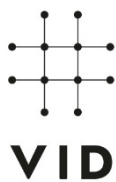


Kari Jordheim

Rekruttering til kirkelige stillinger

- en undersøkelse blant studenter på studier som kvalifiserer til jobb som prest, kateket, diakon eller kirkemusiker



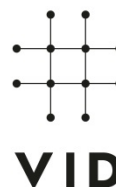


Rekruttering til kirkelige stillinger

- en undersøkelse blant studenter på studier som kvalifiserer til jobb som prest, kateket, diakon eller kirkemusiker

Kari Jordheim

VID rapport 2019/6



Denne rapporten er utgitt av

VID vitenskapelige høgskole
Postboks 184, Vinderen
N-0319 Oslo
<http://www.vid.no/>

Rapport: 2019/6

ISBN: ISBN 978-82-93490-42-5, elektronisk

ISSN: 2464-3777

Elektronisk distribusjon:

VID vitenskapelige høgskole
www.vid.no

Omslag

Dinamo

Opphavsrettigheter

Forfatteren har opphavsrettighetene til rapporten.
Nedlasting for privat bruk er tillatt.
Mangfoldiggjøring, videresalg av deler eller hele rapporten
er ikke tillatt uten avtale med forfatterne eller Kopinor.

Innhold

1. Presentasjon av prosjektet.....	2
1.2 Metode	3
1.3 Materiale	3
2. Betydningen av egen deltakelse i kirkelig aktivitet	6
3. Eksterne motivasjonsfaktorer for valg av studium	8
3.1 Forbilder/viktige personer.....	8
3.2 Andre viktige motivasjonsfaktorer	9
4. Forventninger til studiet.....	10
5. Egenmotivasjon	13
5.1 Egen motivasjon knyttet til studiet	13
5.2 Motivasjonsfaktorer knyttet til selve yrkesvalget	14
6. Hvordan mener du man kan motivere barn og unge til å velge en kirkelig utdanning? (Spm 18). 15	
6.1 Kirken må være tydelig og åpen for mangfold.....	16
6.2 Inkludering og involvering	16
6.3 Forbilder	18
6.4 Forkynnelse	19
6.5 Utfordring.....	20
6.6 Kommunikasjon.....	21
7. Har du erfart noe i din oppvekst som kan være en god ide til trosopplæringsledere i dag? Fortell. (Spm. 19)	21
7.1 Fortelle om Jesus.....	21
7.2 Leder/ledelse	22
7.3 Relasjonsbygging. Å ha tid og bli sett	23
7.4 Involvering og utfordring.....	24
8. Oppsummering.....	25

Rapport

Rekruttering til kirkelige stillinger

Kari Jordheim, førstelektor/studieleder VID vitenskapelige høgskole.

1. Presentasjon av prosjektet

Rekruttering til alle kirkelige stillinger (prest, diakon, kirkemusiker, kateket og andre undervisningsstillinger er i dag en stor utfordring i Den norske kirke (Dnk). Prognoser viser at det er for få som utdanner seg til kirkelig tjeneste i forhold til behovene. Det er satt i gang flere tiltak med tanke på rekruttering til Dnk, men det er gjort lite forskning på feltet.

VID vitenskapelige høgskole (VID) og Det teologiske menighetsfakultet (MF) gikk derfor sammen om en søknad på trosopplæringsmidler våren 2016. Vi søkte om midler til et fag- og forskningsprosjekt som skulle sette fokus på forholdet mellom unges deltakelse i kirkelige praksiser og deres valg av utdanning og yrke. VID og MF sendte inn separate søknader, og begge institusjonene ble tildelt midler. Vi definerte et felles forskningsprosjekt som var skissert som tre delprosjekter i søknadsfasen, men siden ble utvidet med ett til. VID og MF utnyttet samarbeidet ved å forankre prosjektene i en felles plattform og med ett av delprosjektene felles, mens hver av institusjonene i tillegg hadde egne delprosjekt som supplerte hverandre ved at prosjektet som helhet dekket et større felt. Prosjektet ble sammenfattet i navnet SPOR – studium, profesjon og rekruttering. Det ble etablert en prosjektgruppe bestående av Fredrik Saxegaard (MF) delprosjekt 1, Kari Jordheim (VID) delprosjekt 2. Astrid Sandsmark (MF) og Terese Bue Kessel (VID) delprosjekt 3 og John Kaufman (MF) delprosjekt 4.

VID og MF nedsatte en felles referansegruppe som hadde 1-2 møter pr år i prosjektperioden. Referansegruppen bestod av personer fra kirkelige barne- og ungdomsorganisasjoner, fagforbundene, og en menighetsprest med mye erfaring fra barne- og ungdomsarbeid.

Prosjektgruppen lagde et temanummer av «Tidsskrift for praktisk teologi» (nr.1/2019) med artikler skrevet på bakgrunn av de ulike delprosjektene. I dette tidsskriftet skrev forfatteren av denne rapporten en artikkel med tittel «Vis at det er kult både å være og å arbeide i kirken. Hva motiverer ungdom til å velge kirkelige studier?» Artikkelen bygger på svarene fra fire av spørsmålene i en større kvantitativ undersøkelse blant nåværende studenter knyttet til kirkelige utdanninger på de aktuelle studiestedene i Norge. Undersøkelsen hadde totalt 19 spørsmål og inneholder dermed mange interessante funn som ikke ble omtalt i artikkelen. Denne rapporten presenterer flere av resultatene fra undersøkelsen som kanskje kan være interessante å kjenne til for trosopplæringsmedarbeidere i kirken, men også for utdanningsinstitusjoner som arbeider med rekruttering til kirkelige utdanninger.

1.2 Metode

Undersøkelsen denne artikkelen bygger på, ble gjennomført høsten 2017, og den ble gjennomført som en kvantitativ undersøkelse ved hjelp av Questback som er et nettbasert spørreverktøy. Jeg valgte en kvantitativ metode for å kunne få samlet inn materiale fra et større antall enheter og dermed finne ut noe om studenters motivasjon knyttet til flere typer studier og på ulike studiesteder. Gjennom en slik metode kunne jeg få en mer representativ undersøkelse enn om jeg bare hadde valgt å intervju et par representanter fra hver type kirkelige studium. Jeg tok kontakt med studiekonsulenter ved Ansgar teologiske høgskole, Det teologiske fakultet (UIO), Det teologiske menighetsfakultet, Fjellhaug internasjonale høgskole, Kirkelig utdanningscenter Nord, Norsk lærerakademi, Norges Musikkhøgskole, NTNU-kirkemusikkstudier og VID vitenskapelige høgskole, og ba disse om hjelp til å sende ut lenken til undersøkelsen ut ifra sine studentlister. Undersøkelsen inneholdt en introduksjon hvor det ble forklart hvordan undersøkelsen skulle brukes, og det ble gjort oppmerksom på at det naturligvis var frivillig om man ønsket å delta. Studiekonsulentene gav ikke tilbakemelding til meg om hvor mange studenter de sendte ut lenken til, og jeg vet dermed ikke hva det totale antallet respondenter kunne vært. Det er derfor umulig å si noe om svarprosenten i undersøkelsen. Det svekker vurderingen av representativitet, men ut ifra de tilbudene som finnes på kirkelige utdanninger, er det teologistudentene som er den desidert største gruppen noe som blir sterkt synlig i materialet.

Spørreundersøkelsen inneholdt 19 spørsmål. Noen spørsmål var rene avkryssningsspørsmål, mens andre var åpne. I store kvantitative undersøkelser er det ikke så vanlig å ha åpne spørsmål fordi det er tidkrevende med tekstanalyse, men i denne undersøkelsen visste jeg at det var et begrenset antall svar, og de åpne spørsmålene var viktige for å kunne få mer individuell og subjektiv informasjon. Undersøkelsen er forøvrig helt anonymisert. Det var spennende å se om respondentene ville ta seg tid til å svare på de åpne spørsmålene, men her ble jeg positivt overrasket over at de fleste også besvarte disse.

1.3 Materiale

Jeg fikk totalt 226 svar, av dem 110 menn og 116 kvinner, og aldersmessig fordeler de seg slik tabellen under viser. Hovedvekten av studentgruppa er under 30 år, men det er også en nokså stor gruppe som er mer enn 30 år. Noen av disse er sannsynligvis i studieløp til en «second career», dvs at de har en utdanning fra tidligere, og nå bygger på denne med en ny profesjon, eller at de har begynt på et helt nytt studium i voksen alder.

Alder	Antall
18-20 år	18
21-23 år	52
24-26 år	54
27-30 år	33
31-35 år	16
over 36 år	52
N	225

Tabell 1. Alder

Tabell 2 viser hvordan respondentene fordeler seg på de ulike studiene. Hovedvekten av respondentene (150) studerte teologi, men både diakoni (17), kateketikk (9) og kirkemusikk (5) er representert i svarene. 45 gikk på andre program, og den supplerende teksten viser at hovedvekten av disse gikk på bachelorprogrammene Praktisk teologi og ledelse, Musikk, Menighet og ledelse, KRLE (Kristendom, religion, livssyn og etikk).

Navn	Antall
Teologi	150
Diakoni	17
Kateketikk	9
Kirkemusikk	5
Annet	45
N	226

Tabell 2. Studium

Jeg spurte også om hvor langt i studiet studentene var kommet, og det viser seg at de fordeler nokså jevnt med flest i startfasen og i slutfasen. Det kan være interessant å reflektere over om grunnen til dette ligger i at de som akkurat har startet, fortsatt er opptatt av hva som motiverte dem til å begynne på studiet, og de som er i slutfasen er opptatt av hva som venter dem, og rekrutteringsspørsmålet er kommet nærmere. Men siden jeg ikke vet hvordan de som ikke har svart ville fordelt seg, blir dette mer gjetting.

Navn	Antall
Startet i høst	57
Under halvveis	38
Halvveis	31
Over halvveis	45
Snart ferdig	55
N	226

Tabell 3. Hvor langt i studiet er du kommet?

Det viste seg å være flest respondenter fra Norsk Lærerakademi, og fra Norges musikkhøgskole var det ingen svar. Det teologiske menighetsfakultet (nå MF vitenskapelig høyskole), VID vitenskapelige høyskole og Det teologiske fakultet var ellers de institusjonene som var best representert.

Navn	Antall
Ansgar Teologiske Høgskole	11
Det teologiske fakultet	22
Det teologiske Menighetsfakultet (MF vitenskapelige høyskole)	40
Fjellhaug Internasjonale Høgskole	24
KUN Kirkelig Utdanningscenter i Nord	3
Norsk Lærerakademi	65
Norges musikkhøgskole	0
NTNU-musikkstudier	3
VID vitenskapelige høyskole	42
	16
N	226

Tabell 4. Utdanningsinstitusjon

Når det gjaldt kirketilhørighet, var det 63,3 % (143) som hadde tilhørighet til Den norske kirke (DNK), mens resten av respondentene plasserer seg innenfor Den evangelisk lutherske frikirke (17) Pinsebevegelsen (21), Den katolske kirke (4), Metodistkirken (2), og så en del andre (39) som har ulike tilhørigheter; Misjonskirken, Frelsesarmeen, Indremisjonsforbundet, DELK med flere. Det er også noen som har svart at de ikke har noen tilhørighet (7), en sier at han er buddhist og en humanist.

Navn	Antall
Den evangelisk lutherske frikirke	17
Den norske kirke	143
Den katolske kirke	4
Metodistkirken	2
Pinsebevegelsen	21
Annen tilhørighet	39
N	226

Tabell 5. Kirketilhørighet

Jeg antok at respondentgruppa ville tilhøre flere kirkesamfunn enn Den norske kirke (Dnk) og har derfor vært oppmerksom på at jeg i spørsmålene snakker om kirken, ikke Den norske kirke og at svarene derfor i hovedsak vil gjelde hele denne gruppen studenter. Jeg trodde ikke i utgangpunktet at respondenter fra Den norske kirke ville svare veldig annerledes enn studenter fra andre kirkesamfunn, men for å sjekke det, har jeg også hentet opp resultatene som bare gjelder for de 143 som har oppgitt at de tilhører Dnk. Der det er markante forskjeller, eller hvor jeg vurderer at det er et poeng å markere tilhørigheten til Dnk, vil jeg kommentere dette spesielt.

I spørsmål 7 ble det spurt om hvor sannsynlig det er at du kommer til å arbeide i kirken etter endt studium. Det viser seg at sannsynligheten er nokså stor, og at 65,5% synes det er svært sannsynlig eller ganske sannsynlig at de kommer til å arbeide i kirken. Når det gjaldt dette spørsmålet, undersøkte jeg også om det så annerledes ut i den gruppen definerte seg innenfor Dnk. Prosenten her viste at ca. 77 % så det som svært sannsynlig eller ganske sannsynlig at de kommer til å arbeide i kirken.

	Svært sannsynlig	Ganske sannsynlig	Mindre sannsynlig	Ikke sannsynlig	Vet ikke	N
Hvor sannsynlig er det at du kommer til å arbeide i kirken etter endt studium? (alle)	39,8%	25,7%	15,0%	10,6%	8,8%	226
Tilhørighet: Den norske kirke	52,4%	24,5%	11,2%	7,7%	4,2%	143

Tabell 6. Sannsynligheten for å arbeide i kirken etter endt studium

I neste spørsmål skulle de respondentene som ønsket å jobbe innenfor kirken svare på spørsmålet om hvor de håpet å få seg jobb, og svarene er overbevisende i forhold til ønsket

om å jobbe i menighetssammenheng. På en klar andreplass kommer ønske om å jobbe innenfor en kirkelig institusjon eller organisasjon i Norge, og på tredje plass kommer ønske om å jobbe innenfor en internasjonal sammenheng. Å arbeide i en administrativ stilling innenfor kirken er ikke så attraktivt ifølge denne undersøkelsen. I en rekrutteringssammenheng er det positivt at så mange ønsker å arbeide i menighet og at det virker tiltalende på 75 % av den totale respondentgruppen. Innenfor gruppen som har definert seg til Dnk, er det ca. 80 % som ønsker å jobbe i menighet.

Sted	Antall
Menighet	167
Kirkelig institusjon/organisasjon i Norge	110
Innenfor en internasjonal sammenheng	81
Administrativt i et bispedømme eller sentralt i kirken	29
Annet	28
N	222

Tabell 7. Dersom du ønsker å arbeide i kirken, hvor håper du å få jobb? (flere kryss tillatt)

Etter disse innledende spørsmålene i undersøkelsen, kommer det et åpent spørsmål om en selv har deltatt i kirkelig aktivitet. Videre dreier det seg om hva som har vært viktig for den enkelte i valg av kirkelig studium, om studiet svarer til forventningene osv., før det blir spurt om hvordan den enkelte mener man kan motivere barn og unge til å velge en kirkelig utdanning. I det siste spørsmålet etterspørres erfaringer fra ens egen oppvekst som kan være gode ideer til trosopplæringsledere i dag. Begge de to siste spørsmålene er åpne spørsmål hvor svarene er omfattende og gir mange interessant innspill som det har vært viktig å jobbe videre med, og som vil utgjøre hoveddelen av denne rapporten.

2. Betydningen av egen deltakelse i kirkelig aktivitet

Spørsmål 9 i undersøkelsen er et åpent spørsmål om respondentene selv har deltatt i kirkelige aktiviteter i oppveksten.

Her er det 12 av de 226 respondentene som svarer nei, inkludert de som kom med følgende tilleggskommentarer som forteller at de ikke var helt ukjent med kirkelig aktivitet:

Nei, ikke kristen oppvekst.

Begynte på ungdomsarbeid i kirken i 8. Klasse

Nei, ingen. Var konfirmant pga. tradisjon heller enn tro.

Nei, kun speideren.

Her undersøkte jeg også bare de med tilhørighet til Dnk, og da er det 3 av 143 som svarer nei, deriblant en som svarer «Nei, jeg begynte å gå i kirken som voksen.»

I materiale så jeg mer på hva slags aktiviteter respondentene har deltatt i. En svarer rett og slett:

JA! ALT!

Et par andre utdyper noe mer hva denne opplevelse av å ha deltatt på alt, kan innebære:

Har deltatt i alt fra babygrupper til søndagsskole, barnekor, Soul Children, Soul Teens, 5.-7.klasse klubb, 8.-10.-klasse-klubb, KRIK, Menighetsweekend (7-8 ganger, både som leder og deltaker), leirer (både som deltaker og leder), og sikkert flere ting også. :)

Ja, barnekor, søndagsskole, gudstjenester, ungdomsklubb, ten-chor, kirkekor, KRIK, nesten alt som kan tenkes.

87 svarer at de har vært med i kor. Det gjelder barnekor, Soul children, tweenskor, ungdomskor, gospelkor, kirkekor, og i tillegg til disse kommer 10 respondenter som har skrevet at de har vært med i Tensing som jo også er et korarbeid.

76 respondenter svarer at de har deltatt på søndagsskole i oppveksten, og 71 svarer at de har deltatt på en eller annen form for klubb; ungdomsklubb, barneklubb mm.

32 nevner eksplisitt konfirmasjon, konfirmantklubb, konfirmantarbeid som en aktivitet de har deltatt i, men det er grunn til å tro at enda flere av respondentene er blitt konfirmert siden de fleste har en kirkelig tilhørighet. At så mange av respondentene ikke nevner konfirmasjonen er kanskje mer oppsiktsvekkende. Er det fordi de vurderer konfirmasjonen som noe mer pliktrelatert, mens kirkelige aktiviteter som det blir spurt om, kjennes som noe mer frivillig?

Av andre aktiviteter som nevnes i materialet, er det 22 som nevner speider, 21 nevner leiraktivitet, 13 nevner gudstjenester. Kun 5 nevner ledertrening som en aktivitet i oppveksten. Når det gjelder spesifikk orgelopplæring er det en respondent som nevner dette eksplisitt. Orgelopplæringen førte ikke til kirkemusikkstudier, men til teologi, men har tydeligvis hatt stor betydning for denne studenten.

Jeg startet min kirkelige tilknytning ved å synge i barnekor fra syvårsalderen. Deretter lærte jeg å spille piano og orgel med kirkens kantor.

Dette var min inngang til kirken og teologistudiet. Uten musikken hadde jeg mest sannsynligvis ikke studert teologi.

Det er ikke noe nytt i å oppdage at barns møte med kirken gjennom aktiviteter i oppveksten er rekrutterende for videre engasjement i kirkelig regi. Det har vel alltid vært en av de «gode grunnene» for å drive barne- og ungdomsarbeid at man har hatt et ønske om at barn og unge skal finne trygghet og fellesskap i kirkens rom som kan skape identitet og gi opplevelse av tilhørighet. Funnene i denne undersøkelsen bekrefter dette ettertrykkelig, og bør være en god tilbakemelding og støtte til alle som arbeider innenfor trosopplæringsarbeidet i kirkene rundt i landet. Det som skjer i oppveksten er grunnleggende og former utviklingen videre.

I forbindelse med trosopplæringsplanen har det vært mye diskusjon om at de kontinuerlige tiltakene har måttet vike for de store arrangementene som skjer hvert år for visse aldersgrupper, og har mer preg av «happenings.» Det er interessant at svarene i undersøkelsen i så stor grad understreker betydningen av det kontinuerlige arbeidet

innenfor barne- og ungdomsarbeidet, selv om det sikkert også er en god del studenter i dag som levde før Lys Våken, Tårnagenthelg osv. ble en del av årshjulet i trosopplæringsarbeidet.

Ut fra rekrutteringssynspunkt bør det også være veldig tydelig at kirkens barne- og ungdomsarbeid er en viktig arena for rekruttering, og at den kanskje kan utnyttes enda bedre enn det blir gjort i dag. Dette skal jeg komme noe mer tilbake til under senere spørsmål.

3. Eksterne motivasjonsfaktorer for valg av studium

3.1 Forbilder/viktige personer

I neste del av undersøkelsen blir det satt fokus på forbilder, og respondentene blir spurt om de har hatt noen forbilder når det gjelder valg av kirkelig studium, hvem som har vært viktige i dette valget, og også andre faktorer som har vært viktige for valget.

Omtrent halvparten svarer ja på at de har hatt forbilder. Ser vi også på de som har tilhørighet til den norske kirke mer eksplisitt her, er det 55 % som svarer ja på spørsmålet og 45 % som svarer nei.

Deretter blir de spurt om hvem som har vært viktige for en selv i dette valget. Det var mulig å sette flere kryss i dette spørsmålet, og det har respondentene benyttet seg av.

Tabellen forteller at ledere for aktiviteter man har deltatt på i oppveksten og egne venner er de viktigste forbildene. Ledere skal være trygge voksenpersoner som representerer noe annet enn hjem og skole, og de kan få stor tillit og fortrolighet fra barn og unge. Nettopp derfor blir svik fra slike ledes side ekstra problematisk å oppleve. Venner er alltid viktige, og i oppveksten er det å ha venner, å tilhøre fellesskap, svært viktig. Forskning viser at i ungdomsperioden endres foreldrenes betydning som de viktigste støtteytterne, og venner får stadig økt betydning. Det kan virke som dette også bekreftes i vår undersøkelse hvor vennene skårer omtrent likt som ledere.

Foreldre er også viktige og likeledes ansatte i den kirken vedkommende vokste opp i. At foreldre er viktige forbilder for sine barn, fremheves ofte i ulike sammenhenger, men kanskje trenger ansatte i kirken å bli enda mer klar over hvilken rolle de spiller i barn og unges liv bare ved å være ansatt i den kirken hvor barn vokser og modnes og skal lære seg å leve livet som har både gode dager og vanskelige dager.

Navn	Antall
Ledere for aktiviteter jeg var med på i kirkelig regi	71
Egne venner	70
Foreldre	58
Ansatte i den kirken jeg vokste opp i	56
Historiske personer	41
Lærere på skolen	25
Øvrige familiemedlemmer	25
Venner av familien	20
Søsken	14
Personer fra litteratur, film el. lign.	11
Andre	83
N	223

Tabell 8. Hvem har vært viktig for deg i valg av kirkelig studium?

3.2 Andre viktige motivasjonsfaktorer

Mens forrige tabell viser hvem som har vært viktige for valg av kirkelig studium, blir det i neste spørsmål spurt hvilke andre faktorer som har vært viktige for dette valget. Også her var det mulig å sette flere kryss.

Det er tydelige svar å lese ut av denne neste tabellen. Undervisning, forkynnelse og egne studier har vært avgjørende, men også deltakelse i aktiviteter i kirkelig regi har vært viktig for valget man har gjort.

Igjen er dette en bekreftelse av det arbeidet menigheter og organisasjoner gjør i møte med barn og unge. For å bli kvalifisert til å gjøre et riktig valg om videre vei i livet, må man ha kunnskap, og man må få delta i konkrete aktiviteter som er med å utvide den teoretiske kunnskapen og former holdning og handling.

Navn	Antall
Undervisning	111
Forkynnelse	107
Egne studier	92
Deltakelse i aktiviteter i kirkelig regi	91
Litteratur, kunst, musikk	64
Sosiale medier	11
Andre	49
N	223

Tabell 9. Hvilke andre faktorer har vært viktige i valg av studium?

At forkynnelsen skårer så høyt, bør gi alle de som arbeider med barn og unge innenfor kirkelige sammenhenger, frimodighet til å være tydelig på det ståstedet man har, og kunnskap om hva den kristne tro innebærer og hvordan den kan komme til uttrykk. Av redsel for å støte noen bort fra de kirkelige aktivitetene, kan forkynnelse og undervisning lide. Det blir viktig at man i tillegg til de store breddetiltakene som skal kunne favne alle, må ha tilbud som også imøtekommer de som ønsker mer kunnskap og kjennskap til hva kirken står for.

Tabellen viser også at ungdom lar seg inspirere og påvirke av kulturelle uttrykk, og her er litteratur, kunst og musikk nevnt som slike uttrykksformer. Sosiale medier har for denne gruppen ikke hatt så stor betydning for det valget som er tatt. Det kan være interessant å spørre om sosiale medier vil få større påvirkningsmuligheter på dette feltet i framtiden, når det nå generelt er økende bruk av sosiale medier i barne- og ungdomskulturen.

4. Forventninger til studiet

Spørsmål 14 spør om forventninger til studiet. Opplever du at studiet svarer til forventningene dine, og her er respondentene i overveiende grad positive. Under dette spørsmålet ville det kanskje være interessant for den enkelte institusjon å se på svarene knyttet til «sine studenter.» Samtidig har den enkelte institusjon egne evalueringer internt og også knyttet til Studiebarometeret fra NOKUT, så i denne rapporten vil jeg presentere forventningene mer samlet.

193 av 226 svarer at studiet er bedre enn de forventet eller slik som forventet.

33 svarer at de ikke synes det er slik som forventet, men ingen synes at studiet ikke samsvarer med forventningene i det hele tatt.

Navn	Antall
Ja, bedre enn forventet	90
Ja, slik som forventet	103
Nei, ikke som forventet	33
Nei, ikke i det hele tatt	0

Tabell 10. Opplever du at studiet svarer til forventningene dine?

I spørsmål 15 blir studentene bedt om å begrunne svaret sitt. I disse begrunnelsene er det kommet mange interessante tilbakemeldinger, og i denne rapporten vil jeg kort kommentere noen av disse innenfor hver profesjonskategori. Jeg har som nevnt ovenfor ikke valgt å se på tilbakemeldingene i forhold til den enkelte institusjon da dette er en mer overordnet rapport.

I materialet er det ikke så mange begrunnelser fra kirkemusikkstudenter, men en svarer at dette «studiet er rettet mot det jeg ønsker å holde på med». En annen svarer at studiet fokuserer på den praktiske siden ved å være organist og at man jobber med ting man trenger i arbeidslivet. En tredje uttalelse går på at det er litt både og ved at man lærer mye som kan komme til nytte, men samtidig kjennes en del av opplegget utdatert eller i alle fall ikke oppdatert rent musikalsk. Vedkommende føyer til: «det er en nokså annen virkelighet som møter meg ute som musiker i en menighet enn den det blir undervist i på studiet. Da er det godt å ha noe erfaring ute i praksis FØR en starter på studiet.» En fjerde uttalelse er mer negativ og opplever at det er for lite utfordringer musikalsk på studiet.

Når det gjelder kateketstudentene kommer det fram i den generelle kommentar at studenten opplever at det er «godt og viktig å kvalifiseres til det jeg skal jobbe med.» En annen uttalelse er mer nyansert og her sier studenten at den kateketiske delen av studiet har levd opp til forventningene med gode praksissteder og lærere. Den samme studenten skriver at den

teologiske delen var delvis veldig tung, men som forventet. En skarp kritikk av den pedagogiske delen kommer fra en annen som sier: «den delen var ikke som forventet i det helt tatt, lærte ingen ting som vil være nyttig i mitt arbeid som kateket.»

Diakonistudentene uttrykker seg nokså ulikt ettersom hvor langt de er kommet i studiet. Noen uttalelser bærer preg av at studentene er helt i starten og dermed ikke har fått vært ute i praksisfeltet enda. Flere uttaler at de ikke hadde så klare forventninger på forhånd, men at de er fornøyd. En annen sier at vedkommende opplever å bli inspirert, og en tredje uttaler at

... jeg utvikler meg mye og mer personlig enn jeg hadde sett for meg, og på helt andre måter. Særlig fordypningen inn mot samfunnsvitenskapelige fag, etikk, metode, vitenskapsteori og psykologi er både relevant og horisontutvidende. Jeg blir tryggere og utvikler en personlig og faglig dømmekraft som er solid og godt fundert. Dette er både pga. godt pensum og gode forelesere som utfordrer studentene til å reflektere kritisk over pensum og videre til utfordrende praksissituasjoner.

En annen uttaler:

... hadde ikke så mye kunnskap om diakonifeltet før eg starta, hadde egentlig mest inntrykk av at diakoner var middelladrende damer om satt på rompa og meinte mykje og gjorde lite. Studiet og praksis snudde dette totalt.

Og en tredje uttalelse:

Jeg synes diakonistudiet virkelig ga meg en mental ryggsekk. Jeg har fått masse kunnskap om mennesker, relasjon og tro, og religion og Dnk som setter egne erfaringer i perspektiv og tvinger meg til å tenke gjennom egen praksis.

En kritisk kommentar fra diakongruppa som det kan være verdt å ta med seg videre, er at vedkommende opplever at det er for vanntette skott mellom profesjonene, og at ikke fokuset om en felles tjeneste for fellesskapet blir mer fokusert.

Prestestudentene er den desidert største gruppa. De representerer flere studiesteder av ulik størrelse, men jeg velger altså å presentere dem som en samlet gruppe i denne rapporten. I kommentarene er det mange positive utsagn som at studentene trives godt og at «det er mye god og grundig undervisning i fag som gir relevant kunnskap med tanke på den tjenesten som skal utføres.» Noen sier at de ikke hadde så høye forventninger, men at man er blitt mer engasjert og interessant etter hvert, og at «studiene til nå overgår forventningene.»

En uttalelse som rommer mye av hva flere sier, er denne:

Det er variert og gir meg god kunnskap innenfor flere relevante områder som språk, kirkehistorie, flerreligiøsitet, sjelesorg, etikk etc. Det er dessuten både teori og praksis (som lar meg få innblikk i yrket som prest.) Dessuten bra studiemiljø, god kontakt med ansatte og gode faglige og sosiale tilbud til studentene.

Flere er opptatt av sammenhengen mellom teori og praksis, og mange uttalelser er knyttet til at studentene hadde håpet at studiet hadde vært enda mer praktisk rettet.

Hadde håpet på et enda mer praktisk rettet studium. Det er tross alt et veldig langt studium og praksis er viktig i forhold til å finne ut om det er dette man vil trives godt med resten av livet.

Jeg opplevde å bli tatt på alvor som prestestudent. Det er et godt studium som er i nær relasjon til kirken. Jeg har også opplevd å få gode samtaler med andre prester, som i ettertid har blitt mine forbilder.

Men det kommer også noe mer kritiske uttalelser. Flere at studentene etterlyser mer ledelsesfag, og det synes som ikke alle studiestedene har det i sin teologiutdannelse.

Før jeg startet på profesjonsstudiet i teologi, så jeg for meg at det ville være flere emner innen ledelse og psykologi. Dette er noe som ikke bare jeg, men en rekke andre studenter savner. Presten har gjerne en ledende funksjon i kirken han jobber. Hvis ikke vil jeg tro flere regner det som naturlig at presten har en slags lederfunksjon, i og med at vedkommende leder gudstjenesten og en rekke andre kirkelige handlinger og møter. Derfor er savnet etter ledelse- og psykologifag stor. Meningen er ikke at disse fagene skal ta over for det innholdet som allerede eksisterer i teologiprogrammet, men det burde i alle fall hatt et fokus.

Et område som det knyttes ulike erfaringer til er knyttet til eget tros- og andaktsliv. Noen uttrykker at de hadde ønsker mer obligatorisk andaktsliv.

Hadde regnet med mer åndelige innspill som bønn i timene eller vitnesbyrd som forteller hva den aktuelle undervisningen betyr i deres liv.

Individets trosaspekt har ikke vært en del av studiet. Studentenes åndelighet/spiritualitet har med unntak av EN time vært oppe som et samtaleemne. Og jeg er ferdig prest om 2 måneder!

Her er det et uttalt savn av mer fokus på den enkeltes trosliv, mens en annen uttalelse gir uttrykk for at helheten oppleves ivaretatt

Studiene oppfordrer til stor grad av dannelse og utvikling og av en selv som mennesker og som kristen. Man blir utfordret, men samtidig bygd opp og modnet gjennom de mange årene man studerer.

Ved gjennomgang av begrunnelsene fra studentene, er det lett å se at oversikten fra spørsmål 14 som viser at forventningene i all hovedsak er innfridd eller bedre enn forventet. Av uttalelsene kan det virke som de 33 som har svart at studiet «ikke svarte til forventningene», heller er blitt positivt enn negativt overrasket over det de har møtt.

Svært få kommentarer er helt negative. En av prestestudentene har uttalt kritisk at vedkommende synes det er for mye teori og akademisk fokus og at utdanningen burde være mer praktisk. Dette kommer i flere varianter fra andre også, og det synes som noe henger sammen med at studiet mangler fokus på egen tro.

En annen av prestestudentene uttrykker at vedkommende opplever at det er for mye «press» på å skulle jobbe i kirken. «Det oppleves ikke som det er rom for å ta teologi-utdanning uten at det eneste målet er å skulle bli prest.»

5. Egenmotivasjon

5.1 Egen motivasjon knyttet til studiet

Motivasjon er et hovedanliggende for hele denne undersøkelsen, og mange av spørsmålene er stilt med tanke på å finne ut noe om motivasjonen hos de som studerer innenfor de kirkelige utdanningsløpene. Mens de tidligere spørsmålene har fokusert på bakgrunn og forventninger, vil de resterende spørsmålene fra 16 til 19 dreier seg om motivasjon helt direkte. De to første spørsmålene ser på egen motivasjon knyttet til studiet og videre til yrket man sikter mot.

På spørsmål om motivasjonen til å arbeide i kirken har endret seg underveis i studiene, er det positivt å se at svært få, bare 6, opplever at motivasjonen er blitt redusert gjennom studiene. 45 uttrykker at motivasjonen har økt betraktelig.

Navn	Antall
Motivasjonen har økt betraktelig	45
Motivasjonen har økt litt	76
Motivasjonen er den samme som da jeg startet	78
Motivasjonen er blitt litt redusert	19
Motivasjonen er blitt betraktelig redusert	6
N	224

Tabell 11. Har motivasjonen din til å arbeide i kirken endret seg underveis i studiene?

Sett mer samlet kan vi se 199 av 226 uttrykker at motivasjonen er den samme eller bedre enn da de startet. Og bare 25 uttrykker at motivasjonen er blitt redusert eller betraktelig redusert. Noe over halvparten, 121 av 224, uttrykker at motivasjonen har økt litt eller betraktelig, og det understreker at studiene har blitt opplevd relevante og interessante, og sannsynligvis har forsterket troen på den profesjonen man utdanner seg. Tallene er omtrent like for gruppa i sin helhet og for den gruppa som har sin tilhørighet i Den norske kirke.

Det er positivt for utdanningsinstitusjonene at de aller fleste er fornøyd og kjenner at de har beholdt sin gode motivasjon, men det er også viktig å spørre seg hvorfor 25 opplever at motivasjonen er blitt redusert. Hva kan det skyldes? Skyldes det studiene, eller skyldes det møte med den praktiske virkeligheten de skal jobbe i? Undersøkelsen har ingen spørsmål som gir utfyllende svar på dette, men det er viktig både for utdanningsinstitusjonene og kirkene selv å reflektere over dette. Her kan det ligge mange svar på rekrutteringsutfordringene. På hvilke måte kan studiene forbedres, og er det forhold ved det å arbeide i kirkelig sammenheng som virker avskrekkende på studenter under utdanning? Hvordan kan kirken bli opplevd mer positiv som arbeidssted?

5.2 Motivasjonsfaktorer knyttet til selve yrkesvalget

I det neste spørsmålet går man videre fra å spørre direkte om studiet til å sette fokus på hva som har vært viktige motivasjonsfaktorer i valg av yrke. Alternativene spenner nokså vidt og det er interessant å se på en samlet oversikt for å få et inntrykk av hva som teller mest. I dette spørsmålet var det også mulig å sette flere kryss.

Ønsket om å arbeide med mennesker skårer høyest som motivasjonsfaktor med 196 avkryssninger, og på klar annen plass kommer utsagnet om at «jeg er flink til den type oppgaver dette yrket krever» som får 178 kryss.

	Ikke viktig	Mindre viktig	Viktig	Vet ikke	N
Ønsket om å arbeide med mennesker	1	17	196	9	223
Jeg er flink til den type oppgaver dette yrket krever	2	30	178	9	219
Det oppleves som et kall	18	38	147	20	223
Kan kombineres med familieliv	21	53	131	12	217
Jeg ønsker å arbeide i kirken	25	38	131	24	218
Det er stor grad av selvstendighet innenfor dette yrket	18	66	117	17	218
Mulighet for selvrealisering	22	63	107	22	214
Jeg har lyst til å arbeide i team	25	73	105	13	216
Fleksibel arbeidstid	27	87	95	9	218
Yrket gir meg mulighet til også å jobbe i internasjonale sammenhenger	55	59	89	16	219
Lønnsnivået er bra	79	81	46	12	218
Yrket gir meg makt og innflytelse	97	86	25	8	216

Tabell 12. Hvilke motivasjonsfaktorer oppleves mer og mindre viktig for deg i valg av yrke? (kan sette flere kryss)

Her ser vi også at det er mange som har krysset av for at dette yrket oppleves som et kall (147). Begrepet kall oppleves for mange litt fremmed i dag, og man bruker det kanskje mer i noen kirkelige miljøer enn i andre. I reformasjonstiden og spesielt i den lutherske tradisjon

var tanken om kallet meget viktig og inkluderte de fleste og viktigste sider ved menneske- og samfunnslivet. Det er derfor ikke så rart at studenter som leser og fordypet seg teologisk litteratur og representerer ulike kirkelige tradisjoner, kjenner det naturlig å kunne beskrive sin motivasjon som et kall.

At yrket kan kombineres med familieliv er viktig for mange (131), og det er også like mange som aktivt uttrykker at de ønsker å arbeide i kirken. 131 av 218 uttrykker at de ønsker å arbeide i kirken, hvilket utgjør ca. 60 % av den totale gruppen. Dette tallet gjør at man også har grunn til å spørre om ønskene hos de resterende 40 %. Hvorfor har de ikke lyst til å jobbe i kirken selv om de går på et kirkelig studium? I denne undersøkelsen er det studenter fra noen av høyskolene som ikke er direkte knyttet til et profesjonsstudium, men dette tallet gir utdanningsinstitusjonene klare utfordringer når det gjelder å motivere studentene til å se på kirken som en positiv jobbarena.

Yrket gir meg makt og innflytelse skårer lavest som en viktig motivasjonsfaktor med bare 25 avkryssninger i kategorien *viktig*, og 97 avkryssninger på *ikke viktig*. Samtidig er det 25 av studentene som er opptatt av den statusen en kirkelig profesjon har, og hvilke muligheter til innflytelse som er knyttet til en slik stilling.

Spørsmålet om lønnsnivåets betydning er også langt nede på lista. Kanskje henger det sammen med at fagforeningene har arbeidet godt med lønnsavtaler for personer i kirkelige stillinger slik at de ikke skiller seg så mye fra andre stillinger i samfunnet i dag. Men det kan også være resultat av den kristelige tankegangen om at «du skal få din lønn i himmelen» og ikke ha fokus på det jordiske.

6. Hvordan mener du man kan motivere barn og unge til å velge en kirkelig utdanning? (Spm. 18).

I undersøkelsen er dette spurt som et åpent spørsmål hvor respondentene kan svare med egne ord. Det ble 15 ½ side med svartekst, og det har derfor vært nødvendig å systematisere og kode svarene under noen samlende overskrifter. Svarene er nokså ulike og noen tar for seg mer overordnet hvordan kirken bør framstå i samfunnet, andre har fokus på forkynnelsen til tjeneste, andre igjen understreker at rekruttering er helt avhengig av relasjoner og den direkte kommunikasjonen med barn og unge. Jeg har kodet materialet ved å se på utsagn og begrep som er gjennomgående i svarene, og videre har jeg valgt å samle disse under følgende 6 tema.

- Kirken må være tydelig og åpen for mangfold
- Inkludering og involvering
- Forbilder
- Forkynnelse
- Utfordring
- Kommunikasjon

6.1 Kirken må være tydelig og åpen for mangfold.

Det er mange som er opptatt av at kirken må være for alle, ikke bare «de frommeste kristne» som en av respondentene uttrykker det. Dette utdypes i flere av svarene, og det presiseres at kirken må være åpen for alle uansett alder, bakgrunn, legning, osv.

Man må vise fram at kirken ikke bare er for 60+ generasjonen og pensjonister, men at den ønsker alle aldersgrupper velkommen. Barn og unge må også trives i kirken. Å vise at det er behov for den enkelte understrekes i utsagnet nedenfor.

At kirken er i utvikling og er en dynamisk institusjon som har behov for mange typer mennesker. Man har stor mulighet til påvirkning i en tid hvor kirken er i en spennende utvikling. Gjøre det tydelig at kirken har behov for «deg.»

Trivsel blir understreket av flere. Man må trives i kirken for å ønske å være der. Dette krever at kirken i mange sammenhenger må være mer kreativ. Kreativiteten kan gå på synliggjøring utad, å vise at alle typer menneske kan passe inn. Man må vise at man er en kirke som tør å utvikle seg, som tør å ta opp relevante spørsmål og å være synlig i samfunnsdebatten.

I den sammenheng er det en som uttaler følgende:

Få blikket opp fra beltespenna og kom unna den evinnelige debatten om sex og synd. For utenforstående er det lett å bli villedet til å tro at Bibelen er 70 % reguleringer angående seksuelt samkvem og giftemål. Hvis DET er de to viktigste tingene vi har igjen i kirken, har noe gått alvorlig galt.

«Man må være en kirke i tiden» sier en respondent. Viktig at ikke kirken framstår så traust og kjedelig at unge mennesker opplever den kjedelig og irrelevant.

Å synliggjøre bredden i kirkelig engasjement, kan også virke rekrutterende. Det er mange ulike oppgaver og mange måter å løse oppgavene på, og det finnes ikke bare en prestetype, en diakontype osv. Flere er opptatt av at synliggjøring av mangfoldet er viktig fordi mange kan sitte igjen med et inntrykk fra egen oppvekst som er «preget av den ene presten, eller den ene menigheten» de har vært i kontakt med. Det er lett å generalisere at kirka er slik eller alle prester er slik ut ifra enkelterfaringer uten å nyansere bildet og synliggjøre mangfoldet. Når det gjelder rekruttering til kirkelige stillinger er det viktig at man ikke gir inntrykk av at det bare passer for dem med en «typisk» bakgrunn eller miljø. Flere sier at man behøver ikke være prestebarn for å kunne velge teologistudier, hvilket kan være et uttrykk for at det er mange som studerer til prestetjeneste som har foreldre i denne type tjeneste og er blitt påvirket av det.

Flere er opptatt av at kirken må være tydelig på hva den står for. Kirken og de som arbeider der må være ærlige. En av respondentene sier at man må «fokusere mindre på virkemidler og mer på substans.» Og kirken må vise engasjement for det som angår livene til folk.

6.2 Inkludering og involvering.

Det er ikke nytt at de ansatte i menigheter trenger å arbeide enda mer med involvering av barn og unge. I materialet er dette understreket tydelig. Mange gir uttrykk for at det som best kan motivere barn og unge til å velge en kirkelig utdanning er å inkludere dem i det som

skjer i kirken. Barn og unge må få anledning til bli kjent med all symbolikken i kirkerommet og i liturgien slik at de forstår hva som skjer. De må trives der, og samtidig må de oppleve at de har en grunn til å komme dit. Mange snakker om hvor viktig det er at barn og unge blir spurt om å gjøre en oppgave, for eksempel læres opp til å være tekstleser, være med-liturger, dele ut nattverd, spille musikk, lære seg kirketjeners oppgaver, være kirkeverter osv. Det er også viktig å utfordre unge mennesker til å sitte i menighetsråd og andre utvalg. Da vil også deres stemme komme til uttrykk og bli hørt i fora som tar avgjørelser for hele menigheten. Det er de unge selv som vet hvor skoen trykker.

Å se og å bry seg er avgjørende, å bruke tid sammen. Møtet ansikt til ansikt kan aldri undervurderes. Kanskje kan en være mer direkte og utfordre konkret, er det flere som nevner. Å tørre å utfordre enkeltpersoner, men ellers snakke varmt om det å jobbe i kirken mer generelt, snakke om mulighetene som finnes innenfor kirkelandskapet. Viktig å snakke om at det er en mulighet for flere typer mennesker, at kirken har behov for gode medarbeidere. Ved å gi barn og unge mulighet til å bidra i konkrete oppgaver, kan man også få anledning til å fortelle om mangfoldet av jobbmuligheter som finnes i kirken. Og så er det viktig å gi tilbakemeldinger til de som bidrar.

Nesten alle jeg kjenner som er i ferd med eller jobber i kirken har blitt sett av en eller flere i løpet av livet som har sagt; du skulle ikke prøvd deg på diakonistudiet? Eller: jeg tror du hadde passet til å være prest. Nesten ingen havner tilfeldig på teologistudiet, for eksempel, det er ikke spesielt synlig yrke for folk som ikke selv kjenner prester godt. På VTP (Veien til prestatjeneste) i sommer var det nærmere 70 % av kandidatene som hadde mor eller far som var prest.

De som jobber i kirken må bli bedre til å «kalle» de de møter, se folk og deres evner, og fortelle dem det.

En av respondentene sier at det er viktigere å bruke fiskestang enn fiskegarn, for den personlige oppfordringen er avgjørende. Den samme personen er også opptatt av at man må hente fram igjen kallsbegrepet. Flere andre nevner også kall som et begrep man må tørre å bruke, mens andre mener at man ikke må bruke slike begrep som virker fremmedgjørende.

Kirkelige medarbeidere må utfordre ungdommer som allerede er «innenfor» til å vurdere kirkelig utdanning. Det er disse ungdommene som er de mest aktuelle kandidatene til å kunne tenke seg å jobbe i kirken i utgangspunktet, for det å vurdere å jobbe i kirken er for mange en fremmed tanke. Det er rett og slett ikke noe man nødvendigvis vurderer bare av å henge mye i klubben. Hvis ledere ser deg, og sier at du burde vurdere kirkelig tjeneste, så er det bare et kjempekompliment. Både stab og menighetsråd burde legge strategier for dette. Spør unge hva de ønsker/tenker, hør på dem, gi dem ansvar. Det er ikke kampanjer i sosiale medier som kommer til å løse rekrutteringsproblemet, men folk som snakker med folk. Kirkelige medarbeidere bør også forklare at studiet er interessant og utfordrende, og fortelle om mulighetene som følger med kirkelig utdanning.

Gjennom gode møter med kirken og ledere som arbeider der, kan vi skape rom for at troen kan vokse hos den unge og være med å skape en undring som gjør at han/hun vil utforske den kristne troen, som igjen kan føre til at han eller hun tar en kirkelig utdanning.

Gudstjenestene må være mer rettet mot ungdom spesielt siden det er den gruppen som lettest faller ut av kirken.

... så kanskje ikke orgel er så kult, eller operasalmer så høyt i tonen at ingen kan synge med. Det er gørr, og det er grunnen til at jeg selv falt ifra kirken og valgte en helt annen vei, men så kom jeg tilbake.

Se dem tidligere og snakke med dem om at man har mulighet til å utøve kall i mange former i kirken. Appellere til deres interesser. Heie på dem og gi dem utfordringer som kan være med på å utvikle evner og talenter. Hjelp dem til å se hva de er gode på, legg merke til hva de liker å gjøre og kunne peke på noe innen kirken som passer til dette.

Jeg tror det som er annerledes vekker interesse. Det kan være så mangt, men jeg tror det viktigste er å møte noen som påpeker at kirken vil ha deg som bidragsyter på et eller annet vis. Ikke minst tror jeg det er viktig at kirken gir mennesker selvstendighet og ansvar i tidlige aldrer både for å føle seg som likemenn, men også for å kunne prøve og feile litt på et sted som er trygt og godt.

Dette å få oppgaver som man mestre, oppleve å bli heiet på og vist tillit. Å verdsette det lille, og gi mer og større oppgaver etter hvert, er et viktig pedagogisk prinsipp. Å oppleve mestring er avgjørende, og man må kunne vokse i og med oppgavene.

Flere understreker betydningen av å bli del av et fellesskap. Tensing-arbeid, KRIK og ungdomsklubber nevnes som steder hvor man har opplevd sterke fellesskap som har vært avgjørende for ønske om å jobbe i kirken.

Fokusere på hvordan man kan få være med å gjøre en forskjell i andres liv. At det er et meningsfylt arbeid. De aller fleste opplever at det er godt å kunne føle seg nyttig, og å få bruke sine ressurser og evner.

La de tro på at de kan gjøre en reell forskjell, at de kan endre kirken. Gi de forbilder å se opp til og oppfordre/utfordre direkte. Fremsnakk det å ta kirkelig utdanning.

Jobb i kirken må virke meningsfullt, mulighet til å påvirke, fokus på rettferdighet og det å gjøre noe god sammen og for andre, bli sett og være trygg.

Mat, å spise sammen, skaper fellesskap.

Lederrekruttering... å gi lederoppgaven som den enkelte mestrer, og dermed bygge opp lederkompetanse fra de er ganske unge.

6.3 Forbilder

Være tydelige, gode forbilder, og skape tillit. Det er viktig at ansatte selv viser at det er kjekt å jobbe i kirken, at det er variert og morsomt. Til dette hører også å tørre å vise at troen er viktig for en selv. På den måten kan man inspirere barn og unge til å leve ut sin tro. Det er

også viktig å tenke at man er rollemodell både i måten å lede på og å være på i møte med andre. Man er selv et vitnesbyrd for det man tror på. Ansatte og andre ledere må være tydelige og vise seg tilliten verdig. Kirkelig ansatte er forbilder for barn og unge og må derfor benytte anledningen til å snakke om utdanningen sin og yrket sitt og presentere det som et reelt alternativ. Mange unge tenker kanskje ikke over at de kan jobbe i kirken, men dersom de får høre mer om det, kan det blir et alternativ.

Gjennom å være gode forbilder, og vise at det er kult å både være og arbeide i kirken.

Gjennom gode, trygge relasjoner kan man hjelpe den unge til å utvikle egen tro og finne ut hva han eller hun vil i livet.

6.4 Forkynnelse

Mange fremhever betydningen av å forkynne det kristne budskapet. Noen skriver lange vitnesbyrd om hvor viktig det er at forkynnelsen er sann og ekte og ikke er en tro som «vender kappen etter vinden.» Forkynnelsen må bli mer solid og «teologene må tørre å kalle ondskap for ondskap og godhet for godhet.»

Det blir fremhevet at Jesus kaller alle kristne til å ta del i sitt oppdrag på jorden, men at denne deltakelsen kan se veldig forskjellig ut fra person til person. Flere har fokus på hvor viktig det er at barn og unge får oppleve å utforske sin egen tro, så de får naturlig lyst til å dele den med andre. Barn og unge må få anledning til å bli kjent med innholdet i den kristne tro så de forstår hva kirken står for og hva en menighet er.

Videre er det mange som er opptatt av at man må forkynne mer direkte om kall til tjeneste. Det er flere som understreker at det å arbeide i kirken er en tjeneste for Gud og for kirken som gjør dette noe annerledes enn andre jobber. Det er en respondent som eksplisitt sier at man må ta tilbake kallsbegrepet og slutte å snakke om det å være prest som en jobb, men som et kall. .

Vi trenger prester og kirkelige medarbeidere som ikke bare teller timer, men som ønsker å bygge menighet og forkynne Jesu radikale budskap.

Man trenger Gud som motivasjon, som en indre drivkraft «som ikke kommer fra en selv», er det annen som sier.

Motivasjonen må ligge i forkynnelsen og forståelsen av misjon.

Det er viktig å ha et indre ønske om å tjene Gud hvis en skal inn i kristent arbeid, at det ikke bare er fordi man liker å jobbe med mennesker, eller fordi man tenner av tanken å gå i prestekjole og utføre ritualer. Det er en hellig tjeneste for Gud, og det alvorlig må man ha med, synes jeg. Det gjelder eksistensielle spørsmål, og mennesker som må bli født på ny og frelst. Da kreves det Hellig Ånds overbevisning og kraft og personlig disiplin og alvor for at kirkens ansatte må forkynne Guds ord på en sann og god måte uten å legge noe til eller trekke noe fra de evige sannheter om Jesus Kristus og Guds rike.

Et annet perspektiv som også kommer fram i flere av svarene er at man gjennom forkynnelsen må påpeke at det er behov for at folk tar kirkelige utdannelser. Og at det er viktig at man tør å snakke både om fordeler og ulemper på en god måte.

6.5 Utfordring

Utfordre er det begrepet som får flest treff blant svarene på dette spørsmålet i undersøkelsen. 30 av svarene inneholder begrepet utfordre eller utfordring.

Å utfordre barn og unge til å bidra er et sentralt poeng. Det understrekes at det er viktig at man bruker tid på å bli godt kjent for å kunne utfordre på et riktig nivå. De som allerede jobber i kirken må se barna og ungdommene og skape gode relasjoner, samtidig som man utfordrer dem til å delta aktivt. Etter hvert blir det viktig også å utfordre den enkelte til å kunne ta ansvar. Lederne må være flinke til å bekrefte det de gjør og også gi konstruktive tilbakemeldinger. Det er viktig å appellere til den enkeltes interesser, hva den enkelte er god på. Og så må lederne heie på dem og gi dem utfordringer som kan være med å utvikle evner og talenter. Da kan det også være naturlig å utfordre enkeltpersoner til å ta kirkelige utdanninger.

Nøkkelen til rekruttering tror jeg er å tenke at hver gang en utfordrer unge til å ta på seg et ansvar i det lokale arbeidet, så må en samtidig utfordre til større deltakelse og større ansvar i fremtiden. Snakk om det flotte i egen profesjon, og tør å si til noen at «du bør bli prest/diakon/kateket!»

Å utfordre barn og unge henger nøye sammen med å gi dem ansvar. Mange er opptatt av betydningen av å få ansvar og å vise seg dette ansvaret bevisst. Det skaper selvstendighet og selvtillit, og man kan føle seg som medarbeider og likemann. Samtidig må det også være rom for å kunne prøve og feile på et sted som skal være trygt og godt. Det er noen som også kommer med kritikk mot menighetsråd bl.a. som ikke lar unge få ansvar eller tillit i nevneverdig grad,

La dem bli med-liturger, la dem bli vist tillit og ansvar, få dem inn i menighetsråd, ta dem på alvor og la dem bli hørt. Det tror jeg er Den norske kirkes største utfordring.

I likhet med å gi utfordringer som passer til modenhet, blir det samme understreket i forhold til ansvar.

Se dem. Vis dem at de er viktige i menigheten. Vis at de kan klare oppgaver som er viktige for noen. Gi dem ansvar etter modenhet. Oppmuntre og veilede dem i oppgaver de får. Gi dem lederoppgaver. Oppmuntre dem til å ha yrkespraksis i kirka. Utfordre dem til å tenke over om de kunne tenke seg å arbeide i kirken. Skaff informasjon om utdanningsløp for de forskjellige kirkelige stillingene.

Ansvar skaper eierskap. Eierskapet vil kanskje i første omgang gjelde den konkrete aktiviteten, men etter hvert kan det utvides til at man kjenner ansvar for hele menigheten, hele kirken. Dette kan være en utløsende faktor for at man i neste omgang kan ønske å bidra gjennom et yrkesliv i denne kirken. På denne måten virker det å bli gitt ansvar og vist tillit i barne- og ungdomsårene som en av de viktigste rekrutteringskriteriene.

6.6 Kommunikasjon

Når det er snakk om synlighet, er det flere som er opptatt av at kirken må bli bedre på kommunikasjon mer generelt, ikke bare forkynnelse. Det er viktig å ta i bruk sosiale medier ikke bare for å fortelle om kirkens aktiviteter, men også for å synliggjøre hva de ulike yrkene går ut på. Samtidig blir det argumentert for akkurat det motsatte; «det er ikke kampanjer i sosiale medier som kommer til å løse rekrutteringsproblemet, men folk som snakker med folk».

Ansatte i kirken bør fortelle om deres studium, fortelle hva som er interessant og utfordrende og hvilke muligheter denne utdanningen kan gi. Det er viktig å gi riktig informasjon om studiene og synliggjøre alle mulighetene man har ved endt utdanning. Mange kjenner ikke til de ulike profesjonene i kirken og hvilke utdanninger som trengs for de ulike profesjonene. Flere kjenner til prestatjenesten enn de andre profesjonsgruppene. «Gi et klarere innblikk i hva det handler om og hva kirken egentlig står for», sier en respondent. Vis at alle typer kan passe inn, ikke bare de med en «typisk» bakgrunn/miljø. En av respondentene er opptatt av at man også bør legge vekt på hvordan man spiller en rolle for og i samfunnet, ikke bare kirken. Andre kirkegjengere kan oppmuntre barn og unge til å ta kontakt med mennesker som har kirkelig utdanning og framsnakke det å jobbe i kirken.

Konkrete rekrutteringsarenaer nevnes også, som utdanningsinstitusjoner, ungdomsklubber, KRIK, Tensing, leirer osv.

7. Har du erfart noe i din oppvekst som kan være en god ide til trosopplæringsledere i dag? Fortell. (Spm. 19)

Dette spørsmålet var også et åpent spørsmål i undersøkelsen slik at respondentene kunne skrive det de ønsket. 11 svarer rett og slett nei på at de har erfart noe i egen oppvekst som kan gis videre som gode ideer, men ellers har respondentene gitt svar som spenner over et vidt felt. I arbeidet med å strukturere materialet fant jeg at det var mange av de samme faktorene som ble framhevet i spm. 18 som går igjen i svarene på dette spørsmålet. Det er nokså naturlig at tanker om hvordan man kan motivere barn og unge til å velge en kirkelig utdanning henger nøye sammen med egne erfaringer. I dette kapitlet vil jeg komme innom noen av de punktene som allerede har vært berørt i forrige kapittel, men jeg har samlet materialet under litt andre overskrifter for å vise fram en enda større bredde i materialet.

7.1 Fortelle om Jesus

Under forrige spørsmål ble forkynnelsen omtalt som en rekrutteringsfaktor, og også i svarene på spm. 19 er det mange som er opptatt av at man må fortelle om Jesus, om troen, om bibelhistorien.

Forkynn Kristus, så kommer troen – så følger livet.

Snakke ærlig om troen og tørre å stå for at det en tror på er sannhet.

Ikke vær redd for å si at du tror på Gud!

Fyll trusopplæringa med innhald og forkynning; de sit ikkje berre barnevakt!

Søndagsskolen og undervisninga om at Gud har kalt meg til framtid og håp, ga meg retning og styrke i livet. Det har båret meg gjennom livskriser, vært med som takknemlig glede i gode opplevelser osv. Jeg tror barn og unge (og andre aldersgrupper) i dag, mangler retning i livet og noe å søke trygghet hos, som ofte bare er troen på en levende Kristus kan gi!

Et miljø som ber til Gud og lever det Guds Ord sier i kjærlighet.

Noen av respondentene uttrykker at de synes erfaringene fra egen oppvekst ikke var forbilledlige ved at lederne ikke var tydelige nok, slik som følgende utsagn:

Slik jeg opplevde det var det ikke så viktig om du velger å virkelig ta imot Jesus, så det motsatte må skje.

Samtidig er det flere som tydelig uttrykker at det er viktig at man ikke blir ekskluderende og at det er aktivitetene som er viktigst å profilere for at kirken skal være mest mulig åpen.

Det kristne budskapet må være bonus – ikke trekkplaster: Det vil si at det er aktivitetene som må være i fokus (kor, speider, idrett, hobby-aktiviteter osv.), så får man flette inn kristendommen i dette. Da blir det mindre påtrengende og åpent for flere.

7.2 Leder/ledelse

De begrepene som fikk flest treff på dette spørsmålet i undersøkelsen, er leder og ledelse. Jeg vil derfor presentere noen av synspunktene rundt dette. At gode ledere er viktig, går igjen i mange av svarene. Den aller viktigste lederegenskapen er å kunne se den enkelte. Ledere som ser og som tør å involveres relasjonelt er ønskelig. Ledere er forbilder, og de må være bevisste på dette. Det betyr ikke at man må være perfekt, men man må være seg selv.

Vær deg selv. Ikke perfekt. Men de ledere som har vært de beste, er de som våger å gi av seg selv, og samtidig våger å utfordre andre.

Jeg hadde en leder som så oss og viste oss at hun var glad i oss. Hun var opptatt av hele vårt liv, ikke barer det som skjedde i den kristne sammenhengen. Hun var nærværende over tid, et fast holdepunkt.

Jeg hadde voksne ledere i forskjellige sammenhenger (Dnk og flere forskjellige organisasjoner) som så og oppmuntret meg. Særlig synes jeg NKSS sine «Lederskoler og Nyttårslederkurs» var fine, fordi de greide å kombinere sosiale aktiviteter og undervisning/ledertrening.

Ingen ting har vært bedre enn de lederne som har uttrykt et tydelig og bevisst liv i Bibel, bønn og tilbedelse. Dette har sett forskjellig ut – noen har gjort dumme ting og smarte ting. Men det viktigste har uten unntak vært lederne, om de inviterte meg til relasjon, om de så meg, om de utfordret meg, om de våget å være sårbare slik at jeg fikk muligheten til å bli bedre kjent med Jesus. Det viktigste har uten tvil vært relasjonene jeg har blitt invitert inn i, og faktisk ikke opplegget.

7.3 Relasjonsbygging. Å ha tid og bli sett

En klar og tydelige melding er denne:

Legg vekt på relasjonsbygging!

Det er mange som bruker begrepet relasjonsbygging. At lederen og deltakerne bygger relasjoner, er avgjørende. En av respondentene sier at «relasjonsarbeid er livsforvandlende, selv om det er tidkrevende.» Det er en sterk uttalelse og underbygger et begrep som går igjen i flere svar, nemlig relasjonsbygging som sentralt for å motivere barn og unge til å fortsette å være med i kirkens fellesskap. Det er flere som understreker at det bør være mer fokus på relasjon enn på aktivitet.

Det viktigste har uten tvil vært relasjonene jeg har blitt invitert inn i, og faktisk ikke opplegget.

Det er viktigere å gjøre aktivitetene litt enklere enn ikke å ha tid til å bli kjent. Derfor framheves leir som et godt tilbud, for der er man sammen over lengre tid og får anledning til å bygge relasjoner ut ifra flere typer situasjoner.

Det er også en respondent som konkret oppmuntret til at trosopplæringslederne må drive flere kontinuerlige tiltak som går over tid, og som skaper kontinuitet, istedenfor alle disse enkelttiltakene hvor det ikke er mulig å bygge relasjoner.

Relasjonsbygging trenger tid, og tid er også et av de begrepene som nevnes flere ganger i undersøkelsen. At ledere/voksenpersoner har tid, engasjerer seg over tid, investerer tid. At man har tid til å bli kjent, at det skapes tillit og at det er et fast holdepunkt i en turbulent verden, framheves som svært viktig.

Jeg hadde en leder som så oss og viste at hun var glad i oss. Hun var opptatt av hele vårt liv, ikke bare det som skjedde i den kristne sammenhengen. Hun var nærværende over tid, et fast holdepunkt. Bibelfortellingene trollbandt. Vi fikk ansvar etter hvert som vi ble eldre. Vi møttes regelmessig, og troen fikk vokse i oss.

At voksenpersonene i ungdomsklubben tok seg tid til oss, til å se oss og lytte til oss.

De må ha noen som følger dem over tid, som investerer tid i deres liv. En person som har gått litt lenger i livet.

Voksne som er engasjert over lang tid.

Også her gjelder det å se den enkelte.

Det aller viktigste er hvordan vi bruker blikket i møte med barn. Blikket vårt sier mye mer enn vi tror, og det å oppleve å bli sett på en god måte, er kanskje den beste følelsen man kan få.

Ungdommer må oppleve at de blir tatt på alvor, at noen investerer i livene deres, at noen er genuint interessert i hvem de er.

Det er også en student som framhever det relasjonelle ved å snakke om betydningen av rett og slett å være et medmenneske.

Være medmennesker! Legg bort trosopplæringen når det trengs, gi rom for å snakke om det som opptar her og nå også. Vår bygdeprest stod hjemme hos min agnostikerfamilie og lagde kjøttkaker til oss da krisen rammet hardt hos oss. Ikke ett ord om Jesus, men mange ord til trygghet, trøst og omsorg for en prøvet gjeng. Det er min diakonalt helt!

7.4 Involvering og utfordring

I forrige kapittel ble det framhevet at både involvering og utfordring var sentrale begrep i svarene på spørsmål 18. Også i spørsmål 19 er dette framtreddende, og jeg vil derfor presentere noen av svarene som understreker dette.

La unger få stille spørsmål.

Involvering, involvering, involvering på alle nivå og med alle typer oppgaver. Gi ansvar og oppgaver, vis tillit.

Ministrant-tjeneste, det å få være med på «innsiden» av en gudstjeneste fra jeg var liten. Kjenne rommet, tingene, leke der, og lære de tingene jeg trengte å lære for å oppleve mestring når det var gudstjeneste. Det å høre hjemme, ikke bare ha en gjesteopptreden.

Ikke vær så opptatt av strenge normer, led folk nærmere kjærlighet, medmenneskelighet, forståelse og forsoning. La ulike mennesker møtes og arbeid aktivt mot utenforskap. Trekk folk inn i varmen, vær åpne og rause, inviter til dialog mellom ulike kulturer og religioner.

Medmenneskelighet i praksis via ungdomsklubben i kirka. Vi baker boller til de som har mistet et familiemedlem. Vi hjelper gamle fru Olsen og klipper plenen. Vi henter Hansen til formiddagstreffet. Vi er med å organisere søndagsskolen. Vi går på eldrehjemmet og spiller ludo.

Også viktigheten av tilhørighet trekkes fram i denne sammenhengen;

Noe som var viktig for meg i oppveksten var å finne en tilhørighet. Finne noen som aksepterte meg og som satte meg i gang. Det var viktig å bli integrert, kanskje spesielt gjennom å delta i aktiviteter og oppgaver. Det å være i et trygt sosialt miljø var viktig. Samtidig ønsket jeg å være aktiv deltaker i menigheten jeg var. Dans og drama var av de tingene jeg likte.

Å utfordre barn og unge til deltakelse i kirkelig aktivitet er viktig. Det er også her flere som nevner betydningen av at noen utfordret en til kirkelig utdanning og tjeneste.

Eg hugsar veldig godt at ein av trosopplærarane nemnte dette med kirkelig utdanning i ei andakt/appell under ein tur med ungdomsarbeidet vårt. For meg var det ingen tanke der og da om at dette var noe for meg, men når eg tenker etter så var det ikkje så veldig lenge etter dette at tanken om å jobbe i kirka dukka opp hos meg.

Jeg ble dratt med på konferanser og misjonsturer. Der opplevde jeg at i samtale med andre troende vokste min kjærlighet til Jesus og min lyst til å jobbe med tro og

mennesker. Jeg opplevde at i stedet for å lære med mye «teori» så ble jeg lært hvordan jeg kunne be/snakke med Jesus og hvordan jeg kunne bruke tid med Jesus.

Leiarar må også ha rom for å dela, snakka saman, samarbeide, bli kjent – gi oppmuntring undervegs? Gi tilbod om mentorering. Tørre å spørje – har du tenkt på om du skal bli prest?

Den ene presten i menigheten og en som gikk i menigheten sa lenge at jeg kom til å bli prest. Jeg nekta for det ganske lenge, før jeg innså at det var akkurat det jeg skulle. Jeg tror ikke det er en ide å gå rundt til de unge i menigheten og si at de kommer til å bli prester eller noe, men jeg har blitt utfordret til å være med i styret i ungdomsklubben og der utviklet jeg meg selv som leder. Tror det viktigste er å bli sett for den man er.

I et av utsagnene nevnes mentorering eller veiledning. Å utfordre en ungdom kan innebære selv å stille seg til disposisjon som samtalepartner og/eller veileder. Noen ganger kan det være aktuelt å henvise vedkommende til andre som har mer erfaring med det spørsmålet gjelder. I en travel arbeidshverdag kan dette være vanskelig å prioritere, men uansett vil dette være en god og svært viktig investering.

8. Oppsummering

Undersøkelsen «Rekruttering til kirkelige stillinger» har samlet informasjon fra 226 studenter, på 9 ulike institusjoner som har utdanninger knyttet til kirkelig tjeneste. 143 av respondentene har tilhørighet til Dnk, mens 116 tilhører andre oppgitte kirkesamfunn. Undersøkelsen spør om studentenes forventninger til studiene, og de får også anledning til å utdype svaret sitt med forklarende tekster. Hovedfokus er knyttet til studentenes motivasjon, og undersøkelsen er opptatt av hva og hvem som motiverer ungdom til å søke kirkelige utdanninger. Studentene gir uttrykk for at det er ønsket om å arbeide med mennesker, at man er flink til den type oppgaver yrket krever, og at det oppleves som et kall, som er de viktigste motivasjonsfaktorene. Respondentene gir også uttrykk for at ledere for aktiviteter de var med på i kirkelig regi og egne venner er svært viktige for valg av kirkelig studium.

65, 5% av den totale respondentgruppen uttrykker at det er svært sannsynlig eller ganske sannsynlig at de kommer til å arbeide i kirken. Av de som definerte seg innenfor Dnk var det 77 % som uttrykte det samme. Om dette er gode tall eller tall som bør skape bekymring, er det vel verdt for kirken å diskutere. I en tid med stor mangel på kvalifiserte søkere til mange av stillingskategoriene, særlig i mer urbane strøk, er det grunn både for utdanningsinstitusjonene og kirkene selv å spørre om det er mer man kan gjøre for at de som tar kirkelige profesjonsutdanninger også skal velge å bruke denne innenfor en kirkelig sammenheng.

De to siste spørsmålene i undersøkelsen er tenkt som særlige innspill til personer som arbeider innenfor trosopplæring i dagens kirke. «Hvordan kan man motivere barn og unge til å velge kirkelig utdanning?» Og: «Har du erfart noe i din oppvekst som kan være en god ide til trosopplæringsledere i dag?»

Spørsmålene henger nøye sammen, og mange av svarene er sammenfallende. Det er framtrødende at relasjoner for mange oppleves viktigere enn aktiviteter. Relasjonsbygging krever tid og involvering, det krever ledere og voksenpersoner som er trygge og som bryr seg, som «ser» barna og de unge. Å oppleve seg sett er avgjørende, å bli tatt på alvor, å bli vist tillit og få lov til å være med å ta ansvar. Voksenpersonene må også tørre å utfordre ungdommene direkte, både til å delta i ansvarsoppgaver, men også direkte å kunne utfordre ungdommer til å ta en kirkelig utdanning for å kunne arbeide i kirkelig sammenheng selv.

Det blir også fremhevet av mange at trosopplæringen ikke må glemme hvor viktig det er at barn og unge får oppleve og utforske sin egen tro, så de får naturlig lyst til å dele den med andre. Barn og unge må få anledning til å bli kjent med innholdet i den kristne tro, så de forstår hva kirken står for og hva en menighet er.

Kirkens trosopplæring har stadig kommunikasjonsutfordringer i det å nå ut med sine tilbud, å gjøre dem inkluderende for alle og samtidig gi opplæring i kristen tro, viser funn i undersøkelsen.

Det er interessant at nesten alle (minst 214 av 226 respondenter) uttaler at de selv har vært aktive i kirkelige aktiviteter i oppveksten. I rekrutteringssammenheng er dette en viktig tilbakemelding til personer som arbeider med trosopplæring. Det arbeidet som gjøres overfor barn og unge er den viktigste rekrutteringsfaktoren for kirken, for det er gjennom egen erfaring med kirken og kirkens folk og aktiviteter at barn og unge motiveres til å gå inn i kirkelig tjeneste senere i livet.

Se også:

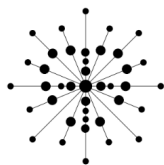
Jordheim, Kari (2019). «Vis at det er kult både å være og å arbeide i kirken.» I: Tidsskrift for praktisk teologi 1-2019. Oslo: Luther Forlag

I samme nummer av Tidsskrift for praktisk teologi finnes også tre andre artikler fra SPOR-prosjektet.

Saxegaard, Fredrik. «Den fantastiske jobben som ikke frister.»

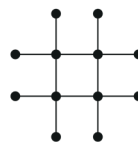
Kessel, Terese Bue. «Rekruttering – prestens ansvar?»

Sandsmark, Astrid. «Går litt og meg selv og rekrutterer...»



STØRST AV ALT

TROSOPPLÆRING I DEN NORSKE KIRKE



VID