

Helene Horsfjord, Torgeir Sørensen, Gunnar Heiene, Heid
Leganger-Krogstad og Morten Holmqvist

Kompetanse, utdanning og
motivasjon: en kartlegging av
undervisningstjenesten i Den
norske kirke.



DET TEOLOGISKE
MENIGHETSAKULTET

Helene Horsfjord, Torgeir Sørensen, Gunnar Heiene,
Heid Leganger-Krogstad og Morten Holmqvist

Kompetanse, utdanning og motivasjon: en kartlegging av undervisningstjenesten i Den norske kirke.

MF-rapport 1:2015



DET TEOLOGISKE
MENIGHETSFAKULTET

MF-rapport 2015:1
Foto omslag: Mf-arkiv
Rapporten er utgitt av: MF – Det teologiske Menighetsfakultet
Postboks 5144 Majorstuen,
0302 Oslo

www.mf.no post@mf.no

Forord

Det teologiske menighetsfakultet (MF) har i mars 2015, etter en åpen anbudskonkurranse, inngått en tre års rammeavtale med Kirkerådet som omfatter forskning på Trosopplæringsreformen i Den norske kirke. Denne rapporten er resultatet av dette prosjektets første delprosjekt.

Oppdraget for denne rapporten var å kartlegge trosopplæringsansattes motivasjon for undervisningsarbeid i kirken, deres faglige bakgrunn og kompetansebehov, deres forståelse av og ønske om vigsling og deres tidsperspektiv på tjeneste i undervisningsfeltet i Den norske kirke. Etter innføringen av Trosopplæringsreformen i 2004 har det vært omfattende endringer i feltet kirkelig undervisning og trosopplæring i Den norske kirke. Undervisningstjenesten ble behandlet på Kirkemøtet (Sak 7/KM 15). Kirkemøtets vedtak omtaler undervisningstjenesten som en del av kirkens identitet. Vedtaket understreker blant annet viktigheten av at den etablerte stillingsstrukturen ivaretar fleksibilitet for de ulike kirkelige undervisningsstillingene, at det blir utarbeidet alternative veier til katekettjenesten, samt behovet for rekruttering og styrking av tjenesten. Med dette vedtaket som bakgrunn er det et stort behov for en breddeundersøkelse for å få et dekkende bilde av «virkeligheten der ute» blant de som jobber i undervisningsfeltet. Målet med oppdraget er å få kunnskap om forhold som kan ha betydning for rekruttering og bidra til tjenlige rammevilkår for kirkelige undervisningsstillinger.

For å gi en dekkende kartlegging har vi i denne rapporten brukt både kvantitative og kvalitative metoder. Forskergruppen består av Helene Horsfjord, Torgeir Sørensen, Gunnar Heiene, Heid Leganger-Krogstad og Morten Holmqvist. Forskergruppen har arbeidet med undersøkelsen i fellesskap, men med ulike ansvarsområder. Horsfjord har hatt hovedansvaret for å utarbeide den kvantitative studien, forskningsdesign, spørreskjemaet og hoveddelen av analysen av de kvantitative dataene. Sørensen har arbeidet med de kvantitative dataene og analysene av enkelte områder, Heiene har gjennomført dokumentanalysen, og Leganger-Krogstad og Holmqvist har gjennomført de kvalitative intervjuene.

Oslo, oktober 2015
Morten Holmqvist, prosjektleder

Sammendrag

Undervisningsansatte

Undervisningsstillingene i Den norske kirke er ikke en klar enhet. *Kateket* var fram til 2000 den eneste betegnelsen på undervisningsstillinger i Den norske kirke. I dag gjør ulik utdanning, finansiering og organisering, samt mange ulike kombinasjonsstillinger bildet relativt uoversiktlig.

Rapporten viser en utstrakt bruk av ulike titler. I denne undersøkelsen er 22 ulike titler i bruk av respondentene. Den mest brukte tittelen er «kateket» (25 %), fulgt av «menighetspedagog» (22 %), trosopplærer (19 %) og trosopplæringsleder (13 %). Andre titler i bruk inkluderer blant annet «undervisningsleder» og ulike titler som gjør bruk av titlene «-koordinator» eller diakon/diakoni.

Undersøkelsen viser at det eksisterer en oppfatning av at katekettittelen er forbeholdt kateketer i «klassiske kateketstillinger», og ikke kan brukes av kateketer i trosopplæringen. Dette viser at trosopplæringen og katekettjenesten ses som to ulike virksomheter, med egne strukturer for titler og kvalifikasjonskrav samt med adskilte arbeidsområder.

Stillingsprosent og finansiering

Undersøkelsen viser et stort antall deltidsstillinger, og særlig mange små deltidsstillinger. 15 % er ansatt i heltidsstillinger. 18 % av stillingene har stillingsprosent fra 51–99, 38 % har stillingsprosent fra 21–50. 30 % av stillingene har stillingsprosent på 20 eller mindre. Det er imidlertid flere forhold som kan gjøre ansatte i disse stillingene har en større stilling enn denne statistikken viser. 66 % av de deltidsansatte kombinerer kirkelig undervisningsarbeid med annet arbeid, 15 % kombinerer med en kirkelig administrativ stilling, og 10 % med undervisningsarbeid utenfor kirken.

43 % av de deltidsansatte ønsker seg en større stilling innen kirkelig undervisning, i særlig grad de med store deltidsstillinger.

27 % av respondentene har stillinger som finansieres fra flere ulike kilder. Det store antallet av slike kombinasjonsstillinger viser at man lokalt finner løsninger som muliggjør større og

mer robuste stillingsstørrelser og kan rekruttere ansatte med høyere kompetanse enn det som er mulig gjennom hver av finansieringskildene for seg.

15 % av respondentene har stillinger som delfinansieres av innsamlede midler. Omfanget av innsamlede midler til undervisningsstillinger forsterker inntrykket av et sterkt lokalt engasjement for å styrke de kirkelige undervisningsstillingene.

Økningen har fortsatt gjennom hele reformperioden, og de siste to årene har det vært en særlig økning i andel små deltidsstillinger.

Utdanning

Respondentene har gjennomgående høy utdanning: Til sammen har 87 % av respondentene minst treårig universitets-/høgskoleutdanning. I tillegg har 8 % høgskole eller universitetsutdanning uten fullført grad. Kun 6% har ingen høyere utdanning.

23 % av respondentene er kateketer. 25 % har kvalifikasjoner for å kalles menighetspedagog. Det vil si at de har både minst treårig høgskole/universitetsutdanning og har minst 30 studiepoeng pedagogikk og minst 30 studiepoeng kristendomsfag i fagkretsen.

Svært mange har solid utdanning innen pedagogikk eller kristendomsfag, enten som del av kirkelige utdanninger, lærerutdanning eller på andre måter: 52 % av respondentene har minst 60 studiepoeng pedagogikk. 56 % har minst 60 studiepoeng kristendomsfag.

Av alle respondentene er det 18 % som ikke har utdanning i kristendomsfag på høgskole/universitetsnivå, og 18 % som ikke har noen pedagogisk utdanning.

Blant de som har blitt ansatt de siste 10 årene er det få som har kirkelig utdanning, og det er mange som har lite eller ingen kristendomsfaglig utdanning. 26 % av de som har hatt yrket i inntil 2 år er helt uten kristendomsfaglig utdanning, og 21 % er helt uten pedagogisk utdanning. Omfanget av kristendomsfaglig utdanning er lavere i små stillinger og i små kommuner.

Det er en klar sammenheng mellom omfanget av kristendomsfaglig kompetanse og tid i kirkelig undervisningsstilling: Jo kortere tid i yrket, jo lavere kristendomsfaglig kompetanse.

De «nye» ansatte har imidlertid høy grad av pedagogisk kompetanse, selv om det også er en stor andel som ikke har noen pedagogisk utdanning (48 %, ansatt i 1-5 år).

En stor andel av de «nye» ansatte som er rekruttert inn i kirkelige undervisningsstillinger etter Trosopplæringsreformen er i stor grad høyt kvalifiserte pedagoger, men med lav kristendomsfaglig utdanning (57 %, ansatt i 1-5 år).

Ønske om kvalifisering

30 % av de som ikke er kvalifisert som menighetspedagog ønsker slik kvalifisering.

14 % av de som ikke er kvalifisert kateket ønsker slik kvalifisering.

20 % av kateketer med utdanning etter ”gammel ordning” ønsker å ta mastergrad i kateketikk/kirkelig undervisning.

Hvorvidt respondentene ønsker kvalifisering som menighetspedagog ser ut til å ha sammenheng med utdanningen respondentene har fra før. De som har spesielt mye eller spesielt lite utdanning i teologi eller pedagogikk er minst interessert i kvalifisering. Interessen kvalifisering er størst blant «mellomgruppen», 48 % med litt kristendomsfaglig utdanning (inntil 30 studiepoeng) ønsker kvalifisering, og 45 % av de med 30–59 studiepoeng ønsker kvalifisering.

Kompetansebehov

Noen temaer skiller seg ut med markant større selvopplevd behov for kompetanseheving enn de resterende temaene:

- PR og kommunikasjon (61 % svarer ganske stort eller svært stort behov).
- Rekruttering og oppfølging av frivillige (60 % svarer ganske stort eller svært stort behov).
- Forkynnelse/trosformidling for barn (45 % svarer ganske stort eller stort behov).
- Sosiale medier mv. (45 % svarer ganske stort eller svært stort behov).

To temaer skiller seg klart ut ved at respondentene opplever et svært lite behov for økt kompetanse:

- Kunnskap om trosopplæringsreformen (11 % opplever et ganske stort eller svært stort behov).
- Planarbeid (16 % opplever et ganske stort eller svært stort behov).

Manglende ønske om å ta utdanning som formelt kvalifiserer til undervisningsarbeid i kirken, betyr ikke at de ansatte ikke opplever behov for denne kunnskapen i arbeidet sitt. Manglende ønske om kvalifisering som menighetspedagog handler derfor i stor grad om andre forhold.

Motivasjon

For alle grupper ansatte er det ønsket om å utføre selve kjernen i arbeidet – å forkynne og lære barn og unge om kristen tro – som er den viktigste faktoren for å velge kirkelig undervisning som yrke.

Ansatte som er kommet til kirkelig undervisningsarbeid etter trosopplæringsreformen, er i noe større grad motivert av ønske om «en interessant jobb» enn ansatte med lang fartstid i yrket. Dette gjelder særlig de som er usikre på om dette yrket passer dem.

Det går imidlertid tydelig frem at personlig engasjement i kirken og det kirkelige arbeidet er den viktigste bakgrunnen for å søke til kirkelig undervisningsarbeid. Dette gjelder også «nye» ansatte. Alle disse faktorene er indre motivasjonsfaktorer.

Av ytre motivasjonsfaktorer er det erfaringer fra å være leder i barne- og ungdomsarbeid som er desidert viktigst. Deretter kommer personlig oppfordring fra en kirkelig ansatt eller frivillig.

Tidsperspektiver for tjenesten

Faktorer knyttet til relasjoner og samarbeid fremstår 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 uklarerheter i lokal oppgaveforståelse.

Formelle rettigheter og strukturer, i form av formell kvalifisering, vigsling og sakramentsforvaltning, fremstår som lite viktig for at ansatte skal bli lenge i kirkelig undervisningsarbeid. Uformelle strukturer er derimot viktige, der tydeligere rolle og oppgaver skårer svært høyt, og høyere status/opplevelse av å bli verdsatt av kirken også skårer høyt.

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Innhold	10
Tabeller.....	12
Figurer	13
Kapittel 1: Innledning	14
1.1 Forsknings spørsmål	14
1.2 Teoretiske perspektiver.....	15
1.3 Gangen i rapporten	15
Kapittel 2: Dokumentanalyse	17
2.1 Innledning.....	17
2.2 Trosopplæringsreformen	17
2.3 Stillinger, kompetanse, samarbeid.....	18
2.4 Tidsbruk, motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke.....	20
2.5 Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling? Trosopplæring som arbeidsform i menighetene (KIFO Rapport 2015:1)	22
2.6 Undervisningstjenesten i Den norske kirke.....	25
2.7 Kirkemøtet 2015 (KM 07/15)	29
2.8 Oppsummering av dokumentanalysen	32
Kapittel 3: Resultater fra den kvantitative undersøkelsen.....	34
3.1 Innledning.....	34
3.2 Undervisningsansatte i Den norske kirke. Et forsøk på en oversikt	35
3.3 Sammenlikning undersøkelsens respondenter – undervisningsstillinger i Den norske kirke.....	41
3.4 Generelle opplysninger	43
3.5 Heltid og deltid, ansiennitet og finansiering	48
3.6 Utdanning og erfaring	60
3.7 Behov for kompetanseutvikling	70
3.8 Motivasjon for arbeid innen kirkelig undervisning	83
3.9 Fremtidsperspektiv.....	92
3.10 Om strukturer.....	98
3.11 Om vigsling	104
Kapittel 4: Analyse av det kvalitative materiale	111

4.1 Innledning.....	111
4.2 Metode og utvalg	111
4.3 Trosopplæring som ny yrkeskarriere.....	112
4.4 Motivasjon og trivsel	115
4.5 Kompetanse og videreutdanning	117
4.6 Kontekstuelle forhold	118
4.7 Vigsling.....	120
4.8 Oppsummering.....	120
Kapittel 5: Drøfting av resultatene.....	122
Oppsummering.....	126

Tabeller

Tabell 1: Antall personer registrert under samlebetegnelsen undervisningsstillinger	36
Tabell 2: Antall personer finansiert av trosopplæringsmidler	36
Tabell 3: Utvikling i antall ansatte i kirkelige undervisningsstillinger	38
Tabell 4: Antall stillinger og stillingsprosjenter	39
Tabell 5: Respondentenes representativitet	42
Tabell 6: Titler representert i undersøkelsen	45
Tabell 7: Veier til katekettittel	46
Tabell 8: Sammenheng mellom utdanning og tid i yrket	64
Tabell 9: Av respondenter uten kirkelig utdanning, etter tid i kirkelig undervisningsstilling	64
Tabell 10: Andel respondenter uten teologisk eller pedagogiske utdanning etter tid i kirkelig undervisningsstilling:.....	65
Tabell 11: Behov for mer kompetanse for å utføre det arbeidet du gjør i dag.....	79

Figurer

Figur 1: Respondentenes alder	43
Figur 2: Stillingsstørrelse	48
Figur 3: Deltidsansatte og annet arbeid	50
Figur 4: Ønske om større stilling innen kirkelig undervisning	51
Figur 5: Finansiering av stillingene	52
Figur 6: Andel av ulike stillingsstørrelser etter finansieringskilde	54
Figur 7: Andel med kirkelig utdanning etter finansieringskilde	55
Figur 8: Tid i kirkelig undervisningsstilling	56
Figur 9: Stillingsstørrelse etter tid i kirkelig undervisningsstilling	57
Figur 10: Utdanningsnivå	60
Figur 11: Andel med kirkelig utdanning	61
Figur 12: Utdanning blant ansatte uten kirkelig utdanning	62
Figur 13: Prosentandel med kirkelig utdanning innen hver stillingsstørrelse	66
Figur 14: Tidligere kirkelig yrke i to år eller mer og i mer enn 10 år	69
Figur 15: Tidligere ikke-kirkelig yrke i to år eller mer og i mer enn 10 år	69
Figur 16: Ønske om kvalifisering som menighetspedagog	71
Figur 17: Ønske om kvalifisering som menighetspedagog i forhold til omfang av pedagogisk utdanning	72
Figur 18: Ønske om kvalifisering som menighetspedagog i forhold til omfang av teologisk utdanning	73
Figur 19: Ønske om kvalifisering som kateket	74
Figur 20: Kateketer etter "gammel ordning" som ønsker mastergrad i kirkelig undervisning/kateketikk	76
Figur 21: Selvførelse i forhold til yrket	84
Figur 22: Selvførelse etter tid i kirkelig undervisningsstilling	84
Figur 23: Selvførelse blant de som ikke har pedagogisk utdanning	86
Figur 24: Selvførelse blant de som ikke har teologisk utdanning	87
Figur 25: Faktorer som har betydning for valg av kirkelig undervisning som yrke	88
Figur 26: Faktorer som har betydning for valg av kirkelig undervisningsstilling blant respondenter som ser yrket som midlertidig eller er usikre	91
Figur 27: Fremtidsperspektiver	93
Figur 28: Faktorer som har betydning for å bli lenger i kirkelig undervisningsstilling .	94
Figur 29: Utydelighet og tydelighet mht tjenestetyper og oppgaver.	99
Figur 30: Respondentenes oppfatninger om forskjellige gruppers kompetanse til å utføre spesifikke oppgaver I.	101
Figur 31: Respondentenes oppfatninger om forskjellige gruppers kompetanse til å utføre spesifikke oppgaver II.	103
Figur 32: Ønske om vigsling	105
Figur 33: Tid i stilling og vigsling	107
Figur 34: Viktig i forbindelse med vigsling	109

Kapittel 1: Innledning

1.1 Forskningsspørsmål

Oppdraget for denne rapporten bestod primært i å gi en kartlegging av kompetanse og motivasjon for ansatte i trosopplæringsfeltet. Trosopplæringsfeltet har vært i rask endring og er fortsatt et ganske uoversiktlig landskap. Vi valgte derfor å utvide respondentgruppen gjennom å inkludere alle som er ansatt i undervisningsfeltet, og inkludere kateketer som ikke får sin lønn gjennom trosopplæringen. Vi mente at det var viktig for dette oppdraget å se hele undervisningsområdet i kirken som en helhet og ikke skille mellom ansatte finansiert av trosopplæringsreformen og øvrige ansatte innen kirkelig undervisning, blant annet kateketer. Mange har stillinger som er finansiert delvis gjennom trosopplæringsreformen og delvis gjennom fellelråd/menighetsråd. I spørsmål om bakgrunn, kompetansebehov og motivasjon, vil ikke disse svare i relasjon til stillingsbrøker, men som hele mennesker.

For å gi en kartlegging av det kirkelige undervisningsfeltet har vi besvart følgende forskerspørsmål:

Kompetanse:

Hvilken utdanning har de som arbeider med kirkelig undervisning?

Hvilken erfaringsbakgrunn har de?

Subjektivt kompetansebehov:

Hvilke selvopplevde kompetansebehov har de?

I hvilken grad ønsker de kvalifisering som menighetspedagog eller kateket?

Motivasjon for arbeid innen trosopplæring:

Hva har motivert arbeiderne til å gå inn i tjenesten/søke jobben?

Hva skal til for å bli værende?

I hvilken grad trives arbeiderne med jobben sin?

Vigsling:

I hvilken grad ønsker de som jobber i undervisningsstilling å vigsles?

Hvilke faktorer erfares eventuelt som viktig for å vigsles, og hvilke faktorer erfares eventuelt som viktig for at man ikke skal vigsles?

1.2 Teoretiske perspektiver

Rapporten er primært en kartlegging, men vi vil drøfte de viktigste funnene gjennom noen teoretiske perspektiver for å få en bedre forståelse av noen sentrale områder. Det teoretiske rammeverket vi bruker i drøftingen kommer fra en bred forskningstradisjon som kalles aktivitetsteori eller Cultural, Historical, Activity Theory (CHAT). Aktivitetsteori springer ut fra Vygotskys arbeid om medierende redskaper og menneskelig kognisjon. I dag brukes aktivitetsteori for å analysere aktørers praksis i kollektive systemer og blir brukt innenfor en rekke ulike disipliner som blant pedagogikk, organisasjonsforskning, psykologi og teknologi¹ (Engeström, 2001, 2005; Kaptelinin & Nardi, 2006). Et sentralt perspektiv i CHAT er at aktivitet er en grunnleggende del av det å være menneske, men at menneskets handling aldri skjer alene eller i et vakuum. Aktivitet er alltid knyttet ulike aktivitetssystemer. CHAT belyser derfor et systemisk og kollektivt aspekt ved menneskelig praksis. Et annet viktig premiss er at aktivitet alltid er rettet mot noe, at aktivitet er knyttet opp mot en eller flere former for motiv eller motivasjon. Aktivitetens retning blir i CHAT-terminologi identifisert som *objekt*. Motivasjonsteorier er et enormt felt, men ved å bruke CHAT etablerer denne rapporten en kollektiv forståelse av motivasjon, kompetanse og trivsel i arbeidet. Denne rapporten har fokus på undervisningsansatte innenfor et spesifikt felt. Samtidig arbeider alle undervisningsansatte i ulike grad med andre profesjoner, frivillige, lokalsamfunn osv. Derfor er CHAT et nyttig analyseverktøy som får fram systemisk aktivitet blant andre systemer, familie, jobb, lokalsamfunn osv.

1.3 Gangen i rapporten

Rapporten er delt inn i fire kapitler. Første kapittel er en dokumentanalyse av høringsdokumenter og tidligere forskningsrapporter på feltet. Andre kapittel gir en analyse av de kvantitative dataene fra spørreskjemaet. Tredje kapittel baserer seg på data fra

¹ Engeström, Y. (2001). Expansive Learning at Work: toward an activity theoretical reconceptualization *Journal of Education and Work*, 14(1), 133-156.

Engeström, Y. (2005). *Developmental Work Research - Expanding Activity Theory In Practice* (Vol. 12). Berlin: Lehmanns Media.

Kaptelinin, V., & Nardi, B. (2006). *Acting with technology: Activity Theory and Interaction Design*. Massachusetts The MIT Press.

dybdeintervjuer som ble gjennomført etter spørreundersøkelsen. Intervjuene er ment som supplement til spørreundersøkelsen på områder der vi ønsket å dykke dypere. Fjerde kapittel er en samlet drøfting av funnene.

Kapittel 2: Dokumentanalyse

2.1 Innledning

I det følgende skal vi se på sentrale dokumenter fra de siste årene som er relevante for å følge utviklingen på feltet rekruttering og bemanning innenfor undervisningstjenesten i Den norske kirke, fra oppstarten av trosopplæringsreformen i 2003 til behandlingen av

Undervisningstjenesten i Den norske kirke på Kirkemøtet 2015 (Sak KM 07/15). Hensikten med dokumentanalysen er å vise hvilke spørsmål som har stått sentralt i utviklingen på dette feltet, og hvilke utfordringer som det er særlig viktig å forfølge videre inn i fullføringsfasen av reformen og overgangen til normal drift for alle menigheter. Hva vet vi allerede gjennom tidligere forskning og utredninger, og hvilke utfordringer trenger belysning nå?

2.2 Trosopplæringsreformen

Stortingets behandling 27. mai 2003 av Trosopplæringsreformen innebar starten på en ny fase i dåpsopplæringen i Den norske kirke. Kirkerådet fikk i oppdrag å gjennomføre reformen, som sikter mot å gi trosopplæring til alle dømte fra 0 til 18 år. De første fem årene var en forsøks- og utviklingsfase, som ble gjenstand for en grundig evaluering gjennom en rekke delrapporter og en hovedrapport²

Når det gjelder rekruttering og bemanning, viste rapporten at det totale antall ansatte i 2007 var 282, med en gjennomsnittlig stillingsprosent på 52. Kvinner utgjorde 2/3 av de ansatte. Mange ulike typer kompetanse var representert. Nesten halvparten, 131 ansatte, hadde pedagogisk kompetanse, mens 59 hadde teologisk kompetanse. Kateketisk, diakonal og kirkemusikalsk kompetanse var også representert, i tillegg til en rekke andre typer kompetanse. I tillegg var nesten 5800 frivillige engasjert i de 156 lokale forsøksprosjektene som var i gang i 2007. Også her utgjorde kvinner 2/3 av det totale antallet.

² Otto Hauglin (red.), Håkon Lorentzen (red.) og Sverre Dag Mogstad (red.), *Kunnskap, opplevelse og tilhørighet. Evaluering av forsøksfasen i Den norske kirkes trosopplæringsreform*. Bergen: Fagbokforlaget, 2008.

Tilsvarende tall fra 2014 viser en betydelig økning til ca. 550-600 årsverk (Kirkemøtet, sak 07/15). Tallet er basert på anslag og siden nye medarbeidere er tilsatt også siste tiden, trengs en oppdatert status, både for antall tilsatte og antall årsverk.

2.3 Stillinger, kompetanse, samarbeid

Etter at forsøks- og utviklingsfasen ble avsluttet i 2008, vedtok Kirkemøtet i Den norske kirke Plan for trosopplæring, *Gud gir – vi deler* (2009). I planens kapittel 8 - Ansvarsforhold - finner vi en redegjørelse for fordelingen av ansvar mellom Kirkemøtet, soknet, menighetsrådet, fellesrådet og bispedømmerådet og de ansatte. Her understrekes at en «helhetlig trosopplæring i menighetene krever tverrfaglig innsats» (s. 41), og dette innebærer at det legges til rette for samvirke og samarbeid. Her nevnes også viktigheten av godt samarbeid mellom kirkens to arbeidsgiverlinjer.

Dokumentet *Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for kateketer*, som trådte i kraft 1.1.2005, nevnes eksplisitt her, ettersom kateketens ansvar for å lede menighetens undervisningstjeneste fremheves under § 2 Tjenestens formål, der det også sies at kateketen «leder menighetens undervisningstjeneste og har medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere». Men også prestens ansvar for trosopplæring er fastsatt i tjenesteordningen for prester (§ 2b), og Trosopplæringsplanen legger vekt på sokneprestens ansvar i menighetsrådet ved utarbeidelse av lokal plan (s. 41).

Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav definerer også kriterier for hvem som kan tilsettes som kateket (§ 4). Følgende tre alternativer finnes:

1. Mastergrad med fordypning i kristendomskunnskap, pedagogikk eller kateketikk
 - a. Kristendomskunnskap minimum 80 stp.
 - b. Relevant pedagogikk/formidlingsfag, minimum 30 stp.
 - c. Praktisk-kirkelige fag med hovedvekt på kateketiske emner og veiledet praksis, minimum 60 st.
2. Teologisk embetseksamen, praktisk-teologisk seminar og utdanning innen pedagogikk/formidlingsfag tilsvarende minst 60 studiepoeng
3. Fast stilling som kateket eller vigslet som kateket

Dette dokumentet åpner også for at Kirkerådet kan godkjenne som kateket personer med annen faglig jevn god og relevant utdanning/praksis. Når ingen av søkerne oppfyller kvalifikasjonskravene, kan bispedømmerrådet for stillinger med statlig finansiering godkjenne at stillingen midlertidig omgjøres til annen stilling innen kirkelig undervisning.

Tjenesteordningen forutsetter dessuten at kateketen vigsles til tjeneste og innsettes etter forordnet liturgi, og at kateketen skal stå under biskopens tilsyn (§ 6). Ved utførelse av gudstjenestelige og liturgiske funksjoner, står kateketen under ledelse av forrettende prest (§ 7).

Det er av stor betydning å få kunnskap om hvilke erfaringer som gjøres innenfor hele feltet kirkelig undervisning, særlig når det gjelder forholdet mellom etablerte stillingstyper og stillinger som er kommet til med trosopplæringsreformen. I løpet av årene som har gått etter at planen ble tatt i bruk, har det kommet flere rapporter som er relevante for temaet rekruttering og bemanning, særlig KIFO-rapporten *Stillinger, kompetanse, samarbeid* i 2012.³ Her gjøres et skille mellom ansatte i stillinger som er finansiert gjennom reformen og ansatte som har oppgaver innenfor trosopplæring uten å være finansiert av reformen. Rapporten viser at det først og fremst er stillingskategoriene menighetspedagog, menighetsarbeider og kateket som dominerer blant dem som er finansiert gjennom reformen. Blant dem som ikke er finansiert gjennom reformen, finnes et bredt spektrum av stillinger, både i undervisningsstillinger og i andre typer stillinger, som organister, diakoner, prester og kirkeverger. Men totalt sett er det først og fremst personer i undervisningsstillinger og prester som er involvert i trosopplæring. Rapporten gir ikke grunnlag for å hevde at reformen har svekket andre deler av menighetens virksomhet, men at trosopplæringen tvert om har styrket andre deler av menighetslivet, særlig gudstjenestelivet og barne- og ungdomsarbeidet.

Rapporten viser at ansatte rekruttert inn gjennom reformen hadde relativt god utdanning der totalt 60 % i 2011 hadde høgskole eller universitetsutdanning, hvorav 20 % med lærerutdanning. Det konstateres samtidig at andelen kristendomsfaglig utdanning er relativt svak og rapporten stiller derfor spørsmålet om tilstrekkelig teologisk og kristendomsfaglig kompetanse i reformen bare kan sikres ved at det settes inn stillingsressurser som ikke er finansiert gjennom reformen, og som i utgangspunktet var knyttet til andre områder innenfor

³ Ulla Schmidt, *Stillinger, kompetanse, samarbeid*. Om samarbeid og tverrfaglighet mellom stillingstyper og fagområder i trosopplæringsreformen. KIFO Rapport 2012:2.

menigheten. I 2011 hadde til sammen 30 % av de tilsatte utdanning innen helse og sosial, tekniske eller andre spesialfag (KIFO Rapport 2012:2, 23).

Samarbeidet mellom de ulike stillingstyper og fagområder ser ifølge den kvalitative undersøkelsen ut til å ha fungert godt, især i oppstartsfasen. Men samarbeidet foregår hovedsakelig gjennom arbeidsdeling og avlastning, tilføring av voksenledere og spesialkompetanse. Det betyr at samarbeidet ikke nødvendigvis fører til at de ansatte involveres i arbeidet med å utforme de mer grunnleggende sidene ved trosopplæringen, for eksempel arbeid med lokale planer. Derfor konkluderer rapporten med at en neppe kan snakke om tverrfaglighet som et kjennetegn ved reformen, i alle fall ikke i den konkrete trosopplæringen som planlegges og gjennomføres i lokalmenighetene.

Hvilke kvalifikasjoner de tilsatte i kirkelig undervisning har i 2015, gjenstår det derfor å finne ut av. Det er særlig interessant å se på utviklingen innenfor kristendomsfaglig kompetanse og på andelen teologer ansatt innen kirkelig undervisning. Hvilke andre yrkesgrupper kirken har rekruttert fra i den siste tiden og hvilke tidsperspektiv har disse på sitt arbeid i kirken?

2.4 Tidsbruk, motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke

I 2011 ble det rapporten *Tidsbruk, motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke* (KIFO Notat nr. 2/2011) publisert. Rapporten er skrevet av Ann Kristin Gresaker (KIFO), på oppdrag av Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA).

Undersøkelsen er hovedsakelig basert på en spørreskjemaundersøkelse som ble sendt ut til undervisningsansatte, der følgende spørsmål ble stilt:

1. Hvilke oppgaver bruker undervisningsansatte mest tid på innenfor sin tidsramme?
2. Hvordan fordeles de ulike oppgavene knyttet til undervisningen i selve undervisningssituasjonen? Hvordan fordeles tiden mellom eksterne samarbeidspartnere, og hvordan fordeles tiden brukt på egen utvikling?
3. Hvilke motivasjonsfaktorer fremholder de undervisningsansatte i tilknytning til sitt arbeid?
4. Hvilke slitasjefaktorer fremholder de undervisningsansatte i tilknytning til sitt arbeid?

Undersøkelsen ble sendt til 233 personer ansatt i undervisningsstilling i Den norske kirke, og svarprosenten var på 51 %. Respondentene var hovedsakelig ansatt som kateket eller menighetspedagog. 76 % var kvinner, 61 % var ansatt i heltidsstilling, mens 37 % var finansiert av trosopplæringsmidler.

Det hører med i vurderingen av denne studien at den fant sted i en fase av trosopplæringsarbeidet der en stor del av tiden gikk med til planlegging av lokale planer og utvikling av arbeidsformer.

2.4.1 Tidsbruk

Svarene viste at det er forberedelse og planlegging som opptar mest tid av oppgavene. Hovedvekten av respondentene oppgir at dette tar 40 % av deres totale arbeidstid. Tallene er høyere for kvinner og for ansatte i mindre stillingsbrøker, dessuten for ansatte finansiert av trosopplæringsmidler.

Gjennomføring av undervisning opptar også mye tid. Også her bruker kvinner mer tid enn menn, mens ansatte i deltidsstillinger bruker mindre tid på undervisning. Formidling av kirkens trosinnhold opptar størst andel av tiden i selve undervisningssituasjonen.

En tredel av respondentene oppgir at administrasjon tar mye eller svært mye tid. Også oppfølging og kontakt med barn og unge oppgis av mange som tidkrevende, mens tallene er lavere for plan- og utviklingsarbeid og for samarbeid med andre medarbeidere.

Skolen er den eksterne samarbeidspartneren som de undervisningsansatte bruker mest tid på. Men mye tid brukes også på samarbeid med andre menigheter. Tid til egen utvikling går særlig til faglig forberedelse.

2.4.2 Tilfredshet, motivasjons- og slitasjefaktorer

77 % av respondentene sier at de er tilfreds eller svært tilfreds i sin yrkesrolle. Bare 3 % oppgir at de er lite eller svært lite tilfreds. Det er større andel av kvinnene som oppgir at de er

tilfreds, og andelen tilfredse er større hos ansatte i fulltidsstilling og hos dem som er finansiert av andre typer midler enn trosopplæringsmidler.

Hele 94 % oppgir at møter med barn og unge er en viktig motivasjonsfaktor. Andre viktige faktorer er godt arbeidsmiljø (64 %), gode tilbakemeldinger (61 %), gode felles visjoner i stab og menighet (44 %), kompetente kollegaer (37 %), god oppslutning om trosopplæringstiltakene (36 %), god oppslutning om konfirmasjon (32 %), forholdet til andre kollegaer (30 %), faglige fellesskap (29 %) og å arbeide fram visjoner og mål (23 %). Mannlige ansatte legger større vekt enn kvinner på forholdet til andre kollegaer som motivasjonsfaktor.

De slitasjefaktorene som særlig angis som viktige, er forhold knyttet til egne visjoner, prioriteringer og andre ytre forventninger (54 %). Deretter kommer forhold knyttet til prioritering og nedprioritering av oppgaver som oppfattes som viktige (48 %), rammevilkår (46 %), faglig ensomhet (44 %), samarbeidsklima (35 %), få tilbakemeldinger (19 %), arbeidsmiljø (19 %), forventninger i lokalsamfunnet (18 %) og lønn (16 %). Forholdsvis flere kvinner enn menn opplever det å få tilbakemeldinger som en belastning.

Er tidsbruk og erfarte motivasjons- og slitasjefaktorene konstante eller i endring fram mot 2015?

2.5 Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling? Trosopplæring som arbeidsform i menighetene (KIFO Rapport 2015:1)

Fra 2014 er alle menigheter i Den norske kirke omfattet av trosopplæringsreformen, og målet med den nevnte rapporten fra KIFO var å fremskaffe relevant kunnskap med tanke på tilrettelegging for videre læring og utvikling av trosopplæringen.

Det teoretiske rammeverket for rapporten er teorier om læring i organisasjoner og i «praksisfellesskap» (bl.a. Wadel 2002 og Wenger 1998). Det sentrale synspunktet er at den grunnleggende måte å lære på skjer gjennom deltakelse i sosial praksis. Dette er også i tråd med Kirkerådets målformuleringer om «lærende fellesskap».

Rapporten er særlig opptatt av i hvilken grad samarbeid og læring i fellesskap preger trosopplæringsarbeidet i menighetene i driftsfasen, etter at lokal plan er vedtatt. Den bygger på intervjuer med 135 personer med hovedansvar for trosopplæringen og på en kvalitativ studie av fire case-menigheter.

Et klart flertall av informantene (67 %) gir uttrykk for at planen spiller en viktig rolle i det daglige arbeidet med trosopplæring, samtidig som hele to av tre også hevder at menigheten har få små ressurser til å følge opp planen i praksis. Størst anvendelse har planen i forberedelsen og gjennomføringen av tiltak (43 %), og den brukes også i noen grad til å vurdere om målene ble oppnådd (30 %). Derimot svarer bare 22 % at planen også har vært utgangspunkt for vurderingen av de overordnede målene for arbeidet.

De øvrige ansatte i menighetene har stort sett hatt et økt engasjement for tiltakene i driftsfasen, og de tar også i større grad ansvar for konkrete oppgaver. Derimot ser det ikke ut til at engasjementet hos frivillige har økt.

Mange menigheter samarbeider med en eller flere andre menigheter innenfor fellesområdet, men vurderingene viser at det interne samarbeidet er lettere å få etablert enn eksterne samarbeidsrelasjoner.

Et flertall oppgir at staben har evalueringsmøte i etterkant av tiltak. Når samarbeidstiltak blir evaluert, er det primært de praktiske sidene ved tiltaket som evalueres, mens det er mindre vanlig å drøfte grunnleggende målsettinger, måloppnåelse og eventuelle endringer. Ca. 3 av 4 trosopplæringsmedarbeidere har årlig kontakt med kolleger i andre menigheter, og ca. 20 % har slik kontakt hver måned. Det er mer vanlig å snakke om de innholdsmessige sidene ved trosopplæringen i møter på tvers av menighetene, og dette gir muligheter for lærings- og utviklingsprosesser som bør utnyttes. Ut fra et læringsteoretisk perspektiv viser disse resultatene at både «enkeltekretslæring» (læring som går ut på å vurdere om målene med et tiltak er oppnådd) og «dobbeltekretslæring» (læring i form av kritisk vurdering av hensiktsmessigheten ved målene) finner sted innenfor trosopplæringen, men dobbeltekretslæring finner særlig sted på nivåer over enkeltmenighetene.

Den kvalitative delen av rapporten omfatter fire menigheter av ulik størrelse, som til sammen representerer forskjellige kirkelige kulturer. Alle menighetene hadde vært i driftsfasen i

underkant av to år da det empiriske materialet ble samlet inn. I alle fire menighetene ble sentrale aktører intervjuet

Rapporten legger vekten på fire fokusområder:

- Den lokale trosopplæringsplanen i driftsfasen
- Menighetenes trosopplæring i praksis
- Evaluering og organisert erfaringsdeling
- Styringsorganers funksjon i trosopplæring lokalt

Mange ansatte deltar aktivt i arbeidet med den lokale planen, men det gjelder ikke like mye for alle ansatte, særlig de som ikke primært arbeider med barn og unge. Derfor er samarbeid om arbeidet med trosopplæringsplanen på tvers av profesjoner nokså begrenset.

I alle fire menigheter fantes eksempler på de tre former for praksis som er mest typisk for ansattes deltakelse i trosopplæring, særlig *delegering*, men også i noen grad *konsultering* og *kollaborering*. Generelt ser de ansatte på trosopplæring som viktig, men ikke alle er like mye involvert i praksis. Men det finnes eksempler på «praksisnettverk», både innenfor og på tvers av menigheten som fungerer som lærende fellesskap.

De lokale evalueringspraksisene kan i lys av Wengers teori om et lærende fellesskap oppfattes som en «ressurs» på linje med lokale planer. Men disse praksisene varierer nokså mye i de fire menighetene. Noen menigheter har utviklet systematiske og grundige rutiner som involverer mange aktører, mens andre har mer tilfeldige og uformelle former for evalueringspraksiser, og dette gjør det vanskeligere å se evalueringsarbeidet som en fungerende «ressurs» for de ansatte. Generelt vurderes det som positivt at det finnes møteplasser for erfaringsdeling – også på tvers av menighetene. Særlig viktige arenaer for organisert erfaringsdeling er den nasjonale trosopplæringskonferansen, fellessamlinger i prostiet og fagdager. Slike møteplasser synliggjør at det finnes et fellesskap på tvers av menighetene og skaper rom for refleksjoner om målsettingen med arbeidet.

De viktigste styringsinstansene er trosopplæringsutvalget, menighetsrådet og prostiet (prosten). Bare i en av de fire menighetene er trosopplæringsutvalget fortsatt aktivt, og mange ansatte gir uttrykk for at menighetsrådene burde være mer aktive og engasjerte, selv om det

også finnes eksempler på menighetsråd som vurderes positivt. Når det gjelder prostenes rolle, understreker materialet at det er viktig å etablere nye møteplasser for dem som er involvert i trosopplæring, på tvers av menigheter og profesjoner.

Rapporten konkluderer med at det ser ut til å være en spenning mellom behovet for nye arbeidsformer i trosopplæringen og en kirkelig organisasjonsstruktur som fremstår som hierarkisk og oppgavespesialisert. Derfor er det interessant å se tendenser til at det etableres en ny tverrfaglig praksis som også kan bidra til å fornye andre deler av menighetslivet, og dette bekreftes av den kvantitative undersøkelsen, som viser at de som har brukt reformen til også å utvikle andre deler av menighetens virksomhet, er mest positive til reformen og mest tilfreds med samarbeidsrelasjonene.

2.6 Undervisningstjenesten i Den norske kirke

Høsten 2013 satte Kirkerådet i gang et utredningsarbeid for å gi et mest mulig helhetlig bilde av undervisningstjenesten i Den norske kirke. Dette arbeidet skjedde i dialog med representanter for partene i arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene. Våren 2014 vedtok Kirkerådet (KR sak 14/14) å sende utredningen på høring, og etter høringen gjorde rådet vedtak om å fremme saken for Kirkemøtet i 2015 (KR sak 55/14).

I alt kom det inn 53 høringssvar fra ulike kirkelige instanser. Spørsmålene i høringen dreide seg om følgende fire tema:

- 1. Stillingsstruktur og kompetansekrav for kirkelige undervisningsmedarbeidere
- 2. Vigsling
- 3. Sakramentsforvaltning
- 4. Tjenestedrakt

Kirkerådet har laget et sammendrag av høringene i dokumentet KM 07.1/15, som var et av sakspapirene under Kirkemøtets behandling i 2015. I det følgende vil vi derfor bare referere og kommentere de viktigste tendensene i svarene, særlig i spørsmålene 1 og 2.

1. Stillingsstruktur og kompetanse for kirkelige undervisningsmedarbeidere

Utredningen inneholdt en beskrivelse av den eksisterende stillingsstrukturen og den aktuelle situasjonen når det gjaldt medarbeidere, kompetanse og rekruttering til kirkelige

undervisningsstillinger. De mest vanlige stillingskodene gjelder kateket (med eller uten mastergrad) og menighetspedagog (3 ulike varianter, med eller uten særskilte kvalifikasjonskrav). Kirkerådet og KA ga våren 2014 felles råd om å bruke stillingsstrukturen og kvalifikasjonskravene i det kirkelige avtaleverket, med vekt på kateket og menighetspedagog, når nye undervisningsstillinger opprettes i menighetene.

Mens kvalifikasjonskravet for kateket ble fastsatt av Kirkemøtet i 2002, var det først i 2010 at formelle kompetansekrav ble knyttet til tittelen menighetspedagog. Det ble etablert to alternative stillingskoder med 3-årig høyskoleutdanning, inkl. 30 stp. pedagogikk og 30 stp. kristendom/teologi som minimumskrav.

Det første spørsmålet i høringen (1.a) lød slik: *Ivaretar den etablerte stillingsstrukturen innen kirkelig undervisning som er beskrevet i kapittel 4.2 tilstrekkelig rammeverk og fleksibilitet for arbeidstakere og arbeidsgivere?*

Svarene viste en klar tendens i retning av positive svar her. Av de 46 instanser som tok stilling til dette spørsmålet, svarte 34 «ja», 12 «nei». Alle de fem fagforeningene svarte her ja. Flere av svarene la vekt på betydningen av å tydeliggjøre roller, oppgaver og relasjoner mellom de ulike undervisningsstillingene, og på at kirkens undervisningstjeneste og særlig katekettjenesten er en helhetlig tjeneste for alle aldersgrupper i menigheten.

En god del av høringsinstansene hevdet likevel at det er behov for å arbeide videre med struktur, stillingsbenevnelser og kompetansekrav for undervisningsmedarbeidere i kirken, blant annet fordi det er vanskelig å plassere ansatte med annen kompetanse inn i dagens struktur. Flere pekte også på at det er en utfordring å motivere ansatte til å kvalifisere seg i henhold til kravene til menighetspedagog/kateket når innholdet og ansvaret i stillingen er det samme uavhengig av kompetansen. Enkelte instanser foreslo å opprette en egen stillingsbetegnelse for kateketer som har lederansvar for større enheter.

På spørsmålet om kommentarer til gjeldende kompetansekrav (1.b), var flere opptatt av at en må sikre en tilstrekkelig andel kristendom i utdanningen dersom den er del av en lærerutdanning med RLE eller KRL, og generelt pekes det på at det er viktig å fokusere på rekruttering og kompetanseheving. På den annen side advarte KA mot å legge for stor vekt på

dette, av hensyn til de mange undervisningsansatte som i dag ikke oppfyller dagens kvalifikasjonskrav for kateketer.

Det er likevel bred støtte i høringen for at kateketutdanningen fortsatt bør være på masternivå. Mange av de som ikke er utdannet kateketer, har likevel tilsvarende utdanningsnivå fra andre felt. Flere av instansene berører muligheten for å etablere flere ulike typer faglige profiler på masternivå.

Høringen viser at det er stor oppslutning om at kjernekompetansen for ansatte innen kirkelig undervisning må ligge innenfor elementene kristendomskunnskap/teologi, pedagogikk og praktisk kirkelig-/kateketisk utdanning. Noen peker også på behovet for studietilbud innenfor ledelse. Flere av instansene uttaler at det er viktig å opprettholde en profesjonsutdanning som er spesielt innrettet mot kirkelig undervisningsarbeid og ledelse.

Når det gjelder kompetansekrav for menighetspedagoger, får kravet om utdanning på bachelornivå med 30 studiepoeng kristendom/teologi og 30 studiepoeng pedagogikk bred støtte. Flere foreslår å utvide kravet til 60 studiepoeng kristendomskunnskap.

Flere av instansene er også opptatt av at det bør stilles krav om grunnleggende kvalifikasjonskrav for alle som skal undervise barn og unge i kristen tro, for eksempel et årsstudium med kristendomskunnskap, pedagogikk og kirkekunnskap.

På spørsmålet om synet på gjeldende godkjenningskrav for kateket med annen relevant utdanning (1.c), går ca. halvparten av svarene (24) inn for en ordning for godkjenning av personer med særlige kvalifikasjoner for katekettjeneste, mens 22 støtter utredningens anbefaling om ikke å etablere en slik ordning. De som ønsker en ordning for godkjenning, peker på at det er behov for at flere med høy og relevant kompetanse kan godkjennes som kateketer, gjennom en vurdering av realkompetanse ut fra gitte kriterier. 12 av 17 menigheter/fellesråd ønsker at det etableres en ordning for å vurdere personer med særlige kvalifikasjoner, på grunnlag av realkompetanse.

2. Vigsling

Det første spørsmålet under dette punktet (2.a) dreide seg om vigsling til katekettjeneste fortsatt burde være en obligatorisk ordning for personer som er kvalifisert i henhold til kvalifikasjonskrav for kateketer og tilsatt i fast undervisningsstilling på minimum 50 prosent.

Gjennomgående viste høringen av katekettjenesten forstås som en vigslet tjeneste, og at vigsling til katekettjeneste blir fastholdt som obligatorisk ordning for dem som er kvalifisert i henhold til kvalifikasjonskrav for kateketer og er tilsatt i fast undervisningsstilling. Flere av svarene berører vigslingens livslange perspektiv, og stiller spørsmålet om dette er realistisk i dagens arbeidsmarked.

Høringsinstansene har ulike syn på om vigslingen skjer ut fra kompetanse eller ut fra tjeneste. Mens KA hevder at alle undervisningsansatte som kirken har vurdert som kompetente for undervisningstjenesten bør kunne vigsles, mens Presteforeningen mener at dagens vigslingspraksis har tilstrekkelig pragmatisk begrunnelse. Noen instanser vil vigsle både kateket og menighetspedagog til undervisningstjeneste i kirken.

Oppsummerende hevder Kirkerådet at det vil være tjenlig å ta i bruk mulighetene som ligger i «Tjenesteordning for kateket» til at flere undervisningsmedarbeidere kan godkjennes og vigsles til undervisningstjeneste. Dette bør skje ut fra en helhetlig vurdering knyttet til egnethet, formelle kvalifikasjoner og en intensjon om varighet. Samtidig hevdes det at kirken i dagens arbeidsmarked må vurdere hvorvidt det er hensiktsmessig å omtale intensjonen om livslang eller langtids tjeneste som grunnlag for vigsling. Ordningen for «Vigsling til fast kirkelig tjeneste» er lite kjent og skaper forvirring, og Kirkerådet anbefaler derfor at begrepet vigsling knyttes til katekettjenesten og at en forbønnshandling ved innsettelse til tjeneste benyttes for andre kirkelige undervisningsmedarbeidere. 48 av høringsinstansene er positive til å etablere en ordning for «veien til vigslet tjeneste» som fast ordning for kateket, diakon og kantor.

3. Sakramentsforvaltning

Sammenfattende gir høringssvarene et klart inntrykk av at sakramentsforvaltning er noe som primært er knyttet til prestedtjenesten, men at det i spesielle tilfeller kan være tjenlig av kateket eller andre undervisningsmedarbeidere forretter nattverd, som en unntaksbestemmelse.

4. Tjenestedrakt

Høringen viser at det er stor enighet om at vigslet kateket skal bruke alba med stola som liturgisk drakt. Flertallet foreslår at kateketens stola bør være skrå, ut fra behovet for å skille katekettjenesten fra prestens tjeneste med ord og sakrament.

2.7 Kirkemøtet 2015 (KM 07/15)

Kirkemøtet behandlet saken *Undervisningstjenesten i Den norske kirke* på sitt møte i april 2015. Målet for behandlingen var å «sikre at kirkens undervisningsoppdrag tilrettelegges på en måte som svarer til dagens situasjon og behov». I tillegg til svarene fra høringen som er gjengitt ovenfor, ble også uttalelser fra Bispemøtet de senere år lagt til grunn for saksbehandlingen. Det gjaldt for eksempel Bispemøtets uttalelse *Om kateketer og sakramentsforvaltning* (BM sak 32/14), der vi finner følgende formulering:

«Sakramentsforvaltningen er i vår kirke tillagt prestedtjenesten. Biskopen kan likevel gi kateketer fullmakt i særskilte tilfeller, jf. Tjenesteordning for biskoper, paragraf 10. Bispemøtet ser behov for å oppdatere retningslinjer for kateketers og diakoners gudstjenestelige funksjoner.»

I sine merknader til saken uttaler *kirkemøtekomité B* at de har merket seg «at høringen ga bred støtte til å videreføre den etablerte stillingsstrukturen, med vekt på kateket og menighetspedagog». Komiteen oppfordrer derfor arbeidsgiverne i kirken til å benytte denne strukturen ved utlysning av undervisningsstillinger i menighetene, og ser det også som et tjenlig tiltak å legge til rette for at medarbeidere som er motivert for det, kan kvalifisere seg i henhold til kravene for henholdsvis menighetspedagog og kateket. Videre understrekes «nødvendigheten av høy kompetanse for å lede menighetens undervisningstjeneste», og komiteen ser det som ønskelig at en større andel av de som er i kirkelig undervisningsstillinger kan kvalifisere seg for vigsling til katekettjeneste.

Komiteen påpeker også at «kompetansekravene for menighetspedagog innen pedagogikk og kristendomskunnskap er å forstå som minimumskrav, i tråd med stillingskodene i KA-regulativet. Kristendomskunnskap er kjernekompetanse for å være lærer i kirken.» Derfor mener den at det er «ønskelig at bachelorutdanninger som utformes spesielt med sikte på

tjeneste som menighetspedagog, inneholder mer kristendomskunnskap enn minimumskravet på 30 studiepoeng. I tillegg bør en slik utdanning inneholde praktisk-kirkelige fag.» Komiteen peker på at det ikke er fastsatt tjenesteordning for de øvrige kirkelige undervisningsstillingene, og den mener at «dersom det skal fastsettes nye kvalifikasjonskrav til menighetspedagog, bør dette forberedes og fremmes som egen sak for Kirkemøtet». Det legges til grunn at den etablerte stillingsstrukturen (med kateket, menighetspedagog og menighetsarbeider) ivaretar tilstrekkelig rammeverk og fleksibilitet for arbeidstakere og arbeidsgivere. Komiteen ønsker derfor ikke å fremme forslag om å legge inn mer innhold i kompetansekrav for menighetspedagog nå.

I sitt vedtak uttaler Kirkemøtet følgende:

Kirkens undervisningstjeneste springer ut av kirkens identitet og oppdrag. Kunnskap om kristen tro og tradisjon er avgjørende for enkeltmennesket, samfunnet og kirken.

Undervisningstjenesten er forankret i et rikt bibelteologisk materiale. Menighetene i Den norske kirke utfordres til å være lærende fellesskap. Kirkens undervisningstjeneste omfatter alle aldersgrupper og står i et livslangt læringsperspektiv. Kirkens undervisning særpreges av en total tradisjonsformidling der danning, tilhørighet og identitetsutvikling står sentralt.

1. Kirkemøtet legger til grunn at den etablerte stillingsstrukturen for kirkelige undervisningsstillinger med kateket, menighetspedagog og menighetsarbeider ivaretar tilstrekkelig rammeverk og fleksibilitet for arbeidstakere og arbeidsgivere.

2. Det vigsles til katekettjeneste i Den norske kirke.

3. Kirkemøtet ser behov for alternative veier til katekettjeneste. Dette kan ivaretas ved å benytte Kirkerådets anledning til å godkjenne egnede personer med annen faglig jevngrad og relevant utdanning/praksis som kateket. I tillegg bør det etableres en ordning for godkjenning av personer med særlige kvalifikasjoner for katekettjeneste.

4. For tilsetting som menighetspedagog kreves utdanning på bachelor-nivå som inneholder minimum 30 studiepoeng relevant pedagogikk/formidlingsfag og 30 studiepoeng kristendomskunnskap.

5. «Retningslinjer for kateketens og diakonens gudstjenestelige funksjoner» oppdateres, i lys av gudstjenestereformen og undervisningstjenestens plass i gudstjenesten.
6. Liturgisk drakt for vigslet kateket er alba med skråstilt stola.
7. Kirkerådet bes om å utarbeide nærmere retningslinjer for utforming og bruk av skråstola for kateket.
8. I ordning for «Vigsling til katekettjeneste» tas følgende rubrikk inn etter siste ledd, punkt 7: «Stolaen legges på den vigslede.»
9. Kirkemøtet oppfordrer Bispemøtet til å ta initiativ til å etablere en ordning for «Veien til vigslet tjeneste» for de vigslede stillingene i samarbeid med arbeidsgiverrepresentant for disse stillingene.
10. Kirkemøtet ber om at det arbeides videre med rekruttering, utdanning og andre tiltak for å styrke undervisningstjenesten i Den norske kirke.
11. Intensjonen i Strategiplan for samisk kirkeliv, når det gjelder behovet for samisk språk- og kulturkompetanse blant kirkens ansatte, tas med i det videre arbeidet med saken.

Kirkemøtets vedtak viser at de ulike dokumenter og utredninger fra de senere år har lagt grunnlag for en nokså stor grad av enighet om viktige prinsipper for kirkens undervisningstjeneste. På enkelte punkter, som i spørsmålet om valg av stola for kateket (skråstilt eller rett stola), der meningene har vært sprikende, har Kirkemøtets vedtak satte en stopper for diskusjonen.

I spørsmålet om stillingsstruktur i kirkens undervisningsarbeid, fastholdes en tredeling (kateket, menighetspedagog og medarbeider), samtidig som behovet for fleksibilitet understrekes. Den omfattende høringsrunden i forkant av vedtaket har åpenbart bidratt til å avklare viktige spørsmål om undervisningstjenestens egenart og struktur.

Samtidig har de ulike rapporter om de ansattes arbeidsforhold og arbeidsformer i kirkelig undervisning pekt på problematiske forhold knyttet til samarbeid, trivselsfaktorer og

rammebetingelser innenfor kirkens undervisningstjeneste som bør motivere til fortsatt innsats for å klargjøre ansvarsfordeling, øke graden av samarbeid mellom ulike tjenestekategorier og oppvurdere innsatsen som gjøres på dette området, både av ansatte og frivillige.

2.8 Oppsummering av dokumentanalysen

Det har etablert seg en fast tredelt struktur når det gjelder stillinger med særlig ansvar for kirkelig undervisning. Kirkemøtets behandling i 2015 har bekreftet denne. Samtidig er det i bruk mange andre stillingsbenevnelser, og en kartlegging for å få overblikk over hele feltet er derfor nødvendig. Hvilke stillingsbenevnelser er i bruk og hvordan forstås disse? Det er ønskelig å finne ut av bruk av titler innenfor kirkelig undervisning og på sammenhengen mellom tittel og utdanning.

Gjennomgangen viser at det er visse blindflekker i forskningen på kirkelig undervisning. Dette skyldes særlig at en så langt har sett i hovedsak på reformens utvikling og ikke har hatt hele det kirkelige undervisningsfeltet for øye. Det er forsket lite på overgangen til normal driftsfase der alle menigheter er med. Hvordan tenkes nå helheten i kirkelig undervisning?

Det er særlig interessant å se på hvem som er blitt rekruttert inn til de menighetene som er tildelt midler i reformens siste fase. Kartlegging av hvilken kompetanse disse har og hvem er innehaverne av små brøkstillinger? Har kirken rekruttert fra andre yrker, i så fall hvilke? Hvordan er deres pedagogiske og kristendomsfaglige kompetanse? I denne sammenheng blir det nødvendig å se på erfaring og realkompetanse i relasjon til utdanning. Hvilke kompetansebehov har stillingsinnehaverne? Hvilket tidsperspektiv har de ulike ansatte for sin tjeneste i kirken? Er det mulig å se sammenhenger mellom tidligere kompetanse og behov for ny?

Hvordan fordeles arbeidet innen kirkelig undervisning? I hvilken grad er rolledelingen mellom ansatte fortsatt preget av forsøksfasens behov for å skille ut trosopplæring som noe annet og nytt i sin satsing på å nå bredden av barn og unge. Hva bruker de ansatte i kirkelig undervisning arbeidstiden sin på? Hvordan går det tverrfaglige samarbeidet? Hvor henter arbeiderne motivasjon fra og hva er slitasjefaktorer? Det er viktig å få klarhet i hvor ansvaret for lokalt planarbeid har ligget.

Det er videre nødvendig å skaffe til veie kunnskap om hvordan de tilsatte forstår vigsling, hvilken betydning tillegges de vigslingen og hvilket ønske de har for vigsling. Samtidig kan det være interessant å høre hva de ansatte tenker om hvilken endring en eventuell vigsling vil få for ønske om og tildeling av arbeidsoppgaver.

Kapittel 3: Resultater fra den kvantitative undersøkelsen

3.1 Innledning

3.1.1 Praktisk gjennomføring

Den kvantitative undersøkelsen innebar en spørreundersøkelse til undervisningsansatte i Den norske kirke. Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av tilbakemeldingsverktøyet QuestBack Essentials. Det var et mål å nå alle undervisningsansatte, og undervisningsrådgiverne på bispedømmekontorene sendte informasjon om undersøkelsen til undervisningsansatte i sitt bispedømme (vedlegg x), med lenke til spørreskjemaet i Questback Essentials.

3.1.2 Forskningsetikk

Undersøkelsen var frivillig og respondentene samtykket til deltakelse ved å svare på undersøkelsen. Forskerne kjenner ikke til hvem som har fått undersøkelsen tilsendt, ut over den beskrivelsen av målgruppen som ble gitt undervisningsrådgiverne. Undersøkelsen benytter QuestBack sin høyeste personverninnstilling, og det er ikke mulig å spore svarene tilbake til enkeltpersoner, verken for forskerne eller for QuestBack.

Prosjektet tilrådes av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

3.1.3 Analyser

Det er benyttet kvantitative deskriptive analyser med frekvensanalyser og krysstabeller. Alle analyser er gjennomført i QuestBack Essentials.

3.1.4 Svarprosent

Undersøkelsen er sendt til 844 personer, og 378 personer besvarte undersøkelsen. I forhold til antall ansatte som mottok undersøkelsen gir dette en svarprosent på 44 %.

«Undervisningsansatte» i Den norske kirke er imidlertid en gruppe det er svært vanskelig å definere. Dette er grundig redegjort for nedenfor. Vurderingen av hvem som skal besvare

undersøkelsen måtte med nødvendighet gjøres skjønnsmessig ut fra kjennskap til lokale forhold. Undervisningsrådgiverne i bispedømmene, som har sendt ut undersøkelsen på oppdrag fra MF, kan ha gjort litt ulike vurderinger av hvem som er «undervisningsansatt».

3.2 Undervisningsansatte i Den norske kirke. Et forsøk på en oversikt

Det finnes to register som på ulik måte gir informasjon om undervisningsansatte i Den norske kirke: KAs lønns- og personalregister (LPR) og statistikk over stillinger finansiert over trosopplæringsreformen fra rapporteringsverktøyet for trosopplæring i Den norske kirke. De to registrene har helt ulike formål, og omfatter ulike grupper ansatte. Begge gir nyttig informasjon i forsøket på å få oversikt over de undervisningsansatte i Den norske kirke.

3.2.1 KAs lønns- og personalregister (LPR): Antall ansatte og stillinger, heltid og deltid

LPR tjener primært en lønns- og tariffmessig funksjon, og registrering er knyttet til lønnskoder. Data samles inn pr. 1. desember hvert år. I statistikkene brukes delvis antall stillinger, delvis antall ansatte og delvis antall årsverk.

Pr. 1. desember 2014 er 694 personer i 726 stillinger registrert i lønnskoder med samlebetegnelsen «undervisningsstillinger». Det omfatter lønnskode som kateket, menighetspedagog, menighetsarbeider innen undervisning og prosjektleder. I LPR finnes ikke andre stillingsbetegnelser for undervisningsstillinger, slik at eksempelvis trosopplærer og trosopplæringsleder vil registreres i en av kodene for undervisningsstillinger.

Undervisningsansatte kan av ulike grunner, for eksempel på grunn av deres utdanning og bakgrunn (og tilhørende lønsmessig plassering), registreres i andre lønnskoder. Disse vil ikke kunne skilles ut som undervisningsansatte i KAs LPR.

I LPR registreres også hvilke personer som er ansatt på såkalte trosopplæringsmidler, uavhengig av lønnskode. Denne registreringen må imidlertid regnes som relativt usikker, siden den ikke er knyttet til hensikten med registeret og derfor ikke kvalitetssikres. I 2014 gjaldt dette 427 personer, hvorav 122 er i lønnskoder som ikke er kategorisert som undervisningsstillinger:

Tabell 1: Antall personer registrert under samlebetegnelsen undervisningsstillinger

Antall personer registrert under samlebetegnelsen undervisningsstillinger:	
181 kateketer 392 menighetspedagoger 95 menighetsarbeider i undervisning 26 prosjektledere	= 694 personer i statistikk over undervisningsstillinger

Tabell 2: Antall personer finansiert av trosopplæringsmidler

Antall personer finansiert av trosopplæringsmidler:	
43 kateketer 206 menighetspedagoger 45 menighetsarbeidere i undervisning	= 294 personer som er inkludert i statistikk over undervisningsansatte
13 i ulike diakonikoder 10 i ulike kirkemusikerkoder 6 i lønnskode for prest 93 i andre koder	= 122 personer som ikke er inkludert i statistikk over undervisningsansatte.

Utfra dette materialet vil $694 + 122 = 816$ personer ifølge LPR kunne karakteriseres som undervisningsansatte. Det er imidlertid noen usikkerhetsmomenter:

En del personer har kombinerte undervisningsstillinger, enten ved at samme person innehar små undervisningsstillinger i flere menigheter, og/eller ved at stillingene er finansiert gjennom ulike kilder. Hvordan dette registreres i LPR, kan variere med lokal praksis. Noen samordner stillingene slik at det fremstår som én stilling, mens andre registrerer dem på to stillinger, jf. forskjellen på antall ansatte og antall stillinger.

En del personer har en større hovedstilling som ikke er undervisningsrelatert og en mindre stillingsandel med undervisningsarbeid (for eksempel 60 % kontor og 10 % trosopplæringsmedarbeider). Det vanligste må antas å være at disse stillingene samordnes og

registreres i en lønnskode som passer til hoveddelen av arbeidet, og derfor ikke fremkommer som undervisningsstilling i statistikkene.

Oppsummert: KAs LPR omfatter alle ansatte, uavhengig av finansieringskilde, men registerets kategorisering av undervisningsstillinger vil ikke samstemme helt med de stillingene vi søker å omfatte i denne rapporten.

3.2.1.1 Heltid/deltid

Fordeling heltid/deltid finnes i LPR bare for antall stillinger, ikke for personer. En person kan ha flere deltidsstillinger. En person med flere deltidsstillinger kan til sammen oppnå en heltidsstilling.

Blant de 726 stillingene som er registrert som undervisningsstillinger, er om lag 40 % heltidsstillinger og 60 % deltidsstillinger. Deltid betyr her 1–99 % stilling.

3.2.1.2 Utvikling i antall ansatte i kirkelige undervisningsstillinger

Tabellen under viser utviklingen i antall ansatte registrert i undervisningsstillinger fra år 2000 til 2014. Gjennom perioden har det blitt tatt i bruk stadig flere betegnelser på undervisningsstillinger. Parallelt med dette ble det også opprettet nye stillingskoder i LPR. I tabellen er alle eksisterende stillingskoder for undervisningsstillinger for det respektive år tatt med. Menighetspedagog ble brukt for første gang i år 2000, med 6 registrerte ansatte.

Antallet ansatte registrert som undervisningsansatt i LPR er mer enn tredoblet siden 2002. Dette omfatter ikke trosopplæringsansatte registrert i lønnskoder som ikke er definert som undervisningsstillinger (for eksempel diakoner). Den reelle økningen i undervisningsstillinger vil derfor være større enn det som fremkommer i denne tabellen.

Tabell 3: Utvikling i antall ansatte i kirkelige undervisningsstillinger

År	Antall ansatte	Stillingskategorier
2000	105	Kateketer og menighetspedagoger
2002	204	Kateketer og menighetspedagoger
2004	270	Kateketer og menighetspedagoger
2006	267	Kateketer og menighetspedagoger
2008	396	Kateketer, menighetspedagoger og prosjektledere
2010	485	Kateketer, menighetspedagoger og prosjektledere
2012	583	Kateketer, menighetspedagoger, menighetsarbeidere innen undervisning og prosjektledere
2014	696	Kateketer, menighetspedagoger, menighetsarbeidere innen undervisning og prosjektledere

3.2.2 Rapporteringsverktøyet for trosopplæring i Den norske kirke: Antall stillinger og stillingsprosent

Den enkelte enheten rapporterer til Kirkerådet om stillinger finansiert av trosopplæringsmidler gjennom rapporteringsverktøyet for trosopplæring i Den norske kirke. Alle undervisningsstillinger som finansieres gjennom andre statlige, fellesråds- eller lokalt innsamlede midler, skal derfor ikke inkluderes i denne statistikken. Til Kirkerådet rapporteres kun antall stillinger, ikke antall personer.

I rapporteringsverktøyet for trosopplæring, ut fra rapportering pr. 26.08.15, er det registrert 797 stillinger finansiert av trosopplæringsmidler. Av disse er 15 % heltidsstillinger, 18 % av stillingene har stillingsprosent fra 51–99, 38 % har stillingsprosent fra 21–50. 30 % av stillingene har stillingsprosent på 20 eller mindre.

Tabell 4: Antall stillinger og stillingsprosent

Stillingsstørrelse	Antall stillinger	Prosent
0–20 %	238	30 %
21–50 %	299	38 %
51–80 %	138	17 %
81–99 %	6	1 %
Heltidsstilling	116	15 %
SUM	797	100 %

3.2.2.1 Heltid – deltid

Statistikken viser et stort antall deltidsstillinger, og særlig mange små deltidsstillinger. Det er imidlertid flere forhold som kan gjøre ansatte i disse stillingene har en større stilling enn denne statistikken viser:

- Ansatte kan ha flere små stillinger innen trosopplæring, slik at det er færre ansatte enn stillinger.
- Ansatte kan ha undervisningsstillinger som er finansiert gjennom flere kilder. Dette kan være trosopplæringsmidler, statlige kateketmidler, fellesrådsmidler eller innsamlede midler. I statistikken fra rapporteringsverktøyet for trosopplæring vil kun den delen av stillingen som er finansiert med trosopplæringsmidler fremkomme.
- Ansatte kan ha en kirkelig stilling som ikke er knyttet til kirkelig undervisning, for eksempel kantor, der en liten del av stillingen brukes i trosopplæringen. Dersom undervisningsarbeidet i denne stillingen blir finansiert gjennom trosopplæringsmidler, vil det registreres som en liten stilling i statistikken fra rapporteringsverktøyet for trosopplæring.

3.2.3 Sammenlikning

Sammenlikning mellom de to registrene viser at det er flere stillinger registrert gjennom rapporteringsverktøyet for trosopplæring enn det er ansatte i undervisningsstillinger registrert i KAs LPR. Det vil si at det er flere *stillinger* finansiert av trosopplæringsmidler enn det er *ansatte* registrert i undervisningsstillinger i LPR. Dette til tross for at LPR omfatter både trosopplæringsansatte og andre undervisningsansatte. Samtidig har de ansatte i LPR betydelig større stillingsstørrelser enn stillingene i trosopplæringen.

Ut fra dette kan man anta at mange ansatte på ulike måter har større stillinger enn den delen som er en «trosopplæringsstilling», på grunn av ulike kombinasjoner av trosopplæringsstillinger eller trosopplæringsstilling kombinert med andre stillinger.

Rapporteringsverktøyet for trosopplæring sitt store antall små deltidsstillinger vil derfor ikke gi et riktig bilde av de ansattes *arbeidsforhold*, men at mange flere ansatte enn statistikken viser har et kirkelig arbeidsforhold i en større stilling/heltidsstilling.

Man kan også anta at det finnes en del små undervisningsstillinger ikke fremkommer som undervisningsstilling i LPR. Dette fordi stillingen registreres i en annen lønnskode eller fordi den ansatte kombinerer undervisningsarbeid med annet arbeid, der stillingen registreres på det andre arbeidet. LPR vil derfor underrapportere omfanget av undervisningsstillinger i Den norske kirke.

3.2.4 Oppsummering: «Undervisningsansatte i Den norske kirke» er så mangt

Undervisningsstillinger i Den norske kirke er altså ikke en klar enhet. Før år 2000 var kateket den eneste betegnelsen på undervisningsstillinger. I dag gjør ulik utdanning, finansiering og organisering, samt mange ulike kombinasjonsstillinger bildet relativt uoversiktlig. Ingen register kan gi et helhetlig bilde.

I tillegg til stillinger registrert og/eller finansiert som undervisningsstillinger, vil svært mange ansatte i andre stillinger ha undervisningsarbeid som en naturlig del av sitt arbeid. For eksempel har et svært stort antall prester konfirmantarbeid, mange diakoner har babysang og kirkemusikere korarbeid. Undervisningsarbeidet vil videre, fordi det er en del av menighetens arbeid, involvere de aller fleste ansatte på ulike måter. Disse personene vil falle utenfor alle former for registrering av undervisningsansatte, men deres arbeid er allikevel en del av de ressursene som brukes på undervisningsarbeid i Den norske kirke, helhetlig sett.

Hvordan «kirkelig undervisningsstilling» forstås, vil derfor måtte være et spørsmål om definisjon. Hvor mye ressurser som nedlegges i undervisningsarbeid i den lokale menighet, hvilke penger som brukes og hvor mange personer som har identitet som

«undervisningsansatt», ved å ha undervisningsarbeid som hovedinnholdet i sin stilling, gir ulik forståelse av «kirkelig undervisningsstilling».

Hvem som har mottatt denne undersøkelsen er avhengig av hvordan undervisningsrådgiverne på bispedømmekontorene, som sendte den ut, forstår «undervisningsstilling». Hvem som har valgt å besvare undersøkelsen kan i noen grad være påvirket av i hvilken grad de ser på seg selv som en «undervisningsansatt».

3.3 Sammenlikning undersøkelsens respondenter – undervisningsstillinger i Den norske kirke

3.3.1 Kort om respondentene

- 378 personer svarte på undersøkelsen.
- 81 % av respondentene er kvinner.
- 17 % av respondentene er ansatt i kommuner med under 5000 innbyggere. 48 % av respondentene er ansatt i kommuner med 20.000 innbyggere eller mer.
- 53 % av respondentene har heltidsstilling.
- 25 % har tittel kateket.
- 30 % av respondentene har hatt en kirkelig undervisningsstilling i mer enn 10 år, og 22 % i 6-10 år.

3.3.2 Sammenlikning

Undersøkelsens formål er å kartlegge ulike forhold for å gi et helhetlig bilde av undervisningsansatte i Den norske kirke. Her undersøker vi hvor representative undersøkelsens respondenter er i forhold til Den norske kirkes undervisningsansatte slik det er registrert i KAs LPR. Bruk av LPR har svakheter, jf beskrivelsen ovenfor, men LPR er likevel det registeret som gir det mest helhetlige bildet av de undervisningsansatte i Den norske kirke.

Tabell 5: Respondentenes representativitet

	Respondenter	Undervisningsstillinger i LPR
Antall totalt	378 personer	807 personer
Herav kateket	25 %	22 %
Kjønn	19 % menn – 81 % kvinner	Ca 20 % menn – 80 % kvinner
Heltid – deltid	53 % heltid – 47 % deltid	Ca 40 % heltid – 60 % deltid
Fellesrådsstørrelse (innbyggere i kommunen)⁴	Under 5000: 17 % 5000- 19999 : 35 % Over 20000 : 48 %	Under 5000: 11 % 5000- 17999 : 26 % Over 18000 : 64 %
Tid i kirkelig undervisningsstilling	Over 10 år: 30 % 6-10 år: 22 % 2-5 år: 28 % Inntil 2 år: 21 %	Antall ansatte i 2004: 270 2008: 396 2012: 583 2014: 696
Alder⁵	5 % over 60 år 25 % over 50 år	5 % over 60 år 25 % over 50 år

Blant respondentene i undersøkelsen er heltidsstillinger og de som har vært lenge i en kirkelig undervisningsstilling overrepresentert. Ansatte i fellesråd i små kommuner er også noe overrepresentert.

3.3.3 Oppsummering – konsekvenser

I sum vil dette si at responsen på undersøkelsen har en skjevhet i forhold til helheten av undervisningsansatte. Andelen erfarne ansatte, som valgte yrket før trosopplæringsreformen, er betydelig større enn for totaliteten av dagens kirkelig undervisningsansatte. Dette kan man svært forenklet kalle de «klassiske kateketene». De er i stor grad opprinnelig rekruttert til en annen type stillinger med en annen forståelse av undervisningstjenesten enn flertallet av de som er blitt ansatt senere.

Heltidsstillinger er også overrepresentert. Det kan være andre grupper arbeidstakere som rekrutteres til heltids- enn deltidsstillinger. Arbeid i en heltidsstilling kan også gi andre

⁴ OBS! undersøkelsen og LPR opererer med ulik inndeling.

⁵ Sammenlikn med rapport om rekruttering, tall fra 2013

muligheter til involvering i arbeidet enn deltidsstillinger, særlig dersom den ansatte i en deltidsstilling kombinerer med annet arbeid.

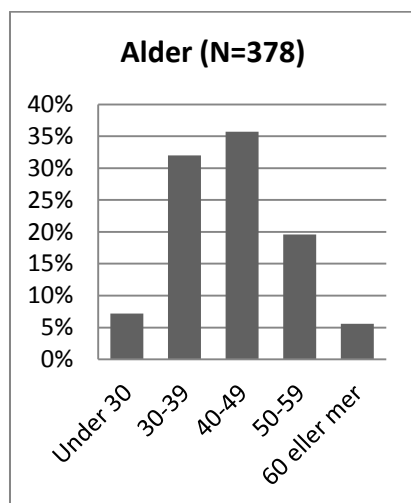
Undersøkelsen har et delt fokus: Å se kirkelig undervisning i Den norske kirke som en helhet og gi et samlet bilde av de undervisningsansatte i dette feltet, men også å få kunnskap om de nye undervisningsansatte som i stor grad har blitt ansatt gjennom trosopplæringsreformen. I dette perspektivet blir skjevheten i utvalget viktig. Vi vil derfor gjøre særskilte analyser for å få et bedre bilde av den nye gruppen ansatte, samtidig som vi vil se på det store bildet av hele undervisningsfeltet i Den norske kirke.

3.4 Generelle opplysninger

3.4.1 Kjønn, alder og geografi

Om lag 80 % av respondentene er kvinner. Nesten 70 % av respondentene er mellom 30 og 50 år, mens 26 % er over 50 år. Alle bispedømmer er representert blant respondentene, markert færre fra de to nordligste bispedømmene hvor det også er færre ansatte enn i de fleste andre bispedømmer.

Figur 1: Respondentenes alder



46 % av respondentene er ansatt i fellestråd i en kommune med over 20.000 innbyggere, 34 % i en mellomstor kommune (5.000-19.999 innbyggere) og 16 % i en kommune med mindre enn 5000 innbyggere. Noe over halvparten av norske kommuner har mindre enn 5000 innbyggere, men disse har allikevel til sammen færre ansatte enn de større kommunene. Noen få av respondentene er ansatt i menighetsråd og bispedømmeråd.

3.4.2 Tilfredshet i jobben

Respondentene er generelt tilfredse med jobben sin. 27 % svarer at de er «svært tilfreds» og 58 % at de er «tilfreds» med jobben som helhet. Til sammen 15 % er «nøytral», «lite tilfreds» eller «svært lite tilfreds» med jobben.

Alle aldersgrupper er omtrent like tilfredse. Det er ingen forskjell på tilfredshet blant ansatte i store og små kommuner. Mennene er litt mindre tilfredse enn kvinnene, men forskjellene er ikke store.

3.4.3 Tittel

Det blir brukt mange ulike titler om undervisningsansatte i Den norske kirke. Inntil år 2000 var kateket den eneste stillingskategorien innen kirkelig undervisning. Etter hvert som flere og flere undervisningsansatte ikke var kvalifiserte kateketer, ble flere titler tatt i bruk. De siste årene har det utviklet seg en felles forståelse av en tredeling, etter kompetanse, mellom kateket, menighetspedagog og menighetsarbeider innen undervisning. Ved Kirkemøtesak 07/15 er menighetspedagogtittelen også forankret i en anbefalt stillingsstruktur, med bestemte krav når det gjelder nivå og innhold i utdanningen. Menighetspedagog og menighetsarbeider er imidlertid ikke «beskyttede» titler og en felles forståelse av hvordan de brukes er kun veiledende. Bruk av «kateket» er regulert gjennom tjenesteordning for kateketer.

Mange ansatte har fått titlene sine før tenkningen skissert over var utviklet, slik at de ulike titlene kan omfatte ansatte med en annen kompetanse enn den man i dag anser som tilhørende tittelen. «Kateket» har blitt brukt om ansatte i en kateketstilling, selv om den ansatte ikke var kvalifisert kateket. For å gi denne gruppen et navn og skille dem fra kateketer, ble «menighetspedagog» ble tatt i bruk i år 2000, med 6 registrerte personer. Det betegnet da ansatte i kateketstillinger uten kateketkvalifikasjon. Etter kort tid ble det behov for å skille mellom ansatte med relevant kompetanse, særlig lærere, og ansatte uten slik kompetanse, og «menighetspedagog» gikk over til å bli brukt om den første gruppen. Over tid har krav til kvalifikasjoner for menighetspedagog blitt tydeliggjort enda mer. Man har likevel i stor grad unngått å frata ansatte en tittel de allerede har fått, i tilfeller der de ikke oppfyller de nye kravene til kvalifikasjoner for tittelen.

Parallelt med innarbeidingen av tredelingen i titler, har det utviklet seg en praksis der mange ansatte i trosopplæringsreformen har fått tittel trosopplæringsleder, trosopplærer og trosopplæringsmedarbeider og liknende. Mange steder velger man også andre titler på undervisningsansatte. Dette er titler som har oppstått og spredd seg uten at de har noen formell status, og uten noen felles forståelse av hva titlene innebærer. I veiledningen ”Om etablering av nye trosopplæringsstillinger”, sendt ut av KA og Kirkerådet i 2014, oppfordres det til å bruke titlene kateket, menighetspedagog og menighetsarbeider ved etablering av nye stillinger.

Mens kateketenes oppgaver og ansvar er regulert gjennom tjenesteordningen, finnes ingen beskrivelse av oppgaver og ansvar, eller begrensninger av disse, for andre undervisningsansatte. Titlene sier derfor svært lite om hvilke oppgaver og ansvar den ansatte har. Dette gjelder også tittelen kateket, da kateketer kan være ansatt i trosopplæringsstillinger og ansatte i tradisjonelle kateketstillinger kan ha andre titler.

3.4.3.1 Titler representert i undersøkelsen

22 ulike titler er representert blant respondentene i undersøkelsen. Den mest brukte tittelen er «kateket» (25 %), fulgt av «menighetspedagog» (22 %), trosopplærer (19 %) og trosopplæringsleder (13 %).

Tabell 6: Titler representert i undersøkelsen

Tittel	Prosent
Kateket	25 %
Menighetspedagog	22 %
Trosopplæringsleder eller leder av trosopplæring	13 %
Trosopplærer	19 %
Trosopplæringsmedarbeider	8 %
Barne-/ungdoms-/familieprest	1 %
Annet	11 %

N=378

Blant de som har krysset av for «annet», er «Undervisningsleder» og ulike titler med «-koordinator» mest brukt, i tillegg til ulike titler med diakon/diakoni.

De seks titlene respondentene fikk anledning til å krysse av for, er de mest brukte titlene i utlysningsannonser i 2013-2014 (KA, rapport under arbeid). Blant utlysningene i den perioden var 37 % av stillingene utlyst som trosopplærer, 30 % som menighetspedagog, 21 % som kateket og 20 % som trosopplæringsmedarbeider.

3.4.3.2 Tittel «kateket»

Av de som har «kateket» som tittel er 77 % godkjente kateketer: 67 % gjennom å ha kateketutdanning, 3 % gjennom tjenesteordningens § 4 punkt 2 («Teologisk embetseksamen, praktisk-teologisk seminar og utdanning innen pedagogikk/formidlingsfag tilsvarende minst 60 studiepoeng») og 7 % gjennom tjenesteordningens § 4, nest siste avsnitt («Kirkerådet kan godkjenne at personer med annen faglig jevngod og relevant utdanning/praksis godkjennes som kateket»).

11 % har katekettittel fordi de har kvalifikasjoner som arbeidsgiver sidestiller med kateket og 9 % svarer «fordi det er en kateketstilling». Ingen oppgir å ha fått katekettittel etter forhandlinger, ansiennitet e.l.

Tabell 7: Veier til katekettittel

Begrunnelse for tittelen kateket	Prosent
Jeg har en fullført og godkjent kateketutdanning	67 %
Jeg er kvalifisert kateket etter tjenesteordningen § 4, punkt 2	3 %
Jeg er godkjent kateket av Kirkerådet, etter søknad (tjenesteordningen § 4, nest siste avsnitt)	7 %
Jeg har utdanning/kompetanse som arbeidsgiver vurderer som jevngod med kateket	11 %
Fordi det er en kateketstilling	9 %
Jeg har fått katekettittel etter eget ønske/forhandlinger/ansiennitet/lønnsmessige grunner e.l.	0 %
Fordi jeg er i gang med kateketutdanning	1 %

N=94

16 % av respondentene som er godkjente kateketer, har *ikke* «kateket» som tittel. Disse ble spurt om årsaken til dette, med mulighet for å svare i fritekst. For de fleste er årsaken at de arbeider med trosopplæring og har en oppfatning av at trosopplæringsstillinger og kateketstillinger innebærer forskjellige ting: «Fordi menigheten ikke har hjemmel for

kateket», «Det fantes fra før en ordinær kateket i menigheten», «Jeg vil ikke ha den typen jobb, da det ville innebære 200 konfirmanter [...]», «Stillingen ble utlyst som trosopplæringsmedarbeider».

70 % av de respondentene som i dag har tittel «kateket» har hatt yrket i over 10 år.

3.4.3.3 Bruk av en annen tittel enn sin egen

Respondentene ble spurt hvilken stillingsbetegnelse de bruker om seg selv i møte med mennesker som sjelden går i kirken. 25 % av respondentene oppgir at de bruker en annen stillingsbetegnelse enn den egentlige tittelen sin. Å bruke en annen tittel enn sin egen forekommer blant ansatte med alle titler, men andelen som gjør dette, er minst blant kateketer og menighetspedagoger og størst blant ansatte med tittel trosopplæringsleder og trosopplæringsmedarbeider.

Omtrent halvparten av de som bruker en annen tittel enn sin egen, oppgir at de da bruker en av de vanlige titlene for undervisningsansatte: «kateket», «menighetspedagog», «trosopplærer» eller «trosopplæringsleder». De velger altså å bruke en av de vanligste titlene, men ikke sin egen. Av de som velger å bruke katekettittelen fremfor sin egen tittel, er de fleste kateketutdannet. Svært få bruker «kateket» som stillingsbetegnelse i møte med folk som sjelden går i kirken hvis de ikke har kateketutdanning.

En stor andel av de som ikke bruker sin egen tittel, bruker beskrivelser av arbeidet eller mer forklarende titler om seg selv: «Lærer i kirken», «Barnekoordinator», «Jeg jobber med barn og unge i kirken», «Leder av kirkens barne- og ungdomsarbeid» o.l.

Kateketer med tittel «kateket» men som ikke bruker sin egen tittel, bruker både andre brukte titler, for eksempel «menighetspedagog» og forklarende betegnelser, som «menighetsarbeider for barn», «undervisningsleder» eller «Jeg underviser i kirken».

3.4.3.4 Oppsummering, bruk av titler

Det brukes svært mange ulike titler om undervisningsansatte og titlene har ikke nødvendigvis noen sammenheng med verken kompetanse eller oppgaver.

Både det store antallet titler som er i bruk, og det faktum at mange bruker en annen tittel enn sin egen, antyder at mange ansatte og arbeidsgivere opplever at titlene kommuniserer dårlig. Både utbredelsen av forklaringer i stedet for tittel og det at kateketer velger å bruke titler som kan sies å ha lavere status og formelt sett signalisere lavere kompetanse, viser at det å bruke en annen tittel ikke handler om å «heve seg» i et opplevd hierarki, men å hjelpe folk å forstå hvem man er.

Undersøkelsen viser at det eksisterer en oppfatning av at katekettittelen er forbeholdt kateketer i «klassiske kateketstillinger», og ikke kan brukes av kateketer i trosopplæringen. Trosopplæringen og katekettjenesten ses da som to ulike virksomheter, med egne strukturer for titler, kvalifikasjonskrav osv. og med adskilte arbeidsområder.

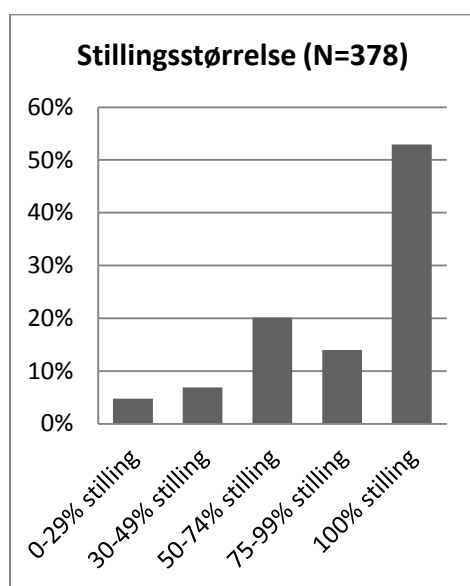
En god del undervisningsarbeid blir gjort under tittelen diakon.

3.5 Heltid og deltid, ansiennitet og finansiering

3.5.1 Stillingsstørrelse – heltid og deltid

Respondentene har i stor grad store stillinger. Nesten 70 % har stillingsprosent på 75 eller mer. Kun 5 % har mindre enn 30 % stilling. Mennene har i større grad store stillinger enn kvinnene: 67 % av mennene har heltidsstilling, mens det samme gjelder 49 % av kvinnene.

Figur 2: Stillingsstørrelse



Respondentene i undersøkelsen har mye større grad av heltidsstillinger enn det som er tilfellet blant kirkelige undervisningsansatte som helhet. Dette er omtalt tidligere.

Det er ingen sammenheng mellom alder og stillingsstørrelse. Forholdet mellom store og små stillinger, heltid og deltid, fordeler seg på omtrent samme måte i alle aldersgrupper.

Det er en klar sammenheng mellom stillingsstørrelse og kommunestørrelse. En større andel av ansatte i små kommuner har deltidsstilling. Mens 64% av respondentene i de største kommunene har heltidsstilling, gjelder dette bare 5% av respondentene i de aller minste kommunene (inntil 2.500 innbyggere). I store kommuner er deltidsstillinger på under 50% nesten fraværende, mens dette utgjør omkring 35 % av stillingene i de små kommunene (inntil 5.000 innbyggere).

3.5.2 Spesielle forhold for deltidsansatte

Deltidsansattes situasjon kan være ulik. Noen jobber uønsket deltid, mens andre ønsker en deltidsstilling. Mange kombinerer arbeid i kirkelig undervisning med annet arbeid.

3.5.2.1 Ansatte som kombinerer kirkelig undervisningsstilling med annet arbeid

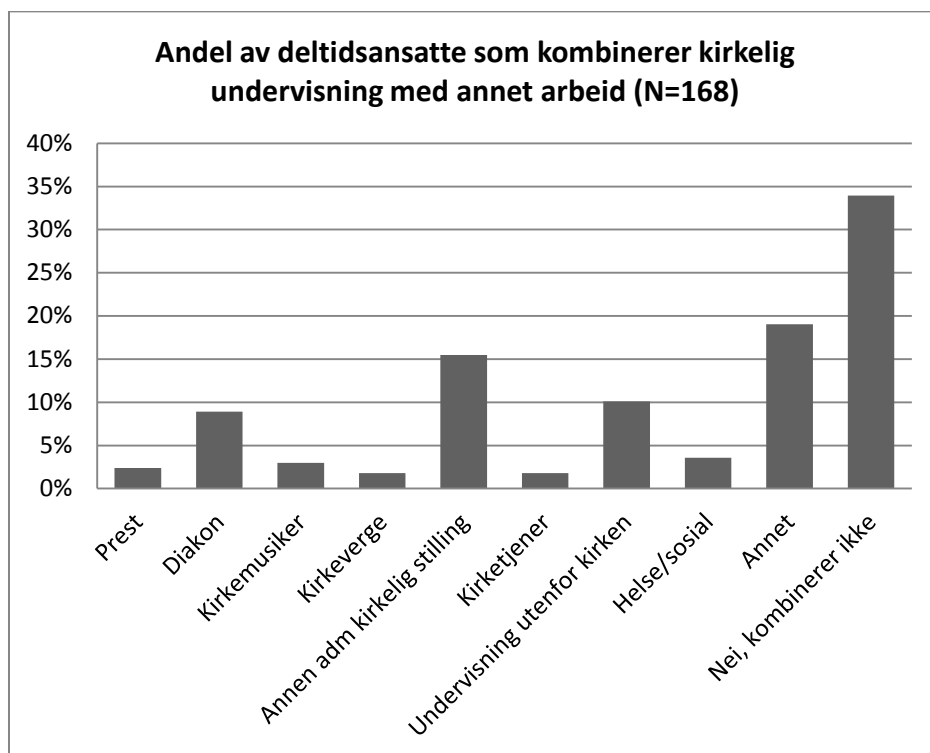
66 % av de deltidsansatte kombinerer undervisningsarbeidet i kirken med annet arbeid.

Kombinasjon med annet arbeid forekommer blant deltidsansatte i alle stillingsstørrelser.

Blant de som kombinerer undervisningsstillingen med en annen kirkelig stilling, er det vanligst å kombinere med en administrativ stilling, noe 15 % av de ansatte i deltidsstillinger gjør. 9 % kombinerer med stilling som diakon.

10 % av de deltidsansatte har annen undervisningsstilling utenfor kirken. Mange er selvstendig næringsdrivende. Andre yrker som kombineres med kirkelig undervisningsstilling spenner fra butikkassistent til veterinær.

Figur 3: Deltidsansatte og annet arbeid

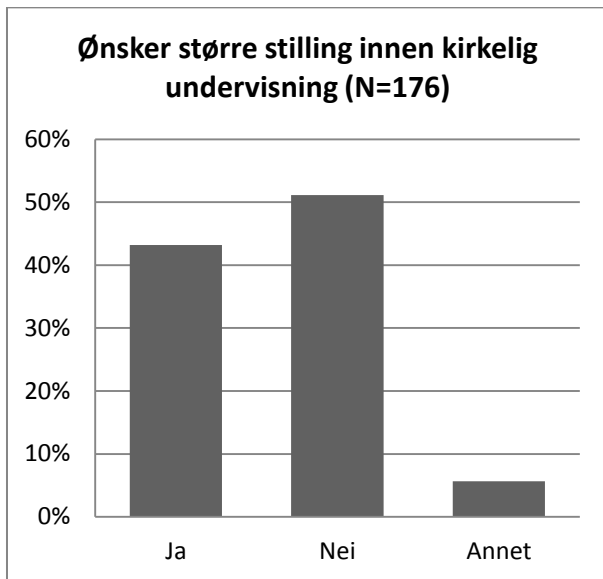


Deltidsansatte som kombinerer kirkelig undervisningsstilling med annet arbeid, er i en annen situasjon enn ansatte som ikke har annet arbeid. De vil være mindre fleksible med hensyn til arbeidstid, og de må dele sitt yrkesmessige engasjement mellom ulike virksomheter og/eller funksjoner og til tider prioritere mellom yrkene, noe som kan gi begrenset mulighet for å involvere seg i totaliteten av menighetens virksomhet. Det å kombinere to ulike typer arbeid kan imidlertid også være stimulerende og berikende for det kirkelige undervisningsarbeidet. Når deltidsansatte kombinerer flere stillinger, ser det ikke ut til å ha betydning for tilfredsheten med arbeidet. Ansatte i deltidsstillinger er like tilfredse med jobben enten de kombinerer den med annet arbeid eller ikke.

3.5.2.2 Ønske om større stilling innen kirkelig undervisning

43 % av de deltidsansatte ønsker seg en større stilling innen kirkelig undervisning.

Figur 4: Ønske om større stilling innen kirkelig undervisning



De som ønsker større stilling ønsker i større grad enn andre deltidsansatte å kvalifisere seg som menighetspedagog eller kateket, de har i større grad høy teologisk og pedagogisk utdanning, har tenkt å bli lenge i jobben og ønsker vigsling i større grad enn andre deltidsansatte.

Det er de med størst deltidsstillinger som i størst grad ønsker å øke stillingene sine: Mens nær 60 % av de med 75–99 % stilling ønsker å gå opp i stilling, gjelder det samme bare for litt under 40 % av de i lavere stillingsprosjenter.

Det er også funnet sammenheng mellom relevant utdanning og ønske om større stilling. Jo mer relevant utdanning, jo høyere andel ønsker seg en større stilling.

De som kombinerer med et annet *kirkelig yrke* ønsker seg i noe større grad en større stilling innen kirkelig undervisning enn de som kombinerer med arbeid *utenfor* kirken og de som ikke kombinerer med annet arbeid.

Det er ingen sammenheng mellom ønske om større stilling og kommunestørrelse og heller ikke med tilfredsheten med jobben som helhet.

3.5.2.3 Oppsummering ønske om større stilling

I sum ser det ut til at ønske om større stilling henger sammen med et langt tidsperspektiv og stort engasjement for det kirkelige undervisningsarbeidet, men det må understrekes at en stor del av ansatte i alle kategorier ønsker seg en større stillingsprosent enn de har.

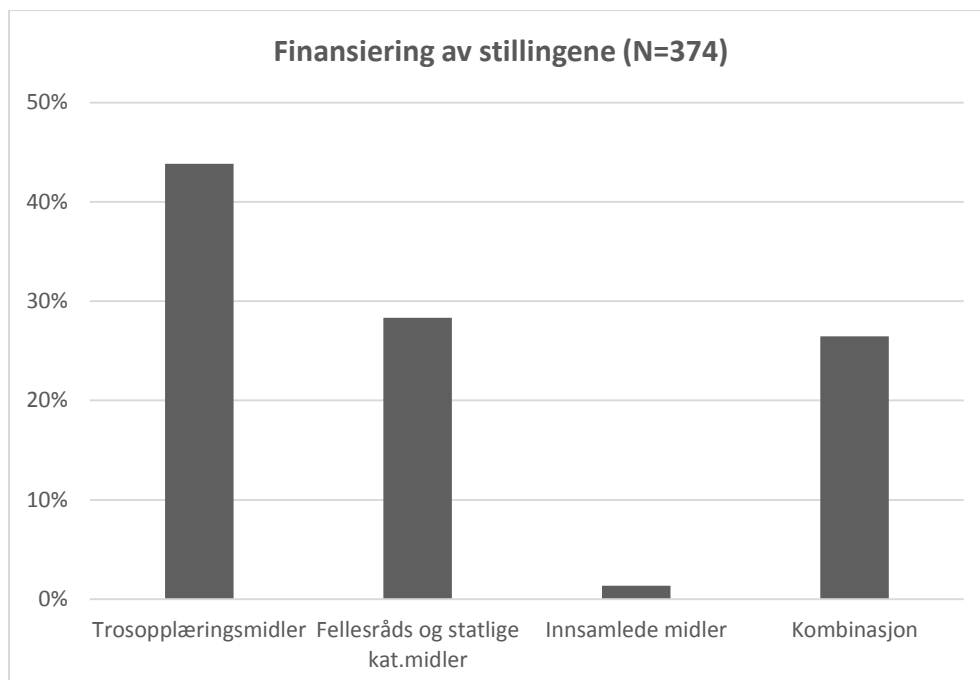
Man kan spørre seg om noen har besvart spørsmålet ut fra en opplevelse av at tiden ikke strekker til for oppgavene, heller enn at de faktisk arbeider i uønsket deltid, men sammenhengen spørsmålet er stilt i gjør det lite sannsynlig at dette kan gjelde mange.

3.5.3 Finansiering av stillingen

Undervisningsstillinger finansieres enten gjennom fellesrådsmidler, statlige midler til kateketstillinger, gjennom trosopplæringsreformen eller innsamlede midler.

44 % av respondentene har stillinger som kun er finansiert gjennom trosopplæringsreformen, og 28 % av fellesrådsmidler/statlige kateketmidler. Nesten ingen har stillinger som er finansiert gjennom innsamlede midler alene.

Figur 5: Finansiering av stillingene



27 % av respondentene har stillinger som finansieres fra flere ulike kilder. Det kan være fellesråds/statlige kateketmidler og trosopplæringsmidler, trosopplæringsmidler og innsamlede midler e.l. Disse stillingene er i gjennomsnitt noe større enn stillinger som er finansiert kun ved trosopplæringsmidler. Om lag halvparten av kombinasjonsstillingene delfinansieres av innsamlede midler, det vil si at nærmere 15 % av alle respondentene har stillinger som delfinansieres av innsamlede midler.

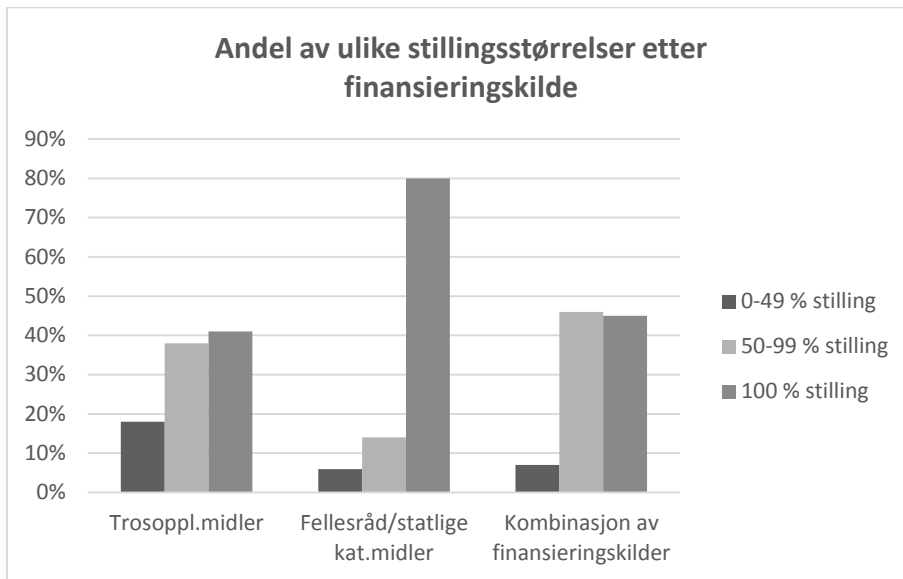
Noen respondenter har ekstra kompliserte stillinger, som for eksempel «25 % ordinære midler, 29 % innsamlede midler og 21 % trosopplæringsmidler», der «ordinære midler» betegner fellesrådsmidler/statlige kateketmidler.

3.5.3.1 Finansiering i forhold til stillingsstørrelse

Det er en klar sammenheng mellom stillingsstørrelser og finansieringskilde. Av stillingene som utelukkende er finansiert ved fellesrådsmidler/statlige kateketmidler, er over 80 % heltidsstillinger, mens det samme kun gjelder 40 % av stillingene som utelukkende er finansiert gjennom trosopplæringsmidler. Dette henger sammen med at kateketstillingene fra før trosopplæringsreformen i stor grad var heltidsstillinger. 45 % av kombinasjonsstillingen er heltidsstillinger.

20 % av respondentene i stillinger som er finansiert gjennom trosopplæringsmidler har mindre enn 50 % stilling, mens kun 6 % av stillingene finansiert av fellesråds-/statlige kateketmidler har stillingsprosent på under 50.. Av kombinasjonsstillingene er 7% av de ansatte under 50% stilling.

Figur 6: Andel av ulike stillingsstørrelser etter finansieringskilde



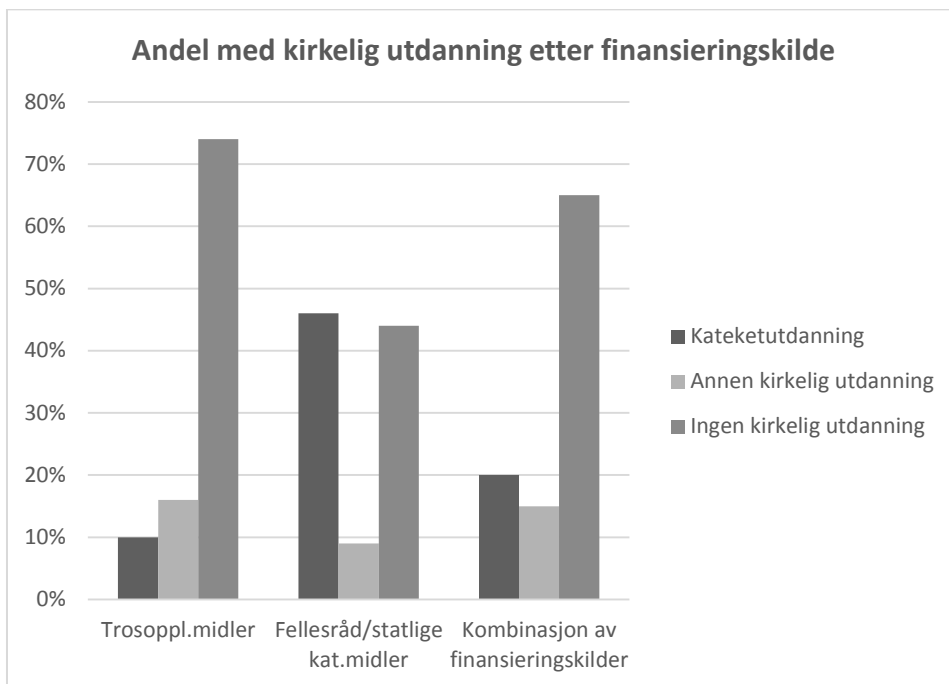
N=374

3.5.3.2 Finansiering i forhold til utdanning

Av respondentene i stillinger som er finansiert kun ved fellesrådsmidler/statlige kateketmidler, har 46 % kateketutdanning, mens 44 % er uten kirkelig utdanning. Blant de i stillinger som er finansiert kun gjennom trosopplæringsmidler, har 10 % kateketutdanning, mens 74 % er uten kirkelig utdanning.

Kirkelig utdanning forstås her som utdanning til prest, diakon, kirkemusiker eller kateket, jf. avsnittet om utdanning. I kombinasjonsstillingene er 20 % kateketer. Se for øvrig avsnittet om utdanning (3.6).

Figur 7: Andel med kirkelig utdanning etter finansieringskilde



N=374

3.5.3.3 Oppsummering, finansiering

Ansatte i stillinger finansiert over trosopplæringsmidler har lavere stillingsprosent og lavere utdanning enn de i stillinger over fellesråds-/statlige kateketmidler. Mange stillinger er finansiert gjennom flere ulike kilder. Ansatte i disse stillingene har høyere stillingsprosent og høyere grad av kirkelig utdanning enn trosopplæringsstillingene.

Det store antallet kombinasjonsstillinger viser at man lokalt finner løsninger som muliggjør større og mer robuste stillingsstørrelser og kan rekruttere ansatte med høyere kompetanse enn det som er mulig gjennom hver av finansieringskildene for seg.

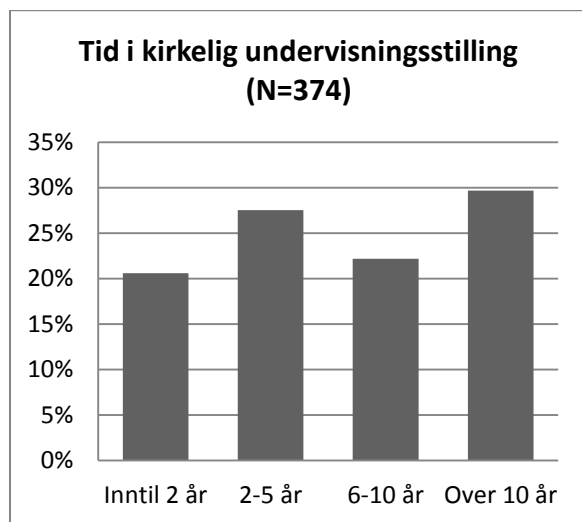
15 % av respondentene har stillinger som delfinansieres av innsamlede midler. Omfanget av innsamlede midler til undervisningsstillinger forsterker inntrykket av et sterkt lokalt engasjement for å styrke de kirkelige undervisningsstillingene.

3.5.4 Ansiennitet: Tid i kirkelig undervisningsstilling

Respondentene ble spurt om hvor lenge de har hatt en kirkelig undervisningsstilling, både tidligere og nåværende stillinger til sammen. 30 % av respondentene har hatt en slik stilling i

over ti år, 22 % i 6-10 år, 28 % i 2-5 år og 21 % i under 2 år. Andelen med lang erfaring fra yrket er svært høy i utvalget med tanke på den store veksten i antall undervisningsstillinger de siste ti årene.

Figur 8: Tid i kirkelig undervisningsstilling



Respondentene er like tilfredse med jobben sin som helhet, uansett hvor lang tid de har vært i en kirkelig undervisningsstilling.

5 % av respondentene har midlertidige stillinger, i form av vikariat eller prosjektstilling. Det er ingen nødvendig sammenheng mellom vikariat og kort tid i stilling, blant annet fordi en person med lang tid i kirkelig undervisning kan gå inn i en ny stilling som er et vikariat eller engasjement.

3.5.4.1 Tid i stilling i forhold til tittel

Andelen respondenter med tittelen kateket øker jo lenger respondenten har hatt en kirkelig undervisningsstilling: 7 % av de ansatte som har hatt yrket i inntil 5 år, 19 % av de som har hatt yrket i 6–10 år, og hele 60 % av de som har hatt yrket i over 10 år har i dag tittelen kateket. Andelen med menighetspedagog eller trosopplærer som tittel viser en motsatt tendens: 60 % av de som har hatt yrket i mindre enn 2 år, har en av disse titlene, mot 23 % blant de som har hatt yrket i mer enn 10 år.

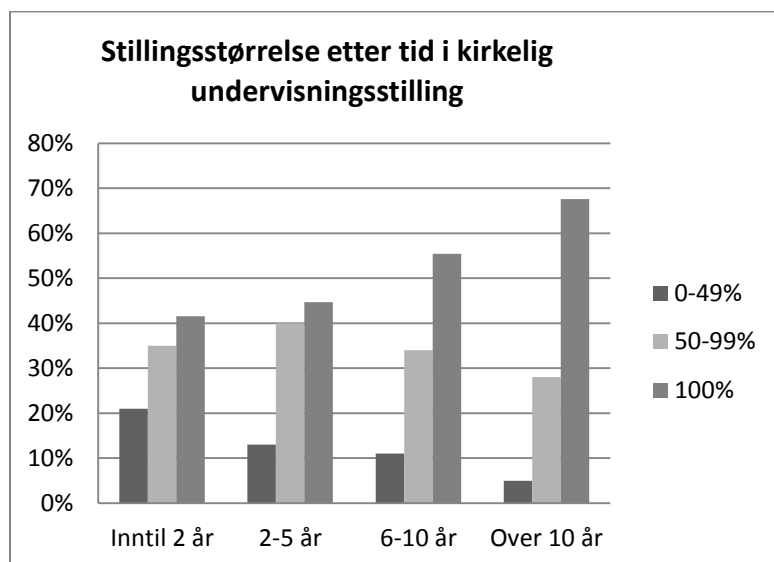
Til sammen har 30 % av de som har hatt yrket i mer enn 10 år, en tittel som inneholder «trosopplæring» eller «menighetspedagog». Selv om noen av disse vil ha gått inn i de første trosopplæringsstillingene for over 10 år siden, tyder det likevel på at mange ansatte som har hatt kirkelig undervisningsstilling som arbeidsfelt før trosopplæringen har gått inn i de nye trosopplæringsstillingene.

3.5.4.2 Tid i stilling i forhold til stillingsstørrelse

Det ses en tydelig sammenheng mellom stillingsstørrelse og hvor lenge respondenten har hatt en kirkelig undervisningsstilling. Andelen respondenter med stor stillingsandel er høyere jo lenger tid de har vært i kirkelig undervisningsstilling: Blant de som har hatt yrket i inntil 2 år har 42 % heltidsstilling. Blant de som har over 10 års erfaring, har 68 % heltidsstilling.

Blant ansatte som har hatt en kirkelig undervisningsstilling i inntil 2 år, har 21 % en stillingsandel på mindre enn 50 %. For de som har hatt yrket i 2-5 år gjelder det 13 %, og kun 5 % av de som har hatt yrket i over 10 år.

Figur 9: Stillingsstørrelse etter tid i kirkelig undervisningsstilling



N=378

En stor andel av de som har vært lenge i stilling har heltidsstilling mens et flertall av nye ansatte har deltidsstilling, og til dels små stillingsprosent. Dette bekrefter at mye av den økningen i stillinger som kom med trosopplæringsreformen kom i form av deltidsstillinger. Utviklingen mot flere deltidsstillinger ser imidlertid ut til å ha fortsatt gjennom reformens

faser, og de som er nyansatt innen kirkelig undervisning de siste 2 år, har betydelig større grad av deltidsstillinger, og særlig små deltidsstillinger, enn tilfellet har vært tidligere.

Når andelen deltidsstillinger her ser ut til å øke gjennom hele reformperioden, kan noe av forklaringen tenkes å ligge i en særlig høy turnover etter reformens første 3 år. Dersom de som fortsatte i stillingene forsøksfase og videre til drift har hatt større stillinger enn de som sluttet, vil det si at det i mindre grad har vært en økning i andel deltidsstillinger, men at andelen små stillinger vært større i reformens tidlige fase enn resultatene her gir inntrykk av.

Utviklingen mot stadig flere deltidsstillinger bekreftes imidlertid gjennom statistikkene i KAs LPR: En sammenlikning mellom LPR for de ulike årene viser utvikling i andel deltid blant undervisningsstillingene: I 2004 var 27 % av undervisningsstillingene deltidsstillinger, i 2009 hadde dette økt til 38 %, mens det i 2014 var om lag 60 % deltidsstillinger.

Blant kirkelige undervisningsstillinger utlyst fra oktober 2013 til oktober 2014 var 43 % heltidsstillinger, 30 % var på mellom 50-99 % stilling, og 27 % var på mindre enn 50 % stilling (KA, 2015, upublisert). Fordelingen av stillingsstørrelser for respondentene med inntil 2 år i stilling gir omtrent det samme bildet.

3.5.5 Oppsummering heltid-deltid, ansiennitet og finansiering

Den kraftige økningen i kirkelige undervisningsstillinger som kommet trosopplæringsreformen har i stor grad er kommet i form av deltidsstillinger. Det har kommet et stort antall deltidsstillinger og også andelen små deltidsstillinger har økt. Økningen har fortsatt gjennom hele reformperioden, og de siste to årene har det vært en særlig økning i andel små deltidsstillinger.

Lokalt gjøres det mye for å få til store stillinger, gjennom å kombinere ulike finansieringskilder i en stilling, at ansatte kombinere flere kirkelige stillinger og gjennom omfattende innsamling av midler. Dette har gitt mange ansatte heltidsstillinger eller større stillingsandeler. Til tross for dette øker antallet deltidsstillinger og små deltidsstillinger.

Større stillingsandel henger også sammen med høyere kompetanse.

Samtidig som andelen deltidsstillinger øker, svarer 43 % av de deltidsansatte at de ønsker seg en større stilling innen kirkelig undervisning. Ønske om større stilling er enda høyere blant de som har relativt store stillingsstørrelser og de med høy kompetanse for stillingen. Det ser altså ut til at de med mest kompetanse og engasjement i stor grad ønsker en heltidsstilling, og at en stor stillingsandel ikke er tilstrekkelig for denne gruppen ansatte.

3.5.6 Hvem er «de nye» ansatte?

Når vi ønsker å se på helheten av undervisningsansatte men også å se spesielt på «de nye» ansatte som har kommet med trosopplæringsreformen, er det ulike måter å skille mellom de ulike ansatte og stillinger.

De nye stillingene som har kommet med trosopplæringsreformen vil være finansiert gjennom trosopplæringsreformen, slik at finansieringen av stillingene vil være et godt mål på hvorvidt respondenten kan sies å være en av «de nye» eller ikke. Resultatene fra undersøkelsen viser imidlertid flere problemer med dette: For det første ser det ut til at mange «gamle» kateketer har gått inn i «nye» trosopplæringsstillinger. Dersom vi ser utelukkende på finansiering av stillingene, vil vi derfor få mange klassiske, erfarne kateketer med blant «de nye». Dersom vi skiller ut stillinger finansiert av trosopplæringsmidler, vil det bare delvis kunne gi informasjon om den *nyrekrutteringen* som har kommet med trosopplæringsreformen.

En annen utfordring er alle kombinasjonsstillingene. Når midler fra ulike kilder kombineres for å få større stillingsandeler, gamle stillinger utvides osv, er det umulig å skille mellom trosopplæringsstillinger og andre undervisningsstillinger.

En annen måte å skille mellom «nye» ansatte og andre, kunne være å skille mellom ansatte med ulike titler. Da kunne trosopplæringsleder, trosopplærer osv regnes som de nye trosopplæringsstillingene, mens kateket og kanskje menighetspedagog ville være de ordinære/«gamle» stillingene. Gjennomgangen av tittelbruk tydeliggjør at denne tenkemåten vil ha vesentlige utfordringer knyttet til seg.

Dersom vi i stedet bruker ansiennitet - tid i kirkelig undervisningsstilling - som mål, møter vi andre utfordringer: Det er ingen nødvendig sammenheng mellom at en ansatt har vært kort tid i stillingen og at den ansatte har en nyopprettet stilling. Nye ansatte går også inn i stillinger

som har eksistert lenge. Med en så kraftig opptrapping i antall stillinger som vi har sett gjennom trosopplæringsreformen vil likevel de ansattes tid i stilling ha stor grad av sammenheng med nye stillinger.

Når vi måler tid i kirkelig undervisningsstilling, måler vi ikke hvorvidt den *stillingen* den ansatte har er nyopprettet eller ikke, men når *personen* er rekruttert inn i kirkelig undervisningsarbeid. Dersom en kateket går inn i en ny trosopplæringsstilling og en ny person går inn i den «gamle» kateketstillingen, kan man si at det er den nye personen som er en del av den *nyrekrutteringen* som har skjedd på grunn av trosopplæringsreformen.

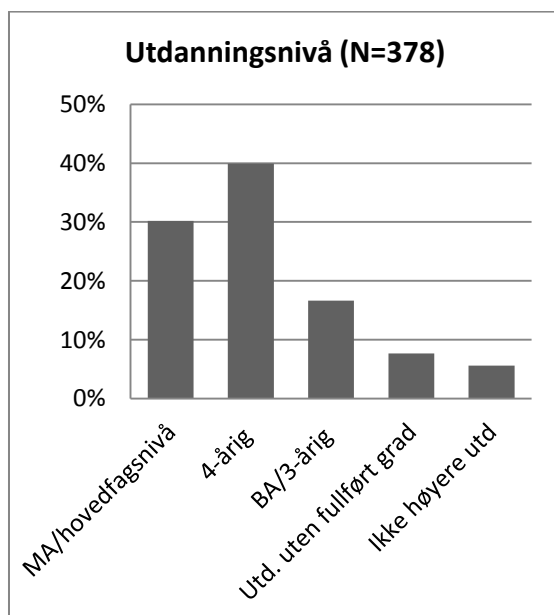
Når en målsetning er å få kunnskap om den nye gruppen ansatte som har kommet inn i kirkelig undervisningsstillinger med trosopplæringsreformen, vil alle nye ansatte bidra til et bilde av dette, uavhengig av finansieringen og om den stillingen den ansatte har fått har eksistert lenge eller ikke.

3.6 Utdanning og erfaring

3.6.1 Utdanningsbakgrunn

Respondentene har gjennomgående høy utdanning: Til sammen har 87 % av respondentene minst treårig universitets-/høgskoleutdanning. I tillegg har 8 % høgskole eller universitetsutdanning uten fullført grad. Kun 6 % har ingen høyere utdanning.

Figur 10: Utdanningsnivå



Svært mange har solid utdanning innen pedagogikk eller kristendomsfag, enten som del av kirkelige utdanninger, lærerutdanning eller på andre måter: 52 % av respondentene har minst 60 studiepoeng pedagogikk. 56 % har minst 60 studiepoeng kristendomsfag.

3.6.1.1 Ansatte med kirkelig utdanning

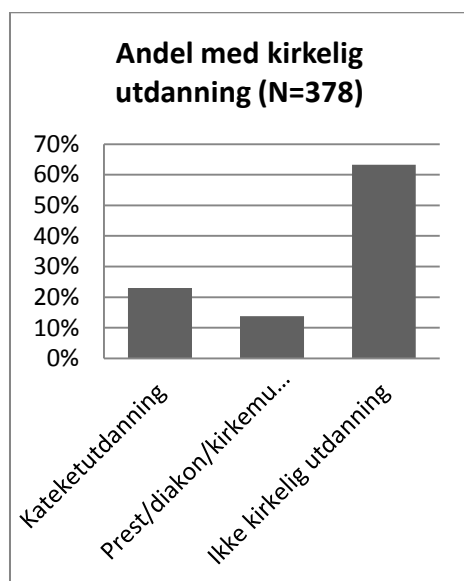
Kirkelig utdanning forstås som utdanning til kateket, diakon, kirkemusiker eller prest.

Menighetspedagog havner i en mellomstilling fordi det ikke er en egen utdanning, men en kombinasjon av kvalifikasjoner som til sammen gir mulighet for å bruke tittelen. Det stilles ingen krav om praktisk-kirkelig utdanning eller praksis. Ansatte som er kvalifisert til menighetspedagogtittelen, regnes derfor her ikke inn under samlebetegnelsen «kirkelig utdanning».

Til sammen har 37 % av respondentene en kirkelig utdanning (kateket-, diakon-, kirkemusiker- eller presteutdanning). Av disse er 7 % utdannet prest, 6 % utdannet diakon og en håndfull utdannet kirkemusiker.

23 % av respondentene har kateketutdanning (dette inkluderer både nåværende og tidligere kateketutdanninger).

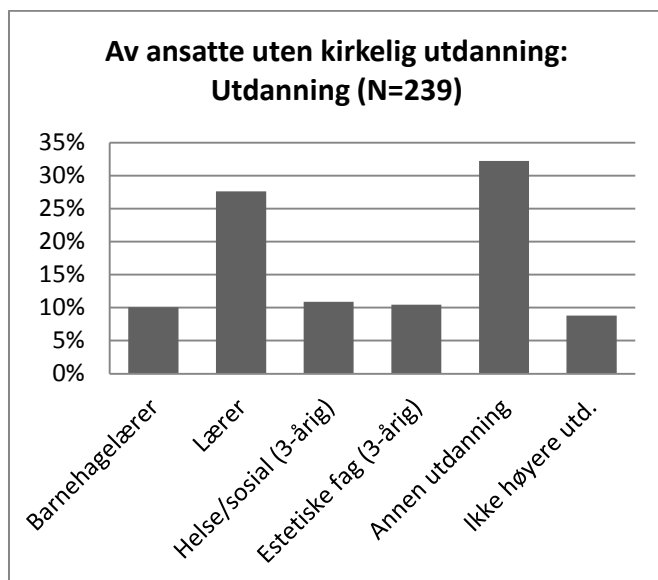
Figur 11: Andel med kirkelig utdanning



3.6.1.2 Ansatte uten kirkelig utdanning

Blant ansatte uten kirkelig utdanning har 38 % enten barnehage/førskolelærerutdanning eller lærerutdanning (allmennlærer, adjunkt eller lektor).

Figur 12: Utdanning blant ansatte uten kirkelig utdanning



Henholdsvis 10 og 11 % har minst treåring utdanning innen estetiske fag eller helse- og sosialfaglig utdanning.

3.6.1.3 Menighetspedagog

25 % av alle respondenter ser ut til å ha kvalifikasjoner som gir mulighet for å kalles menighetspedagog, uten at de er være kateketutdannet. Det vil si at de har både minst treårig høgskole/universitetsutdanning og minst 30 studiepoeng pedagogikk og minst 30 studiepoeng kristendomsfag i fagkretsen. Mange av disse må antas å være blant lærerne. Blant antatt kvalifiserte menighetspedagoger, finnes også noen diakoner og prester.

Det er mulig at en del av gruppen av ulike grunner ikke tilfredsstillt kvalifikasjonskravet for menighetspedagog.

3.6.1.4 Ingen utdanning i pedagogikk eller kristendom

Av alle respondenter er det 18 % som overhodet ikke har utdanning i kristendomsfag på høgskole/universitetsnivå, og 18 % som ikke har pedagogisk utdanning.

13 % av alle respondenter har verken teologisk eller pedagogisk utdanning på høgskole/universitetsnivå. Halvparten av disse har ikke høyere utdanning mens den andre halvparten har annen utdanning på høgskole/universitetsnivå.

3.6.1.5 Oppsummering – relevant utdanning for kirkelig undervisningsarbeid

Med 23 % kateketer og 25 % som med stor sannsynlighet har kvalifikasjoner for å kalles menighetspedagog, vil til sammen 48 % av respondentene på ulike måter oppfylle kvalifikasjonskrav for kirkelige undervisningsstillinger.

I tillegg er det

- barnehage-/førskolelærere og lærere som ikke har tilstrekkelig kristendomsfag til å kunne kalles menighetspedagoger
- kvalifiserte prester, diakoner og kirkemusikere, som mangler pedagogisk kompetanse
- andre ansatte med pedagogisk og/eller teologisk utdanning

Alle disse kan sies, i større og mindre grad, å ha relevant utdanning for kirkelig undervisningsarbeid.

3.6.2 Utdanning og tid i kirkelig undervisningsstilling

3.6.2.1 Utdanningsnivå

Andelen respondenter med minimum treårig høgskole-/universitetsutdanning ligger på omtrent samme nivå uansett hvor lenge respondentene har vært i en kirkelig undervisningsstilling.

Ansatte som har hatt kirkelig undervisningsstilling i 6 år eller mer, har imidlertid noe høyere forekomst av fireårig utdanning og utdanning på høyere grads nivå enn de med under 6 års erfaring fra yrket.

3.6.2.2 Kirkelig utdanning

Blant respondentene er det en klar sammenheng mellom kirkelig utdanning og tiden i en kirkelig undervisningsstilling. 71 % av de som har hatt en kirkelig undervisningsstilling i mer enn 10 år, har en kirkelig utdanning. Det store flertallet av disse er utdannet kateket. Kun

14 % av de som har hatt kirkelig undervisningsstilling i 2 år eller mindre, har en kirkelig utdanning.

Tabell 8: Sammenheng mellom utdanning og tid i yrket

	Tid i kirkelig undervisningsstilling			
	Inntil 2 år	2-5 år	6-10 år	Over 10 år
Kateketutdanning	7 %	2 %	17 %	59 %
Prest-, diakon-, kirkemusikkutdanning	7 %	20 %	17 %	12 %
Ikke kirkelig utdanning	87 %	79 %	67 %	29 %

N=378

3.6.2.3 Annen utdanning

Forekomsten av pedagogisk yrkesutdanning varierer noe opp og ned med tiden i kirkelig undervisningsstilling, uten at det danner seg noe entydig mønster: Andelen ansatte som ikke har kirkelig utdanning, men har pedagogisk yrkesutdanning, er 54 % for de som har hatt kirkelig undervisningsstilling i inntil 2 år, 35 % for de med 2–5 år i yrket og 61 % for de med 6–10 år.

Andelen med minimum treårig utdanning i estetiske fag kan se ut til å ha økt etter innføringen av trosopplæringsreformen, mens andelen med helse- og sosialfaglig utdanning har vært stabil. Antallet respondenter uten kirkelig utdanning og som har vært mer enn 10 år i kirkelig undervisningsstilling er imidlertid så lavt at resultatene kan skyldes tilfeldigheter.

Tabell 9: Av respondenter uten kirkelig utdanning, etter tid i kirkelig undervisningsstilling

	Inntil 2 år	2–5 år	6–10 år	Over 10 år
Pedagogisk yrkesutdanning	54 %	35 %	61 %	67 %
Estetiske fag (minimum treårig)	8 %	17 %	14 %	6 %
Annet	38 %	48 %	25 %	27 %

N=162

3.6.2.4 Omfang av kristendomsfaglig og pedagogisk utdanning

Her ser vi på antall studiepoeng kristendomsfag og pedagogikk. Studiepoengene kan være del av en kirkelig utdanning, en annen yrkesutdanning, eller en annen utdanning.

Det er en klar sammenheng mellom omfanget av kristendomsfaglig kompetanse og tid i kirkelig undervisningsstilling: Jo kortere tid i yrket, jo lavere kristendomsfaglig kompetanse. Blant de som har vært over 10 år i en kirkelig undervisningsstilling har 82 % 60 studiepoeng kristendomsfag eller mer, mens dette gjelder 46 % av de med inntil 2 års erfaring.

Omfanget av pedagogiske utdanning er høyere hos de som har vært over 10 år i yrket (73 % av disse har 60 studiepoeng pedagogikk eller mer), men det er ikke store forskjeller mellom de som har vært henholdsvis 0-2, 2-5 og 6-10 år i yrket. Blant disse har omkring 50 % minst 60 studiepoeng og 15-20 % har mellom 30 og 60 studiepoeng pedagogikk.

3.6.2.5 Ingen kristendomsfaglig utdanning eller pedagogisk utdanning

Både andel respondenter som ikke har noen form for pedagogisk utdanning på universitets-/høgskolenivå, og de som ikke har noen utdanning i kristendomsfag, er høyere for de som har vært kort tid i kirkelig undervisningsstilling enn de med lang fartstid. 26 % av de som har hatt yrket i inntil 2 år er helt uten kristendomsfaglig utdanning, og 21 % er helt uten pedagogisk utdanning. For de med over 10 år i yrket er det 7 % som ikke har kristendomsfaglig utdanning og 10 % som ikke har pedagogisk utdanning.

Tabell 10: Andel respondenter uten teologisk eller pedagogiske utdanning etter tid i kirkelig undervisningsstilling:

	Tid i kirkelig undervisningsstilling			
	Inntil 2 år	2–5 år	6–10 år	Over 10 år
Ingen utdanning i kristendomsfag	26 %	31 %	7 %	7 %
Ingen utdanning i pedagogikk	21 %	27 %	15 %	10 %

N=354

Det må understrekes at mange av de som ikke har pedagogisk utdanning, heller ikke har kristendomsfaglig utdanning, slik at tallene i tabellen ikke kan summeres.

3.6.2.6 Utdanning og kommunestørrelse

Det er en klar sammenheng mellom kommunestørrelse og utdanningsnivå. 18 % av respondentene i kommuner med under 5000 innbyggere har høgskole/universitetsutdanning på høyere grads nivå, mens dette gjelder 58 % i kommuner med over 20.000 innbyggere.

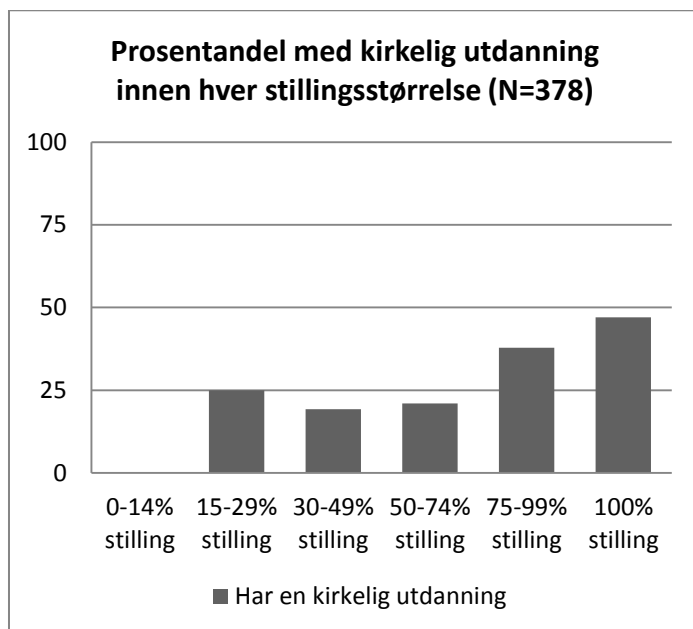
Det samme mønsteret ser vi for kirkelig utdanning, jo mindre kommune, jo mindre andel respondenter med kirkelig utdanning. Andelen respondenter med kirkelig utdanning er dobbelt så høy i kommuner med over 20.000 innbyggere som i kommuner med under 5.000 innbyggere. Også for omfanget av kristendomsfaglig kompetanse gjenkjennes denne tendensen.

For pedagogisk utdanning er det litt annerledes: Andelen med pedagogisk utdanning er lavere i de små kommunene, men forskjellene er markert mindre enn for kirkelig utdanning og kristendomsfaglig kompetanse.

3.6.3 Utdanning og stillingsstørrelse

Det er sammenheng mellom stor stillingsprosent og kirkelig utdanning. Blant ansatte i heltidsstilling har nær halvparten en kirkelig utdanning, og blant de som har fra 75–99 % stilling, er andelen med kirkelig utdanning 38 %. Av de ansatte med mindre enn 50 % stilling har noe over 20 % kirkelig utdanning.

Figur 13: Prosentandel med kirkelig utdanning innen hver stillingsstørrelse



Blant ansatte uten kirkelig utdanning ser vi også sammenheng mellom stillingsstørrelse og pedagogisk yrkesutdanning: Større stillingsprosent henger sammen med høyere utdanning.

52 % av de med 75 %–100 % stilling, 45 % i 50–74 %-stillinger og 36 % av ansatte med under 50 % stilling har en pedagogisk yrkesutdanning.

Det er ingen sammenheng mellom stillingsstørrelse og sosialfaglig eller estetisk utdanning, andelen ansatte som har slike utdanninger er like stor i små stillingsprosenter som i store.

3.6.3.1 Ingen utdanning i pedagogikk eller kristendom etter stillingsstørrelse

Av ansatte uten kirkelig utdanning er det 59 % av de med de minste stillingene (under 50 %) som overhodet ikke har kristendomsfaglig utdanning, mens dette kun gjelder 14 % av de med heltidsstillinger.

For pedagogisk utdanning er sammenhengen noe svakere. 41 % av de i de minste stillingene og 15 % i heltidsstillinger er helt uten pedagogisk utdanning.

3.6.4 Utdanning og tilfredshet

Det må understrekes at utdanning ser ut til å gi små variasjoner innen tilfredshet, og de forskjellene som finnes, kan skyldes tilfeldigheter. Respondentene er i all hovedsak tilfredse med jobben sin. Det er likevel noen tendenser som er verdt å trekke frem:

- Prester og diakoner er mindre tilfredse enn utdannede kateketer og ansatte uten kirkelig utdanning. De to siste gruppene er like tilfredse med jobben sin.
- Det er en liten forskjell blant kateketer: De med kateketutdanning fra før den fireårige utdanningen (som kom på slutten av 1980-tallet) er litt mer tilfredse enn andre kateketer. Dette kan ha å gjøre med alder og erfaring, like mye som utdannelsen.
- De med utdanning på mastergrads-/hovedfagsnivå eller fireårig universitets-/høgskoleutdanning er mindre tilfredse enn de med treårig eller lavere utdanning.
- De uten noen pedagogisk utdanning er mindre tilfredse enn de med. Men de med mye og lite pedagogisk utdanning er like tilfredse.
- De som ikke har noen utdanning innen kristendom, er like tilfredse som de med slik utdanning. Det er imidlertid en svak tendens til at respondenter med over 60 studiepoeng kristendom/teologi er litt mindre tilfredse enn andre. Dette kan henge sammen med at dette inkluderer prester.
- Barnehagelærere er mest tilfredse av alle.

3.6.5 Oppsummering: Utdanning og de «nye» ansatte

Undersøkelsen viser at utdanningsnivået generelt er relativt høyt, både blant de som har lang erfaring fra kirkelig undervisning og blant de «nye» ansatte. Samtidig går det tydelig frem at de som har vært lenge i yrket, har både høyere utdanningsnivå, større grad av kirkelig utdanning og større grad av pedagogiske og teologiske fag i sin utdanning. Det mest markante skillet går mellom de som har vært over og under 10 år i kirkelig undervisningsarbeid.

Blant de «nye» ansatte er det få som har en kirkelig utdanning, og det er mange som har lite eller ingen kristendomsfaglig utdanning. Omfanget av kristendomsfaglig utdanning er lavere i små stillinger og i små kommuner.

De «nye» ansatte har imidlertid høy grad av pedagogisk kompetanse, selv om det også er en stor andel som ikke har noen pedagogisk utdanning. Andelen respondenter med pedagogisk utdanning er relativt stor i både små stillingsstørrelser og små kommuner. Det er allikevel også en stor andel ansatte som ikke har noen pedagogisk utdanning.

Det ser ut til at en stor andel av de «nye» ansatte som er rekruttert inn i kirkelige undervisningsstillinger etter Trosopplæringsreformen i stor grad er høyt kvalifiserte pedagoger, men med lav kristendomsfaglig utdanning.

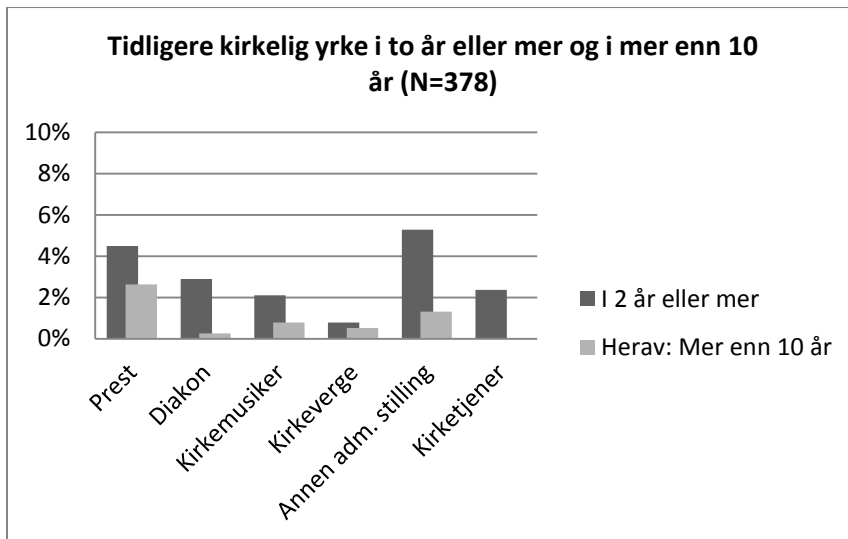
3.6.6 Yrkesmessig erfaring

Respondentene har et bredt spekter av yrkeserfaring. Samme person kan ha flere ulike yrkeserfaringer, og tallene kan derfor ikke summeres. Arbeidserfaring på mindre enn to år er utelatt fordi fritekstsvar viser at mye som er rapportert inn der, er sommerjobber, bijobber, kortvarige vikariater osv.

3.6.6.1 Tidligere kirkelig yrke

Blant de som tidligere har hatt et annet kirkelig yrke som hovedsysselsetting, har flertallet hatt administrative stillinger og prestestillinger. Kun et fåtall har lang erfaring fra andre kirkelige yrker.

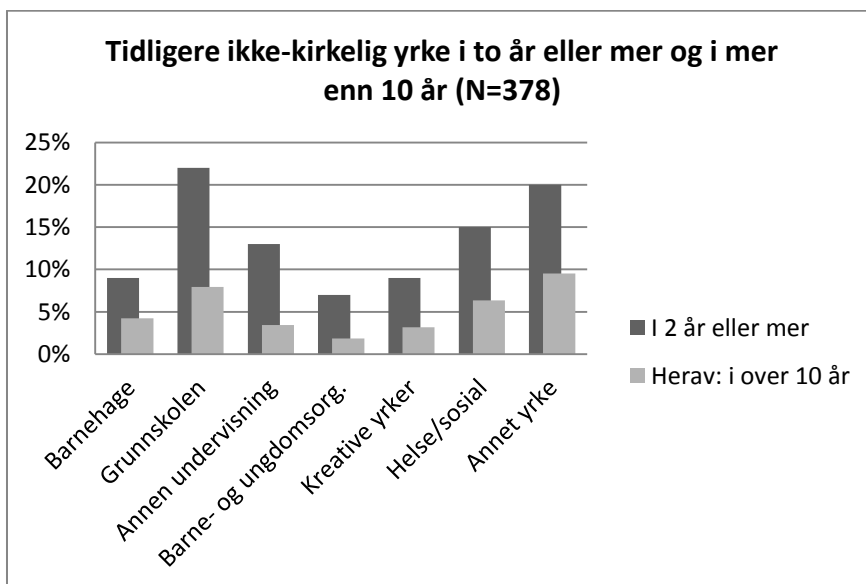
Figur 14: Tidligere kirkelig yrke i to år eller mer og i mer enn 10 år



3.6.6.2 Tidligere ikke-kirkelig yrke

Svært mange har tidligere yrkeserfaring fra ulike pedagogiske yrker, 22 % av alle respondentene har yrkeserfaring fra grunnskolen, mange av disse i mer enn 10 år.

Figur 15: Tidligere ikke-kirkelig yrke i to år eller mer og i mer enn 10 år



Undervisningsansatte i Den norske kirke har altså et bredt spekter av yrkeserfaring som de bringer med seg inn i det kirkelige undervisningsarbeidet. Dette gjelder både ansatte med lang fartstid i yrket og de som har hatt en kirkelig undervisningsstilling i kortere tid.

3.6.7 Andre erfaringer

80 % av respondentene har hatt lederoppgaver innen kirkelig barne- og ungdomsarbeid før de var 20 år. Av kateketer med fire- og femårig kateketutdanning har 90 % hatt slike lederoppgaver.

Av de som har hatt kirkelig undervisningsstilling i 5 år eller kortere, har 72 % hatt lederoppgaver innen kirkelig barne- og ungdomsarbeid før de var 20 år, mens 90 % av de med over 10 års fartstid fra yrket har slike erfaringer.

Halvparten av respondentene har gått på bibelskole eller folkehøgskole.

30 % hadde en svært positiv opplevelse av egen konfirmasjonstid

Respondentene vurderer erfaringer fra lederverv innen kristent barne- og ungdomsarbeid som svært viktig for å velge kirkelig undervisningsarbeid som yrke. Erfaringer fra folkehøgskole, bibelskole og fra egen konfirmasjonstid har vært av mindre betydning. Se for øvrig avsnittet/kapittel om motivasjon (3.8).

3.7 Behov for kompetanseutvikling

3.7.1 Ønske om kvalifisering som menighetspedagog

Ansatte som ikke er kateketer, prester eller har kvalifisering som menighetspedagog, fikk spørsmål om hvorvidt de ønsket kvalifisering som menighetspedagog. 30 % svarer at de ønsker å kvalifisere seg som menighetspedagog, 32 % er usikre, mens 38 % ikke ønsker slik kvalifisering.

Figur 16: Ønske om kvalifisering som menighetspedagog



De som ønsker kvalifisering, ønsker i større grad å gå opp i stillingsprosent, og de ser for seg å bli værende noe lenger tid (ikke vesentlig) i kirkelig undervisningstjeneste enn de som ikke ønsker kvalifisering eller er usikre.

Menn er litt mindre interessert i kvalifisering som menighetspedagog enn kvinner. Det er ikke funnet sammenheng mellom ønske om kvalifisering som menighetspedagog og alder eller tilfredshet i jobben.

3.7.1.1 Tid i stilling og stillingsstørrelse

Det er ikke funnet sammenheng mellom ønske om kvalifisering som menighetspedagog og fartstid i stilling. De nye ansatte er verken mer eller mindre interessert i kvalifisering som menighetspedagog enn de som har vært lenge i yrket.

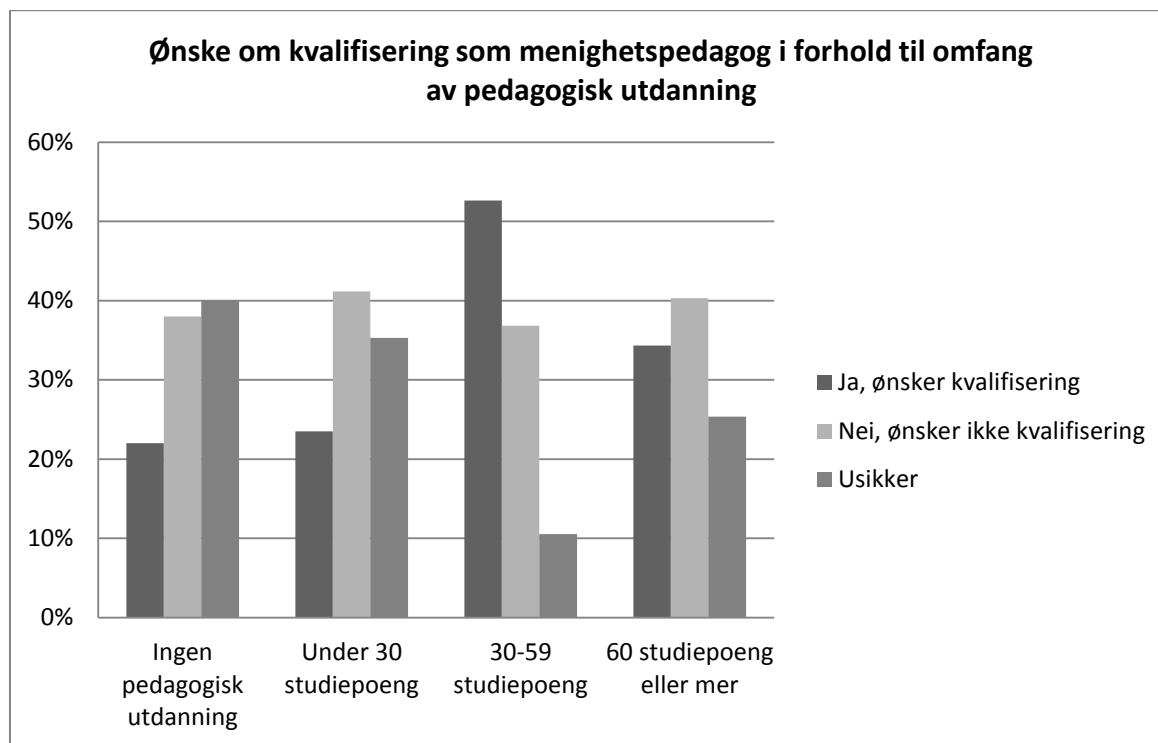
Ønske om kvalifisering ser heller ikke ut til å ha sammenheng med stillingsstørrelse.

3.7.1.2 Utdanning

Det er ingen klare sammenhenger knyttet til verken kirkelig eller ikke-kirkelig yrkesutdanning og ønske om kvalifisering som menighetspedagog. Det er en svak tendens til at barnehagelærere er mer interessert i denne kvalifiseringen enn andre.

Det er imidlertid sammenhenger mellom omfang av teologisk og pedagogisk utdanning og ønske om kvalifisering:

Figur 17: Ønske om kvalifisering som menighetspedagog i forhold til omfang av pedagogisk utdanning



N=153

Respondenter med ingen eller lite pedagogisk utdanning (under 30 studiepoeng) er mindre interessert i kvalifisering som menighetspedagog enn de med mer pedagogisk utdanning:

Blant de med ingen eller lite pedagogisk utdanning ønsker henholdsvis 22 og 24 % kvalifisering. Tilsvarende andel blant de med 30–59 studiepoeng pedagogisk utdanning er 53 %, og blant de med 60 studiepoeng eller mer er den 34 %.

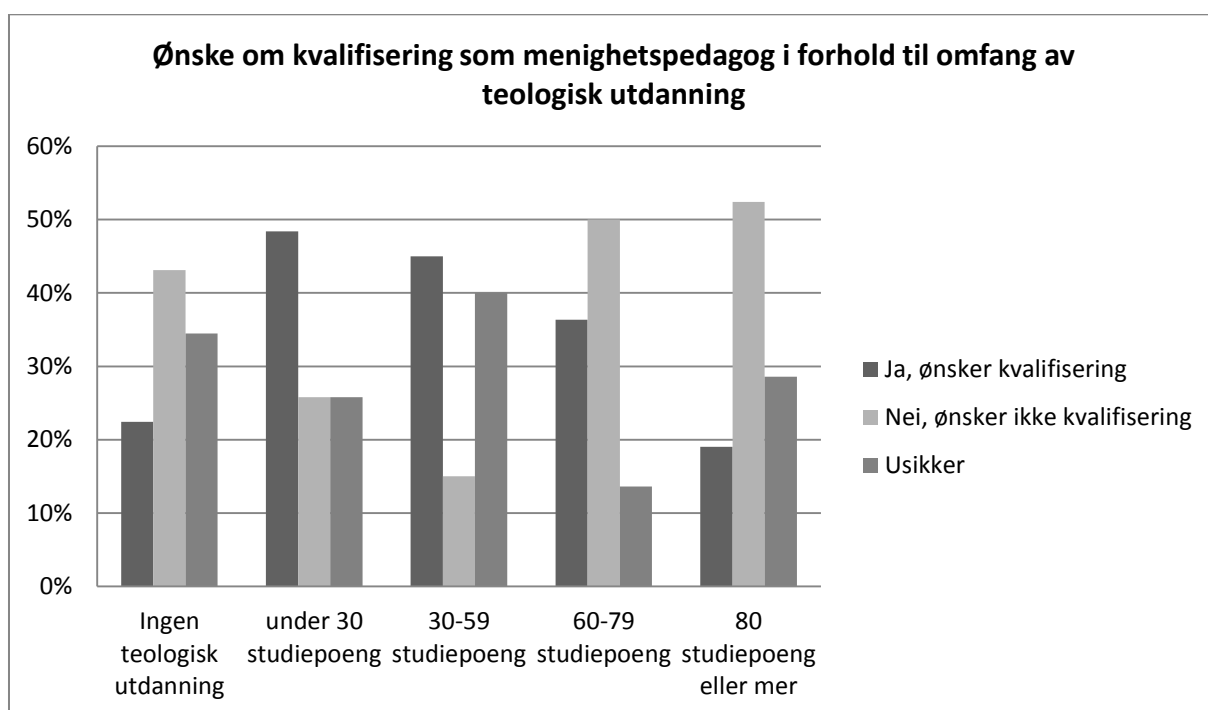
Andelen som svarer at de ikke ønsker kvalifisering som menighetspedagog, ligger jevnt på om lag 40 %, mens andelen usikre varierer.

For kristendomsfag er bildet litt annerledes: Andelen som *ikke* ønsker kvalifisering som menighetspedagog varierer sterkt. Blant de med 60–79 studiepoeng eller over 80 studiepoeng sier henholdsvis 50 og 52 % at de ikke ønsker kvalifisering som menighetspedagog. Blant de med mellom 30 og 60 studiepoeng er andelen 15 %, blant de med under 30 studiepoeng er

andelen 26 % og blant de helt uten kristendomsfaglig utdanning er det 43 % som ikke ønsker kvalifisering som menighetspedagog.

Blant de helt uten kristendomsfaglig utdanning er interessen for kvalifisering som menighetspedagog lav (22 %). Interessen er imidlertid størst blant respondenter med litt (inntil 30 studiepoeng) kristendomsfaglig utdanning (48 %). Blant de med 30–59 studiepoeng er det 45 % som ønsker kvalifisering, og blant de med 60–80 studiepoeng er det 36 %. 19 % av de med over 80 studiepoeng kristendomsfag ønsker å bli kvalifisert menighetspedagog.

Figur 18: Ønske om kvalifisering som menighetspedagog i forhold til omfang av teologisk utdanning



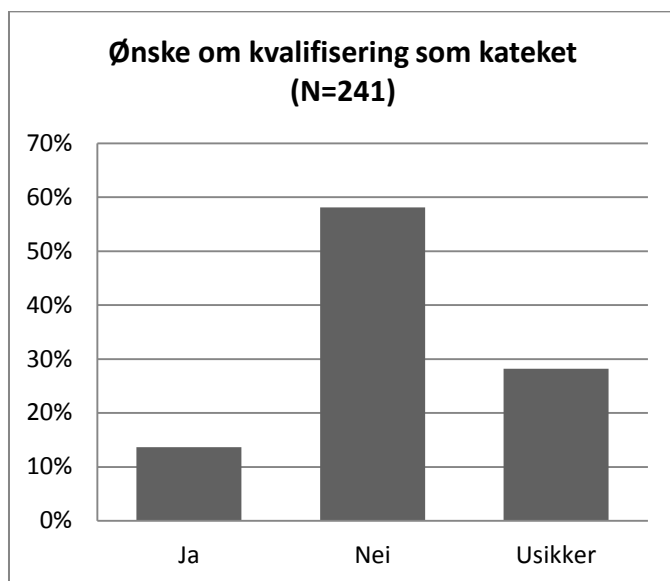
N=152

3.7.2 Ønske om kvalifisering som kateket

Alle som ikke er kvalifiserte kateketer, fikk spørsmål om hvorvidt de ønsker å kvalifisere seg til kateket. De aller fleste av de som ble spurt om de ønsker kvalifisering som menighetspedagog, har også fått dette spørsmålet.

Av de som pr. i dag ikke er kvalifisert kateket, er det 14 % som ønsker å kvalifisere seg som kateket, mens 58 % svarer nei. 28 % er usikre.

Figur 19: Ønske om kvalifisering som kateket



Det er ikke funnet sammenhenger mellom ønske om kvalifisering som kateket og stillingsstørrelsen eller fartstiden i en kirkelig undervisningsstilling. Det samme gjelder tilfredshet: Både de som ønsker kvalifisering, de som ikke ønsker kvalifisering og de usikre er like tilfredse med jobben sin.

Ansatte over 50 år er noe mindre interessert i kateketutdanning enn de yngre.

De i heltidsstillinger er noe mer interessert i kateketkvalifisering, og interessen er størst blant de som har tenkt å være lenge i yrket. Deltidsansatte som ønsker kvalifisering, ønsker i stor grad også større stilling. Blant de som ønsker å bli kateket, er personlig kall en viktig motivasjonsfaktor for å velge kirkelig undervisning som yrke.

3.7.2.1 Utdanning og ønske om kvalifisering

Det ser ikke ut til å være sammenheng mellom ønske om kateketkvalifisering og respondentenes utdanningsnivå eller hvorvidt de har noen yrkesutdanning. Det er imidlertid en sammenheng mellom ønske om kvalifisering og omfang av pedagogisk og teologisk utdanning.

Når det gjelder pedagogisk utdanning, ser vi det samme mønsteret som i spørsmålet om kvalifisering til menighetspedagog. Andelen som *ikke ønsker* kateketkvalifisering er omtrent

den samme (omkring 55 %) uansett hvor mange studiepoeng pedagogikk respondentene har. Blant de uten pedagogisk utdanning er andelen som ikke ønsker kvalifiseringen noe høyere (69 %). Andelen som ønsker en slik kvalifisering er høyest blant de med over 30 studiepoeng (20 %), mens kun 11 % av de med under 30 studiepoeng og 2 % av de helt uten pedagogisk utdanning svarer at de ønsker kvalifikasjon som kateket.

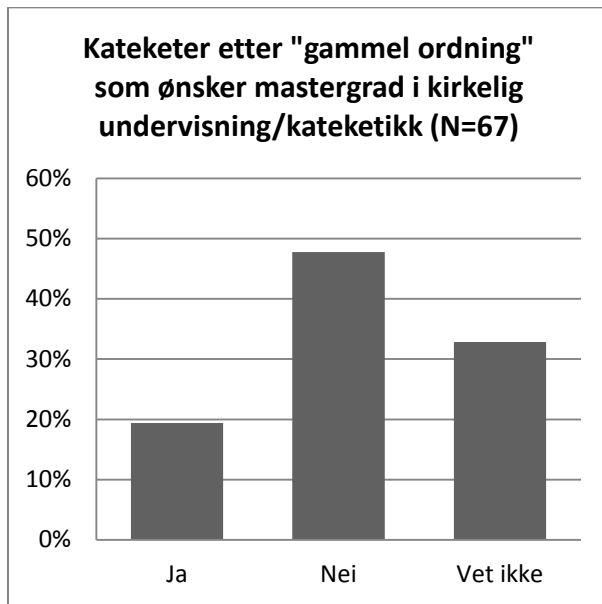
Sammenhengen med teologisk utdanning følger omtrent samme mønster, men andelen som ikke ønsker kateketkvalifisering er høyere (67 %), både blant de uten teologisk utdanning og de med under 30 studiepoeng. Totalt for gruppene med mer enn 30 studiepoeng ønsker omkring 50 % ikke kvalifisering. Andelen som ønsker kateketkvalifisering, fordeler seg slik: ingen utdanning: 6 %; under 30 studiepoeng: 3 %; 30–79 studiepoeng: 16 %; 80 studiepoeng eller mer: 25 %. De med over 80 studiepoeng teologisk utdanning er dermed den gruppen hvor interessen for kateketkvalifisering er størst, men også her ønsker bare 25 % kvalifisering.

13 % av alle respondentene ønsker verken kvalifisering som menighetspedagog eller kateket men har ingen kirkelig utdanning eller kvalifikasjon som menighetspedagog. Nær halvparten av disse har ingen teologisk utdanning. 1/3 har ingen pedagogisk utdanning. Dette utgjør imidlertid et lite antall og kan ikke tillegges mye vekt.

3.7.2.2 Mastergrad i kateketikk for kateketer utdannet etter «gammel ordning»

De som har kateketutdanning etter «gammel ordning», dvs. en kateketutdanning fra før 2005, da kravet om mastergrad trådte i kraft, ble spurt om hvorvidt de ønsker å ta mastergrad i kateketikk. 20 % svarer at de ønsker å ta mastergraden, mens 48 % svarer klart nei, og 32 % er usikre. De som ikke ønsker å ta master i kateketikk eller er usikre, er noe mer tilfredse i jobben enn de som ønsker utdanningen.

Figur 20: Kateketer etter "gammel ordning" som ønsker mastergrad i kirkelig undervisning/kateketikk



3.7.3 Oppsummering, ønske om kvalifisering

3.7.3.1 Menighetspedagog

Hvorvidt respondentene ønsker kvalifisering som menighetspedagog ser ut til å ha sammenheng med utdanningen respondentene har fra før. De med mye og de med lite utdanning i teologi eller pedagogikk er minst interessert i kvalifisering.

De som ikke har noen teologisk eller pedagogisk kompetanse er mindre interessert i kvalifisering enn de som har noe utdanning i faget. En mulig forklaring er at de som er helt uten utdanning i et av fagene, i mindre grad forstår nytten av menighetspedagogutdanningen, mens de med litt utdanning i et av fagene har større forståelse av behovet for denne kompetansen.

En annen forklaringsmodell kan knyttes til rent praktiske forhold: Interessen for kvalifisering som menighetspedagog er størst blant de som vil ha lite utdanning igjen før de blir kvalifisert, men dersom det vil kreve mer omfattende utdanning for å nå kvalifikasjonskravet, er interessen mindre.

De med minst 30 studiepoeng i enten pedagogikk eller teologi vil kun trenge utdanning i det andre faget for å kvalifiseres som menighetspedagog. Ønske om kvalifisering kan altså være et tegn på en interesse for det faget man ikke har utdanning i.

Det kan se ut til at de med mest utdanning i ett av fagene har mindre forståelse for betydningen av det andre faget, sammenliknet med de med noe mindre utdanning. Når de med høy teologisk kompetanse ikke ønsker kvalifisering som menighetspedagog, kan det tyde på manglende forståelse for betydningen av pedagogisk kompetanse hos denne gruppen, som blant annet omfatter prester.

Manglende ønske om kvalifisering hos de med høy utdanning kan også forklares med at de med mye utdanning i ett fag, oftere kan ha et langt utdanningsløp bak seg. For disse kan motivasjonen for ytterligere studier være lavere enn for de som har noe kortere utdanning fra før. Det kan også være lite motiverende å ta utdanning på bachelornivå når de har utdanning på høyere grads nivå. De med lang utdanning vil imidlertid trenge svært lite ekstra utdanning for å bli kvalifisert, noe som kunne tenkes å gi høyere motivasjon.

Når interessen for kvalifikasjon til menighetspedagog er lav for alle grupper, kan det ha sammenheng med at kvalifikasjonskravene ikke oppleves relevante i forhold til de kompetansebehov de ansatte opplever i sitt arbeid.

3.7.3.2 Kateket

Det ser ut til at ønske om kateketutdanning henger nært sammen med stort engasjement for yrket, større stillinger samt den praktiske muligheten for å kunne ta en slik utdanning. De som allerede har mye utdanning i de fagene som kreves, ønsker i større grad å ta master i kirkelig undervisning/kateketikk enn de som vil trenge et lengre studium for å oppnå mastergraden.

En mulig forklaring på at mange med lite eller ingen pedagogisk eller teologisk utdanning ikke ønsker kvalifisering til kateket, kan være at denne gruppen heller ser for seg kvalifisering til menighetspedagog som den realistiske utdanningen.

3.7.3.3 Kvalifisering og «de nye» ansatte

Det er ikke funnet sammenheng mellom fartstid i kirkelig undervisningsstilling og ønske om å kvalifisere som verken menighetspedagog eller kateket.

3.7.4 Behov for kompetanse. Konkrete temaer

Respondentene ble presentert for en rekke temaer og spørsmålet: «I hvor stor grad opplever du behov for kompetanse på disse områdene for å utføre det arbeidet du gjør i dag?», med svaralternativene «ikke behov», «noe behov», «ganske stort behov» eller «svært stort behov». Spørsmålsteksten understreker at spørsmålet gjelder hva de selv opplever at de trenger *mer* kompetanse i, ikke hva de mener det er viktig å kunne generelt.

På de fleste temaene svarer mellom 45 og 50 % av respondentene at de har «noe behov» for kompetanse. «Noe behov» kan ses som et uttrykk for en generell opplevelse av at kunnskapen på ethvert tema kan fordypes. Flere av respondentene kommenterer dette: «Ønsker alltid å lære mer om det meste ...», «Det er alltid mer å lære innen alle felt.». Det er også kommentarer som viser at respondentene er bevisst på at spørsmålsstillingen var knyttet til å utføre det arbeidet de gjør i dag: «Alle fagfelt kunne vært fylt ut med 'svært stort behov', men...».

Noen temaer skiller seg ut med markant større selvopplevd behov for mer kompetanse enn de resterende temaene:

- PR og kommunikasjon (61 % svarer ganske stort eller svært stort behov)
- Rekruttering og oppfølging av frivillige (60 % svarer ganske stort eller svært stort behov)
- Forkynnelse/trosformidling for barn (45 % svarer ganske stort eller stort behov)
- Sosiale medier mv. (45 % svarer ganske stort eller svært stort behov).

To temaer skiller seg klart ut ved at respondentene opplever et svært lite behov for økt kompetanse:

- Kunnskap om trosopplæringsreformen (11 % opplever et ganske stort eller svært stort behov)
- Planarbeid (16 % opplever et ganske stort eller svært stort behov)

I tillegg skårer disse temaene lavt på opplevd behov for kompetanse:

- Gudstjenestearbeid (24 % ganske stort eller svært stort)
- Kunnskap om det flerkulturelle samfunnet (27 % ganske eller svært stort behov)

Tabell 11: Behov for mer kompetanse for å utføre det arbeidet du gjør i dag

	Ikke behov	Noe behov	Ganske stort eller svært stort behov	N
Kunnskap om trosopplæringsreformen	51 %	37 %	11 %	370
Planarbeid	33 %	50 %	16 %	367
Organisasjon og ledelse	21 %	47 %	32 %	370
Tverrfaglighet og samarbeid	18 %	50 %	32 %	369
Evaluering og kvalitetsutvikling	10 %	51 %	39 %	369
Økonomi	27 %	43 %	31 %	369
PR og kommunikasjon	7 %	32 %	61 %	371
Sosiale medier mv.	14 %	40 %	46 %	371
Bibelkunnskap	14 %	50 %	36 %	370
Annen teologisk kunnskap	16 %	51 %	34 %	366
Kunnskap om barn og unges læring, utvikling osv	18 %	49 %	33 %	368
Spesialpedagogisk kunnskap, spesielle behov, ulike diagnoser o.l	15 %	48 %	38 %	369
Kunnskap om det flerkulturelle samfunnet, kulturforståelse m.v.	15 %	58 %	27 %	365
Sjelesorg/psykologi	16 %	47 %	38 %	367
Overgrep, krenkelser, krisehåndtering m.v	9 %	48 %	43 %	365
Forkynnelse/trosformidling for barn og unge	11 %	45 %	45 %	370
Gudstjenestearbeid	18 %	58 %	24 %	367
Rekruttering og oppfølging av frivillige	7 %	33 %	60 %	373
Undervisningsmetoder	13 %	43 %	44 %	370

Flere av respondentene kommenterer at listen over temaer mangler «Gjennomføre store arrangementer», og mener det er stort behov for kompetanse på dette området. Flere sier også at ledelsesfag bør sterkere inn i kateketutdanningen.

3.7.4.1 Kompetansebehov i forhold til tid i kirkelig undervisningsstilling

Behovet for kompetanse på de kristendomsfaglige områdene har sammenheng med fartstid i kirkelig undervisningsstilling: Jo kortere tid respondentene har hatt en kirkelig

undervisningsstilling, jo større oppleves behovet for bibelkunnskap, annen teologisk kunnskap, forkynnelse/trosformidling for barn og unge og gudstjenestearbeid. Særlig ønsker de med mindre enn 2 år i yrket mer kompetanse på disse temaene.

De som har vært kort tid i stillingen, opplever også noe større behov for kompetanse i frivillighetsarbeid, planarbeid og økonomi.

For de pedagogiske temaene, undervisningsmetoder, barn og unges læring og utvikling og spesialpedagogisk kunnskap, er det liten forskjell mellom ansatte med lang og kort fartstid i en kirkelig undervisningsstilling.

Når nye ansatte opplever større behov for teologiske fag enn andre, men ikke for pedagogiske emner, kan det henge sammen med at et stort antall nyansatte har høy pedagogisk utdanning og yrkeserfaring fra skole og barnehage. De kommer dermed inn i en kirkelig undervisningsstilling med høy kompetanse innen pedagogiske områder, men trenger både kristendomsfaglig kompetanse og kompetanse for de administrative sidene ved yrket.

3.7.4.2 Kompetansebehov i teologi og pedagogikk

Når vi undersøker sammenhengen mellom omfanget av pedagogisk utdanning respondentene har, og deres selvopplevde behov for slik kompetanse, ser vi en klar sammenheng: Jo mindre utdanning respondentene har i pedagogikk, jo større behov opplever de å ha for økt pedagogisk kompetanse. Det er imidlertid liten forskjell mellom de helt uten og de med litt pedagogisk utdanning. Dette gjelder alle de pedagogiske temaene. På temaet kunnskap om barn og unges læring svarer 52 % av de uten utdanning at de opplever ganske stort eller svært stort behov for kompetanse, mens det samme gjelder 21 % av de med mer enn 60 studiepoeng pedagogikk. Undervisningsmetoder opplever 61 % av de uten pedagogisk utdanning ganske stort eller svært stort behov for økt kompetanse i, mot 38 % av de med over 60 studiepoeng. For spesialpedagogisk kunnskap/spesielle behov er tallene henholdsvis 51 % for de uten og 31 % for de med pedagogisk utdanning. For de fleste andre temaer er det opplevde behovet for kompetanse ganske likt uansett hvor mye pedagogisk utdanning respondentene har.

Mye av det samme ser vi når vi undersøker sammenhenger mellom mengden teologisk/kristendomsfaglig utdanning respondentene har, og deres opplevde behov for

kompetanse. På de fleste temaer er det opplevde behovet for kompetanse ganske likt, men for de teologiske temaene melder de med mer utdanning om lavere kompetansebehov enn de med mindre utdanning. Et unntak er imidlertid gruppen helt uten teologisk utdanning: De melder generelt om et litt lavere kompetansebehov på dette området enn andre. På de teologiske temaene forkynnelse/trosformidling og annen teologisk kunnskap har de et selvopplevd kompetansebehov som er klart lavere enn de med litt utdanning: For temaet annen forkynnelse/trosformidling for barn opplever 52 % av de uten kristendomsfaglig utdanning et ganske stort eller svært stort behov for kompetanse, mens det samme gjelder 69 % av de med inntil 30 studiepoeng i kristendomsfag. For annen teologisk kunnskap er tallene 47 % (ingen utdanning) og 60 % (inntil 30 studiepoeng). Det samme gjelder til en viss grad for bibelfag.

3.7.4.3 Kompetansebehov i forhold til stillingsstørrelse

Det er i hovedsak liten forskjell på de opplevde kompetansebehovene blant respondentene i små og store stillinger. På noen få punkter er det imidlertid forskjeller:

- Ansatte i de små og mellomstore stillingene opplever størst behov for økt kompetanse i temaene bibelkunnskap, forkynnelse/trosformidling og rekruttering og oppfølging av frivillige.
- Ansatte i de største stillingene (heltidsstillinger og 75–99 %-stillinger) opplever et større behov for økt kompetanse i organisasjon og ledelse, PR og kommunikasjon og økonomi enn de ansatte i mindre stillinger.

Disse forskjellene kan skyldes oppgaver og utdanning. Ansatte i store stillinger har i større grad hovedansvar for arbeidet og lederfunksjoner. Det gir større behov for kompetanse innen både økonomi, PR og kommunikasjon og ledelsesfag. Mange av disse har kateketutdanning, og opplever dermed mindre behov for blant annet bibelkunnskap og forkynnelse/trosformidling enn de i mindre stillinger, som gjerne har mindre utdanning i teologi og pedagogikk.

3.7.4.4 Oppsummering behov for mer kompetanse i konkrete temaer

Det største selvopplevde kompetansebehovet dreier seg om praktisk hjelp til de konkrete oppgavene.

Kompetansebehovet kan se ut til å avspeile at mange har utdanning eller erfaring fra skole/barnehage: De tre temaene det er størst opplevd behov for kompetanse på, er praktiske

temaer som er spesielt aktuelle for kirkelig undervisningsarbeid, sett i forhold til hvor aktuelle de er i skolen: PR er lite nødvendig i skolen, der barna kommer av seg selv og familiene vet omtrent hva det går ut på. Rekruttering og oppfølging av frivillige er også et område som er avgjørende for mye kirkelig arbeid, men ikke i skolen, og det samme gjelder forkynnelse/trosformidling.

Flere av de temaene som skårer lavt, har imidlertid noe av det samme preget:

Gudstjenestearbeid og økonomi er alle praktiske og konkrete temaer som er nødvendige i kirken, men i mindre grad i skolen. Dette kan forklares med at mange av respondentene ikke har økonomiansvar eller gudstjenestearbeid blant sine oppgaver.

Tema som har mer preg av fordypning og forståelse skårer «midt på». Dette gjelder tema som bibelkunnskap, annen teologisk kunnskap, kunnskap om barn og unges læring og utvikling og sjelesorg/psykologi.

På samme måte som vi så når det gjaldt kvalifisering til menighetspedagog, ser det også her ut til at de som ikke har noen teologisk utdanning, i mindre grad forstår poenget med slik kunnskap, mens det å ha fått litt utdanning innen faget gir en sterkere bevissthet om betydningen av teologisk kompetanse. Når denne tendens i mindre grad gjelder temaet bibelkunnskap, kan det henge sammen med at dette er noe de bruker hele tiden i det praktiske konkrete arbeidet, slik at det selvopplevde behovet for bibelkunnskap kan forstås som behov for et konkret verktøy, mer enn faglig fordypning.

En mulig forklaring på kan være at kirkelig ansatte uten kristendomsfaglig utdanning, men med et personlig kirke- og trosengasjement, opplever at de gjennom dette har tilstrekkelig kristendomsfaglig kunnskap til å kunne formidle tro til barn og unge, mens personer som har fått en liten smak av teologi som fagfelt, har fått en større forståelse for betydningen av kristendom/teologi som fag.

Det ser ut til å være større forståelse for behovet for pedagogisk kompetanse, siden også de uten noen pedagogisk utdanning opplever et behov for slik kompetanse.

3.7.5 Kompetansebehov innen pedagogikk og teologi i forhold til ønske om kvalifisering som menighetspedagog eller kateket

Vi har sett at over 60 % av de uten noen pedagogisk utdanning opplever behov for mer kompetanse på feltet undervisningsmetoder, og over 50 % opplever behov for mer kunnskap om barn og unges læring. Samtidig er det bare litt over 20 % av denne gruppen som ønsker kvalifisering som menighetspedagog.

Også på de kristendomsfaglige områdene ser vi dette misforholdet. Litt over 20 % av de uten noen kristendomsfaglig utdanning ønsker kvalifisering som menighetspedagog, mens over 50 % av denne gruppen opplever et ganske stort eller svært stort behov for mer kompetanse i bibelkunnskap.

Manglende ønske om å ta utdanning som formelt kvalifiserer til undervisningsarbeid i kirken, betyr altså ikke at de ansatte ikke opplever behov for denne kunnskapen i arbeidet sitt.

Manglende ønske om kvalifisering som menighetspedagog handler derfor i stor grad om andre forhold, jfr. Avsnittet over, om kvalifisering.

3.8 Motivasjon for arbeid innen kirkelig undervisning

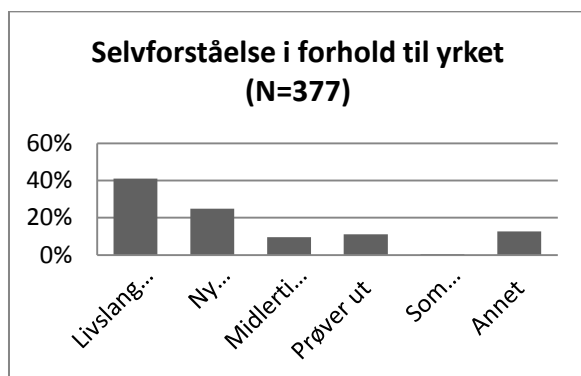
3.8.1 Selvførelstelse i forhold til yrket

Respondentene ble bedt om å karakterisere sin tilknytning til det kirkelige undervisningsarbeidet med én av følgende beskrivelser:

- Jeg har valgt en livslang kirkelig tjeneste
- Jeg har «byttet beite» og valgt kirkelig undervisning som en ny yrkeskarriere
- Jeg har kirkelig undervisningsarbeid midlertidig/som en avveksling, og skal videre til et annet, ev. et tidligere, yrke.
- Jeg prøver ut kirkelig undervisningsarbeid for å vurdere om det passer for meg
- Jeg arbeider i kirken for å få praksis/erfaring før jeg gjør mitt yrkesvalg
- Annet

41 % av respondentene svarer «Jeg har valgt en livslang kirkelig tjeneste», mens 25 % svarer «Jeg har 'byttet beite' og valgt kirkelig undervisning som en ny yrkeskarriere». 10 % svarer at yrket er midlertidig og 11 % at de prøver ut yrket for å se om det passer dem.

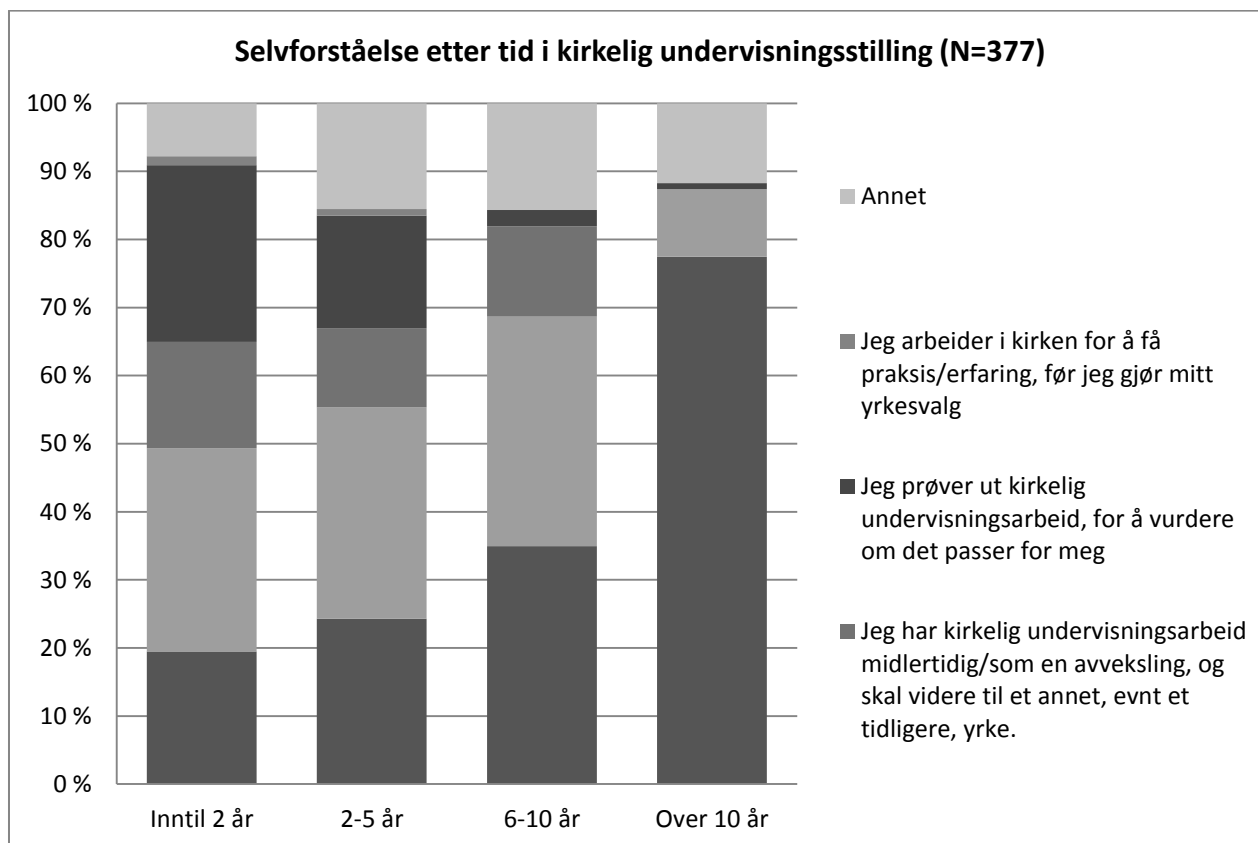
Figur 21: Selvføståelse i forhold til yrket



Kategoriene «livslang tjeneste» og «ny yrkeskarriere» («byttet beite») er begge kategorier som viser et langt tidsperspektiv i yrket. Til sammen er det 66 % av utvalget som sier dette, inkludert de som prøver ut yrket. Kun 10 % er klare på at arbeid innen kirkelig undervisning er midlertidig.

3.8.1.1 Selvføståelse i forhold til yrket og tid i kirkelig undervisningsstilling

Figur 22: Selvføståelse etter tid i kirkelig undervisningsstilling



N=377

Det er et tydelig skille når det gjelder selvforståelse i forhold til yrket mellom respondenter som har hatt yrket kortere eller lenger enn 10 år. Andelen som svarer at de har valgt en livslang tjeneste, er langt større blant de som har hatt en kirkelig undervisningsstilling i over 10 år (77 %), enn blant de som har kortere erfaring fra yrket. Dette er i stor grad de «klassiske kateketene», de som valgte yrket før trosopplæringsreformen, har heltidsstillinger og kirkelig utdanning. Om lag 10 % av de med mer enn 10 år i yrket svarer at de har «byttet beite og valgt en ny yrkeskarriere», noe det altså må være en god stund siden de gjorde. 11 % svarer «Annet», og fritekstsvarene viser at en del av disse er kateketer som er blitt usikre på om yrket er livslangt, selv om de tidligere har sett slik på det.

Også mange av de som har vært kortere enn 10 år i kirkelig undervisningsstilling, ser på arbeidet som en livslang tjeneste, selv om andelen er synkende med kortere fartstid i stillingen. Andelen som forstår yrket som en livslang tjeneste, er 35 % for de som har hatt yrket i 6–10 år, 24 % for de som har hatt yrket i 2–5 år og 19 % for de som har hatt yrket i inntil 2 år.

Om lag 30 % av de som har mindre enn 10 år i yrket, oppgir at de «har 'byttet beite' og valgt kirkelig undervisning som en ny yrkeskarriere». Her er det ingen store forskjeller mellom gruppene med ulik fartstid i yrket.

Andelen som forstår sin stilling innen kirkelig undervisning som midlertidig, er noe høyere blant de med kort tid i yrket enn de med lengre, men forskjellene er ikke store. Andelen som prøver ut kirkelig undervisningsarbeid, og dermed er usikre på om de vil ha yrket på varig basis, er markant større blant de med kort fartstid og synker gradvis med fartstiden i yrket.

Av de som er rekruttert inn i kirkelige undervisningsstillinger de siste 10 årene, altså etter trosopplæringsreformen, ser til sammen 59 % yrket som varig (livslang tjeneste eller ny yrkeskarriere), mens 15 % er usikre.

3.8.1.2 Selvforståelse i forhold til yrket og stillingsstørrelse

Det er i liten grad sammenheng mellom selvforståelse og stillingsstørrelse. Andelen som har «valgt en livslang tjeneste» er imidlertid lavere for de i lavere stillingsprosenter, men det er også respondenter blant de med minst stillingsstørrelser som oppgir at kirkelig

undervisningsarbeid for dem er en livslang tjeneste. I stillingsprosjenter under 50 % oppfatter nær halvparten at de har valgt en ny yrkeskarriere eller står i en livslang tjeneste.

3.8.1.3 Selvføståelse i forhold til yrket og utdanning

Respondenter med tradisjonell kirkelig utdanning, og kateketer i særdeleshett, anser i stor grad arbeidet som en livslang tjeneste (61–92 % av respondentene innen hver av de kirkelige utdanningene). Blant de med treårig kirkelig utdanning eller menighetspedagogutdanning anser nær 40 % arbeidet som en livslang tjeneste, og 25 % svarer at de har valgt en ny yrkeskarriere.

Når vi ser på de som ikke har noen utdanning i pedagogikk, og de som ikke har noen utdanning i teologi/kristendomsfag, er det også en stor andel som ser på kirkelig undervisningsarbeid som et varig yrke: Henholdsvis 44 % av de som ikke har noen kristendomsfaglig utdanning, og 50 % av de som ikke har noen pedagogisk utdanning, svarer enten at yrket er en livslang tjeneste eller at de har valgt en ny yrkeskarriere. Det må understrekes at antallet respondenter er lavt i disse gruppene, og det er begrenset hvilke slutninger som kan trekkes av dette.

Figur 23: Selvføståelse blant de som ikke har pedagogisk utdanning



Figur 24: Selvføståelse blant de som ikke har teologisk utdanning



3.8.1.4 Selvføståelse i forhold til yrket og ønske om kvalifisering som menighetspedagog

Det er i liten grad sammenheng mellom ønske om kvalifisering til menighetspedagog og selvføståelsen. Andelen som ønsker å kvalifisere seg til menighetspedagog er på litt over 30 % både for de som har valgt en livslang tjeneste, de som har byttet beite og de som prøver ut kirkelig undervisning. De som oppgir at de har yrket midlertidig, er mindre interessert i kvalifisering til menighetspedagog.

Det store flertallet av de som anser yrket som varig, men likevel ikke ønsker kvalifisering, er mellom 30 og 49 år, så høy alder eller nært forestående pensjonering kan derfor ikke forklare det manglende ønsket om kvalifisering. Gruppen kan imidlertid ha solid utdanning innen kristendom/teologi eller pedagogikk.

3.8.1.5 Selvføståelse i forhold til yrket og tilfredshet

Respondenter som ser på seg selv som midlertidig i yrket er litt mindre tilfredse enn de som ser for seg en livslang tjeneste innen kirkelig undervisning.

3.8.2 Faktorer som har påvirket yrkesvalget

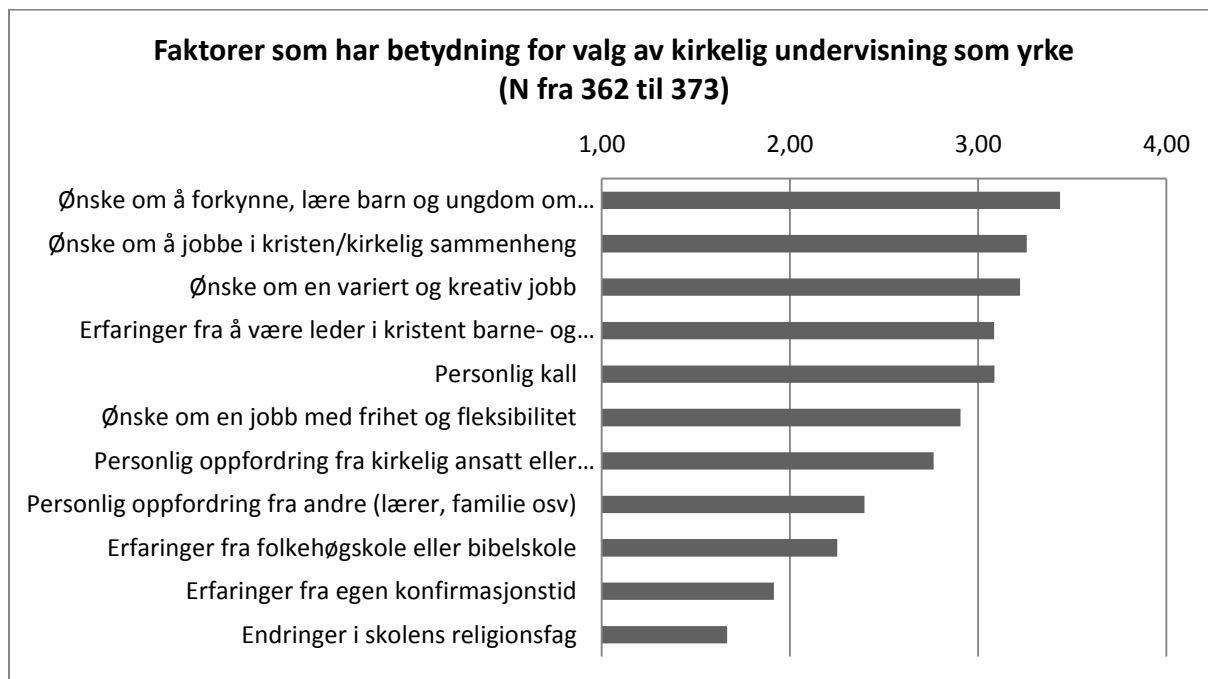
Respondentene ble bedt om å vurdere i hvilken grad en rekke ulike faktorer har hatt betydning for at de selv valgte kirkelig undervisningsarbeid som yrke (ev. utdanning).

Faktorene er sortert i ulike kategorier:

- Det konkrete innholdet i arbeidet: Ønske om å forkynne, lære barn og ungdom om kristen tro
- Hendelser som har påvirket yrkesvalg: Personlig oppfordring fra kirkelig ansatt eller frivillig, personlig oppfordring fra andre (lærer, familie e.l), endringer i skolens religionsfag
- Erfaringer: Konfirmasjonstid, bibelskole/folkehøgskole, erfaringer fra å være leder i kristent barne- og ungdomsarbeid
- Sider ved arbeidsforholdene: Ønske om en jobb med frihet og fleksibilitet, ønske om en variert og kreativ jobb, ønske om å jobbe i kristen/kirkelig sammenheng
- Religiøs faktor: Personlig kall (kan også være hendelse eller erfaring)

Respondentene svarte på en skala fra 1–4, der 1 betyr «ingen betydning» og 4 betyr «svært stor betydning».

Figur 25: Faktorer som har betydning for valg av kirkelig undervisning som yrke



Faktoren som skårer høyest, er en som omhandler selve kjernen i arbeidet: Ønske om å forkynne/lære barn og unge om kristen tro. 92 % av respondentene svarer at dette har hatt stor eller svært stor betydning.

Dernest kommer to faktorer knyttet til jobben «som jobb»: Ønske om en variert og kreativ jobb, der 81 % svarer stor eller svært stor betydning, og ønske om å jobbe i kristen/kirkelig sammenheng, der 84 % svarer stor eller svært stor betydning. Sistnevnte faktor har imidlertid et lavere gjennomsnitt enn førstnevnte, fordi en større andel har svart «stor betydning» i forhold til «svært stor betydning».

Erfaringer fra å være leder i kristent barne- og ungdomsarbeid skårer også høyt (73 % stor eller svært stor betydning), i likhet med personlig kall (70 % stor eller svært stor betydning).

57 % oppgir at en personlig oppfordring fra kirkelig ansatt eller frivillig har hatt stor eller svært stor betydning for yrkesvalget.

Endringer i skolens religionsfag skårer lavest, kun 12 % av respondentene svarer at dette har hatt stor eller svært stor betydning.

3.8.2.1 Motivasjon og stillingsstørrelse

Det er svært små forskjeller mellom respondenter i ulike stillingsstørrelser når det gjelder hva som har motivert respondentene til å gå inn i yrket. Betydningen av erfaringer fra å være leder i kristent barne- og ungdomsarbeid er litt lavere jo mindre stillingsstørrelse respondentene har, men forskjellene er ikke store. Personlig kall har like stor betydning på tvers av stillingsstørrelser.

Endringer i skolens religionsfag er den faktoren som færrest vektlegger, men andelen dette har hatt stor eller svært stor betydning for, er større blant de i deltidsstillinger under 50 % enn blant de i større stillinger.

3.8.2.2 Motivasjon og tid i stillingen

Kall har vært en sterkere motivasjonsfaktor for de som har vært lenge i stillingen – jo lenger fartstid i stillingen, jo viktigere har personlig kall vært for yrkesvalget. Samtidig er personlig kall en viktig faktor også for de som har vært kort tid i kirkelig undervisningsstilling: Andelen som svarer at kall har hatt stor eller svært stor betydning, er 61 % blant de som har vært under 2 år i stillingen, 65% blant de med 2–5 år i stillingen, 74 % blant de med 6–10 års fartstid og 80 % blant de med over 10 år i kirkelig undervisningsstilling.

Erfaringer fra kristent barne- og ungdomsarbeid har også vært en noe viktigere motivasjonsfaktor for de som har vært lenge i kirkelig undervisningsstilling. 88 % av de med over 10 år i stilling svarer at dette har hatt stor eller svært stor betydning, tilsvarende 76 % av de med 6–10 år fartstid, mens om lag 60 % av de med 2–5 og inntil 2 år fartstid svarer stor eller svært stor betydning på dette spørsmålet.

Endringer i skolens religionsfag er viktigere for de med kort fartstid. 23 % av de med 0–2 år i stillingen svarer stor eller svært stor betydning, mens dette bare gjelder 6 % av de med over 10 år i stillingen.

De faktorene som kan forbindes med hva man svært forenklet kan kalle et «alminnelig kjernemenighetsliv», nemlig å være leder i kristent barne- og ungdomsarbeid og personlig kall, er altså noe høyere for de med lang fartstid i undervisningstjenesten.

3.8.2.3 Motivasjon og selvforståelse i forhold til yrket

Personlig kall er en svært viktig motivasjonsfaktor, både for de som har valgt en livslang kirkelig tjeneste og de som har kirkelig undervisning som en nye yrkeskarriere (over 80 % av de som ser yrket en livslang tjeneste, angir at personlig kall har hatt stor eller svært stor betydning, og over 70 % av de som har en ny yrkeskarriere). Blant de som har et midlertidig perspektiv eller prøver ut yrket, er personlig kall noe mindre viktig, men det angis allikevel å ha vært av stor eller svært stor betydning av 35 % av de som har kirkelig undervisningsarbeid midlertidig, og tilsvarende av 50 % av de som prøver ut yrket.

Faktoren ønske om å jobbe i en kirkelig/kristen sammenheng har også sammenheng med respondentenes selvforståelse i yrket, men faktoren er viktig for mange i alle gruppene ansatte. Blant de som har valgt en livslang kirkelig tjeneste eller en ny yrkeskarriere, angir om lag 90 % at dette ønsket har vært av stor eller svært stor betydning. Av de som prøver ut yrket, angir om lag 75 % ønske om å jobbe i kristen sammenheng som viktig, og blant de som har kirkelig undervisningsarbeid midlertidig, gjelder dette 60 % av respondentene.

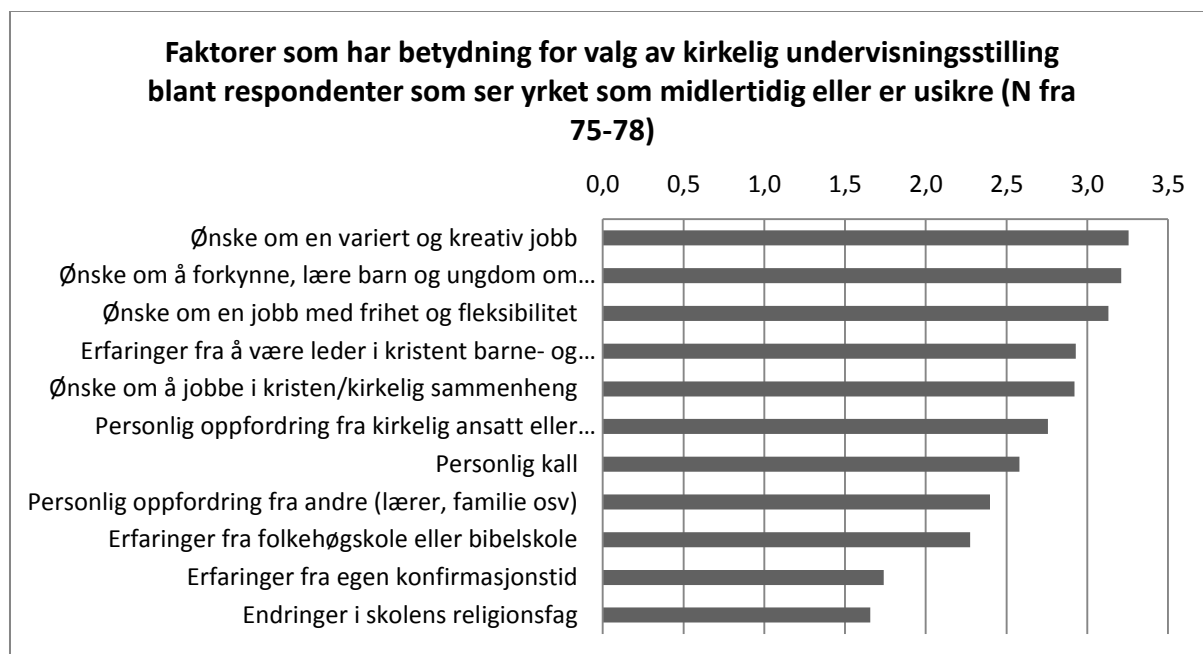
Ønske om en jobb med frihet og fleksibilitet er en faktor som er klart mindre viktig for de som har valgt en livslang kirkelig tjeneste, enn for alle de andre gruppene. Blant de som har

valgt en livslang tjeneste, oppgir 55 % at faktoren er av stor eller svært stor betydning. Om lag 75 % av de med annen selvforståelse oppgir frihet og fleksibilitet som viktig for yrkesvalget.

Ønske om en variert og kreativ jobb er noe viktigere for de som har yrket som en ny yrkeskarriere, men forskjellene er ikke store.

Vi har sett spesielt på motivasjonen for å velge arbeid i kirkelig undervisning blant respondenter som er usikker på om yrket passer for dem og som har yrket midlertidig:

Figur 26: Faktorer som har betydning for valg av kirkelig undervisningsstilling blant respondenter som ser yrket som midlertidig eller er usikre



I denne gruppen ser det ut til at ønsket om «en morsom jobb» er betydelig viktigere enn for totaliteten av respondentene. Men kjernen i selve arbeidet er svært viktig også for denne gruppen.

3.8.2.4 Motivasjon og yrkesbakgrunn

Faktoren endringer i skolens religionsfag er noe høyere for respondenter som har yrkesutdanning som lærer, men også blant lærere svarer en lav andel (16 %) stor eller svært stor betydning. Personlig kall er en faktor som er viktigere for de med kirkelig utdanning enn de uten.

3.8.2.5 Motivasjon og tilfredshet

Det er ikke funnet sammenhenger mellom faktorer som har hatt betydning for yrkesvalget og respondentenes generelle tilfredshet i yrket. Dette inkluderer faktoren personlig kall. De som har angitt personlig kall som en viktig motivasjonsfaktor, er altså ikke mer tilfredse i yrket enn andre respondenter.

3.8.3 Oppsummering - motivasjon

For alle grupper ansatte er det ønsket om å utføre selve kjernen i arbeidet – å forkynne og lære barn og unge om kristen tro – som er den viktigste faktoren for å velge kirkelig undervisning som yrke.

Ansatte som er kommet til kirkelig undervisningsarbeid etter trosopplæringsreformen, er i noe større grad motivert av ønske om «en interessant jobb» enn ansatte med lang fartstid i yrket. Dette gjelder særlig de som er usikre på om dette yrket passer dem.

Det går imidlertid tydelig frem at personlig engasjement i kirken og det kirkelige arbeidet er den viktigste bakgrunnen for å søke til kirkelig undervisningsarbeid. Dette gjelder også «nye» ansatte. Alle disse faktorene er indre motivasjonsfaktorer.

Av ytre motivasjonsfaktorer er det erfaringer fra å være leder i barne- og ungdomsarbeid som er desidert viktigst. Deretter kommer personlig oppfordring fra en kirkelig ansatt eller frivillig.

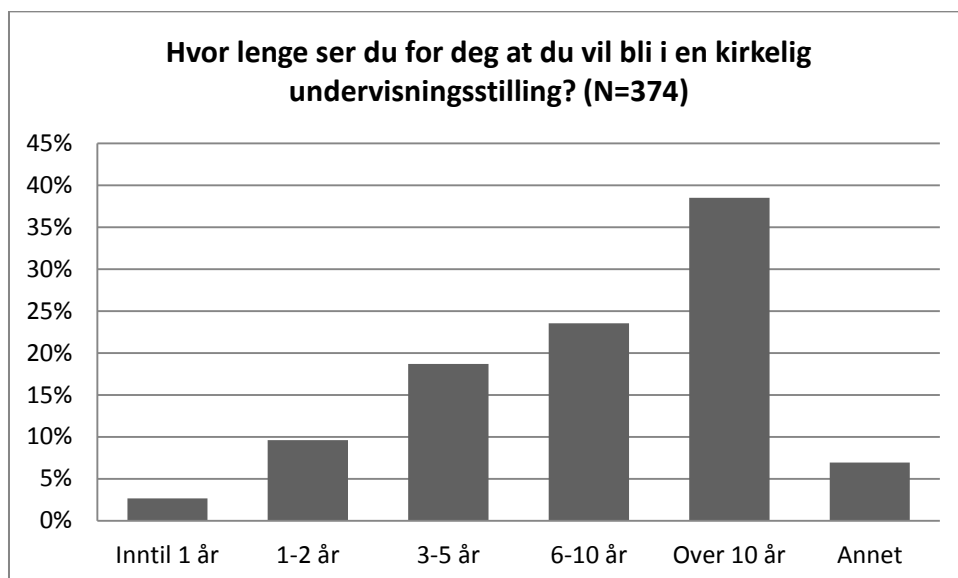
3.9 Fremtidsperspektiv

3.9.1 Tidsperspektiv for arbeid innen kirkelig undervisning

Respondentene ble spurt om hvor lenge de ser for seg å bli i en kirkelig undervisningsstilling. Dette kan ses som en konkretisering av deres selvforståelse i forhold til yrket, og gir et bilde av hvordan livslang tjeneste og midlertidig jobb tenkes i praksis.

Mange respondenter har et langt tidsperspektiv i arbeidet. 39 % ser for seg at de vil være i denne typen arbeid i over 10 år, og 24 % i 6–10 år.

Figur 27: Fremtidsperspektiver



Resultatene må leses i lys av at 6 % av respondentene er over 60 år og 20 % er i alderen 50–59 år.

Når vi trekker fra alle som er 60 år eller eldre, er det 25 % av respondentene som ser for seg 5 år eller mindre i kirkelig undervisningsarbeid. I perioden 2006-2012 sluttet mellom 15 og 25 % av de undervisningsansatte i kirkelig undervisningsarbeid hvert år. Selv om turnoveren har gått noe ned de siste årene, vil det si at de ansatte selv vurderer at de vil bli lenger i kirkelig undervisningsstilling enn de blir i praksis.

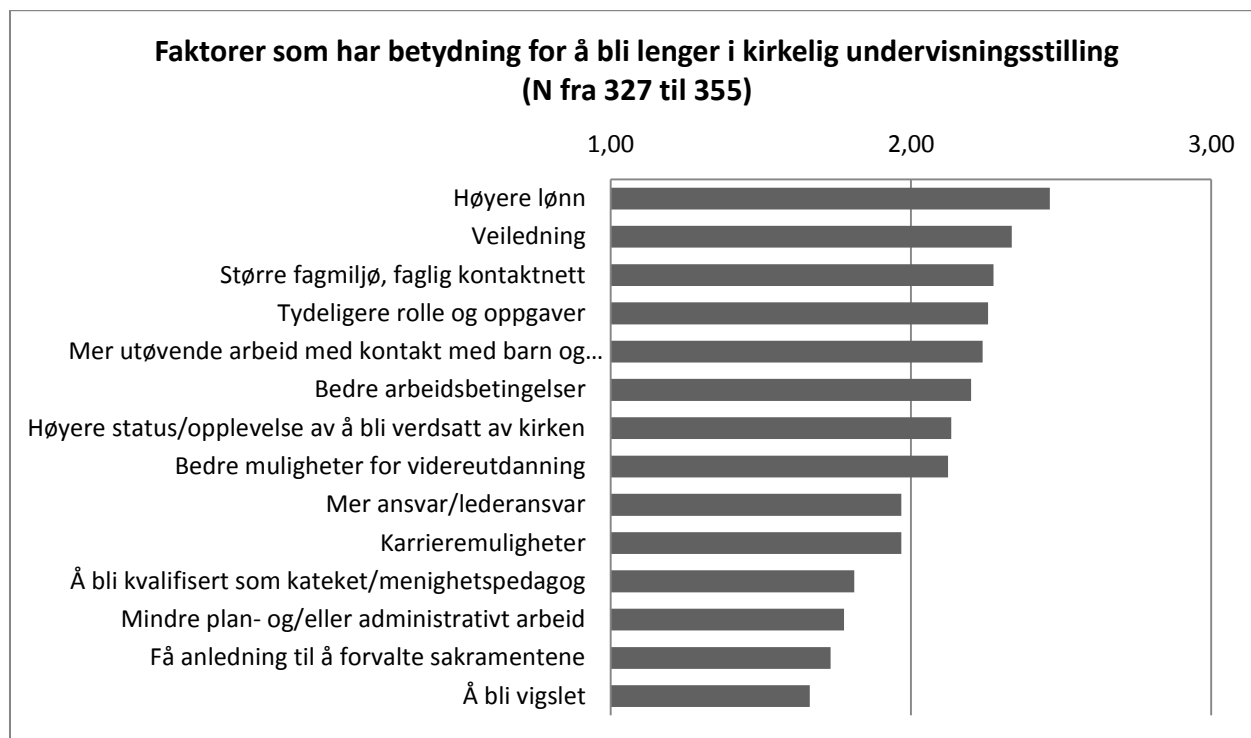
3.9.2 Faktorer som bidrar til at ansatte blir lenger i stillingen enn de ellers ville ha blitt

Respondentene ble presentert for en rekke faktorer og bedt om å vurdere i hvilken grad disse vil kunne bidra til at de blir lenger i kirkelig undervisningsstilling enn de ellers ville ha blitt. De har svart på en skala fra 1–4 der 1 betyr «i liten eller ingen grad» og 4 betyr «i svært stor grad».

Alle respondenter har fått spørsmålet, og mellom 327 og 355 respondenter har svart. Det innebærer at både de som har valgt en livslang tjeneste, de som har valgt kirkelig undervisning som en ny yrkeskarriere og de som snarlig vil bli pensjonister, også har besvart spørsmålet. Hvorvidt disse vil ha svart «i liten eller ingen grad», eller om de har svart i henhold til sin opplevelse av hva som teoretisk sett *ville vært* viktig, vites ikke. Disse

forholdene gjør at resultater på dette spørsmålet har en vesentlig usikkerhet ved seg. Hvis man antar at forholdene som skaper usikkerhet ved resultatene, har slått noenlunde likt ut for de ulike faktorene, vil resultatene likevel kunne gi viktige signaler.

Figur 28: Faktorer som har betydning for å bli lenger i kirkelig undervisningsstilling



Faktoren som skårer høyest, er høyere lønn.

Av de andre faktorene skårer veiledning høyest. Større fagmiljø/faglig kontaktnett og tydeligere rolle og oppgaver står videre frem som viktige faktorer for å bli lenger i stillingen, tett fulgt av mer utøvende arbeid med kontakt med barn og unge. På alle disse faktorene svarer 39–40 % at dette i stor grad eller svært stor grad vil ha betydning for å bli lenger i kirkelig undervisningsstilling. (Forskjellene mellom disse fire faktorene er i hovedsak knyttet til ulik fordeling mellom stor grad og svært stor grad.)

Å bli vigslet er den minst viktige faktoren for at respondentene skal bli lenger i kirkelig undervisningsstilling (21 og 22 % angir i stor grad eller i svært stor grad, men faktoren har en høyere andel som angir liten eller ingen grad, og skårer derfor lavest sammenlagt). Sammen med mindre plan- og/eller administrativt arbeid og å bli kvalifisert som kateket/menighetspedagog er dette fire faktorer som skårer markant lavere enn de andre.

(17 % svarer at mindre planarbeid i stor eller svært stor grad vil gjøre at de blir lenger i kirkelig undervisningsstilling, men sammenlagt skårer denne høyere enn vigsling og sakramentsforvaltning fordi en høy andel svarer i noen grad, og tilsvarende lavere andel svarer i liten eller ingen grad. 25 % svarer at kvalifisering som menighetspedagog eller kateket i stor eller svært stor grad kan ha betydning for å bli lenger i stillingen.)

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 uklårheter i lokal oppgaveforståelse.

Formelle rettigheter og strukturer, i form av formell kvalifisering, vigsling og sakramentsforvaltning, fremstår som lite viktig for at ansatte skal bli lenger i kirkelig undervisningsarbeid. Uformelle strukturer er derimot viktige, der tydeligere rolle og oppgaver skårer svært høyt, og høyere status/opplevelse av å bli verdsatt av kirken også skårer høyt.

Arbeidsbetingelser, ut over lønn, er middels viktige.

3.9.3 Faktorer for å bli lenger i stilling i forhold til stillingsstørrelse

Det er ikke funnet sammenheng mellom stillingsstørrelser og betydningen av større fagmiljø/faglig kontaktnett eller tydeligere rolle og oppgaver når det gjelder spørsmålet om å bli lenger i kirkelig undervisningsstilling. Disse faktorene er like viktige for alle stillingsstørrelser. Veiledning er derimot viktigere for de i større stillinger. 40 % av de i 75–100 % stillinger svarer at dette er av stor eller svært stor betydning, mens 24 % av de i stillinger på under 50 % svarer det samme.

Høyere status/opplevelse av å bli verdsatt og bedre arbeidsbetingelser er viktigere for de med høy stillingsprosent. Blant de som har mindre enn 50 % stilling, svarer 13 % at høyere status/opplevelse av å bli verdsatt av kirken i stor grad eller svært stor grad ville bidra til at de ble lenger i kirkelig undervisningsstilling. Blant de i heltidsstilling er andelen 44 %. Karrieremulighet og mer ansvar/lederansvar er også noe viktigere for respondenter i store stillinger (75–100 %).

Betydningen av å kvalifisere som kateket/menighetspedagog eller bli vigslet er den samme uansett stillingsstørrelse. Mulighet for å forvalte sakramentene er noe viktigere jo større stillingsprosent, men andelen dette har betydning for, er liten i alle stillingsstørrelser.

3.9.4 Faktorer for å bli lenger i stilling i forhold til fartstid i stilling

For de aller fleste av de undersøkte faktorene er det minimal forskjell mellom respondenter som har vært lenge i kirkelig undervisningsstilling og de som har kortere fartstid. Det er i all hovedsak de samme tingene som har betydning for å bli lenger i stilling for alle ansatte.

På noen områder er det imidlertid et klart skille mellom de som har hatt yrket i mer enn 10 år, og andre ansatte. Dette gjelder imidlertid faktorer som skårer lavt: For de som har vært over 10 år i stillingen, er vigsling, sakramentsforvaltning og karrieremulighet klart viktigere enn for andre ansatte. Forskjellen er særlig tydelig på spørsmålet om sakramentsforvaltning. Mer enn dobbelt så stor andel blant de som har mer enn 10 års erfaring fra yrket, svarer at sakramentsforvaltning i stor eller svært stor grad er viktig, sammenliknet med de som har hatt yrket i inntil 10 år. Det er liten forskjell mellom de som har vært henholdsvis inntil 2 år, 2–5 år og 6–10 år i stilling.

Selv om andelen respondenter som vektlegger vigsling og sakramentsforvaltning er større blant de med mer enn 10 år i stillingen, er de fortsatt blant de 4 minst viktige faktorene også når denne gruppen ses separat.

Høyere status/opplevelse av å bli verdsatt av kirken er viktigere jo lenger respondentene har hatt en kirkelig undervisningsstilling.

For både «nye» og «gamle» ansatte er altså bildet som tegner seg, at de relasjonelle faktorene er viktigst og formelle strukturer og rettigheter er minst viktige.

3.9.5 Faktorer for å bli lenger i stilling i forhold til selvforståelse

Det er enkelte forskjeller mellom ansatte med ulik selvforståelse og vektlegging av de ulike faktorene for å bli lenger i yrket.

Ansatte som prøver ut yrket for å se om det passer, skårer høyest av alle på to punkter:

- Større fagmiljø/faglig kontaktnett (2,5)
- Tydeligere rolle og oppgaver (2,5)

Ansatte som har yrket midlertidig, skårer lavere enn andre på de fleste faktorene, men høyest av alle på betydningen av lønn. Også veiledning og bedre arbeidsbetingelser skårer også høyt.

Bortimot alle som vektlegger vigsling og sakramentsforvaltning ser på arbeidet som en livslang tjeneste. Vigsling og sakramentsforvaltning skårer allikevel lavt, på samme måte som for de som har vært over 10 år i stilling. I den grad sakramentsforvaltning og vigsling tillegges vekt, er det altså respondentene som allerede har bestemt seg for å bli i kirkelig undervisningsstilling, og som vektlegger dette.

De som ser arbeidet som en livslang tjeneste skårer høyt på Høyere status/opplevelse av å bli verdsatt.

3.9.6 Faktorer for å bli lenge i stilling i forhold til antall som arbeider sammen

Større fagmiljø er viktigere for de som er få som arbeider sammen: Blant de som arbeider alene, oppgir 50 % at større fagmiljø i stor grad eller svært stor grad kan bidra til at de blir lenger i kirkelig undervisningsarbeid. For de som arbeider 4–5 personer sammen, svarer 38 % det samme. Også veiledning er viktigere for de som arbeider alene: 50 % av disse svarer at dette i stor eller svært stor grad kan ha betydning, mens 27 % av de som arbeider 4–5 sammen svarer det samme.

3.9.7 Oppsummering

Respondentene velger kirkelig undervisning som yrke fordi de har lyst på den konkrete oppgaven som stillingen innebærer, samt yrkesmessig selvrealisering. Et godt arbeidsforhold, etter alminnelige forventninger ansatte har til arbeidslivet, er viktig for hvorvidt de ønsker å fortsette.

Kall er en viktig motivasjonsfaktor, men det ser ut til at kallet i stor grad er knyttet til den konkrete oppgaven – å forkynne og lære barn og unge om kristen tro.

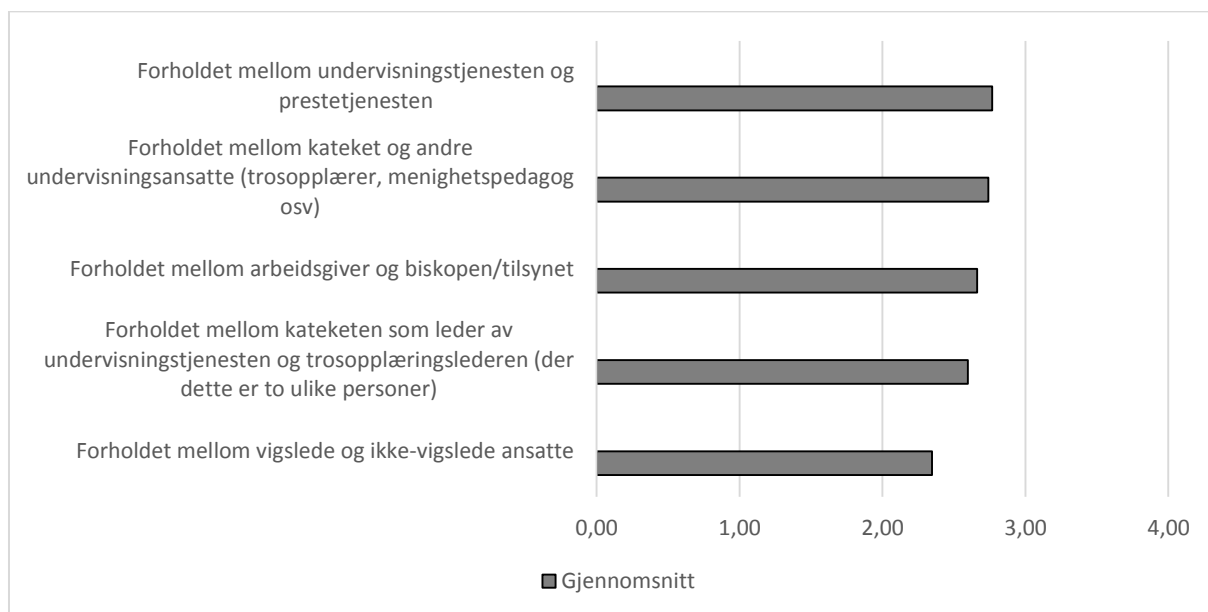
For ansatte som har hatt stilling innen kirkelig undervisning i mer enn 10 år og ser på arbeidet som en livslang tjeneste, kommer, for noen, en annen type faktorer inn, knyttet til vigsling og sakramentsforvaltning, men også i denne gruppen er det et fåtall som vektlegger dette.

3.10 Om strukturer

3.10.1 Tydelighet/utydelighet med hensyn til forskjellige tjenestetyper og oppgaver

Respondentene ble bedt om å svare på hvordan de opplevde tydeligheten i forholdet mellom undervisningstjenesten og prestatjenesten, vigslede og ikke-vigslede, kateketen som leder av undervisningstjenesten og trosopplæringslederen, kateketen og andre undervisningsansatte, samt forholdet mellom arbeidsgiver og biskopen/tilsynet. Svaralternativene var «helt utydelig», «ganske utydelig», «ganske tydelig» og «helt tydelig». Det var også mulighet til å svare «vet ikke». Svarene ble skåret på en skala fra 0 («vet ikke») til 4 («helt tydelig»). Svarene ligger mellom 2 og 3. Dette kan indikere en viss blanding av oppfatninger blant respondentene. De synes ikke forholdene er veldig avklarte og tydelig, men heller ikke utydelige. I svarene er det «Forholdet mellom vigslede og ikke vigslede ansatte» som har lavest skår (2,35) og som dermed oppleves som mest utydelig (Se figur). På den annen side er det ikke store forskjeller mellom de ulike forholdene som listes i denne variabelen. «Forholdet mellom undervisningstjenesten og prestatjenesten» fremstår som tydeligst, med en skår på 2,77.

Figur 29: Utydelighet og tydelighet mht tjenestetyper og oppgaver.



Hele utvalget (N=372)

Forskjellene var altså såpass små at de kan være tilfeldige. Derfor valgte vi å undersøke hvordan synet på de ulike forholdene fordelte seg i forskjellige grupper av «tid i stilling». Det kunne for eksempel være at de som hadde vært lenge i kirkelig undervisningsstilling så annerledes på disse forholdene og hadde andre erfaringer enn de som hadde vært i stilling en kortere periode. Når det gjaldt tydelighet/utydelighet på «forholdet mellom *kateketen som leder av undervisningstjenesten og trosopplæringslederen*» var det mest påfallende at en ganske stor andel av utvalget svarte «vet ikke» (38%). Det var flest som svarte «vet ikke» blant de som hadde vært i stilling i «inntil 2 år» (52%) og færrest blant de som hadde arbeidet mer enn 10 år (25%). Det var imidlertid flere som opplevde dette forholdet «helt utydelig/ganske utydelig» blant de som hadde arbeidet i mer enn ti år (41%) sammenliknet med de som hadde arbeidet inntil 2 år (16%). Vi registrerte tilsvarende mønster på «forholdet mellom kateket og andre undervisningsansatte».

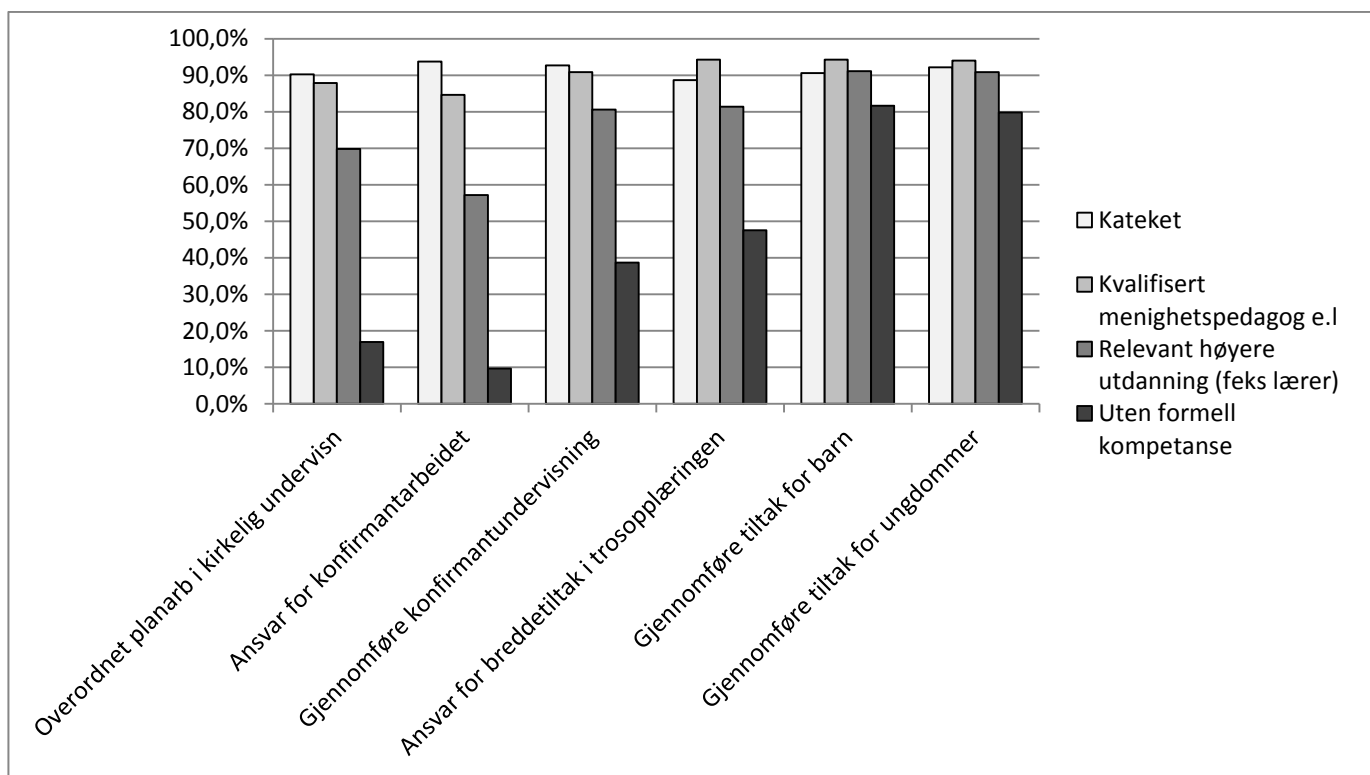
Respondentene ga en rekke kommentarer til denne variabelen i undersøkelsen. De to arbeidsgiverlinjene trekkes frem som en kompliserende faktor når det kommer til å vurdere om forholdet var tydelige/ikke tydelige mellom forskjellige tjenester og oppgaver. Eksempelvis at daglig leder og sokneprest styrer forskjellige ting uten at det er avklart rutiner for samarbeid. Kompliserte ledelsesstrukturer gir ifølge noen informanter ledelsesvegring.

Problemstillingene om tydelighet/utydelighet er ifølge informantene personavhengige. Det ble også sagt at det kan være krevende å finne sin rolle i det lokale kirkelige systemet og at rollene ikke er avklart. Flere opplever at de er ledere på papiret, men ikke i praksis. For eksempel var det en kateket som ikke hadde det fulle ansvaret for menighetens undervisning og som derfor syntes forholdet mellom kateketen og de andre som drev med undervisning var utydelig. Andres utfordring var at det kun var én person som drev med trosopplæring og kirkelig undervisning og at det dermed ikke var noen å samarbeide med. Kateketen er også prisgitt hvilken holdning den til enhver tid fungerende prest har til kateketens rolle ifm gudstjeneste, konfirmanter og undervisning av voksne.

På den annen side var det mange som understreket at det var klare og tydelige avgrensninger på ansvar og oppgaver. Dette skyldes i stor grad gode samarbeidsforhold de forskjellige arbeidstakerne og yrkesgruppene imellom. Dette ble eksemplifisert ved at én arbeider, i dette tilfellet kateketen, var leder for all undervisning også i praksis. Det pekes imidlertid på at systemet og den kirkelige organisasjonsmodellen for mange oppleves uryddig og utydelig og at dette kan skape problemer der samarbeidsforholdene er krevende.

3.10.2 Kompetanse til å utføre forskjellige oppgaver

Figur 30: Respondentenes oppfatninger om forskjellige gruppers kompetanse til å utføre spesifikke oppgaver I.



Hele utvalget (N=372)

De fleste informantene mener at både kateketer og kvalifiserte menighetspedagoger kan utføre oppgavene relatert til kirkelig undervisning, konfirmantarbeid og trosopplæringstiltak for barn og ungdom som er listet i variabelen «Hvilke grupper av ansatte er etter din vurdering kompetent til å utføre disse oppgavene?» I (se figuren over). Det er midlertid færre av respondentene som mener at de med «relevant høyere utdanning» kan ha ansvar for «overordnet planarbeid innen kirkelig undervisning» (70%) og «ansvar for konfirmantarbeidet» (57%). Informantene mener at de «uten formell kompetanse» har kompetanse til å gjennomføre tiltak for barn (82%) og ungdom (80%), mens langt færre respondenter mener denne gruppen har kompetanse til å utføre de andre oppgavene som er listet.

For å se om det var forskjeller innad i utvalget, studerte vi fordelingen av variabelen i de forskjellige tidsintervallene deltakerne hadde vært i undervisningsstilling. Hovedinntrykket var at fordelingene ikke varierte i betydelig grad mellom disse gruppene. Imidlertid så vi at

det i gruppen som hadde arbeidet i «over 10 år» var omtrent like mange som mente at de med «relevant høyere utdanning» (91%) var like kompetente for gjennomføring av konfirmantundervisning som «kvalifisert menighetspedagoger» (95%) og «kateketer» (95%). I de andre tidsintervallene var den positive holdningen til «relevant høyere utdanning» imidlertid suksessivt lavere og i gruppen som hadde arbeidet i «inntil 2 år» var den på 69%. I den grad man kan vektlegge denne forskjellen, kan det for eksempel handle om en sterkere profesjonsbevissthet blant yngre arbeidere med formell utdanning for kirkelig undervisning, men det er vanskelig å si på grunnlag av dette materialet.

På variabelen «Hvilke grupper av ansatte er etter din vurdering kompetent til å utføre disse oppgavene?» II ba vi utvalget vurdere forskjellige stillingstypers kompetanse til å utføre «ledelse av gudstjeneste», «gjennomføring av tiltak for voksne», «ledelse av andre undervisningsansatte», «ledelse av frivillige» og «ansvar for kirke-skole/barnehagesamarbeid» (se figuren under). Som over, vurderte langt de fleste respondentene kateketene til å kunne gjennomføre alle disse oppgavene (88-92%).

Når det gjelder respondentenes vurderinger av de andre stillingsgruppene og oppgavene, er bildet mer broket. Kvalifiserte menighetspedagoger og arbeidere med relevant høyere utdanning vurderes relativt likt og har oppimot tilsvarende skår som kateketene på «gjennomføring av tiltak for voksne», «ledelse av frivillige» og «ansvar for kirke-skole/barnehagesamarbeid». Men det er færre av respondentene som mener de med relevant høyere utdanning kan lede andre kirkelig undervisningsansatte (53%) sammenliknet med menighetspedagoger (73%).

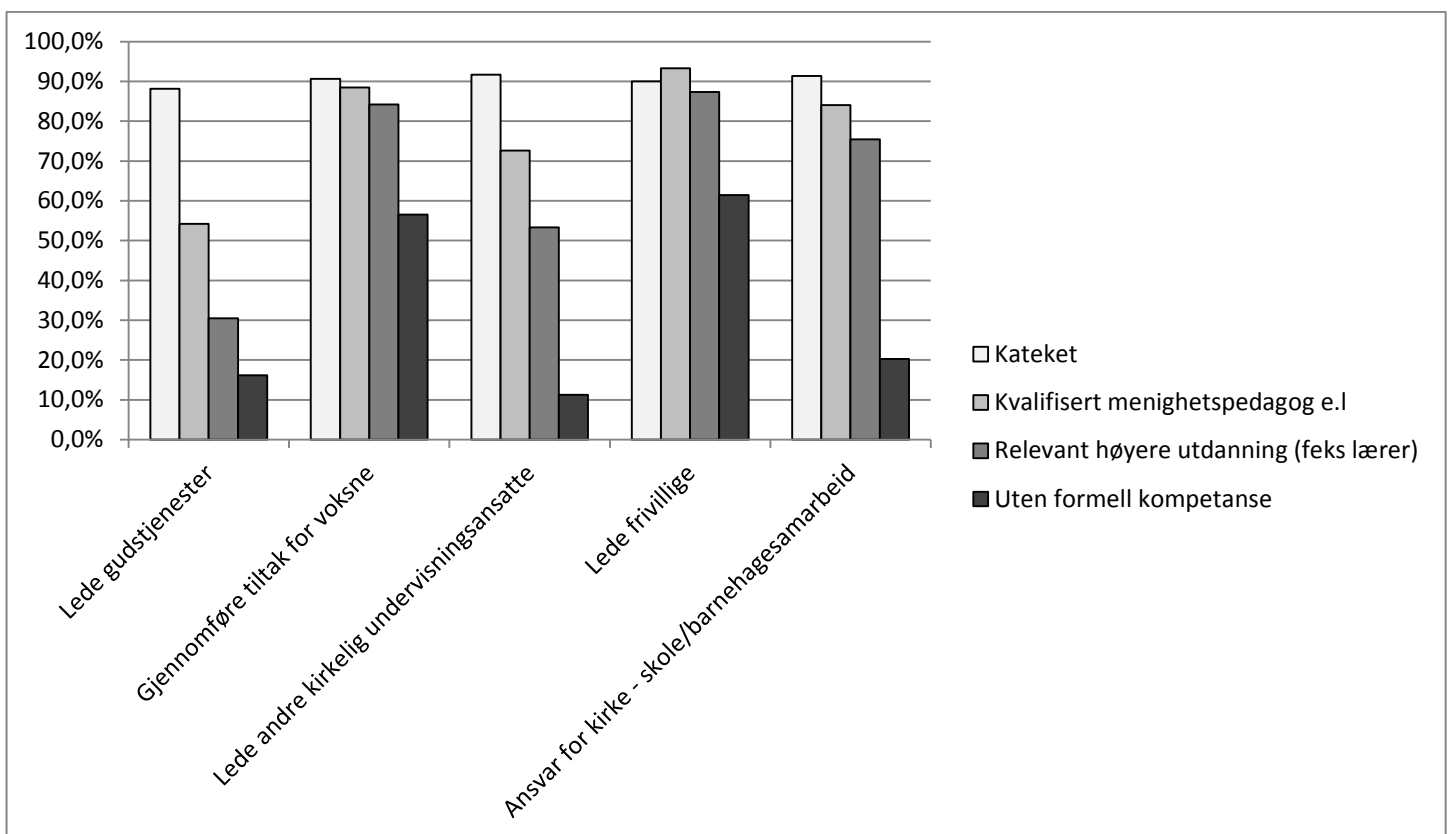
Sammenliknet med de andre yrkeskategoriene, er det få av respondentene som mener arbeidere uten formell kompetanse kan lede gudstjenester (16%), lede kirkelig undervisningspersonale (11%) og ha ansvar for kirke-skole/barnehagesamarbeid (20%). Det er flere respondenter som imidlertid mener de uten formell kompetanse kan gjennomføre tiltak for voksne (57%) og lede frivillige (62%).

Av de fire yrkesgruppene kommer kateketene i en særstilling med hensyn til om de har kompetanse til å lede gudstjenester (88%) sett i forhold til menighetspedagoger (54%), relevant høyere utdanning (31%) og uten formell kompetanse (16%). Her var det også 6%

som sa at ingen av diss yrkeskategoriene var kompetente til å lede gudstjenester og 3% sa vet ikke.

Ut fra det statistiske materialet til denne variabelen kan man få et inntrykk av at en profesjonsbevissthet blant respondentene kommer til syne. Man kunne anta at holdningene til disse spørsmålene var forskjellige utfra hvor lenge deltakerne i undersøkelsen hadde vært i stilling, men dette fant vi ikke holdepunkter for. Når vi så på fordelingen av variabelen i forskjellige grupper av utdanningsbakgrunn, kunne vi spore en tendens til at kateketer (de med masterutdanning og de med 4-årig kateketutdanning) på noen arbeidsområder ga lavere skår til de med lavere utdanningsnivå enn dem selv. Dette gjaldt særlig på kategorien «lede andre undervisningsansatte». Når vi ikke refererer tall her, er det fordi gruppene her blir små og tallene derfor kan være tilfeldige.

Figur 31: Respondentenes oppfatninger om forskjellige gruppers kompetanse til å utføre spesifikke oppgaver II.



Hele utvalget (N=372)

Respondentenes kommentarer til denne tematikken gir viktige tilleggsopplysninger som ikke fanges opp av tallmaterialet. Det er gjennomgående i respondentenes kommentarer at de

vektlegger personlig egnethet og realkompetanse når de skal vurdere hvem som kan gjøre hva knyttet til de forskjellige oppgavene som var listet i de aktuelle variablene. Den enkeltes nådegaver, erfaring og vilje til å samarbeide har stor betydning ifølge informantene. Flere av de som har gitt kommentarer mener at personlig egnethet er viktigere enn formell kompetanse, uavhengig av hvilke oppgaver det er snakk om. Samtidig er det også uttrykt at de som er egnet, men ikke har formell kompetanse, bør veiledes av de som er kvalifiserte til de forskjellige oppgavene.

3.11 Om vigsling

Undervisningstjenesten i Den norske kirke var oppe som sak ved kirkemøtet i 2015, sak 7/2015. Her oppretthold Kirkemøtet tidligere vedtak om at det vigsles til katekettjeneste i Den norske kirke. Videre ba kirkemøtet i vedtaks form om tilrettelegging for at flere undervisningsmedarbeidere kan vigsles til katekettjeneste, eksempelvis ved å benytte Kirkerådets anledning til å godkjenne personer med annen faglig jevngod og relevant utdanning/praksis som kateket og etablere en ordning for godkjenning av personer med særlige kvalifikasjoner for katekettjeneste.

Et av deloppdragene for den foreliggende rapporten er å undersøke hvilke ønsker de ansatte selv har i forbindelse med vigsling og hva deres motiver er i den forbindelse.

I utvalget var 20% av respondentene vigslede kateketer, i underkant av 3% var vigslede diakoner og 4% var ordinerte prester. 73% i utvalget svarte «nei» på spørsmålet om de var vigslet.

På spørsmål om hvilke faktorer som ville bidratt for de undervisningsansatte til å bli lenger i stilling, er vigsling den enkeltfaktoren som får lavest skår, 1,66 på en skala fra 1-4. Til sammenlikning kan nevnes at lønn, som kommer ut som den viktigste faktoren, får 2,46. 67% av respondentene sier at vigsling som motiverende faktor «i liten eller ingen grad» har betydning for å bli lenger i stillingen. Dette forholdet kan sees i sammenheng med spørsmålet om hvor tydelig respondentene opplever forholdet mellom vigslede og ikke-vigslede ansatte, der halvparten (50%) av utvalget mener at dette fremstår som «helt utydelig» eller «ganske utydelig».

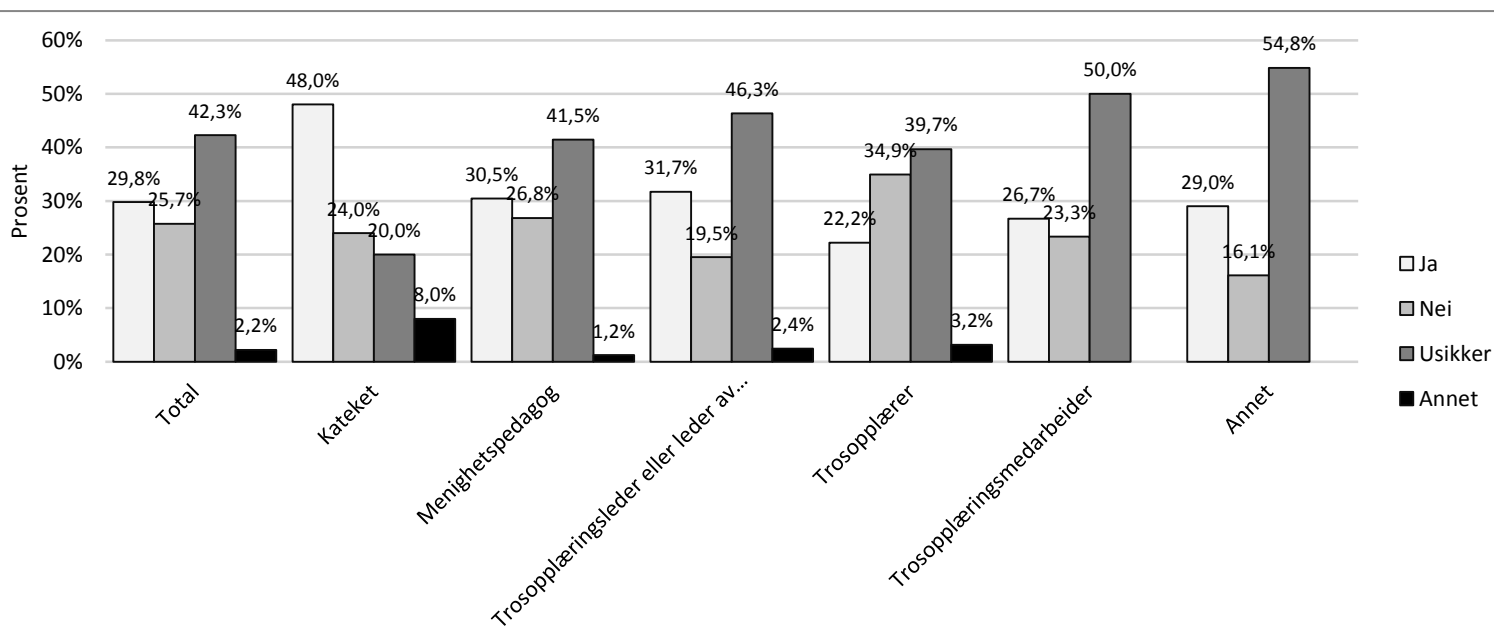
3.11.1 Ønske om vigsling

Respondentene som ikke er vigslet ble spurt om de ville ønske vigsling dersom det var mulig for dem. Totalt i denne gruppen svarte 30% «ja», 26% svarte «nei» og 42% var «usikre».

Dersom vi ser på fordelingen av denne variabelen blant de forskjellige yrkesgruppene, kommer det frem at av de 25 personene som ikke var vigslet i yrkesgruppen «kateket», ville halvparten av dem (48%) ønske vigsling dersom det var mulig. I yrkesgruppene som i dag ikke omfattes av vigsling finner vi også relativt mange som ønsker vigsling, med 31% av menighetspedagogene, 32% av trosopplæringslederne, 22% av trosopplærerne, 27% av trosopplæringsmedarbeiderne og 29% av de med andre yrkesbenevnelser. Samtidig er gruppen med «usikre» på mellom 40 og 55% i alle andre yrkesgrupper enn kateket, mens blant kateketene var 20% usikre på om de ønsket vigsling. Se figuren nedenfor for øvrige tall.

Svarene på «Ville du ønsket vigsling dersom det var mulig for deg?» fordelt på yrkesgrupper blant de som ikke er vigslet (N=272).

Figur 32: Ønske om vigsling



I gruppen som ikke ønsker vigsling sier 49% at de «ikke opplever det som viktig», mens kun 11% svarte at de «ikke ønsket en livslang tjeneste/forpliktelse». 10% mente «sider ved vigslingen er problematisk» og 9% «ønsket ikke å ta nødvendig utdanning». De 20 prosentene som valgte avkrysningsalternativet «Annet» fikk anledning til å skrive inn egne kommentarer

til spørsmålet. Blant disse er det fremtredende at de har lite kunnskap om hva vigsling er og hva det innebærer.

I kommentarfeltet på det mer generelle spørsmålet «Hvorfor er du ikke vigslet?» rapporterte mange naturlignok at de ikke hadde den formelle kompetanse som skal til i henhold til dagens praksis. Men det viste seg også at flere ikke hadde riktig stilling i den forstand at de eksempelvis var godkjente kateketer, men arbeidet i andre kirkelig undervisningsstillinger enn kateketstilling. Andre fylte kravet til å bli vigslet som diakon, men arbeidet i undervisningsstilling. Det er flere informanter som stiller spørsmål ved hvorfor de som innehar formell kompetanse og som f.eks. kunnet vært vigslede kateketer eller diakoner ikke kan være vigslet i en undervisningsstilling knyttet til trosopplæring.

Flere av informantene refererer til at de aldri har blitt tilbudt vigsling. Om dette er fordi informantene ikke er klar over at det ikke vigsles til den aktuelle stillingen, at de ikke fyller kravene eller at ansvarlige ledere ikke har tatt dette opp som sak er uklart. Det kommer imidlertid også frem i informantenes kommentarer at ansvarlige ledere ikke har tatt initiativ til vigsling selv om det formelle er på plass. Som nevnt over, er det for øvrig et generelt inntrykk i dette materialet at en del av informantene mangler kunnskap om hvilke krav som stilles til vigsling og hva vigsling innebærer.

Det er også vesentlig for flere av informantene å understreke at vigsling ikke er relevant og at det ikke har betydning. Dette kommer særlig frem når de nevner forskjeller som kan oppstå mellom vigslede og ikke-vigslede og at det kan, ifølge informantene, oppstå ugunstige forskjeller mellom disse gruppene som blir karakterisert som A- og B-lag i kirken. Et mer marginalt tema som også nevnes av informantene er at noen av arbeiderne er medlemmer av andre kirkesamfunn og at vigsling dermed er uaktuelt.

Selv om mange ikke er vigslet, fremheves forbønnshandling og innsettelsesgudstjeneste som en viktig begivenhet på starten av deres tjeneste. Store grupper innen de gruppene som etter dagens ordning ikke kan vigsles ønsker vigsling. Når dette ikke er mulig, er forbønn et alternativ, slik en av informantene uttrykker det:

«Fordi jeg opplever å ha blitt ledet av Gud inn i dette arbeidet ville det vært av stor betydning for meg å bli viglet, eller i alle fall bli bedt for spesielt som ny i dette

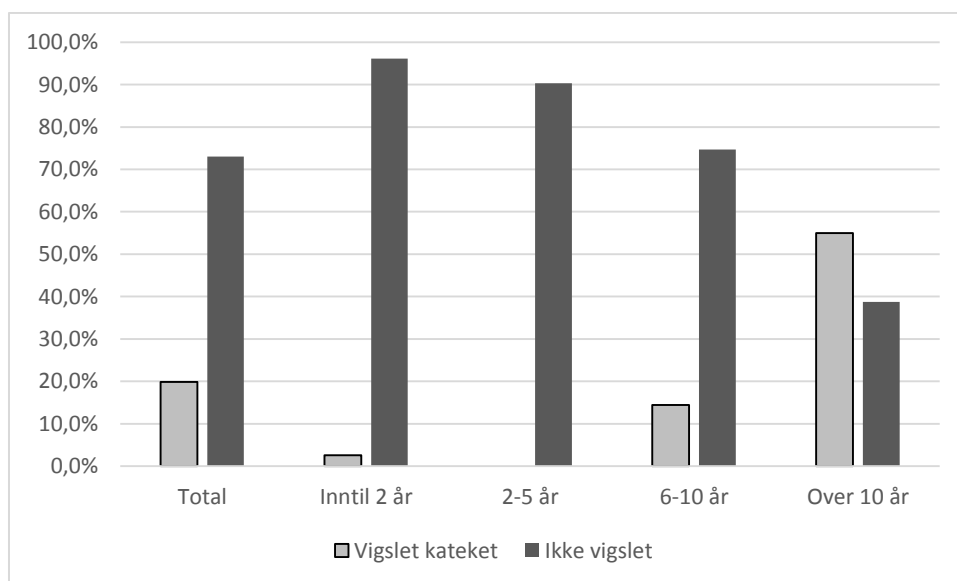
arbeidet. Å være menighetspedagog er et stort og viktig arbeid som trenger mye forbønn!»

3.11.2 Tid i stilling og vigsling

I utvalget har 21% arbeidet i nåværende eller tidligere kirkelig undervisningsstilling i «inntil 2 år», 27,5% har arbeidet i «2-5 år», 22% har arbeidet i «6-10 år» og 30% har arbeidet i «over 10 år». Tatt i betraktning de mange nyansettelsene i de seneste årene kan det være grunn til å tro at utvalget for denne studien er skjevfordelt med hovedvekt på de som har vært lenge i stilling. Likevel, når vi ser på andelen som ikke er vigslet eller ordinert i dette utvalget, registrerer vi at den er markant lavere i de gruppene der respondentene har arbeidet i kirkelig undervisningsstilling en stund. I gruppen som har vært i nåværende eller tidligere stilling i «inntil 2 år» er andelen som ikke er vigslet/ordinert 96% og blant de som har arbeidet «2-5 år» er det 90% som ikke er vigslet, sammenliknet med 75% blant de med «6-10 års» fartstid og 39% blant de som har arbeidet i «mer enn 10 år». Motsatt, er andelen vigslede kateketer større blant de som har arbeidet lenge. Når det gjelder ordinerte prester og vigslede diakoner og kantorer, er disse gruppene så små at de ikke presenteres her (se figur under).

Ikke-vigslede i undervisningsstilling (n=272) og vigslede kateketer (N=95) ift tid i stilling.

Figur 33: Tid i stilling og vigsling



Forklaringene på at så få er vigslet tidlig i yrkeskarrieren kan være mange, men det er blant annet pekt på i informantenes kommentarer at ansvarlige ledere ikke har tatt initiativ til vigsling. Vi ser også ut fra variabelen «Hvor lenge hadde du vært i kirkelig undervisningstjeneste da du ble vigslet kateket» at over halvparten (55%) hadde vært i jobb i mer enn ett år før de ble vigslet.

3.11.3 Krav til kompetanse

Når hele utvalget stilles det prinsipielle spørsmålet om hvilken kompetanse som i fremtiden bør kreves for å kunne vigsles til kirkelig undervisningstjeneste, er det kun 13% som svarer at vigsling til undervisningstjeneste er unødvendig eller at ordningen bør avvikles. På den annen side er det 37% som mener at kravet vi i dag har om kateketutdanning bør opprettholdes. De øvrige 50 prosentene av respondentene ønsket å senke de formelle kravene til vigsling. 20% mente at kvalifikasjon som menighetspedagog er tilstrekkelig, 18% mente alle undervisningsansatte med relevant høyere utdanning bør kunne vigsles, mens 12% mente alle undervisningsansatte bør kunne vigsles uavhengig av utdanning og kvalifikasjoner.

Vi undersøkte også om disse holdningene var relatert til de forskjellige yrkesgruppene. Blant kateketene var det en betydelig større andel (64%) som mente at dagens ordning burde opprettholdes når vi sammenliknet med det totale utvalget (37%). Kateketer og menighetspedagoger innehar stillinger der det stilles krav til formell kompetanse. Disse to gruppene åpnet i mindre grad opp for at alle undervisningsansatte uavhengig av utdanning skal kunne vigsles, sammenliknet med de øvrige yrkeskategoriene – kateketer 7% og menighetspedagoger 5%, i motsetning til trosopplæringsledere 20%, trosopplærere 19% og trosopplæringsmedarbeidere 23%. Når vi så på kravet til kompetanse ift hvor lenge de ansatte hadde vært i kirkelig undervisningsstilling, var det en tendens til at de som hadde vært kort tid i stilling stilte lavere krav til kompetanse enn de som hadde vært lenge.

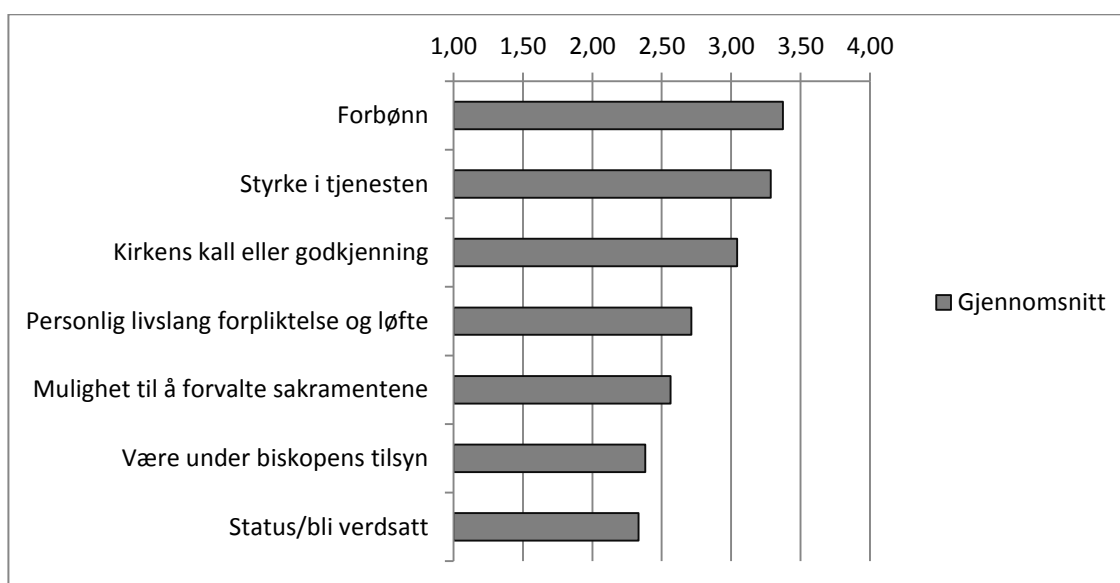
3.11.4 Viktig i forbindelse med vigsling

Vi spurte de som var vigslet eller som ønsket vigsling om hva som var viktig for dem ifm vigsling. En svakhet ved den konstruerte variabelen er at den ikke er uttømmende med hensyn til svaralternativer. På den annen side gir svarene en pekepinn på hvilke av de listede faktorene som er viktige og mindre viktige. Svarene var skåret på en skala fra 1 til 4 der 1 var «ikke viktig» og 4 var «svært viktig». De to faktorene som skilte seg tydeligst ut var

«forbønn» (3,37) og «styrke i tjenesten» (3,28) (se figur under). På «forbønn» sa 52% at dette var «svært viktig» og 36% sa at det var «viktig», mens på «stryke i tjenesten» sa 44% av respondentene at dette var «svært viktig» og 45% sa at det var «viktig». På den annen side fikk «status/bli verdsatt» (2,33) og «være under biskopens tilsyn» (2,38) lavest skår, med henholdsvis 11%/36% og 32%/14% på «svært viktig»/«viktig».

Viktige faktorer i forbindelse med vigsling blant de som er vigslet eller ønsker å bli vigslet (N=236) – rekkevidde 1-4.

Figur 34: Viktig i forbindelse med vigsling



3.11.5 Sammenfattende om vigsling

Ovenfor har vi trukket ut en del observasjoner knyttet til vigsling til undervisningsstilling i kirken. Alt i alt kan det synes som om vigsling ikke har en rekrutterende og motiverende funksjon for respondentene totalt sett. Det er delte meninger blant respondentene om viktigheten av vigsling. For noen har det stor betydning, for andre ikke i det hele tatt. Selv blant de som har stillingsbenevnelsen «kateket», er det bare halvparten som ønsker vigsling hvis det var mulig for dem. Selv om det i utvalget kun er 25 kateketer som ikke er vigslet i dette materialet og funnet dermed kan være tilfeldig, er det grunn til å gjøre oppmerksom på denne observasjonen. På tross av sprik og opplevelse av relevans for vigsling bør det også noteres at mellom 22 og 32 prosent av deltakerne i de andre yrkesgruppene faktisk ønsker vigsling hvis det var mulig, og at disse yrkesgruppene stiller lavere krav til formell

kompetanse i forbindelse med vigsling. Det samme gjelder for de som har vært kort tid i stilling.

Det kan virke som at ansvarlige ledere i en del tilfeller ikke oppfordrer til og legger til rette for vigsling i forbindelse med ansettelse. Samtidig har vi grunn til å tro at flere av informantene som påpeker dette ikke er fullt klar over hvilke rettigheter som ligger til de forskjellige stillingskategoriene med hensyn til vigsling. Dette er bare ett av flere eksempler i materialet som gir et generelt inntrykk av at mange i utvalget mangler grunnleggende kunnskap om vigsling og hva det innebærer.

Selv om ikke vigsling pr. dato er aktuelt for andre enn kateketer med formell kompetanse, kan det synes som om flere av informantene ser betydningen av en markering i form forbønnshandling/innsettelsesgudstjeneste på starten av tjenesten i undervisningsstilling. Dette synspunktet underbygges av at forbønn er den enkeltfaktoren som får høyest skår på spørsmålet om hvilke faktorer som er viktige i forbindelse med vigsling.

Kapittel 4: Analyse av det kvalitative materiale

4.1 Innledning

Hovedmålsettingen for denne rapporten er å kartlegge arbeidsfeltet for de undervisningsansatte i Den norske kirke. Den viktigste metoden som gir en større oversikt er følgelig det nettbaserte spørreskjemaet. Styrken til kvantitativ metode er blant annet bredde og at den gir oss en oversikt over et uoversiktlig terreng. Samtidig ønsket vi å gå dypere i noen utvalgte temaområder. Derfor har vi valgt å supplere de kvantitative data med noen kvalitative intervjuer. Formålet er altså å utdype noen sentrale temaområder. Det innebærer at datamaterialet fra intervjuene bør sees i sammenheng med resultatene fra spørreundersøkelsen.

4.2 Metode og utvalg

Vi har benyttet oss av metoden semi-strukturerte intervjuer. Alle intervjuene ble gjennomført over telefon. Intervjuene ble tatt opp på bånd og transkribert. Utvalget bestod av totalt 9 personer, seks kvinner og tre menn. Følgende utvalgsriterier var lagt til grunn for intervjudeltagerne: Bortsett fra at alle skulle være ansatt i undervisningsstillinger, ønsket vi både noen som var vigslet, og noen som ikke var vigslet. Vi mente det var viktig å få belyst ulike sider av vigslingsspørsmålet som ikke kom så tydelig fram fra spørreskjemaet. Samtidig ønsket vi å intervjuer noen som jobbet i 100 % stillinger og noen som er ansatt i brøkstillinger eller kombinasjonsstillinger. Dette var viktig fordi deltidsstillinger er utbredt i undervisningsfeltet. Vi ønsket å få belyst temaområdene fra ulike ståsteder. Alle personene som ble intervjuet jobber i undervisningsstillinger, men i ulike stillinger. De ulike stillingene var viktig spesielt i forhold til spørsmål rundt vigsling. Tre av personene er ansatt som trosopplærer og menighetspedagog, og disse personene er ikke vigslet. De andre tre personene er ansatt som kateketer og er vigslet til katekettjeneste.

I utvalget er det tre personer som er vigslet og alle tre jobber 100 % som kateket. Alle tre jobber 100 %. En av kateketene som jobber på Østlandet får finansiert 20 % av stillingen fra trosopplæringsmidler, og hun jobber da som koordinator for trosopplæringen i prostiet. De resterende seks personene jobber innenfor trosopplæring, og de bruker selv ulike

stillingstitler: En er ansatt som trosopplærer i 100 %, resten i ulike brøkstillinger (to personer er menighetspedagoger i henholdsvis 80 og 70 % stilling, to jobber som trosopplæringsmedarbeider i henholdsvis 20 % og 50 % stilling og en er vikar i 40 % i en trosopplæringstilling).

Med bakgrunn i den nettbaserte spørreundersøkelsen, ønsket vi å belyse følgende problemstillinger med de kvalitative intervjuene.

- Hva er motivasjonen for arbeidet?
- Hvilket syn har de undervisningsansatte på vigsling?
- Hvilke ønsker har de i forhold videreutdanning og kompetanse?

I de følgende avsnittene presenterer vi analysen av intervjuene basert på de temaområdene og problemstillingene vi skisserte ovenfor.

4.3 Trosopplæring som ny yrkeskarriere

I utvalget har fire personer, tre kvinner og en mann, valgt å gå over fra andre yrker til å jobbe med trosopplæring. Spørreundersøkelsen viser at 25 % av respondentene har valgt kirkelig undervisning som en ny yrkeskarriere. Intervjudeltagerne viser mer tydelige eksempler på hvordan innrapporteringen i forbindelse med stillinger finansiert med trosopplæringsmidler i virkeligheten ikke er små brøkstillinger. Her har de lokalt funnet fornuftige kombinasjoner som innebærer «god synergi» som en av informantene hevdet. En trosopplæringsmedarbeider med førskolelærerutdanning og lang erfaring fra barnehage begrunner skiftet i at hun har jobbet mye som frivillig og så det som et kall da menighetspedagogstillingen ble utlyst. Tidligere hadde hun to arbeidsgivere med halv stilling begge steder, og hun opplever klar forbedring i arbeidssituasjon nå når hun har samme arbeidsgiver i begge stillingene. Gjennom arbeidet som sekretær på menighetskontoret mener hun at hun har et fortrinn fordi hun har oversikten over stab, arbeidsoppgaver, lokalbefolkning og historien på stedet, og at dette kommer meget godt til nytte i trosopplæringsarbeidet. «Det er jo jeg som har oversikt over det meste!», sier hun. Hun ser fordel i å kjenne prestene så godt.

En mannlig trosopplæringsmedarbeider har jobbet i 20 % stilling i noen år. Han kombinerer denne med en 50 % stilling i en kristen barne- og ungdomsorganisasjon, en stilling han har mer enn tjue års erfaring fra. I trosopplæringsstillingen har han ansvar for to sogn. Han er i 50-årene, har to yrkesskoleutdanninger, og kombinerer arbeid i kirken med det å være bonde. Han opplevde at de lyste ut trosopplæringsstillingen flere ganger uten å få søkere og valgte å søke denne lille deltidsstillingen i Den norske kirke. Han kjenner et sterkt kall fra Gud for å sørge for at den oppvoksende slekt blir kjent med kristen tro. Videre mener han at trosopplæringsstillingen og organisasjonsjobben passer som hånd i hanske, at de to jobbene har en god vekselvirkning. Han forteller: «Trosopplæringsstillingen var midt i blinken for meg. Det har ført til at jeg har minsket en annen deltidsjobb». Han jobber i et relativt avgrenset geografisk område, og kan derfor arbeide maksimalt utadrettet. Han tilbyr f. eks. Tårnagentopplegg, nærmest som hele pakker både administrativt og pedagogisk, til menigheter uten trosopplæringsmedarbeidere. Han ser at det oftest trengs en pådriver lokalt for å få utløst disse ressursene. Han utnytter nisjetid ved å arbeide i SFO-tida i en skolekrets der ungene må vente tre timer på bussen. Her er det laget et fullt trosopplæringstiltak for 4.-7. klasse med et svært variert opplegg med stor egenaktivitet. Mer enn 50 % deltakelse. Året etter kommer de til konfirmantundervisning, og slik blir det en kontinuitet. De ville ellers kommet hjem til et tomt hus. Markedsføring av tiltak på relativt små steder er enkelt. Han bruker organisasjonens ferdige pedagogiske opplegg og kompletterer dette med uteaktiviteter, musikk og film. Han synes det er slitsomt når det er stor mobilitet og ustabilitet i kirkestabene i deler av området han betjener. Der hvor det er pådrivere i trosopplæring, lykkes samarbeidet. Byråkratiet og rapportskrivning osv. er det som gir mest slitasje. Han skjønner at det trengs og har sammenheng med kontroll med statsmidler, men han synes det er litt tungt. Ettermiddagsarbeid er ikke noe problem, det er han vant med som bonde.

Dette er eksempler på hovedinntrykket om at de ansatte har med grunnskoleutdanning og/eller fagbrev, en betydelig realkompetanse. Det de forteller gir innsyn i en god og relevant oppgaveforståelse. De virker dedikerte og vant fra egen hverdag til å arbeide helger og kvelder uten at de føler stor belastning ved det. Skifte fra andre yrker til trosopplæring viser at de tar tenkningen fra sin grunnutdanning med seg inn i trosopplæringen og det kan by på både fordeler og ulemper. Det gir faglig trygghet innen deler av trosopplæringsfeltet, men kan by på motstand i forhold til prioritering og faglig tenkning.

Menighetspedagogen i 80 % har diakonutdanning med sosionom som grunnutdanning og masterkurs og 15 års arbeidserfaring. Hun er i 40-årene og arbeider i to fellesområder. Hun peker på utfordringer mellom hennes diakonale ønske og reformens breddefokus. Hun forklarer at det er fokus på kvantitet og det å nå mange, og det blir et umulig oppdrag samtidig å møte den enkelte som hun ønsker. «Det er rett og slett ikke tid. (...) Jeg ønsker at bibelhistoriene i møte med livet i hverdagen til ungene synes jeg skal ha fokus, slik at det ikke blir bare fine ord som vi forteller dem.» Hun føyer til: «Den samtalen er det rett og slett ikke tid til, og det er min frustrasjon.» Det jeg trives best med ut fra et diakonalt perspektiv er Babysang, for der kan jeg bygge relasjon og jeg ser at det skapes et fellesskap mellom de som deltar også. De vil gjerne fortsette videre på småbarnsang osv..» Hun føyer til at hun lurer på hvilken effekt det har å være innom kirken 10-15 ganger i løpet av oppveksten når det ikke finnes noe kontinuerlig arbeid å invitere til. Når hun prioriterer å bygge opp et familieorientert menighetsfellesskap i et geografisk område, så får hun spørsmål fra presten om den prioriteringen kan forsvares ut fra reformen. Hun blir mest sliten av at staben ikke har en felles forståelse av hva de egentlig driver med. Hun synes det er for mye sektortenkning og oppgaveløsningsfokus og lite samtale som skaper en felles basis. Det var overraskende at det er lite ledelse rett og slett. Det foregår lite samtale om grunnlagstenkning. Hun mener at de opererer med ganske ulik kirkeforståelse innad i stab. Samtidig er hun ganske alene om planarbeidet. Det er meningen at det skal være et fellesprosjekt i utvalget som er oppnevnt som har medlemmer både fra stab og menighetsråd. Hun prøvde å begynne å arbeide med blanke ark, men det ble for vanskelig, så det går lettere når jeg har kommet med forslag. Hun hevder at idealet om å jobbe seg gjennom dimensjonene beskrevet i Trosopplæringsplanen for Den norske kirke, det er det bare å glemme. Medlemmene i utvalget viste lite forståelse for den prosessen. Da hun spurte etter ideer og bidrag i et annet geografisk område, fikk hun svar på tiltale: «Det er vel du som har visjonene?» «Da var det bare å begynne å jobbe på en annen måte», forteller diakonen. Prosessen blir helt annerledes og positiv når diakonen kommer med forberedte forslag. Hun fant at det var helt nødvendig å finne ut hva som er kvalitativt verdifullt i det som foregår og bygge videre på det. Det må jobbes langsiktig og trofast. Selv tenker hun at oppdraget med å drive trosopplæring er et enormt oppdrag og lurer på hvor realistisk det er å ha et mål om 315 timers trosopplæring i alle menigheter.

4.4 Motivasjon og trivsel

Motivasjon bør best forstås på ulike nivåer. I intervjuene kom det tydelig fram fra respondentene at de har noen større overbærende motivasjonsfaktorer eller drivkraft. Noen beskrev motivasjonen som underliggende støtte eller som en større ramme for tjenesten. Felles for respondentene var at de hadde en større motivasjon som omhandler at de kan formidle evangeliet for barn og unge, at barn og unge kan vokse i troen på Jesus eller det å se barn og unge blomstre innenfor kirken og få en større relasjon til Gud. En kateket forklarte at om hun trivdes eller ikke ofte kunne henge sammen med når dette spørsmålet bles stilt. Hun erfarte spesielt leirene med ungdom som meningsfulle fordi på leir opplevde hun at drivkraften ble på en måte realisert. Leir ble da ofte en ekstra motivator fordi det gav tjenesten og livet mening. Denne type motivasjon var en viktig drivkraft fordi flere beskrev arbeidshverdagen som ganske komplisert og krevende. Samtidig kan det virke som om denne overordnede drivkraften ikke var sterk nok for å bli stående i jobben på sikt. Gjennom intervjuene kom det fram viktige perspektiver i forhold til synet på hvor lenge de så for seg å bli i tjenesten. En eller annen større mening virket som en helt essensiell ramme, men det var det andre forhold som i stor grad utfordret lengdeperspektivet for jobben. Et helt sentralt tema var samarbeid og tverrfaglighet. Ord som ensom, hver sin leir eller på hver sin tue går igjen blant respondentene. De beskriver mangelen på samarbeid som en helt sentral utfordring. Samarbeid i denne konteksten innebærer flere viktige momenter. Rent faktisk kunne det bety at man stod alene i mange arbeidsoppgaver. Flere pekte på utfordringene ved å arrangere ulike tiltak. En trosopplærer pekte hvordan hun stod alene med Lysvåken eller Tårnagenthelg. Som undervisningsansatt stod hun alene med å koordinere frivillige, sende ut informasjonsmateriell og gjennomføre selve tiltaket. Det er interessant å se hvilke to alternativer som scorer høyest over ønsket for mer kompetanse i spørreundersøkelsen. Her skårer PR-kommunikasjon og Sosiale medier høyt (61 %). En respondent skriver i friteksten at spørreskjemaet har glemt alt som har med praktisk gjennomføring av store arrangementer. Dette oppleves som en svært sentralt siden det er det trosopplæringsreformen legger opp til. Videre skriver denne respondenten at hvis man ikke kan dette med praktisk gjennomføring, har man ingen mulighet til å gjennomføre det det blir forventet fra sentralkirkelig hold. I to av intervjuene var ble mangelen på samarbeid pekt på som avgjørende for om de orket å stå i jobben over tid. De uttrykket at dette erfartes som ensomt og slitsomt. Faglig ensomhet

kommer høyt opp som en slitasjefaktor (44 %) (Kifo 2011:12). I intervjuene beskrev flere av deltagerne den utfordrende dynamikken rundt samarbeid

Man vet noe om hva prosjektet 'kirke' skal være, man vet noe målet, men de menneskene man hanker inn er satt til en stillingsinstruks, ikke inn for å nå hovedmålet. Du kan jobbe i kirken uten å tenke på mål, strategier, og du trenger egentlig ikke å samarbeide i veldig mye. Du kan gjøre jobben din i kirken uten å samarbeide så lenge du har gjort de oppgavene som ligger i din instruks. For meg er den en slitsom måte å jobbe på. Dette går jo på akkord med hele tanken om å være ett legeme. Det blir ensomt i hver sin leir. I motsatt fall har man skolen, der opplever jeg at de jobber man sammen mot et mål. Det er overaskende at dette får de bedre til i skolen enn i kirken.

Sitatet er fra en medarbeider innen trosopplæringen fra Tunsberg bispedømme. Vi har velg å bruke dette sitatet fordi det er betegnende for flere av dem vi intervjuet. Samtidig understreket de fleste deltagerne at kollegaene opplevdes som hyggelig, greie og velmenende, og det var lite teologisk uenighet. Kun en person pekte på ulik kirkesyn som en utfordring. Den virkelige utfordringen lå i at staben manglet en felles retning eller visjon. Her pekte flere på at kirkeverge og andre ledere må arbeid fram en kultur for å løse dette. Vi må finne en måte å gå fra flerfaglighet til tverrfaglighet utrykte en kateket. Som kontrast til denne utfordringen med mangel av samarbeid, beskrev en kateket hvordan han erfarte det positivt når det tverrfaglige fungerer. Han har jobbet som kateket i over 20 år. De siste syv årene har han jobbet i en stab med ni ansatte:

Det som gjør at jeg har overlevd så lenge i en jobb det handler nettopp samarbeid. At jeg har kommet til en menighet der vi jobber sammen, der vi deler på gleder og sorger. Drivkraften er at man er mange, at man er hyggelig og trekker lasset sammen. [...]Jeg har jobbet i menigheter tidligere, der et er en ensomt å jobbe, man er en slags ensom cowboy. Og det er slitsomt».

Han forteller at daglig leder tenker team og prosjekt rundt de fleste oppgavene, også gudstjenesten. En viktig side av samarbeidet i denne menigheten handler om fordeling av arbeidsoppgaver. Utgangspunktet er den enkeltes styrke eller den enkeltes dyktighet, og ikke kun profesjon er med å styrer hvem som gjør hvilke oppgaver. Han forteller om et tett

samarbeid mellom menighetspedagogen, ungdomsarbeideren, kapellan og diakonen. I denne menigheten kaller de dette for trosopplæringsteam. Teamet møtes ca. hver fjortende dag, de ser på neste store arrangement, evaluerer og sammen legger teamet planer for gjennomføring av tiltak. Denne måte å samarbeide på blir en nøkkel i forhold til tidsperspektiv i tjenesten. Hvor de andre respondentene pekte på mangelen en felles visjon eller retning, sier denne kateketen at det er nettopp er samarbeid forstått som at man drar lasset sammen. Trosopplæringsfeltet erfares som et felles prosjekt.

4.5 Kompetanse og videreutdanning

Det er ikke et entydig bilde fra intervjuene i forhold til ønske om mere kompetanse. En av menighetspedagogene som er utdannet sosionom ønsker mere pedagogikkutdanning. Flere nevner heller inspirasjon som viktigere enn å ta en videreutdanning.

Trosopplæringskonferansen og det å treffe andre i samme jobb er viktig. Av de som er i småbarnsfasen opplever man at det ikke er tid i hverdagen for å ta noe mere kompetanse. Samtidig uttrykker en kateket at ledelsesfag er viktig, og det kunne hun gjerne hatt mere av. Flere av fritekstkommentarene peker på at utfordringer som henger sammen med et undervisningsfelt som er nytt og i støpeskjeen. Uforutsigbarhet knyttet til lønn og stillingsprosent er slitasjeelementer som flere trekker fram. En medarbeider i trosopplæringen forteller at hun nå har fått beskjed at hennes stilling må kuttes ned etter nyttår. Ressursmangel og for liten tid er reelle utfordringer som flere kommenterer i spørreundersøkelsen.

Det er fleire kateketar i trosopplæringsstillingar og dei er litt i skvis for kva dei skal prioritere: breiddetiltak, konfirmant, skule- kyrkje/barnehage samarbeid? Klart det er viktig med kompetanse- men livsfase og tilrettelegging/vikarmangel er grunnen til at eg ikkje ønskjer å kvalifisere meg som kateket no eller nokon gong.

Mange trekker fram tid som en utfordring, og at tidsmangel går utover muligheten for videreutdanning. Flere må reise langt fordi det er få nettbaserte kurs eller videreutdannelse. Flere peker også på deres nåværende livsfase som småbarnsfamilie. Undervisningsstillinger innebærer mye ugunstig arbeidstid som er krevende når man har mindre barn selv. Livsfasen som småbarnsfamilie ble også trukket fram i noen av intervjuene, og spesielt rundt lønn og forutsigbarhet i stillingen. Disse utfordringene blir plassert i intervjuene som et ledelses eller strukturproblem. En kateket peker på dårlig delegering trosopplæringsmidler.

Midler som tidligere har ligget til en stilling skal i teorien være delegert på flere stillinger. Denne kateketen trives med oppgavene, men fordi ressursene ikke har blitt delegert fører det til at hun i realiteten jobber rundt 120 %.

Jeg er ansatt i to menigheter det er mye oppfølging både kontinuerlig arbeid og tiltak. Man føler at man ikke strekker helt til. En ting er ressursene er urettferdig fordelt. midlene skal spres på tre menigheter, og det har ikke skjedd enda. Tydeligere lederskap [av kirkevergen] kunne vært med å løse disse tingene.

Det er en treghet i systemet, og at utfordringene ofte ligger på ledelsesnivå eller som et strukturelt plan. Flere respondenter har skrevet utfyllende kommentarer hvor de erfarer undervisningsfeltet med en utydelig organisasjonsmodell, at trosopplæringsreformen blir tolket forskjellig i stab og dermed er vanskelig å forstå. Ulike tolking gjør planarbeid vanskelig å lede. Her er en kommentar fra spørreskjemaet:

Opplever generelt sett en utydelig organisasjonsmodell, hvor rollene er utydelige, og oppgavefordelingen ansatte imellom likeså. Opplever også liten grad av helhetstenkning og samarbeid, sammenlignet med erfaring fra arbeidsforhold utenfor kirkestab/menighetsarbeid. Hva er vårt felles mål? Hvordan bidrar vi utfra vår kompetanse - personlig og faglig - for å nå dette målet?

4.6 Kontekstuelle forhold

Jeg tror Trosopplæringsreformen er innovative innsteg for å realisere visjonen om den norske folkerike: Kirka som ett vi. Jeg håper den trosopplæringen vi bygger opp her kan bli i stand å være med på dette, men jeg sier kan. Slik trosopplæringen er skissert fra sentrale hold er en det en tung byråkratisk kloss.

En viktig utfordring i undervisningsfeltet handler om kontekstuelle forhold, og forholdet mellom sentrale kirkemyndigheter og lokale menighetsforhold. Dette kom tydelig fram i et intervju fra en menighetspedagog som jobber i to ulike bygder i Hamar menighet. Å drive lokalt trosopplæringsarbeid i en 70 % stilling, fordelt på to staber og syv kirker er en krevende øvelse. Selve reformen erfares meget positivt. Denne menighetspedagogen har erfart hvordan

trosopplæringstiltak har åpnet kirken i mye større grad enn tidligere. Samtidig oppleves det veldig krevende å utvikle lokale planer innenfor en struktur som erfares som forholdsvis fast. Han forteller at Størst av alt representerer et annet virkelighetsbilde enn de noen ganger vil få til i de lokale menighetene han jobber. En konkret utfordring er timeantallet på 315 timer. Dette oppleves som meget krevende fordi det er betinger en helt annen menighetskjerne og gruppe av frivillige som de ikke har i sine lokale menigheter.

Når jeg leser Størst av alt (Trosopplæringsplanen) så er den skrevet for at en vakker arbeidskirke som er bygd på 70-80-tallet på Lambertseter (Menighetspedagog Hamar bispedømme).

Den samme utfordringen erfarer han i forhold til de lokale kirkene. Det er kirkebygg han ikke kjenner igjen når han leser den nasjonale trosopplæringsplanen. Dette er en verdifull kritikk som ikke blir fanget så tydelig opp av spørreskjemaet. Denne menighetspedagogen påpeker at denne erfaring ikke er unik for han, men blir delt av mange andre som jobber under samme lokale forhold. Det er et opplagt språk mellom en plan som er utviklet i Oslo, og som setter rammen for utviklingen av lokale planer som skal ivareta kontekstuelle forhold. Denne utfordringen er alvorlig fordi som denne menighetspedagogen peker på: «gjør at interesserte, dyktige og kompetente folk ikke orker å stå i tjenesten. Jeg ønsker å få dette passet inn i vår kontekst så jeg og de som kommer etter meg kan fortsette i lang tid». Som kontrast til denne menighetspedagogen uttrykker en kateket på Sørlandet: «Trosopplæringsreformen for meg personlig har vært en festreise». Han opplever at det har skapt mye liv i menighetene. Det har åpnet opp for mange dyktige og nytenkende medarbeidere. Samtidig mener han at kan stilles spørsmål om disse medarbeiderne blir ivaretatt fordi det er mye gjennomtrekk i stillingene. Han opplever også at det er veldig styrt fra sentralt hold. Både menighetspedagogen og kateketen arbeider utenfor Oslo, men kateketen arbeider i det han beskriver som en aktiv menighet med mange frivillige. Begge erfarer trosopplæringsreformen som positiv og at den bidrar til nytenkende. Samtidig peker intervjuene på spenninger mellom trosopplæring på mindre steder ute i distriktene i motsetning til trosopplæring i mere sentrale områder, og forholdet mellom sentrale kirkemyndigheter og lokale menighetsarbeid.

4.7 Vigsling

I forhold til spørsmål rundt vigsling varierte det stort om de selv var vigslet eller ikke. Kateketene som var vigslet beskrev vigslingen som viktig for deres tjeneste. Vigslingen stadfester et kall, noe som er større enn den daglige jobben. Vigsling oppleves nært tilknyttet identitet, gjennom vigslingen så fikk de en ny identitet som kateket, og det var en bekreftelse på at kirken ønsker de som medarbeidere i kirkens tjeneste. Som en kontrast til kateketene, de ikke-vigslete undervisningsmedarbeiderne eller menighetspedagogene ønsket heller ikke å bli vigslet. En undervisningsansatt beskrev vigsling som altfor stort, nesten som en byrde. Hun trivdes i jobben som trosopplærer, men ville ikke bli vigslet fordi det ble var noe mer enn akkurat jobben. Vigsling ble sett på som en identitet utenfor jobben som hun ikke ønsket. En menighetspedagog ønsket ikke å bli vigslet som kateket. Han at en dag ønsket å bli diakon, og da ville han bli vigslet, men da som diakon. Et interessant perspektiv han trakk fram var at han gjerne ville bli i undervisningstjenesten som vigslet diakon. Grunnen var at undervisningstjenesten, i følge han, erfartes som en viktig diakonal praksis. En annen kvinnelig trosopplæringsmedarbeider svarte at hun aldri har tenkt på vigsling i forhold til denne type jobb. En av menighetspedagogene sa at hun ikke har tatt stilling til vigsling. Hun føler at vigsling generelt er viktig, men samtidig tror hun ikke at hun ville fått andre oppgaver med vigsling. Hun har oppgaver i gudstjenester med mange barn og har også prekt noen ganger. «Kanskje jeg ville følt meg tryggere selv, men jeg vegrer meg jo mot å prakke på prestenes domene.» Hun ser også faren ved å involvere seg for mye i gudstjenester, av hensyn til egen arbeidsmengde. «Det er jo en evig grensesetting», sier hun med et smil. På ett av arbeidsstedene ble hun innsatt med forbønn og det opplevdes hun som kjempeflott. Fra spørreundersøkelsen skåret forbønn høyt (52 % svært viktig) rundt faktorer som var viktig rundt vigsling.

4.8 Oppsummering

Gjennomgående her er at stabssamarbeid er vanskelig, og mangel på reelt tverrfaglighet. Noen etterlyser mer engasjerte prester. Flere av arbeiderne i trosopplæring blir slitne av breddekravet og ville heller brukt krefter på kontinuerlig arbeid som kan skape solide miljøer. Planarbeidet er i mange tilfeller en krevende og ensom øvelse. Det virker som det er en spenning mellom opplevde krav fra sentrale kirkelige organer og lokale menighetsarbeid.

I forhold til tidsperspektiver for arbeidet er de avgjørende faktorene for å bli værende: bedre samarbeid, tverrfaglighet og følelsen av å ha et fellesprosjekt. Forutsigbarhet er også viktig spesielt for de ansatte i småbarnsfasen. Lønn blir ikke nevnt som en direkte årsak for å bli værende, de fleste er godt eller greit fornøyd. Men noen peker på at lønn også henger sammen med følelsen av å bli verdsatt.

De som har skiftet arbeid fra en profesjon til en annen, tar tydelig med seg sin grunntenkning fra denne inn i profileringen av arbeidet. Pedagogen tillegger pedagogikken verdi og synes ikke å ha behov for teologi, mens de ufaglærte i liten grad forstår hva studier i menighetspedagogikk går ut på. Det er mer praktisk kunnskap som etterspørres.

Vigsling synes å tillegges liten verdi fordi som ikke er vigslet, de fleste synes også at vigsling ikke betyr mye i praksis ute i menighetene. Alle får delta i de oppgavene de ønsker i gudstjeneste i respekt for prestens enemerker.

Kapittel 5: Drøfting av resultatene

Rapporten viser at trosopplæringen har styrket deler av menighetslivet, særlig gudstjenestelivet og barne- og ungdomsarbeidet. Kartleggingen av de ansatte i kirkelig undervisning gir et bilde av en fornøyd arbeidsgruppe. 85 % oppgir at de er fornøyd med arbeidet sitt (58 % oppgir at de er ganske fornøyd og 27 % at de er svært fornøyd). De undervisningsansatte er også godt utdannet. Hele 87 % av respondentene har utdanning som tilsvarer bachelornivå eller høyere. Av disse har over 30 % utdanning på master eller hovedfagsnivå. Mange ser også på kirkelig undervisning som en livslang tjeneste, selv om statistikken her viser en forskjell på de som har arbeidet mer enn ti år, og de som har vært kortere i tjenesten.

Mange oppgir at de er tilfreds i jobben, men hvor er eventuelle utfordringene for å bli værende i arbeidet? Vi mener at samarbeid og tverrfaglighet fortsatt er områder med forbedringspotensial. Funnene fra intervjuene indikerer at samarbeid er et område med grunnleggende betydning for om undervisningsansatte blir værende i jobben eller vurderer å slutte innenfor en fem års periode. Begrepsapparatet fra CHAT hjelper til med å belyse hva utfordringene kan handle om. Et grunnleggende premiss for menneskelig aktivitet er at det skal være objektetrettet. Objekt blir i aktivitetsteori forstått som det som gir mening eller motivet i en praksis. Med andre ord, en kateket som underviser har et motiv eller formål. Kateketen vil noe med undervisningen slik en snekker vil noe med det han bygger, eller en dirigent vil noe med korøvelsen. En familie kan forstås som et aktivitetssystem, på samme måte som en fotballklubb eller bedrift. Alle disse systemene har en sammensetning av ulike redskaper, historie, verdier og mennesker, og sammen forhandles det om retning, motiv - hva som gir mening med prosjektet eller aktiviteten. Utfordringen er at dette ofte skjer ubevisst, eller at det er en sterk spenning mellom ulike objekter, eller i verste fall at objektene går i så ulike retninger at man mangler et felles objekt.

Denne rapporten viser tydelig at mange er tilfreds i sin egen jobb, og at man har noen større personlige motiver (objekter). Utfordringen er at flere beskriver staber som mangler et felles objekt. Her er det et stort potensiale for Den norske kirke. Rapporten peker på hvordan noen opplever arbeidsgiverlinjene som kompliserte ledelsesstrukturer, og at dette gir det noen informanter beskriver som ledelsesvegring. 52 % av de som har vært to år i stillingen har svart

at de ikke vet, når de skal svare på tydelighet/utydelighet i forholdet mellom kateketen som leder av undervisningstjenesten og trosopplæringslederen. Et annet eksempel fra rapporten viser at daglig leder og sokneprest styrer forskjellige ting uten at det er avklarte rutiner for samarbeid. Det kan argumenteres for at vi ser en spenning mellom ulike aktivitetssystemer med ulike objekt, og ikke minst ulike medierende redskaper. Flere aktivitetssystemer kan både være ulike menigheter, ulike staber, men også det at man jobber i en stab hvor de ulike profesjonene tilhører ulike arbeidskulturer. Trosopplæringsreformen representerer i stor grad en prosjektsstruktur. Trosopplæring er strukturert rundt et sett av ulike prosjekter som skal gjennomføres. Rapporten peker på flere utfordringer mellom en Trosopplæringsreform som har en prosjektstruktur, og hvordan yrket prestene tilhører er en ganske annerledes struktur. Dette ble tydelig adressert i flere av intervjuene. Oppgavene for trosopplærerne består i å gjennomføre ulike prosjekter. Eksempelvis et Lys Våken arrangement består i få ut informasjon til frivillige, få det nødvendige materiell på plass, og å gjennomføre prosjektet. En utfordring denne rapporten peker på er hvordan ledelse i de to arbeidsgiverlinjene kan arbeide med prosjekt på tvers av disse linjene. Rapporten viser også eksempler på at dette er fullt mulig å få til. Der daglig leder og sokneprest klarer å få til samarbeid på tvers av profesjoner skapes også erfaringer med at man drar lasset sammen i motsetning av å operere i faglig ensomhet. Kirken har flere strukturlikheter med institusjoner som store sykehus og ingeniørbedrifter hvor det er flere avdelinger og ulike ledelseslinjer. Trosopplæringsreformen kan etter vårt syn være et positivt sted for ny kunnskap for hvordan ulike profesjoner og ansatte kan få til samarbeid på tvers av arbeidsgiverlinjer.

Rekruttering til undervisningsstillinger i kirken var et område Kirkerådet ønsket å få belyst med denne rapporten. Undersøkelsen peker på tidligere erfaringer fra kristent ungdomsarbeid som et viktig felt. Hele 73 % svarer at dette var erfaringer som spilte stor eller svært stor betydning for at de valgte å jobbe med kirkelig undervisning. Erfaringer fra konfirmasjonstiden skårer mye lavere (ca. 20 % oppgir at dette spilte stor eller svært stor betydning). At tidligere erfaringer fra kristent ungdomsarbeid spiller så stor rolle er kanskje ikke oppsiktsvekkende, men denne rapporten tallfester en antagelse mange deler. Samtidig gir dette en tydelig utfordring til kirkelige ledere og utdanningsinstitusjoner for å utvikle rekrutteringsstrategier i samarbeid med eksisterende ungdomsarbeid. Tallene peker også på viktigheten av å bli sett over tid. Det er interessant at konfirmasjonstiden skårer betraktelig lavere enn ungdomsarbeid. Det kan peke på forskjellene mellom et kontinuerlig arbeid og punktuelle tiltak. Denne rapporten har ikke belegg for å hevde at punktuelle tiltak ikke virker

rekrutterende, men det virker sannsynlig at man får mer tilhørighet til aktiviteter man er en del av over tid. Samtidig viser rapporten at personlig kall har stor betydning for rekruttering. 70 % har svart at dette var av stor eller svært stor betydning. Dette er en ressurs for kirken som organisasjon. Det betyr at kirken har mange ansatte med en stor grad av personlig motivasjon. Fra et aktivitetsteoretisk perspektiv fremstår kall som et tydelig objekt for den praksis man står. En stor prosent har altså et objekt som er større enn det hverdagslige ønsket om å gjøre en god jobb, være en hyggelig kollega eller lignende. Kall er et objekt som setter mennesker i bevegelse, som påvirker valg av jobb og investering av tid og krefter. Men funnen indikerer at kall fungerer som et objekt for den enkelte kirkelige ansatte, og ikke for fellesskapet i stab eller blant kollegaer. Kall fremholdes mer som en indre motivasjon eller som en ramme for arbeidet. Utfordringen er igjen hvis staben ikke klarer å få en felles visjon, da viser rapporten flere eksempler fra intervjuene der den enkelte ansatte vurderer sin stilling om noen år. Her har både ledere og de enkelte stabene en utfordring for å etablere en felles visjon eller objekt.

Hvilke redskaper fremstår som viktige for kirkelige ansatte? Aktivitetsteori vektlegger de kontekstuelle og lokale forholdene. Hver menighet, hvert undervisningsarbeid, har sin lokale historie samtidig som de er knyttet til et større prosti, bispedømme og nasjonal kirke. I alle disse sammenhengene vil det være forskjellige redskaper i bruk, og hvert aktivitetssystem vil utvikle ulike redskaper etter behov. I en aktivitetsteoretisk terminologi sier man at redskapene er medierende. Det innebærer at redskapene er kulturelle ressurser, så sterkt knyttet til sammenhengen at de er som et medium, og at de påvirker selve aktiviteten. Det er interessant hvordan PR og kommunikasjon skårer høyest innenfor behov for kompetanseutvikling, 61 % har ganske stort eller svært stort behov. Videre sier 60 % at det er stort behov for kompetanse for rekruttering og oppfølging av frivillige, forkynnelse for barn 45 % og sosiale medier 45 %. Disse tallene sier noe om hvilke redskaper som er viktige, og de forteller noe om at undervisning i kirken i stor grad handler om å få gjennomført arrangementer. De fleste av disse redskapene må sies å være praktisk rettet, og at redskapene ikke er av spesifikk kirkelig karakter, bortsett fra forkynnelse til barn. Flere av kommentarene i spørreskjemaet påpekte at gjennomføring av praktiske arrangementene faktisk utgjør en stor del av arbeidet. Det kan forklare hvorfor PR og kommunikasjon skårer så høyt.

Denne rapporten peker både på nye ønsker for kompetanse, samtidig som den utfordrer hvordan kirken og utdanningsinstitusjoner skal arbeide for kompetanseheving. Et bilde som rapporten belyser er hvor vanskelig det er å få tid til videreutdanning. Mange av

kommentarene i spørreskjemaet adresserte denne problemstillingen. De hadde mer enn nok med å få gjennomført trosopplæringstiltak, og mange av de pekte på en hektisk småbarns hverdag. Det fremstod lite realistisk å få tid til å reise på kurs eller til andre byer for å ta videreutdanning. Dette er viktig informasjon for alle som ønsker å utvikle videreutdanning for denne gruppen, fordi det også sier noe om hvor nytt trosopplæringsfeltet er. På samme måte som undervisningsfeltet er i enorm endring, kan det være at utdanningsfeltet må endres for å møte denne gruppen. Det er overraskende få som ønsker kvalifisering til menighetspedagog eller kateket. Kun 30 % ønsker å kvalifisere seg til menighetspedagog, og kun 14 % ønsker å kvalifisere seg til kateket. Kvalifisering er en viktig utfordring å møte. Det kan tyde på at de som ønsker mer kvalifisering i større grad ønsker å gå opp i stillingsprosent, og at de ser for seg å bli værende noe lenger tid (ikke vesentlig) i kirkelig undervisningstjeneste. Det er også en interessant sammenheng med de som har noe teologisk og pedagogisk utdanning; de ønsker i noe større grad å kvalifiseres, men heller til menighetspedagog enn kateket. «Å bli vigslet» og «få anledning til å forvalte sakramentene» er de minst viktige faktorene for at respondentene skal bli lenger i kirkelig undervisningsstilling.

Oppsummering

Rapporten viser et tydelig bilde av en tilfreds og høyt utdannet gruppe undervisningsansatte i kirken. Vigsling fremstår ikke som viktig på det nåværende tidspunkt. Men undervisningsfeltet med trosopplæringsreformen er fortsatt i støpeskjeen. utfordringer som er viktig for å bli værende undervisningsstillinger er samarbeid og felles visjon i staber, samt i større grad å få lagt til rette for en kompetanseheving som møter hverdagen til den enkelte undervisningsansatte.

Litteratur

- Engeström, Y. (2001). Expansive Learning at Work: toward an activity theoretical reconceptualization *Journal of Education and Work*, 14(1), 133-156.
- Engeström, Y. (2005). *Developmental Work Research - Expanding Activity Theory In Practice* (Vol. 12). Berlin: Lehmanns Media.
- Gresaker, A.K. (2011) *Tidsbruk, motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke*, KIFO Notat nr. 2. Oslo: KIFO
- Hauglin, O.; Lorentzen, H.; Mogstad, S. (red.) 2008. *Kunnskap, opplevelse og tilhørighet. Evaluering av forsøksfasen i Den norske kirkes trosopplæringsreform*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kaptelinin, V., & Nardi, B. (2006). *Acting with technology: Activity Theory and Interaction Design*. Massachusetts The MIT Press.
- Schmidt, Ulla 2012. *Stillinger, kompetanse, samarbeid: om samarbeid og tverrfaglighet mellom stillingstyper og fagområder i trosopplæringsreformen*. Oslo: KIFO.