

## «Går litt for meg selv og rekrutterer...» - Kateketers rekrutterende yrkespraksis

Astrid Sandsmark

*This paper explores how catechists reflect on their own professional practice as a recruiting area for young people into work in the church. The data material is established through qualitative interviews. An important part of the catechist's profession involves various communities of practices with adolescents. Drawing on the concepts of legitimate peripheral participation by Wenger (1998) this study seeks to understand how the catechists reflect on their professional practices between different communities of practices and how the catechists opens up or constraints the young people to work in the Church of Norway. The study argues for a better understanding of the complex dynamic concerning participation in order to open up for participation of the young people into the catechists' and other ministry professional practices.*

### Innledning

Formålet med artikkelen er å se på hvordan kateketer beskriver og reflekterer over sin egen yrkespraksis knyttet til rekruttering til kirkelig tjeneste. Jeg ønsker å bidra til forskningsbasert kunnskap om kateketers yrkespraksis generelt og rekruttering mer spesifikt. Ved å bruke den analytiske linse som sosiokulturell teori gir, stiller jeg følgende forskningsspørsmål: Hvordan reflekter kateketer over sin egen yrkespraksis med tanke på rekruttering til kirkelig tjeneste? Og hvilke elementer mener de at åpner eller lukker inn til disse praksisene? Hensikten er å få fram ny kunnskap om hvordan kateketers yrkesutøvelse kan ha betydning for rekruttering til denne typen kirkelig tjeneste. Rekruttering til kirkelig tjeneste i denne studien betyr både til frivillighet og arbeid i kirken.

Artikkelen baserer seg på et prosjekt der kirkelig ansatte kateketer er intervjuet om hvordan de oppfatter sin rolle som bidragsyttere til unges utdannings- og yrkesvalg, og hvordan de ser på seg selv som mulige identifikasjonsfigurer i disse praksisene. Hvilke aktiviteter beskriver de som kan tenkes å være åpne eller lukkede for kontakt med unge i valgprosesser mer generelt, og mer spesifikt knyttet til utdanning og yrkesvalg?

I Den norske kirke er det i hovedsak to offisielle dokumenter som er med og definerer *kateketenes yrkespraksis*. Det er vigslingsliturgien for kateket-tjeneste (Den norske kirke 1992) og tjenesteordningen for kateketer. I tillegg kommer arbeidsinstruksene som er utarbeidet lokalt. I tjenesteordningen er følgende formål formulert: «Kirkens

undervisningstjeneste har som formål å fremme dåpsopplæringen i menigheten, styrke troen hos alle døpte, gi hjelp til livsmestring og kalle til etterfølgelse. Kateketen leder menighetens undervisningstjeneste og har medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere»<sup>1</sup>. I dette formålet kommer det tydelig fram at det er kateketen som er leder for menighetens undervisningstjeneste, og at kateketen deler medansvaret for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere sammen med prester og diakoner, jfr disse yrkesgruppers tjenesteordning.

I tjenesteordningen blir ordet *rekruttering* brukt med tanke på frivillige medarbeidere, og ikke spesifikt knyttet til rekruttering til utdanning og arbeid i kirken. Det er forståelig, men det kan være en utfordring for rekruttering til kirkelige yrker. Sagt med andre ord, er inntrykket at kateketer rekrutterer godt til ledertrening, men det ser ut til at det er vanskeligere å rekruttere til eget yrke.

#### Tidligere forskning

Denne studien berører unges utdannings- og yrkesvalg, men hovedfokus er på kateketenes<sup>2</sup> yrkesutøvelse knyttet til rekruttering. Mye av forskningen knyttet til den kirkelige konteksten har fokus på prester og ikke kateketer (Gresaker 2009, Huse og Hansen 2002, og Finholt-Pedersen 2017).

Det er i hovedsak på to områder av tidligere forskning jeg ønsker å bidra til: Det første området er forskning som ser på forholdet mellom profesjonelle og frivillige, og mer spesifikt. -Hvordan de frivillige ungdommene blir rekruttert, utrustet og veiledet (jfr. tjenesteordningen). Dette forskningsfeltet har i de senere årene vokst i Norge, ikke minst på grunn av finansiering fra trosopplæringsreformen i Dnk<sup>3</sup>. Forskerne Kjetil Fretheim, Håkon Lorentzen og Sverre Dag Mogstad (2014 og 2016) har skrevet to bøker på området. Begge bidragene er kvalitative, men har forskjellig teoretisk ståsted. Den andre boken (2016) tematiserer hvordan «den frivillige innsatsen organiseres, og på hvilken måte det legges til rette for at de frivillige blir integrert i og får en opplevelse av tilhørighet til kirkens

---

<sup>1</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2004-11-20-1894> (23.04.19)

<sup>2</sup> En oversikt over hva som er skrevet om kateketers arbeidsoppgaver og organisering av tjenesten se: Alveng 2004, Fretheim, 2014, Hogen, 2001, Ulstein 2001 og 2009, Gresaker 2011, Horsfjord, Sørsensen, Heiene, Leganger-Krogstad og Holmqvist 2015 og Fladberg 2016

<sup>3</sup> Annen forskning innen dette feltet, se også: Nordberg 1989; Kirkerådet 1998; Nygaard 2003; Hernes 2007; Agedal, Selbekk og Hegstad 2008; Sandsmark 2009; Heitmann 2012 og Agedal, Haakedal og Kinserdal 2014.

felleskap.» Et hovedtema var «hva frivillig innsats skal bidra med og være godt for» (Fretheim, Lorentzen og Mogstad 2016: 8). Denne boken er interessant for foreliggende studie også på grunn av den pedagogiske tilnærmingen der det knyttes an til Wengers (1998) forståelse av praksisfelleskap. Et lignende teoretisk grunnlag er også benyttet i en studie jeg har gjennomført sammen med Morten Holmqvist (Sandsmark og Holmqvist 2018) på hvordan kirkelige staber samarbeider om trosopplæring. Her var en delproblemstilling: «Hvordan samarbeider staber med frivillige?» I dette forskningsbidraget var vi også i samtale med Fretheim, Lorentzen og Mogstad (2016).

Det andre området av tidligere forskningsarbeid jeg ønsker å være i samtale med er knyttet til undervisningstjenesten i Den norske kirke<sup>4</sup> og da spesielt kartleggingsstudie som Horsfjord, Sørensen, Heiene, Ledganger-Krostad og Holmqvist (2015) har gjort av dette virkeområdet i Dnk (undervisningstjenesten). I rapporten *Kompetanse, utdanning og motivasjon: en kartlegging av undervisningstjenesten i Den norske kirke* ser de blant annet på kateketer og hvordan denne tittelen var den eneste helt fram til år 2000. Grunnet utdanning, finansiering, organisering og ulike kombinasjonsstillinger er bildet etter dette blitt forholdsvis uoversiktlig (Horsfjord, Sørensen, Heiene, Ledganger-Krostad og Holmqvist 2015: 6). Min studie stiller spørsmålet om denne uoversiktligheten er med på å gjøre det vanskelig å rekruttere til kateketyrket?

Så langt som jeg forstår er det gjort lite forskning på kateketers yrkesutøvelse knyttet til rekruttering til utdanning og yrke i kirken helt spesifikt. Dette forskningsbidraget vil derfor bidra til et område det tidligere ikke har vært mye forskning på, men vil også bidra innenfor andre relaterte felt som vist over.

## Metode

Studien har valgt en singel-case tilnærming. Fenomenet som studien undersøker er rekruttering til kirkelig tjeneste. Det aktuelle caset er kateketers forståelse av rekruttering til kirkelig tjeneste. Flyvbjerg argumenter for singel case studier som gode metodologiske strategier for å få kunnskap om menneskelig aktivitet. Våre handlinger er innvevd i de ulike

---

<sup>4</sup> Annen forskning innen undervisningstjenesten i Dnk og trosopplæringsfeltet se: Hauglin, Lorentzen og Mogstad (red) 2008; Gresaker KIFO Notat nr 2/2011; Schmidt KIFO Rapport 2012:2 og Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal og Schmidt KIFO Rapport 2015:1

kontekstene vi er en del. I følge Flyvbjerg produserer nettopp singel case studie denne type kontekstbaserte kunnskap som er typisk for menneskelig aktivitet (Flyvbjerg 2001:71).

Utvalgskriteriene følger et såkalt strategisk utvalg (Flyvbjerg 2001:74-75). Det betyr at jeg valgte informanter som har flere års erfaring fra praksisfeltet, og erfaring med rekruttering til kirkelig tjeneste i ungdomsarbeid/trosopplæring. Den strategiske utvalgsstrategien er viktig for studiens relevans og mulige overførbarhet. Studien følger Flyvbjergs argument om at single caser ikke er statistisk generaliserbare, men at et strategisk utvalg kan gi grunnlag for en teoretisk generalisering (Flyvbjerg 2001: 74-75).

Jeg henvende meg til to bispedømmer i Øst-Norge for å få navn på kateketer jeg kunne intervju. Begge bispedømmene sendte meg navn og kontaktinformasjon på flere. Jeg valgte ut fire; to menn og to kvinner i alderen 30-65, som jeg intervjuet på deres arbeidsplass, nærmere bestemt deres kontor. Intervjuene var semi-strukturerte og varte i en og en halv time (Kvale 2009). Siden valget falt metodisk på intervjuer ønsket jeg å stille spørsmålene på en slik måte at kateketen «tok meg med inn» ved å beskrive samhandling de har med ungdom i sin yrkespraksis<sup>5</sup>.

Intervjuene ble tatt opp, og er transkribert<sup>6</sup>. Alle informantene opplevde at dette var temaer de kunne snakke mye om, men det varierte hvor mye den eksplisitte rekrutteringen til kirkelig utdanning og tjeneste var noe de hadde reflektert over tidligere. Derfor ble intervjuet som en refleksjonsprosess i seg selv, noe som informantene uttrykte at var noe de satte pris på. Intervjudataene gir derfor tidvis mer innsikt i pågående tankeprosesser enn ferdige svar.

Jeg har hørt på intervjuene og lest den transkriberte teksten i hovedsak i to runder. I første runde har jeg prøvd å lese materialet uten noen bestemte teoretiske briller. Dette er en «nedenfra» lesning, der jeg ikke ønsket å tvinge materialet inn i et bestemt teoretisk rammeverk. I andre runde av lesningen ønsket jeg tydeligere og bringe inn et teoretisk fortolkningsrepertoar. Jeg har derfor hatt en abduktiv tilnærming i analysen av empirien

---

<sup>5</sup> Helt konkret sprute jeg de om følgende tre hovedområder: kan du beskrive de sammenhengene du har kontakten med ungdom i din yrkespraksis? Under dette området ønsket jeg at informanten skulle snakke om de ulike aktivitetene, deres rolle i disse, og om de opplever å komme i posisjon i forhold til det å snakke med ungdommer om ulike valg. Det neste området handlet om hvordan de trakk med seg de unge inn i sin egne yrkesutøvelse og om de kunne anbefale det å jobbe i kirken til de unge. Det siste området handlet om deres egen vei inn i kirkelig tjeneste.

<sup>6</sup> Sitatene som brukes i artikkelen er bearbejdet noe i forhold til flyt og skriftlighet. Enkelte sitater er kraftig redigert, men dette er markert i teksten.

(Alvesson og Sköldberg 2018). De fire kateketene jeg har intervjuet, er i denne artikkelen gitt fiktive navn: *Kåre, Lise, Anders* og *Eva*.

Disposisjon for den videre artikkelen er som følger: I første del, før jeg analyserer materialet, vil jeg bruke litt tid for å etablere begrepsapparatet jeg vil bruke i analysen. Med begrepsapparatet fra første del vil jeg stille følgende spørsmål: Hvordan reflekter kateketer over sin egen yrkespraksis med tanke på rekruttering til kirkelig tjeneste? Og hvilke elementer mener de åpner eller lukker inn til disse praksisene? Etter analysen, vil jeg drøfte studiens hovedfunn.

### [Teoretisk rammeverk og begrepsapparatet](#)

Flere av de relevante studiene i forskningsoversikten bruker ulike deler av sosiokulturell teori (Fretheim, Lorentzen og Mogstad 2016 og Sandsmark og Holmqvist 2018). Også utenfor Norge er sosiokulturell teori og praksisfellesskap (Wenger 1998) brukt som teoretisk utgangspunkt når de skal studere unge frivilliges engasjement i kirkelig tjeneste (Porkka 2010). Jeg har derfor valgt å fortsette i dette teoretiske sporet, og henter mitt fortolkingsrepertoar (Alvesson og Sköldberg 2018) fra sosiokulturell teori. Dette er en samlebetegnelse for ulike teorier som på forskjellig måte forsøker å forklare menneskelig praksis, og hvordan den kulturelle sammenhengen konstituerer denne praksisen. Mye av sosiokulturell teori brukes innenfor pedagogikk, men perspektivene brukes også i en rekke andre forskningsdisipliner som psykologi (Cole 1996), organisasjonslære og praksisteori (Engeström 2001, Wenger 1998), sosialantropologi (Lave 1993) og læringsteori (Vygotsky 1978, Wertsch 1998) for å nevne noe. I denne artikkelen er det spesielt bidragene fra Wenger (1998) jeg bruker på det empiriske materialet.

I denne artikkelen analyserer jeg kateketers refleksjon over rekruttering til kirkelig praksis. Dermed blir teorier rundt sosiale praksiser og deltagelse viktig. Wenger argumenterer for at livet i en senmoderne samtid i stor grad handler om ulike former for praksisfellesskap og hvordan vi er deltagere i disse fellesskapene. Et praksisfellesskap kan være familien, jobben skolen, sportsklubben for å nevne noen (Wenger 1998: 6). De fleste praksisfellesskap har verken navn eller medlemskap. De er bare der som livet selv. De formes, endres og skapes både med vår og andres deltagelse (Wenger 1998: 7). Et praksisfellesskap ifølge Wenger inneholder tre dimensjoner: Gjensidig engasjement, samordnet virksomhet og delt repertoar

(Wenger 1998: 49). Wenger har utviklet et mangfoldig analytisk språk om praksisfellesskap, men for denne artikkelen blir Wengers tilnærming benyttet for å beskrive nykommeres vei inn i et eksisterende praksisfellesskap. Her setter han fokus på hva som eventuelt kan lukke opp for at en deltager går fra å være novise til en sentral deltager. Wenger argumenterer for at alle tre dimensjonene av en praksis må erfares av novisen for at novisen kan gå fra periferien til å bli en sentral deltager (Wenger 1998:100). Det betyr at ungdommen må erfare en form for gjensidige engasjement med de andre i fellesskapet. Det innebærer også at de opplever at de kan være med og forhandle selve virksomheten, og at de kan være med å løse de felles oppgavene og dele repertoaret som praksisfellesskapet har. Wenger (1998) skriver også om læringsbaner som kan føre de perifere deltagerne inn i praksisfellesskapet eller ut av det. Deltagere som i hovedsak er ikke-deltagende i praksisfellesskapets konstituerende oppgaver, betegner Wenger som marginal deltagelse. Disse er i motsetning til legitim perifer deltagelse. Denne siste gruppen legger til rette for at indre læringsbaner peker inn mot å bli sentrale deltagere i praksisfellesskapet, mens marginal deltagelse legger til rette for læringsbaner som plasserer nykommere stabilt i perifere læringsbaner eller ytre læringsbaner som peker ut av praksisfellesskapet (Johnsen 2014: 158).

### Hva er det som åpner for rekruttering i kateketers yrkespraksis?

I begynnelsen av hvert intervju startet kateketene å fortelle om noen ungdommer de husket spesielt med tanke på rekruttering. Dette var unge voksne som enten hadde valgt utdanning til kirkelig yrke eller som vurderte det. Noen var fortsatt en del av ungdomsarbeidet, mens andre hadde sluttet. Kåre beskriver det på følgende måte:

Jeg tror det handler om at hun har fått rom, fått muligheten til å delta, og blitt tatt inn og sett på som viktig, fått en viktig rolle, blitt tatt på alvor [...] Når hun kommer og tilbyr sine tjenester, sier vi: «Å, så flott.» [...] Jeg tror nok det er en kombinasjon av at hun også er den typen som byr på seg selv. Men samtidig så hadde vi en daglig leder som så at her har vi noen behov som kanskje hun kunne være med og dekke, og som var åpen for at vi kan til og med ansette henne. Det er klart at det gjør noe med en ungdom, når man får den tilliten (Kåre).

Disse ungdommene som mine informanter tenker på mener jeg kan kvalifiseres som ungdommer som har gått fra å være perifere til sentrale deltagere. Kåre snakker om effekten av at en av ungdommene blir sett og utfordret. Hun får gradvis flere muligheter og ansvar, og hun endres som en deltager i praksisfellesskapet. Denne endringen fører til en ansettelse. Kateket Eva forteller om likende erfaringer. I menigheten der Eva jobber er kirketjener jobben(e) strategisk forbeholdt eldre ungdommer. Eva argumenterer for at deltidsstillinger i

menigheten kan være med å åpne for videre engasjement og tjeneste. Både Kåre og Eva forteller hvordan ungdommene har tar del i et gjensidig engasjement og er med og løser de felles oppgavene, og lærer seg store deler av repertoaret som ledere i det gitte praksisfellesskapet trenger å kunne.

### Relasjonsbygging

I analysen pekte relasjon seg fram som et viktig stikkord. Alle informantene vektla viktigheten av å ha en god relasjon til ungdommen for å kunne utfordre de til tjeneste. Relasjon kan være et åpnende element for rekruttering til kirkelig tjeneste. Gode relasjoner er altså viktige, men de ulike informantene har forskjellige innsteg til hvordan og hvor dette gjøres, og hva de trives med.

Jeg har konfirmanter, vi har 120 til sammen [...] Jeg er opptatt av å skape en god relasjon fra starten av med dem. Og så har vi lederkurs for ungdom, som vi har både for fjorårskonfirmanter, og som vi kaller juniorlederkurs, og så har vi Trinn 2, som er året etter, som er et videregående-kurs [...] Og da er det også å bygge videre på det her med relasjoner, å bli kjent med de og at de skal bli kjent med meg, bli trygge på hverandre (Lise).

For Lise er det viktig å bruke tid på å bygge relasjoner med ungdommene. Dette er noe hun trives med. I sitatet over kommer det fram at det å bygge relasjon med ungdommene over år, gjør at de blir bedre kjent. Det er derfor viktig for Lise å rekruttere konfirmanter til lederkurs. Dette er en aktivitet som alle kateketene beskriver at de deltar i, og som de beskriver som meningsfull i forhold til relasjonsbygging ved siden av at de «trenger» de unge som leder i ulike deler av arbeidet.

Tid er en annen side av relasjonsbygging som Eva nevner. Det må derfor settes av tid til å bli kjent og trygge på hverandre. Hun har også en refleksjon over hvor dette skjer.

Det er i hvert fall ikke bare å møte dem i den «produktive» tida, hvis jeg kan kalle det det, ikke bare på gudstjenestene. Ikke bare på TenSing og sånn. Men selvfølgelig være sammen der. Men å ha litt tid rundt arrangementene (Eva).

For Eva handler det om å komme litt tidligere og være igjen etter at de fleste har gått for å snakke med dem som blir igjen. Hun forteller om bevisste valg som er en del av hennes yrkesutøvelse. Hun skiller mellom en produktiv tid som handler om å få gjennomført arrangementer og en annen form for tid som er åpen. Det er denne tiden rundt arrangementene som åpner for relasjonsbygging og dermed åpnes en bane inn i et praksisfellesskap. Det er ikke bare å ha tid i en kort periode, men det å ha muligheten til å treffe de ulike ungdommene

igjen, er noe som tilfører relasjonene noe positivt, slik kateketene beskriver det. De får se hverandre og bli kjent på ulike arenaer og i forskjellige situasjoner.

Ledertrening – en arena for å styrke den legitime perifere deltageren.

Ledertrening er som sagt en sentral praksis for alle kateketene i mitt materiale.

Konfirmasjonstiden blir blant annet sett på som en rekrutteringsarena, og et sted hvor de senere får prøve seg i forhold til det å være leder/medarbeider. Gjennom ledertrening får ungdommene prøve seg på ulike oppgaver hvor de kan utvikle seg. Det er flere av kateketene som opplever at det er spesielt populært blant ungdommene å være med videre, i ledertreningsarbeidet. De har større grupper med frivillige ungdommer som er med og driver arbeidet innenfor konfirmasjon, gudstjenester og trosopplæring for barn.

Det er jo litt morsomt, for når jeg snakker med dem på leir, for det første går jeg litt for meg selv og rekrutterer litt og hører: «Hvordan tenker du neste år? Har du lyst til å bli med som leder?» [...] så kan det være oppimot 60 prosent som vil være med videre, og det er veldig høyt. Men de faller jo av [...] Men vi har alltid veldig rekruttering når det gjelder nye ledere [...] Så kommer de andre året for fullt. Da begynner også mange å tenke over dette med kirke, og de synes det ser så morsomt ut å være prest og kateket, for vi har det gøy. Og de stiller mye spørsmål. Da sitter vi gjerne og prater med dem på leirstedet, det er der det begynner (Lise).

I sitatet over, kommer det tydelig fram at det er relasjonene som blir bygget i ledertreningen, som gir Lise muligheten til å snakke om de ulike yrkene i kirken. Ledertrening med leir gir kateketene et mulighetsrom til å snakke med de unge om det å jobbe i kirken. Tid til å sitte og prate, åpner for at de kirkelige ansatte kan snakke med de unge om det å jobbe i kirken.

En annen side som kateketene reflekterer over er at de unge ser at det er gøy å jobbe i kirken. Dette er noe Anders framhever som en sentral faktor. De unge må se at de ulike ansatte har det gøy på jobb og trives med å jobbe sammen i kirken. Det kommer fram at staben som Anders er en del av har snakket om dette ved flere anledninger. I dette arbeidsfellesskapet kan det til tider være en intern konkurranse mellom yrkesgruppene om hvem som klarer å rekruttere flest ungdommer til å ta kirkelig utdanning. Og de kan som sagt vise til at de har lyktes mer eller mindre ved flere anledninger.

Ved å si ja til å være med på ledertreningskurs, får de unge muligheten til å prøve seg i ulike sammenhenger. De får ansvar og prøve seg på og opparbeider praksisfellesskapets repertoar knyttet til kirkelig praksiser.



Gjøre det lille de kan, som det heter i sangen. Men så er det noe med å kanskje pushe litt forsiktig på å tørre litt mer. Det har med utviklingen og at tenåringer er kjempespennende: å se hva de kan tørre, og hvor stolte de blir når de har turt det. Det er fra å vitne på kveldsavslutninga, de vet jo ikke at det er det de gjør, og jeg har ikke kalt det å vitne egentlig, fordi det heter jo «å ha kveldsavslutninga», «Kan du ta ansvar for kveldsavslutninga?» Og så kommer de med skikkelig vitnesbyrd. Fantastisk. Men hvis de da har gjort det noen ganger, så kan vi kanskje si «Det du gjorde nå, det heter et vitnesbyrd, liksom at du sier til dem hva det betyr å tro på Jesus.» «Ja, jeg gjorde jo egentlig det». Det høres litt skummelt ut i første omgang, men så blir det lettere (Eva).

Det er her i ledertreningsarbeidet at kateketene i mitt materiale beskriver at de først og fremst ser en utvikling hos de unge fra novise til ekspert. Som Eva beskriver, i sitatet over, handler denne prosessen om å bli mer og mer eier av praksisfellesskapets repertoar. I sammenhengen over var det å gå fra å ha kveldsavslutningen til å ha vitnesbyrd. Vitnesbyrd er en praksis med lange røtter i kristne sammenhenger, som de yngre lederne ikke nødvendigvis kjenner til, men som kateketen her introduserer dem til, og etter hvert gir de kjennskap til, og som de har muligheten til å gjøre til sin.

Hvordan kan trosopplæringstiltak være rekrutterende til kirkelig tjeneste?

Ledertrening er i de fleste menighetene definert som trosopplæring, men når jeg ba informantene om å reflektere over spørsmålet: hvordan kan trosopplæringstiltak være rekrutterende til kirkelig tjeneste, reflekterte Kåre på følgende måte:

Det at de møter forskjellige kirkelige ansatte opp gjennom oppveksten. De får jo et nærere forhold til de ansatte i kirka enn jeg gjorde f.eks. da jeg bodde hjemme (Kåre).

I de forskjellige tiltakene møter barn og unge ulike yrkesgrupper. De blir på en måte utsatt for ulike personer, men også forskjellige stillinger. Variasjonen i ulike stillinger i en kirkestab er forskjellig rundt omkring i Den norske kirke. Men alle staber består av en prest, administrativt ansatt, kirkemusikker og nå en som har ansvar for trosopplæringsarbeidet (en undervisningsmedarbeider). Dette innebærer at barn og unge i dag møter kirken igjennom ulike tiltak der flere av yrkesgruppene er involvert. De kateketene, som er med i dette forskningsprosjektet, arbeidet alle i sammenhenger der det var flere av kirkens yrkesgrupper representert på de ulike trosopplæringstiltakene. De ulike yrkesgruppene ble synlige på forskjellige måter for de som deltok.

Et annet moment som Eva reflekterte over var: Hvem er tiltakene for? Og hvordan måler vi vellykketheten i de ulike aktivitetene? Og hva setter vi som formål med de ulike tiltakene?

Hvis en av hensiktene med arbeidet er knyttet til å utvikle/utruste medarbeidere er det lettere å forsvare bruken av unge frivillige.

Jeg opplevde aldri at det var vanskelig å få tak i ungdomsledere som ville være med, fordi det ble et sånt miljø rundt det. Og noen ganger så har jeg måttet si stopp: «Nå kan vi ikke ha fler», for noen ganger er det jo flere ledere enn deltakere, på noen tiltak, men vi har diskutert det på jobben og funnet ut at det har like stor gevinst at de lederne får oppleve at de får være med og gjøre noe, i Guds rike, om du har lyst til å se så stort på det, som deltakerne på breddetiltaket. Og det er jeg veldig glad for, for da hever du statusen på ledertreninga, føler jeg (Eva).

Eva ser tilbake på sin rolle i forhold til å rekruttere ungdommer til å være med som medarbeidere på ulike trosopplæringstiltak. Før møtte hun opp på de faste ungdomsaktivitetene og reklamerte. Ved å ha invitasjoner, samlinger og et opplegg med egen logo, arbeidet hun målbevisst i forhold til å skape identitet knytte til lederarbeidet. Det skulle bli et attraktivt fellesskap å være med i. Det ser ut som dette er noe hun har klart. Nå «trenger» hun ikke å møte opp på ungdomsaktivitetene for å rekrutter. De bare kommer. Noen ganger blir det til og med for mange. Eva reflekterer videre over denne praksisen, og hun spør seg hva som er målet for de ulike trosopplæringstiltakene, om det kan være å engasjere unge inn i aktiviteter for barn.

Når rekrutterer de eksplisitt til kirkelig tjeneste?

I alle intervjuene spurte jeg om de hadde noen tiltak som var eksplisitt rekrutterende til kirkelig yrkesvalg. Når det kom til konkrete aktiviteter var det Eva som hadde mest å si. Hun snakket om at de hadde på planen å lage et breddetiltak kalt «myndighetsfest». Her skulle et av temaene være veivalg. Her ville utdanning og yrke være sentralt. Dette tiltaket var imidlertid ikke sjøsett. Det er også Eva som kommer med ideen om jobbskygging<sup>7</sup> eller arbeidsuke som mulighet. Dette er et tiltak som skolen arrangerer i løpet av ungdomskolen, og som Eva tenker at de burde være mer frimodig i forhold til å melde/tilby seg å ha med ungdommer inn i arbeidshverdagen.

Jeg tenker at der kan vi være mer frampå, nå når vi vet at de her på ungdomsskolen får melding om at de skal jobbskygge, så kunne vi vært litt mer frampå, for eksempel på arenaene som er våre, da, der noen ungdommer er, og drive PR for. «Bli med presten, bli med kateketen.»

---

<sup>7</sup> Jobbskygging er en del av lærerplanen tilknyttet utdanningsvalg i ungdomsskolen, se: <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/veiledning-til-lp/utdanningsvalg-veiledning/eksempler-pa-undervisningsopplegg/jobbskygging-i-bedrift/> (22.04.19) og <https://www.ue.no/Laerere-og-forelesere/Grunnskole-8-10-trinn/Jobbskygging> (22.04.19)

En annen arena, som Eva pekte på, er den lokale utdanningsmessen. Her var kirken, med dens yrkesgrupper, invitert og tilstede. Eva sier følgende i tilknytning til dette:

Men jeg tror både for ungdommen, men foreldrene, og det å være synlig til stede som en ORDENTLIG yrkesgruppe, altså ikke bare noen som driver med noe hobbygreier på søndagene, men seriøse yrkesgrupper med kontor og diakon og sånne ting. Hvor mange det rekrutterer vet jeg ikke, men da er vi i hvert fall med på kartet, utdanningskartet (Eva).

Eva setter her ord på at det ikke alltid er så lett å markedsføre yrkene som er i kirken som valgbare. Lise sier noe av det sammen. Ungdommen tenker ikke at det er mulig å drive med undervisning i kirken, og dermed bli kateket. Dette er noe Lise aktivt må bringe inn når ungdommer sier de kunne tenke seg å bli lærer. Det handler om å bruk de naturlige overgangene som ungdomsårene gir. Et sted er når de unge går i 10. klasse og skal velge videregående. Neste sted er når de nærmer seg slutten av videregående og skal velge hva de skal gjøre etter dette. Disse overgangene gir kateketene mulighet til å snakke om veivalg mer generelt og utdanning og kirkelig tjeneste mer spesifikt, forteller Lise og Eva.

### Hva er det som lukker for rekruttering i kateketers yrkespraksis?

Finnes det elementer som lukker for rekruttering til kirkelig tjeneste mer generelt og rekruttering til de kirkelige profesjonene spesielt? Svaret jeg fikk av alle informantene knyttet til ungdomslederes rolle i undervisning, var at ungdommer ikke blir trukket inn i utførelsen av denne delen av yrkesutøvelsen. Anders sier følgende når jeg spør han om eldre ungdommer er med på konfirmantundervisningen:

Å nei, ingen ungdommer hos oss får lov til å ha konfirmantundervisning [...] Ja, men de har andre roller. Altså de holder andakter på ungdomsklubben vår, de holder andaktene på leir, sånne ting, men de får ikke ha konfirmantundervisningen, for jeg er litt nøye på at det skal være [...] ikke at det ikke er kvalitet når de gjør det, men vi er veldig nøye på at det er vi som har det (Anders).

Litt lengre ute i intervjuet nyanser han dette utsagnet noe ved å si at de ikke ønsker å utsette sine ungdomsledere for den mer «klassiske» delen av konfirmantundervisningen. Han mener det kan være voldsomt å stå foran en gruppe ungdommer på ca. 40 stk.

Lise reflekterer også over dette spørsmålet, og sier at de unge er lite eller ingenting med i konfirmantundervisningen. Hun sier videre at mye av grunnen til dette er at hun ikke har tid til å sette dem inn i opplegget. De er med på større samlinger som leir, bli kjent happening og konserthelg, og de har grupper, men her får de ofte et ferdig opplegg som de ansatte har utarbeidet. Lise sier her at en faktor er tid. Hun opplever at hun ikke har den tiden det

eventuelt skulle ta for å involvere unge medarbeidere inn i den klassiske undervisningspraksisen. Det er derfor «lettere» at det er de voksne ansatte (kateket og prest) som gjør dette. Eva reflekter også over at det tar tid og derfor ikke blir prioritert å ta med unge på den «klassiske» undervisningen.

En annen side som spesielt Lise reflekterer over er møte med ungdommer som ikke har språk for tro. Hun oppfatter at hvis de skal snakke om tro, gjøres dette kun i kirken. Det er «vanntette skott» mellom de ulike arenaene de unge er på. Og hvis det bare er i kirken de blir utfordret til å verbalisere tro, er det vanskelig. De ser ikke seg selv i roller som krever at de verbaliserer tro, som for eksempel forkynner. Lise prøver å kompensere dette ved å arrangere andaktsskrivekurs. Hun opplever derfor at det er en lang vei for ungdommene å velge utdanning som kvalifiserer til kirkelige yrker.

Et sentralt spørsmål som kom opp i flere av intervjuene, og som Eva sitt sitat på forrige side eksplisitt sier, er om de kirkelige profesjonene, og da spesielt kateket, er et ordentlige yrke sett fra ungdommenes side. Kåre får flere ganger spørsmål om han ikke er prest, og om han derfor kan døpe og vie tidligere konfirmanter. Kateket er ikke et kjent yrke for dem. Det er prest de vet hva er i kirken.

### Drøfting av funn

Kateketer er mye sammen med ungdom. De møter dem på mange ulike arenaer. Et av mitt hovedfunn er at kateketene i denne studien bidrar mye til rekruttering til frivillig kirkelig tjeneste, og at de ser på dette som en sentral funksjon innen sin yrkespraksis. De svarer tydelig på et av formålene knyttet til tjenesteordningen for kateketer. For mine informanter handler rekruttering ikke bare om rekruttering til studier som kvalifiserer til arbeid i kirken. Det er først og fremst rekruttering til frivillig kirkelig praksis, som gudstjenestemedarbeidere, ledertrening, trosopplæring og i ungdomsarbeid. Det er i mye mindre grad rekruttering til utdanning og kirkelig yrkesutøvelse.

Analysen viser at kateketene bidrar til å bringe ungdommers læringsbaner inn i kirkelig praksisfelleskap. De unge får del i felleskapene, og de gjør de kulturelle verktøyene til sin egne. Samtidig tar de del i forhandling og oppgaveløsning som tilhører de ulike fellesskapene. Ungdommene blir rekruttert til videre engasjement og fellesskap, men dette gjelder de mer

«allmenne» kirkelige praksisfellesskap og ikke de ansattes fellesskap. Det kan argumenteres ut i fra analysen at de tre dimensjonene til Wenger (1998), gjensidig engasjement, løse felles oppgave og det å ha et delt repertoar, er knyttet til ulike kirkelige frivillighetspraksiser og fellesskap, men at det er en høy terskel over mot det å skulle identifisere seg med de ansattes praksisfellesskap i kirken, altså å tenke tanken på å selv velge en kirkelig yrkesvei. Likevel nyanser Eva og Kåre dette bildet noe ved at menighetene som de arbeider i, har ansatt ungdommer i ulike brøkdelsstillinger. Her har menighetene (fellesrådene) invitert ungdommene delvis inn i de ansattes praksisfellesskap.

Fretheim, Mogstad og Lorentzen (2016) og Sandsmark Holmqvist (2018) argumenterer for at det er mye av trosopplæringen/barne- og ungdomsarbeidet som har en instrumentell holdning til frivillige. Jeg mener at mitt materiale viser en annen tendens. De fire kateketene ønsker å bygge fellesskap knyttet til de unges frivillige engasjement. Relasjonen som de ansatte bygger med de unge er ikke bare verktøy for å rekruttere de til videre engasjement etter konfirmasjon. Dette kommer tydeligst fram når Eva resonerer over hva som er målene med de ulike trosopplæringstiltakene: Kan det å engasjere unge inn i aktiviteter for barn være en del av tiltakets mål? I menigheten der Eva jobber har de frivillige medarbeiderne en egenverdi, og miljøet knytte til disse funksjonene er et fellesskap som er rekrutterende og attraktivt. Det er ikke en instrumentell forståelse av bruk av frivillige i trosopplæringen.

Jeg mener at analysen viser noen lukkende mekanismer i kateketenes yrkespraksis i forhold til rekruttering. Det kan tyde på at når ungdommer ikke får ta del i kateketenes undervisende praksis, så får de ikke ta del i repertoaret som er med og konstituerer yrkespraksisen til kateketer. Kanskje gjør dette at kateketyrket blir enda fjernere enn hvis de hadde fått en større mulighet til å bli med her? Er dette med på å gjøre ungdommene til marginale deltagere i kateketens yrkespraksis, og at læringsbanene peker utover og ikke innover til det å velge utdanning og arbeid i kirken? Mine informanter gir ulike grunner for hvorfor de unge ikke er med i denne delen av deres yrkespraksis. En av disse er tid. Kanskje kateketen skulle prioritert å buke tid sammen med unge frivillige medarbeidere slik at de ble trygge og kunne vært med som tydelige aktører også i den «klassiske» undervisningen innfor konfirmasjons- og ledertreningsarbeidet?

En annen lukkende mekanisme som spesielt Lise trekker fram er ungdommenes manglende språk på tro. Er det snakke om sekulære ungdommer som mangler språk for tro/religion? Er

det derfor samtalen, men også de kristne praksisene som liturgisk kveldsavslutning (skumrings) og ungdomsgudstjenestene er viktig og kan være åpne? De kan skape en form for språk. Men likevel er dette for lite til at de ser for seg selv i forkynnerrollen og lignende? Det er åpne til et punkt, men så lukker det seg?

Det er tendenser i mitt material som sier noe om at de kirkelige profesjonene ikke er på ungdommens yrkeskart. Det er kanskje ikke «ordentlige yrker» som Eva sier. Kåre og Lise nevner noe om dette spesielt i forhold til kateketene. De opplever at de unge ikke helt forstår hva en kateket er og gjør. Selv med en kateket i menigheten vet ikke de unge så mye om dem som yrkesgruppe. Det er grunn til å stille spørsmål om dette er en tendens som bare vil bli forsterket i tiden framover. Jeg argumenterer derfor for at hvis ungdom skal velge utdanning som kvalifiserer til kirkelig yrker, må de få ta større del i de ansattes yrkespraksis. Er det slik at de unge, i alle fall noen som viser interesse, eller som de kirkelige ansatte ser potensiale i, bør få komme tettere på yrkespraksisene til ulike kirkelige yrkene? Det blir enda viktigere for disse yrkesgruppene, nettopp fordi kirken, dens profesjoner og praksiser blir mindre og mindre en del av de sekulære ungdommens hverdag.

Det er først og fremst Eva som kommer med konkrete tiltak knyttet til rekruttering til de kirkelige yrkene. Spiller det en rolle at Eva er ansatt i en annen stilling enn kateket? Eva er utdannet og vigslet til kateket, men er ansatt som leder for trosopplæring. Kan denne stillingen være med å prege Evas tanker om tiltak knytte til eksplisitt rekruttering til utdanning og de kirkelige profesjoner? Kan delingen og det uoversiktlige på arbeidsområder og titler være lukkende i forhold til unges tilgang på kateketenes yrkespraksis? Riktignok viser ikke mitt materiale dette tydelig, men jeg mener at mangfoldet av titler, krav til utdanning og organisering kan være et viktig spor å forfølge videre. Dette er også et av funnene til Horsfjord, Sørensen, Heiene, Leganger-Krosstad og Holmqvist (2015): «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 struktur for titler og kvalifikasjonskrav samt adskilte arbeidsområder» (Horsfjord, Sørensen, Heiene, Leganger-Krosstad og Holmqvist 2015: 6). Hvordan skal dette så forstås i forhold til tjenesteordningen for kateketer? Her kommer det tydelig fram i formålet at det er kateketen som leder undervisningsarbeidet i menigheten. Er det slik at det ikke er tenkt helt enhetlig om

undervisningstjenesten i Den norske kirke, i alle fall lokalt, og at dette kan være lukkende for rekruttering til nettopp denne sektoren av kirken?

## Konklusjon

Målet med denne studien var å få ny kunnskap om hvordan kateketers yrkesutøvelse kan ha betydning for rekruttering til kirkelig tjeneste. Gjennom denne casestudien mener jeg at det trer fram en tydelig utfordring for rekruttering. Jeg argumenterer for at kateketene står i en kompleks dynamikk mellom de ansattes praksisfelleskap og andre frivillige lederes praksisfelleskap. Kateketene skal rekruttere, utruste og veilede de ulike felleskapene bestående av frivillige medarbeidere (jfr. tjenesteordningen), som oppstår i et kirkelig ungdomsarbeid/trosopplæringsarbeid, samtidig som kateketene skal åpne og inkludere ungdommer inn de ansattes yrkespraksis. Utfordringen handler om å åpne opp for reel deltagelse inn i yrkespraksisen til de ansatte, og ikke kun ledertrening og andre frivillige praksisfelleskap. Ungdommene blir ikke kjent med kateketers yrke når de ikke blir reelle deltagere i kateketenes yrkespraksis. Hvis de kirkelige yrkesgruppene ikke blir sett på som «ordentlige yrker» hos de fleste unge, må de unge bli invitert inn som reelle deltagere i de praksisene der yrkenes identitet står på spill. For kateketene sin del er dette sammenhenger der ledelse av undervisningstjenesten utformes. De unge må være med der undervisningen planlegges, utføres og evalueres, og ikke bare som novise, men som legitime deltagere. De må få ta del i forhandlingen av selve virksomheten, være med å løse de felles oppgavene og dele praksisfellesskapet de ansatte er en del av. Dette er ikke for alle ungdommer som ønsker å være med videre (etter konfirmasjon), men for dem som enten selv ønsker, eller som de ansatte ser potensiale i og derfor utfordrer til å vurdere om kirkelig yrkespraksis kan være noe for dem. Dette er utfordringer jeg mener kirken og dens ansatte medarbeidere må arbeide videre med for å få rekruttert til kirkelig yrkespraksis.

## Litteratur

- Aagedal O., Haakedal E., Kinserdal F. (2014) *Profesjonalisering og frivillighet Trosopplæringsreformen og samarbeid mellom Den norske kirke og de kristne organisasjonene* KIFO Rapport 20014:1
- Alveng, Kristine Aksøy (2004). *Rett kalt kateket. Vigslingens betydning for kateketers tjenesteidentitet og forståelsen av katekettjenesten i Den norske kirke*. Disiplinbasert

- mastergrad i kristendomskunnskap med vekt på kirkelig undervisning. Det teologiske menighetsfakultet.
- Alvesson, M. & Skjöldberg (2018) *Reflexive methodology : new vistas for qualitative research*. SAGA. Los Angeles, California
- Botvar, P. K. Brottveit, Hoel, N. Haakedal, E. & Schmidt, U. (2015). *Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling? Trosopplæring som arbeidsform i menighetene*. Oslo:Kifo
- Cole, M. (1996). *Cultural psychology. A once and future discipline*. Cambridge: Harvard University Press.
- Engeström, Y. (2001). Expansive Learning at Work: toward an activity theoretical reconceptualization *Journal of Education and Work, 14*(1).
- Fladberg, L H. (2016). Monopol eller sjakk (matt)? ; om å flytte de "riktige" brikkene i profesjonsspillet. *Prismet, 67*(2), 119-128.
- Flyvbjerg, B. (2001). *Making Social Science Matter. Why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fretheim, K. (red.) (2014). *Ansatte og frivillige. Endringer i Den norske kirke*. Prisme bok. IKO forlaget As
- Fretheim, K., Lorentzen og Mogstad 2016 *Felleskap og organisering frivillig innsats i kirkens trosopplæring*. Oslo: IKO forlag
- Gresaker, A.K. (2011). *Tidsbruk, motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke*. KIFO Notat nr. 2/2011
- Gudstjenestebok for Den norske kirke del 2 Kirkelige handlinger (1992). Verbum
- Hauglin, O. Lorentzen, K. & Mogstad, S. (red) (2008). *Kunnskap, opplevelse og tilhørighet : evaluering av forsøksfasen i Den norske kirkes trosopplæringsreform*. Bergen. Fagbokforlaget
- Hegstad, H., Aagedal A. Selbekk A.S. (2008) *Når tro skal læres: sju fortellinger om local trosopplæring*. Trondheim: Tapir akademiske forlag
- Heitman, J. H. (2012). "Ansatte og frivillige i lykkelig forendening?" I Birkedal E., Hegstad H., Lannem T. S. (red.) (2012) *Sammen i forandring*. Oslo: IKO-Forlaget s. 185
- Hernes, H. (2007). *Uten oss stopper kirken. Notat av 25. September 2007 til Kirkerådet om deltagelse, medarbeiderskap og frivillige i Den norske kirke*. Kirkerådet
- Hogen, H. (2001). *All makt i himmel og på jord. En undersøkelse av presters og kateketers rolle mellom embete og råd i menighetenes undervisningstjeneste*. Sluttrapport for Olav prosjekt.
- Horsfjord, H. Sørensen, T. Heiene, G. Leganger-Krogstad, H & og Holmqvist, M (2015) *Kompetanse, utdanning og motivasjon: en kartlegging av undervisningstjenesten i Den norske kirke*. Oslo: MF-rapport
- Johnse E. T. (2014). Gudstjenestelæring gjennom deltagelse.. I Hellemo G. *Gudstjeneste på ny*. Oslo. Universitetsforlaget
- Kirkerådet (1998). *Frivillig medarbeiderskap i menigheten: rapport fra et utviklingsprogram*. Oslo. Kirkerådet
- Lave, J., & Chaiklin, S. (1993). *Understanding practice : perspectives on activity and context*. Cambridge: Cambridge University Press.



- Nordberg, K.S. (1989). *Samarbeid mellom frivillige: En studie av sognediakoners samarbeid med frivillige om kontaktenesten i to ulike menigheter, sett i lys av sosialt arbeid*. Oslo: Diakonhjemmets teologiske/administrative høgskole
- Nygaard, B. (2003). *Alt Guds folk*. Oslo. Kirkerådet
- Porkka, J. (2010). Av dine egne skal du höra det... Unge frivilliga ledare i konfirmantarbetet. I Krupka B. Og Reite I. (red.) *Mellom pietisme og pluralitet Konfirmasjonsarbeid i fire nordiske land i et empirisk perspektiv*. Iko-forlaget AS
- Sandsmark, A. & Holmqvist, M. (2018). *Vår trosopplæring? Stab, samarbeid og trosopplæring* Oslo: MF-rapport
- Sandsmark, A. (2009) Rammebyggere og malere: voksne og ungdommer som frivillige medarbeidere i kristent ungdomsarbeid. *Halvårsskrift for praktisk teologi*. Volum 26. (1) s. 14-23
- Schmidt, Ulla (2012). *Stillinger, kompetanse, samarbeid: om samarbeid og tverrfaglighet mellom stillingstyper og fagområder i trosopplæringsreformen*. Oslo: KIFO.
- Ulstein, J. O. (2001). *Kateketen i fokus. Nokre perspektiv på katekettenesta*. Tapir akademiske forlag.
- Ulstein, J. O. (2009). *Den differensierte tenesta og den vigsla kateketn; ei kontekstuell utfordring til den lutherske embetsteologien*. Halvårstidskrift for praktisk teologi årgang 26, nr. 2.
- Vygotsky, Lev Semenovic (1978). *Mind in Society : The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Wenger, Etienne (1998). *Communities of Practice, Learning, Meaning and Identity*. New York: Cambridge University Press.
- Wertsch, James 1998. *Mind as Action*. New York: Oxford University Press.