble det også inkludert ett forsøk som gikk over 1 år. For den delen av prosjektet som angår ABV i stabskontekster kan forskningsspørsmålene tilpasses slik:

Hva er motivasjonen og forventningene til deltakelse i ABV blant kirkelig ansatte i stab og blant sokneprester og daglig ledere i felles veiledning ved starten av et 1-2-årig ABV-forløp?

Hva kjennetegner kirkelig ansattes erfaringer og refleksjoner om ABV etter et 1-2-årig veiledningsforløp i stabskontekst og i felles veiledning for sokneprester og daglig ledere?

Bakgrunn for prosjektet var den høye turnoveren i stillinger som trosopplæringsmedarbeidere, og behovet for å utvikle profesjonell identitet og rolleforståelse hos trosopplæringsmedarbeidere.

På ett nivå var prosjektet rettet mot å undersøke om ABV fungerte etter de vedtatte forutsetningene, slik det f.eks. kommer fram i denne delen av retningslinjene, der hensikten beskrives til å:

- bidra til kvalitet i og fortsatt motivasjon for kirkelig tjeneste, og ivareta den enkelte ansatte i behovet for kontinuerlig utvikling og læring. Den skal bidra til å styrke den enkeltes faglige og kirkelige identitet i tjenesten ved å:
- sikre mulighet til personlig bearbeidelse av erfaringer og opplevelser i møte med mennesker i ulike livssituasjoner som en ofte står alene om å håndtere i arbeidshverdagen
- legge til rette for læring og utvikling gjennom systematisk refleksjon over egen praksis i samspill med veileder/gruppe
- tilrettelegge for dialog og fremme forståelse mellom ulike tjenestegrupper (gjelder tverrfaglig sammensatte grupper)

Dette er det forholdsvis enkelt å oppsummere. Det er en overveldende positiv tilslutning fra respondentene til verdien av veiledning, og forventningene ble i veldig stor grad innfridd.

7.3 Det langsgående perspektivet

Videre er det deknig for å si at deltakerne gjennomgikk en viss prosess i sitt forhold til ABV i løpet av prosjektet. Dette bygger vi på det faktum at prosjektet var bygget opp med datainnsamling av flere typer og på flere tidspunkter i et forløp. Selv om det må tas mange forbehold når det gjelder denne utviklingsdimensjonen, så er det indikasjoner på at mange deltakere gjennomgikk en utvikling med å formulere forventninger ved starten, gjøre erfaringer med veiledningen, og formulere sine erfaringer og utbytte midtveis og ved slutten av prosjektet. Dette ble utdypet og nyansert i fokusgruppeintervjuene, og bidro først og fremst til kvalitet på materialet, at vi kan ha håp om å ha et godt materiale. Men i tillegg vurderer vi at selve deltakelsen i studien – med formulering av forventninger, erfaringer og deltakelse i intervju – har styrket verdien av forløpet for deltakerne, i form av mer læring og bevisstgjøring. Deltakelse i prosjektet kan sies å være forenlig med veiledningen, som en slags intensivering av prosessen i veiledning. Prosjektet er beskrevet som følgeforskning, og det får dermed også noe trekk av aksjonsforskning.

7.4 Stab, tverrfaglighet eller homogene grupper?

En viktig modifikasjon av den positive vurderingen av veiledningsgruppene, er imidlertid den forbeholdne vurderingen av veiledning i stabsgruppene. Disse innvendingene var knyttet til tre forhold:

- problemet ved å motta veiledning sammen med arbeidstakere med personalleadersansvar
- Problemet med taushetsplikt for gruppeprosessen
- Problemet med stor spredning i behov og erfaringer

Det er altså ikke innvendinger mot veiledning i seg selv, men mot å gjøre dette i staben.

I forlengelsen av denne observasjonen vil vi foreslå at man ser grundig på hvilke faktorer som bidrar til utfordringene, og om veiledning i stab eventuelt kan justeres slik at utfordringene håndteres tilfredsstillende. På området stabsveiledning er også materialet i prosjektet ganske begrenset. Det er på den andre siden ikke uten grunn at flere aktører har pekt på ønskeligheten av å undersøke muligheten for veiledning i stab, ut fra det åpenbare sammenfallet mellom overordnede målsettinger for arbeidet med ledelse og psykososialt arbeidsmiljø i kirken på den ene siden, og ABV på den andre (se tredje strekpunkt i retningslinjene ovenfor). Det er også funn i vårt materiale som demonstrerer hvordan homogene grupper i veiledning åpner for konfliktfylte case, mens stabsveiledningen ikke i samme grad åpner for disse.

7.5 Grensene for ABV, og for prosjektet

Samtidig som det er naturlig å bruke retningslinjene for ABV som utgangspunkt for prosjektet og for denne drøftingen, er det også mulig å se materialet vårt som noe som utfordrer grensene for ABV. Dette kan ses på bakgrunn av den avgrensede formuleringen som finnes i de nye retningslinjene for ABV:

ABV-ordningen imøtekommer ikke evt. individuelle behov for helse-faglig behandling eller terapi.”..... ” Ordningen representerer ikke en arena for håndtering av konflikter i arbeidsforhold/stab eller andre problemstillinger som krever avklaring i dialog med arbeidsgiver/nærmeste foresatt (rolleklarhet, prioritering av arbeidsoppgaver, personal konflikter mv), varsling av kritikkverdige forhold,... (se ovenfor s.8-9).

Denne avgrensningen får fram en mulig spenning i oppdraget for prosjektet, i og med at det er så uttalt at det er noen bestemte utfordringer i trosopplæringsmedarbeidernes arbeidshverdag som danner prosjektets bakgrunn: Den høye turnoveren i stillingene, og et antatt behov for å utvikle profesjonell identitet og rolleforståelse. Oppdraget tar med god grunn utgangspunkt i at høy turnover er et problem, og så forutsetter det at veiledning (i form av ABV) kan ha en heldig virkning på dette, antatt i form av en utvikling av profesjonell identitet og rolleforståelse.

Materialet i undersøkelsen er av høy relevans for disse problemstillingene når det gjelder trosopplæringsmedarbeiderne. Ikke minst i intervjumaterialet kommer det fram vurderinger og erfaringer som er direkte relatert til å holde ut i jobben – på bakgrunn av utfordringer knyttet til yrkesidentitet og rolleforståelse. Veiledningen ble opplevd som avgjørende og betydningsfull; det var imidlertid særlig på de viktige feltene der veiledningen utfordret grensene som er satt for ABV, utfordringer som helst bør håndteres gjennom ledelse og i egen stab – uklarhet i oppgavefordeling, manglende støtte, og noen ganger konfliktfylte relasjoner. ABV-gruppa framsto tidvis som en kompensasjon for mangler i det primære arbeidsmiljøet, det ble gitt støtte, og hjelp til strategier for å mestre situasjonene slik de nå en gang var.

7.6 ”Luftet, men ikke tatt tak i”

Alt tyder på at turnoveren blant trosopplæringsmedarbeiderne hadde vært enda større uten veiledningsgruppene. Og det foregikk selvsagt konstruktiv utvikling av profesjonell identitet og rolleforståelse i gruppene, i tråd med forutsetningene i tenkningen om ABV. Men vi ser at gruppene i stor grad var begrenset til å dele erfaringer med savnet av rolleavklaring og prioritering av arbeidsoppgaver med hverandre, og frustrasjonen over at dette ikke ble tatt godt nok vare på i deres primære arbeidsmiljø. Flere steder i materialet kommer det fram at problemer kunne bli luftet, men ikke tatt tak i (eksempel s.63), og at det later til å være forventninger om at ABV skal kunne være et

sted å tematisere og reflektere over konfliktfylte relasjoner, selv om ansvaret for avklaring formelt sett er arbeidsgivers/nærmeste leders. I tillegg til utvikling av profesjonell identitet og rolleforståelse, var det som ble beskrevet en deling av erfaringer av at disse behovene ikke alltid ble tilfredsstillende ivaretatt.

7.7 Kirkelig identitet?

Vi har ovenfor berørt spørsmålet om veiledningen bidrar til å bygge *kirkelig identitet* blant de som ikke i utgangspunktet har en kirkelig profesjonsutdanning (kateket, master i kirkelig undervisning). Kirkelig identitet er nevnt som et mål i retningslinjene (se ovenfor s.7). Vi kommenterte dette i forbindelse med analysen av materialet fra gruppeintervjuene. Vi pekte da på at intervjuene knapt kan sies å inneholde direkte utsagn som kan knyttes til kirkelig identitet, og at slik identitet heller ikke er operasjonalisert. Det er antakelig vanskelig å operasjonalisere på en funksjonell måte for medarbeidere som ikke har tatt en utdanning som inneholder kirkelig sosialisering. På den andre siden ser vi at medarbeiderne uttrykker en klar kristen identitet, de er tydelige på at de representerer kirken i jobben, og de uttrykker til dels stolthet over å arbeide i kirken. De har et klart ønske om å oppnå en god rolleforståelse, avklarte arbeidsoppgaver og gode relasjoner til kollegene, og dermed legge grunnen for et langvarig arbeidsforhold. Dette må sies å ha relevans for kirkelig identitet, det kan tolkes som motivasjon for å bygge kirkelig identitet.

7.8 Hva er det som virker?

Prosjektet har ikke sett spesielt på hvilke aspekter ved ABV som eventuelt har bidratt til positive følger. Selv om ABV de siste årene har endret metodevalg i retning av språkssystemisk arbeid, har vi ikke lagt opp studien med tanke på å undersøke det man kunne kalle metodespesifikke trekk ved prosessen. Imidlertid er det flere respondenter som uttrykker tilfredshet over bestemte trekk ved arbeidet som kan gjenkjennes som deler av den språkssystemiske metoden, selv om vi også kan se eksempler på at forhold tilskrives metoden uten at det virker godt begrunnet. I tillegg er det mange indikasjoner på at tilfredsheten med gruppa tilskrives dyktighet og iherdig arbeid hos lederen, og verdsetting av de andre gruppedeltakerne og deres bidrag. Det er også viktig å merke seg at deltakerne verdsetter høyt at veiledning tilbys, at arbeidsgiveren åpner døra til dette rommet der de kan bli sett, tatt vare på og utvikle seg.

7.9 Konklusjon

Gitt disse forutsetningene og presiseringene, var ABV-gruppene av stor positiv betydning for deltakerne. I tillegg til å dokumentere verdien av veiledning, får de imidlertid også fram tydelige utfordringer med ledelse og arbeidsmiljø i stabene, noe som ikke er i fokus for vårt prosjekt. Det kan allikevel tilføyes at problemstillingen med veiledning i stab er relevant for utfordringen i

skjæringspunktet mellom ledelse, arbeidsmiljø og veiledning. Veiledning i én yrkesgruppe (i vårt tilfelle trosopplæringsmedarbeidere) må sies å ha en åpenbar begrensning i og med det ensidige perspektivet og erfaringsgrunnlaget, sett i forhold til at det daglige arbeidet utføres i en tverrfaglig stab.

Kanskje ligger det gode svaret på denne utfordringen et sted i grenselandet mellom (ABV-) veiledning og ledelses- og arbeidsmiljøtiltak – det overordnede målet er jo tross alt å gjøre stabene til et sted med utviklingsmuligheter, gode relasjoner og høy kvalitet på arbeidet. Det kan tenkes at stabene vil tjene på å bruke mindre tid i møtene på praktiske avklaringer og koordinering, og prioritere arbeid med kvaliteten på samhandlingen om arbeidsoppgavene. Mer tid på interaksjon og prosess, som er i slekt med det som foregår i ABV.

Så lenge den delte organisasjonsmodellen i kirken eksisterer, kan det være krevende å finne konstruktive løsninger i de lokale stabene. Men det er etter vår vurdering ingen tvil om at ABV bør opprettholdes og styrkes i kirken, ikke minst under krevende rammebetingelser. Veiledning vil aldri bli uaktuelt i de kirkelige yrkene, og det vil være viktigere desto kortere tradisjon og mindre yrkesidentitet en gruppe har, slik det er tilfelle for mange tilsatte i kirkelig undervisning.

Appendiks

Vedlegg 1: Første spørreskjema

Undersøkelse om ABV

Besvar spørsmålene nedenfor. Det er opp til deg hvor mye du vil skrive på de enkelte spørsmålene, men bruk gjerne litt plass.

A. BAKGRUNN

1. Navn:
2. Kjønn:
3. Alder:
4. Yrkestittel:
5. Utdanning:
6. Hvor mange år har du vært i nåværende stilling?
7. Hvor lenge har du jobbet i Den norske kirke totalt?
8. Har du erfaring fra andre arbeidsteder enn kirken?
9. Jobber du i en stor by, mindre by, et tettsted eller på landsbygda?
10. Hvor mange (ca) er det i den staben du tilhører?
11. Hvilke yrkesgrupper finnes i den staben du jobber?
12. Har du fått veiledning før? Eventuelt hva slags og hvor lenge?

B. OM ABV-deltakelse

13. Hvorfor vil du være med i ABV-gruppe? Hva er din motivasjon?
14. Hva slags forventninger har du til å delta? Hva tror du det kommer til å innebære for deg, og hvilken betydning tenker du at dette kan ha for deg i ditt arbeid – osv?
15. Er det noe annet du vil fortelle om å delta i ABV som du synes kan være viktig?

Send svar som vedlegg på e-post til aschim@prest.no så snart som mulig.

Har du spørsmål, ring prosjektleder Per Kristian Aschim, tlf. 41 61 97 18

Takk for at du vil delta i denne studien. Det kan bidra til ny og viktig kunnskap om arbeidsveiledning i Den norske kirke.

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Forsøks- og forskningsprosjekt: ABV for trosopplæringsmedarbeidere, i tverrfaglige grupper i stabskontekster og i tverrfaglige grupper for prester og daglige ledere/menighetsforvaltere

Informasjon til deltakere i forsøksgrupper

Fagråd for Arbeidsveiledning har tatt initiativ til et forsøks- og forskningsprosjekt for å prøve ut og hente inn erfaringer med ABV for trosopplæringsmedarbeidere og i tverrfaglige grupper i stabskontekster, samt tverrfaglige grupper for prester og daglige ledere/menighetsforvaltere. Studien gjennomføres i samarbeid med Diakonhjemmet Høgskole som har ansvar for den forskningsmessige delen av prosjektet. Resultatene vil bli publisert i en faglig artikkel og presentert i relevante faglige fora.

Prosjektet vil omfatte ca. 6-8 ABV-grupper i ulike bispedømmer. Gruppene vil dels være grupper for trosopplæringsmedarbeidere, dels tverrfaglige grupper herunder også tverrfaglige grupper i stabskontekster og grupper av prester og daglige ledere/menighetsforvaltere.

Hensikten med prosjektet er å få fram ny kunnskap om erfaringer med deltakelse i ABV – med tanke på motivasjon, utbytte og refleksjoner om hva som er bra og hva som kan bli bedre i denne typen veiledning for de kirkelige yrkesgruppene. Prosjektet fokuserer på følgende forskningsspørsmål:

- Hva er deltakernes motivasjon og forventninger til å delta i ABV?
- Hva har deltakerne fått ut av å være med på ABV? Hvilke erfaringer og refleksjoner har deltakerne om hva som er bra og hva som kan bli bedre etter ett år (midtveis) og etter to år (avslutningsvis)?

Hva innebærer deltakelse i forsøket?

Forsøksgruppene opprettes som ordinære ABV-grupper i Bispedømmet. Det gis ordinær Arbeidsveiledning.

Gruppene deltar i 3 datainnsamlinger gjennom ABV-perioden:

1. Spørreark i starten av veiledningsforløpet
2. Spørreark midtveis, etter ca. ett år
3. Spørreark og fokusgruppeintervjuer ved avslutning etter ca. to år

Deltakerne kan når som helst trekke seg fra studien uten at dette får konsekvenser for ABV-tilbudet.

Forskningsetikk og personvern

Alle data vil bli behandlet i anonymisert form.

Studien vil bli gjennomført i samarbeid med ABV-ansvarlige i bispedømmene og med de involverte gruppelederne med tanke på praktisk tilrettelegging, men det vil ikke bli gitt rapport tilbake til bispedømmet med andre opplysninger enn det som skrives i en offentlig tilgjengelig rapport.

Kontaktperson:

Rådgiver Per Kristian Aschim, Presteforeningen, tlf. 41 61 97 18, mail: aschim@prest.no



ABV for trosopplærere og i stabskontekster del 2

A. Bakgrunn

Fylles ut av nye informanter.

De som tidligere har svart på spørreark nr. 1 besvarer spørsmål 1-3 og kan deretter gå rett til del B (scroll til nederst på siden og trykk "Neste").

1. Kjønn

Mann

Kvinne

2. Alder

Antall år

3. Yrkestittel

4. Utdanning

5. Hvor mange år har du vært i nåværende stilling?

Antall år

6. Hvor lenge har du jobbet i Den norske kirke totalt?

Antall år

7. Har du erfaring fra andre arbeidssteder enn kirken?

8. Jobber du i

- Stor by
- Mindre by
- Tettsted
- Landsbygda

9. Hvor mange (ca) er det i den staben du tilhører?

Antall ansatte i staben

10. Hvilke yrkesgrupper finnes i den staben du jobber? (kryss av på alle relevante svaralternativer)

- Prest (Sokneprest, kapellan, prost)
- Kateket, menighetspedagog
- Diakon, diakoniarbeider
- Kantor, organist
- Kirkeverge
- Menighetsforvalter, daglig leder
- Menighetsarbeider, menighetssekretær
- Ungdomsarbeider, barne- og ungdomsarbeider
- Kontorsekretær
- Kirketjener
- Graver/kirkegårdsarbeider
- Klokker
- Annet (vennligst spesifiser)

11. Har du fått veiledning før? Eventuelt hva slags og hvor lenge?

Ja

Nei

Hvis ja: Hva slags og hvor lenge?



ABV for trosopplærere og i stabskontekster del 2

B. Om ABV-deltakelse

Fylles ut av alle.

12. Hvilke forventninger hadde du til ABV da du begynte for omkring ett år siden?

- Nevn flere ulike forventninger. Bruk gjerne stikkord.

13. På hvilke måter synes du eventuelt at ABV har svart til forventningene dine - eller ikke svart til forventningene dine?

- Nevn gjerne også her flere momenter.

14. Hvilke forventninger har du til resten av forløpet?

- Nevn gjerne flere momenter.

15. Har etter din erfaring deltakelsen i ABV-gruppe bidratt til

- a. Bedre samarbeidsrelasjoner
- b. At du synes at du lykkes bedre med arbeidet ditt
- c. At du trives bedre på jobben
- d. At du klarer å avgrense arbeidsoppgaver tydeligere
- e. At du føler deg i utvikling som jobbperson
- f. Annet - skriv eventuelt med egne ord:

16. Er det noe annet du vil si om å delta i ABV som du synes er viktig?



ABV for trosopplærere og i stabskontekster sluttundersøkelse

A. Bakgrunn

Fylles ut av nye informanter.

De som tidligere har svart på spørreark nr. 1 eller 2 besvarer spørsmål 1-3 og kan deretter gå rett til del B (scroll til nederst på siden og trykk "Neste").

1. Kjønn

Mann

Kvinne

2. Alder

Antall år

3. Yrkestittel

4. Utdanning

5. Hvor mange år har du vært i nåværende stilling?

Antall år

6. Hvor lenge har du jobbet i Den norske kirke totalt?

Antall år

7. Har du erfaring fra andre arbeidssteder enn kirken?

8. Jobber du i

- Stor by
- Mindre by
- Tettsted
- Landsbygda

9. Hvor mange (ca) er det i den staben du tilhører?

Antall ansatte i staben

10. Hvilke yrkesgrupper finnes i den staben du jobber? (kryss av på alle relevante svaralternativer)

- Prest (Sokneprest, kapellan, prost)
- Kateket, menighetspedagog
- Diakon, diakoniarbeider
- Kantor, organist
- Kirkeverge
- Menighetsforvalter, daglig leder
- Menighetsarbeider, menighetssekretær
- Ungdomsarbeider, barne- og ungdomsarbeider
- Kontorsekretær
- Kirketjener
- Graver/kirkegårdsarbeider
- Klokker
- Annet (vennligst spesifiser)

11. Har du fått veiledning før? Eventuelt hva slags og hvor lenge?

Ja

Nei

Hvis ja: Hva slags og hvor lenge?



ABV for trosopplærere og i stabskontekster sluttundersøkelse

B. Om ABV-deltakelse

Fylles ut av alle.

12. Hvilke forventninger hadde du til ABV da du begynte?

- Nevn flere ulike forventninger. Bruk gjerne stikkord.

13. På hvilke måter synes du eventuelt at ABV har svart til forventningene dine - eller ikke svart til forventningene dine?

- Nevn gjerne også her flere momenter.

14. Har etter din erfaring deltakelsen i ABV-gruppe bidratt til

- a. Bedre samarbeidsrelasjoner
- b. At du synes at du lykkes bedre med arbeidet ditt
- c. At du trives bedre på jobben
- d. At du klarer å avgrense arbeidsoppgaver tydeligere
- e. At du føler deg i utvikling som jobbperson
- f. Annet - skriv eventuelt med egne ord:

15. Er det noe annet du vil si om å delta i ABV som du synes er viktig?

Litteratur

- Bispemøtet og KA (2014): *Nasjonale retningslinjer for arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke*, https://kirken.no/globalassets/kirken.no/bispemotet/2015/dokumenter/arbeidsveiledning-i-kirken_retningslinjer_vedtatt-med-endring-ka.pdf
- Bratten, K. K. (2003): "Arbeidsrettledning i Den norske Kyrkja" i: Hoff, M. (red): *Rettleiarnettverket i Sogn og Fjordane*, (HSF-rapport 2/2003), Sogndal: Høgskulen i Sogndal, s.96-105
- Bunkholt, M. og H. Stifoss-Hanssen (2005): *Strategier for gjensidighet. Bidrag til utvikling av veiledning i kirkelig grunnutdanning og yrkesliv* (PTS Skriftserie nr 12), Oslo: Det praktisk-teologiske seminar
- Børresen, A. J. (1992): "Pastoral veiledning – en definisjon", *Tidsskrift for Sjelesorg* 3/1992
- Danbolt, L. J. og L. Lien (2012): "Kirken - et bra sted å jobbe. En kvalitativ studie av hva som oppleves positivt med å arbeide i Den norske kirke" i: *Halvårsskrift for Praktisk teologi* 2/2012, s. 4-17
- Etatsstatistikk 2013: *Etatsstatistikk 2013. Statistikk utarbeidet på grunnlag av innrapporterte opplysninger fra bispedømmene i Den norske kirke og uttrekk av data fra lønns- og personalsystemet for prestene m.m.*, Kirkeavdelingen, Kulturdepartementet 2014
- Fagråd for arbeidsveiledning (2012): *Referat, Landskonferanse i ABV 2012*, Presteforeningens arkiv
- Fagråd for arbeidsveiledning (2013): *Prosjektbeskrivelse, ABV for trosopplæringsmedarbeidere i stabskontekster*, Presteforeningens arkiv
- Fagråd for arbeidsveiledning (2014a): *Oppsummering av årsrapporter ABV 2013*, Presteforeningens arkiv
- Fagråd for arbeidsveiledning (2014b): *Reviderte retningslinjer for arbeidsveiledning*, Presteforeningens arkiv
- Gresaker, A. K. (2011): *Tidsbruk, motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke* (KIFO Notat nr. 2/2011), Oslo: KIFO
- Hardeberg, B. (2012): *Arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke 1988-2011*, Masteroppgave i Arbeidsveilederutdanning, Universitetet i Oslo, Det teologiske fakultet
- Horsfjord, H., T. Sørensen, G. Heiene, H. Leganger-Krogstad og M. Holmqvist (2015): *Kompetanse, utdanning og motivasjon: en kartlegging av undervisningstjenesten i Den norske kirke* (MF-rapport 1:2015), Oslo: Det teologiske menighetsfakultet
- Høeg, I. M. (1996): *Oppmerksomhet, identitet og fellesskap. Evaluering av arbeidsveilederutdannelsen i Den norske kirke (AVU)* (KIFO Rapport nr. 2), Trondheim: Tapir
- Høeg, I. M. og A. K. Gresaker (2009): *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold* (KIFO Notat nr 5/2009) Online: <http://www.kifo.no/doc/Prest%20i%20Den%20norske%20kirke%20endelig.pdf>

- Kirkemøtet (2015): *Sak KM 07/15 Undervisningstjenesten i Den norske kirke*
- Kirkemøtet (2016): *Sak KM 08/16 Veivalg for fremtidig kirkeordning*
- Kirkerådet (2010): *Plan for trosopplæring: Gud gir – vi deler*, Oslo
- Kvale, S. og S. Brinkmann (2009): *Det kvalitative forskningsintervju*, Oslo: Gyldendal
- Lang, T. K. og K.-E. Tysk (2003): "Gudsrelation och troserfarenhet som tema i handledningen",
Halvårsskrift for praktisk teologi 2/2003
- Lau, B. (2012): *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke* (AFI-rapport 17/2012)
Online: http://www.hioa.no/var/ezflow_site/storage/afi/files/r2012-17.pdf
- Nidaros bispedømme (2015a): Evaluering av ABV i stab, Nidaros bispedømme 6.7.2015
- Nidaros bispedømme (2015b): Referat fra evalueringsmøte for ABV i stab i Nidaros bispedømme, 3.-4.11.2015.
- Nordeide, I. H. (2003): ""Veiledning, det er jo livredning det" Veiledning som strategi for å forebygge utbrenthet blant prester" i: Hoff, M. (red): *Rettleiarnettverket i Sogn og Fjordane*, (HSF-rapport 2/2003), Sogndal: Høgskulen i Sogndal, s.96-105
- Nordeide, I. H., S. Einarsen og A. Skogstad (2008): *Jeg er jo ikke Jesus heller. Arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester*, Bergen: Fagbokforlaget
- Nygaard, M. R. (2015a): *Caring to Know or Knowing to Care? Knowledge Creation and Care in Deacon's Professional Practice in the Church of Norway* (diss.), Oslo, Det teologiske menighetsfakultet
- Nygaard, M. R. (2015b): "Care and conflicts among colleagues. Deacon's professional knowledge development in the Church of Norway", *Tidsskrift for praktisk teologi* 1/2015, s.40-55
- Prop. L. 55 (2015-2016): *Endringer i kirkeloven (omdanning av Den norske kirke til eget rettssubjekt m.m.)*, Kulturdepartementet
- Tegnér, Jostein (2013): "Muligheter og utfordringer ved veiledning i staber", foredrag ved fagdag for ABV i Borg 3. desember 2013 (upublisert manus)
- Tysk, K. E. (2001): "Arbetshandledning – att tala om sitt arbete" og "Språkssystemisk arbetshandledning – bakgrund och teori", i: *Hoppa, landa mjukt*, Mitt i församlingen 2/2001, Uppsala