



VITENSKAPELIG
HØYSKOLE
Norwegian School of
Theology, Religion and Society

Vilkår for trosopplæring

En undersøkelse av trosopplæreres erfaringer med utvalgte arbeidsvilkår

Julie Stavran Berg

Veileder

Professor i systematisk teologi Jan-Olav Henriksen

MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn,
AVH5040: Masteroppgave i kirkelig undervisning (30 stp.), høst 2021

Antall ord: 20576



1. Forord

I Den norske kirkes menigheter over hele landet, hele året rundt, på dagtid, netter, ettermiddager, kvelder og helger arbeider ansatte i trosopplæringen for at barn og unge skal bli bedre kjent med kirka og kristen tro.

Som menighetspedagog har jeg i flere år arbeidet dette som mål, og møtene mellom barn, unge og kristen tro oppleves like meningsfullt hver eneste gang. Samtidig preges jobbhverdagen av problemstillinger og utfordringer det ikke alltid er like enkelt å finne gode løsninger på. Dette har motivert meg til å skrive denne oppgaven med fokus på arbeidsvilkårene til ansatte i trosopplæringen. Gjennom arbeidet med masteroppgaven har jeg blitt enda mer trygg på hvorfor jeg elsker jobben min, men samtidig blitt mer motivert for å finne bedre løsninger på utfordringene jeg og mine kollegaer over hele landet møter jevnlig.

Jeg vil rette en stor takk til veileder Jan-Olav Henriksen som har gitt meg motivasjon og lærerike utfordringer gjennom hele prosessen, til tross for at veiledningen har foregått via Zoom og mail. Takk for oppmuntringer underveis og for at du har delt kunnskapen din med meg.

Jeg vil takke mannen min for tilrettelegging på hjemmebane og til besteforeldre som har vært barnevakt. Dere er gull verdt! Mine kollegaer på arbeidsplassen og mine medstudenter på MF fortjener også takk for tilbakemeldinger, interessante samtaler og diskusjoner. Sist, men ikke minst: Tusen til arbeidsplassen min som på en utmerket måte har lagt til rette for at jeg kunne studere, det har vært uvurderlig!

2. Sammendrag

Denne oppgaven omhandler arbeidsvilkårene til ansatte i trosopplæringen, med følgende problemstilling: *Hvordan opplever ansatte i trosopplæringen sine arbeidsvilkår i spennet mellom ideal og virkelighet?* I forskningen vil jeg også komme inn på ulike faktorer som handler om hvordan de opplever sitt arbeidsmiljø. Gjennom fire intervjuer med ansatte i trosopplæringen i ulike deler av landet, har jeg innhentet informasjon om opplevelsen av deres arbeidsvilkår. Oppgaven skrives som en del av erfaringsbasert master i kirkelig undervisning og hører hjemme i praktisk teologi som er forankret i empiri.

For å belyse problemstillingen har jeg hovedsakelig benyttet Aaron Antonovskys teori om opplevelse av sammenheng (OAS)¹. Funnene basert på intervjuene i denne oppgaven viser at møtene med barn og unge er det som oppleves mest givende i de ansattes arbeidshverdag. I arbeidet med frivillighet har informantene hovedsakelig omtalt en instrumentell tilnærming. Det er store ulikheter når det gjelder tilgang på frivillige og følelsen av at tidsbruken brukt på rekruttering og oppfølging av frivillige er verdt det. Informantene opplever lite utfordringer knyttet til arbeidstid og fysiske rammefaktorer. Likevel ble prioritering et stikkord som gjentok seg under dette temaet. Funnene viser at ingen av informantene kjenner til hendelser knyttet til overgrep og grenseoverskridende atferd, men følelsen bekymring, usikkerhet og utrygghet er likevel gjeldende. Informantene som jobber i mindre lokalsamfunn, har ikke innhentet politiattest fra frivillige medarbeidere. Tverrfaglighet synes å være en faktor som påvirker arbeidsmiljøet til den enkelte ansatte i positiv, men også negativ retning. Funnene viser en mulig sammenheng mellom frivillig arbeid og tverrfaglig samarbeid.

Min forskning bidrar med større innsikt i ansatte i trosopplæringens arbeidshverdag og de utfordringer de møter. Dette kan være til hjelp for stabsfellesskap og arbeidsgiver i arbeidet med utvikling av arbeidsmiljøet. Det kan også gi en større forståelse for de utfordringer ansatte i trosopplæringen kjenner på og et godt utgangspunkt for videre utvikling, både på lokalt og nasjonalt plan.

¹ (Antonovsky, 2013)

Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	1
1.1. Problemstilling.....	1
1.1.1. Begrepsforklaring.....	1
1.2. Hypoteser.....	2
1.3. Introduksjon og bakgrunn for temaet	3
1.3.1. Avgrensning	3
1.4. Faglig plassering.....	4
1.5. Tidligere forskning	4
1.5.1. Arbeidsmiljøundersøkelser.....	4
1.6. Oppgavedesign	5
2. Metode.....	6
2.1. Metodisk tilnærming og forskningsdesign	6
2.2. Kvalitativ forskningsmetode.....	6
2.3. Utvalg	7
2.4. Metode for innsamling av intervjumateriale	7
2.4.1. Intervjuguide	8
2.5. Metode for analyse av materiale.....	8
2.5.1. Intervjuer, transkribering og koding.....	8
2.6. Forskningskvalitet	9
2.6.1. Å forske på sitt eget.....	9
2.6.2. Relevans	10
2.6.3. Reliabilitet og validitet	11
2.7. Forskningsetikk	11
2.7.1. NSD og anonymisering	12
3. Sentrale rammebetingelser og bakgrunnstoff.....	14
3.1. Trosopplæringsreformen «Størst av alt»	14

3.2.	Plan for trosopplæring	15
3.2.1.	Hva er ansatte i trosopplæringen forpliktet på?	16
3.2.2.	Frivillighet i trosopplæringen	17
3.3.	Arbeidstid	17
3.4.	Fysiske rammefaktorer	18
3.5.	Overgrep og grenseoverskridende atferd.....	19
3.6.	Oppsummering	20
4.	Teori	21
4.1.	Den salutogene modellen.....	21
4.1.1.	Opplevelse av sammenheng (OAS)	22
4.2.	Kirken – et bra sted å jobbe	23
4.3.	MF-rapport 1:2015	24
4.4.	Hva gir arbeidet i Dnk mening?	25
4.5.	Organisering av frivillighet og ulike tilnærminger.....	27
4.5.1.	Ad-hoc-frivillighet	28
4.6.	Seksuelle krenkelser, overgrep og grenseoverskridende atferd.....	29
4.6.1.	Definisjoner	29
4.6.2.	Forebyggende tiltak.....	30
5.	Analyse.....	32
5.1.	Oversikt over informantene	32
5.2.	Frivillighet	33
5.2.1.	Rekruttering.....	33
5.2.2.	Oppfølging	36
5.2.3.	Tilpasning.....	37
5.2.4.	Ivaretagelse.....	38
5.2.5.	Eierskap.....	39
5.3.	Arbeidstid	40

5.4.	Fysiske rammefaktorer	43
5.5.	Overgrep og grenseoverskridende atferd.....	44
5.6.	Tverrfaglighet	46
5.7.	Ulike utfordringer	48
5.8.	Møtene med barn og unge	50
6.	Drøfting	51
6.1.	Frivillighet	51
6.2.	Arbeidstid og fysiske rammefaktorer	54
6.3.	Overgrep	55
6.4.	Tverrfaglighet	57
6.5.	Å bli verdsatt	58
7.	Konklusjon	59
8.	Litteratur.....	61
9.	Vedlegg	65
9.1.	Vedlegg 1, Godkjenning NSD.....	65
9.2.	Vedlegg 2, Informasjonsskriv til informanter	69
9.3.	Vedlegg 3, Intervjuguide	73

1. Innledning

Min hverdag som menighetspedagog er i stor grad preget av å legge til rette for meningsfulle møter mellom barn, kirken og kristen tro. I tillegg er hverdagen min preget av de ulike arbeidsvilkårene som ligger til grunn for ansatte i trosopplæringen, på godt og vondt. Forsøket på å finne en slags balanse mellom ideal og virkelighet kan til tider oppleves krevende, midt i alt det meningsfulle man også opplever.

1.1. Problemstilling

Min motivasjon for å skrive denne masteroppgaven, var å finne en problemstilling som var relevant for min egen hverdag som menighetspedagog og som jeg oppriktig var nysgjerrig på å undersøke nærmere. Det ville i tillegg vært en bonus hvis min oppgave bidro til å sette viktige utfordringer på dagsorden slik at man videre kan bedre arbeidsvilkårene til ansatte i trosopplæringen og i Dnk for øvrig. Til slutt endte jeg opp med følgende problemstilling:

Hvordan opplever ansatte i trosopplæringen sine arbeidsvilkår, i spennet mellom ideal og virkelighet?

Siden arbeidsvilkår er et vidt begrep, har jeg plukket ut fire underspørsmål jeg skal forske videre på. Alle fire spørsmålene er knyttet til ansatte i trosopplæringen:

Hvilke utfordringer møter man i arbeidet med frivillighet i trosopplæringen?

Hvilke utfordringer er knyttet til arbeidstid som ansatt i trosopplæringen?

På hvilken måte preger de fysiske ramme faktorene arbeidsvilkårene til ansatte i trosopplæringen?

Hvilke utfordringer kan man oppleve ved å ha ansvar for å forhindre falske beskyldninger mot en selv, og forhindre at seksuelle overgrep og grenseoverskridende atferd forekommer i trosopplæringen?

1.1.1. Begrepsforklaring

Problemstillingen krever at jeg forklarer de ulike begrepene nærmere.

Ansatte i trosopplæringen er i denne oppgaven et begrep for alle de ulike yrkestitlene som brukes i trosopplæringen, både for de som har relevant utdanning i ulik grad og de som ikke har relevant utdanning. Både trosopplærere, trosopplæringsmedarbeider, trosopplæringsleder, menighetsarbeider, menighetspedagog og kateket er yrkestitler som brukes på ansatte i Dnks trosopplæring². I MF-rapport 1:2015 blir hele 22 ulike yrkestitler benyttet av respondentene³.

Begrepet *arbeidsvilkår* (*working conditions*) i denne oppgaven baserer seg på definisjonen fra Eurofound (EUs byrå for forbedring av leve- og arbeidsforhold):

«Working conditions refers to the working environment and aspects of an employee's terms and conditions of employment. This covers such matters as: the organisation of work and work activities; training, skills and employability; health, safety and well-being; and working time and work-life balance.»⁴.

Ideal, i denne sammenhengen, er å oppfylle formålet med «Plan for trosopplæring Gud gir – vi deler»: «Plan for trosopplæring i Den norske kirke har som formål å bidra til en systematisk og sammenhengende trosopplæring... for alle døpte i alderen 0-18 år, uavhengig av funksjonsevne.»⁵.

1.2. Hypoteser

På bakgrunn av min jobberfaring og ikke minst samtaler med mine medstudenter har jeg noen hypoteser om hva jeg vil finne. Jeg har en hypotese om at flere enn meg kjenner på utfordringer knyttet til våre arbeidsvilkår som ansatte i trosopplæringen og at lokale forutsetninger vil prege opplevelsen av arbeidsvilkårene til den enkelte ansatte. Jeg forventer at mine informanter også har utfordringer med å rekruttere og følge opp sine frivillige. Jeg tror også at de fleste av mine informanter jobber for mange timer og tar ut for lite avspasering. Siden de fysiske

² (KA, 2015)

³ (Holmqvist, Heiene, Horsfjord, Leganger-Krogstad, & Sørensen, 2015)

⁴ (Eurofund, 2011)

⁵ (Den norske kirke, 2010)

rammefaktorene vil oppleves noe ulikt fra kirke til kirke antar jeg at noen av informantene vil ha utfordringer med de fysiske rammefaktorene som ligger til grunn for arbeidet. Spesielt antar jeg at informantene tidvis opplever at de ikke får gjennomført sin lokale trosopplæringsplan på en god måte i de kirkene og rommene de disponerer. Ikke minst: Jeg tror alle informantene kjenner på usikkerhet og utrygghet knyttet til seksuelle overgrep og grenseoverskridende atferd. Jeg har en oppfatning av at mange opplever jobben så meningsfull at utfordringer knyttet til arbeidsvilkår ikke nødvendigvis oppleves som vesentlige i arbeidshverdagen. Dette blir spesielt interessant å undersøke nærmere i denne oppgaven.

1.3. Introduksjon og bakgrunn for temaet

Jeg har vært ansatt som menighetspedagog i Dnk siden 2016 og stortrives i jobben min. Møtene med barn, unge og deres familier gir meg energi og påfyll til videre utvikling av tiltak og arbeidsmetoder. Samtidig opplever jeg noen utfordringer knytte til jobben som jeg ikke kunne sett for meg på forhånd. Er det flere som kjenner på at rekruttering av frivillige er krevende, eller at man stadig jobber flere timer enn stillingen tilsvarer? Kanskje er det flere ansatte som også opplever våre fysiske rammefaktorer som begrensende i trosopplæringen? Og kan det være andre som kjenner på utrygghet som ansatt når det kommer til falske beskyldninger om seksuelle overgrep mellom en ansatt og en ungdom? Derfor er jeg nysgjerrig på å undersøke om dette er utfordringer som flere kjenner seg igjen i eller om det kun har med meg og min egen arbeidsplass å gjøre. Det er en motivasjon for meg i prosessen med denne avhandlingen å bidra til at disse utfordringene eventuelt kommer på dagsorden og at vi videre finne gode måter å løse dem på.

1.3.1. Avgrensning

For å avgrense oppgaven tar de fire underspørsmålene kun utgangspunkt i perspektivet til den ansatte, ikke perspektivet til barn, ungdom og foresatte som kommer på våre tiltak. Jeg avgrenser meg også fra å se perspektivet til andre knyttet til trosopplæringen, f.eks. andre kirkelige ansatte, frivillige og menighetsrådene. Jeg kommer ikke til å gå nærmere inn på løsninger, men håper oppgaven kan føre til samtale og diskusjon rundt de eventuelle utfordringene som kommer frem i intervjuene.

1.4. Faglig plassering

Oppgaven skrives som en del av erfaringsbasert master i kirkelig undervisning og hører hjemme i praktisk teologi som er forankret i empiri.

1.5. Tidligere forskning

To arbeidsmiljøundersøkelser har blitt gjennomført i perioden 2012-2021. Resultatene av disse bidrar til å belyse tematikken i denne oppgaven.

1.5.1. Arbeidsmiljøundersøkelser

I 2012 gjennomførte Dnk en nasjonal arbeidsmiljøundersøkelse av AFI (Arbeidsforskningsinstituttet) med tittelen «Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke»⁶ 48,9% av ansatte i Dnk besvarte det elektroniske spørreskjemaet. De viktigste funnene her var at 40,8% svarte at de er svært engasjerte i jobbene sine, samtidig som at 17,2% hadde høye skårer på utbrenthet. I tillegg til spørreskjemaet ble det gjennomført kvalitativ datainnsamling fra fire fokusgruppeintervjuer blant de ulike yrkesgruppene i Dnk. KA, arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, tilbyr spørreskjema til skriftlig kartlegging av arbeidsmiljøet i de ulike virksomhetene i Dnk. Spørreskjemaet består av 45 spørsmål der de fleste er flervalgsoppgaver med avkrysning, mens noen spørsmål åpner for å svare med egne ord.

Høsten 2021 ble det igjen gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse blant ansatte i Den norske kirke, både blant fellelrådsansatte og ansatte i rettssubjektet Dnk. 71% av de ansatte gjennomførte undersøkelsen. Her svarte 95% at de føler at jobben de gjør er meningsfull. I tillegg svarte 81% at de føler seg engasjert og motivert i arbeidet sitt. I tillegg svarte nesten én tredjedel at de opplever et stressnivå i jobben som medfører ubehag. En del oppgir at det er utfordrende å finne en god balanse mellom jobb og fritid. Mange oppga også at deres nærmeste ledere ikke i tilstrekkelig grad setter klare mål for arbeidet eller hjelper den ansatte å prioritere sine oppgaver. I tillegg svarte mange at planer som blir lagt i liten grad følges opp. Samtidig

⁶ (KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, 2012)

svarte de ansatte generelt positivt på spørsmål om de opplever å få støtte, tilbakemeldinger og anerkjennelse fra sin nærmeste leder⁷.

1.6. Oppgavedesign

For å besvare problemstillingen har jeg innhentet materiale gjennom intervjuer av fire ansatte i trosopplæringen fra ulike menigheter ulike steder i landet. Jeg går nærmere inn på mine metodiske valg i kapittel to. I kapittel tre presenterer jeg sentrale rammebetingelser og bakgrunnsstoff som belyser arbeidshverdagen til ansatte i trosopplæringen. Kapittel fire er en fremstilling av ulike teori som er relevant for datamaterialet og som i tillegg blir bakgrunn for den videre drøftingen og analysen i kapittel fire. I kapittel fem analyserer jeg datamaterialet jeg har innhentet. Kapittel seks består av drøfting på bakgrunn av teori og analyser. Til slutt vil jeg i kapittel sju komme til en konklusjon på problemstillingen på bakgrunn av teori, bakgrunnsstoff, datamateriale, analyse og drøfting.

⁷ (Den norske kirke, 2021)

2. Metode

2.1. Metodisk tilnærming og forskningsdesign

I dette kapittelet vil jeg presentere nærmere hvilken metodisk forankring oppgaven tar utgangspunkt i, nemlig kvalitativ forskningsmetode gjennom intervjuer. Jeg vil også drøfte problemstillinger knyttet til det å selv være en del av det feltet man forsker på. Grunnen til at jeg har valgt kvalitativ forskningsmetode i akkurat denne oppgaven er for å ha mulighet til å gå mer i dybden enn man har mulighet til i en arbeidsmiljøundersøkelse for kirkelige ansatte. I tillegg har man fleksibilitet til å stille oppfølgingsspørsmål. Jeg håper det kommer fram momenter ved bruk av denne metoden som ikke ville kommet fram i kvantitativ forskning.

2.2. Kvalitativ forskningsmetode

May Britt Postholm definerer kvalitativ forskningsmetode på følgende måte: «*Kvalitativ forskning innebærer å utforske menneskelige prosesser eller problemer i en virkelig setting.*». Videre sier hun «*Et slikt mangfold av prosesser betyr at forskeren må velge et fokus og så prøve å fange opp kompleksiteten og helheten i det fenomenet som er gjenstand for undersøkelse*»⁸. Pål Repstad peker på at kvalitative metoder gjerne går i dybden og ikke i bredden. Han sier også at «*Mens arbeidsmaterialet ved bruk av kvantitative metoder er tall, er (litt ufullstendig sagt) teksten det sentrale uttrykk og arbeidsmateriale for kvalitative metoder*»⁹. Dette fordi forskeren nedskriver sine observasjoner eller intervjuer, og teksten blir grunnlaget for analysen. Hensikten med det kvalitative forskningsintervju er, ifølge Kvale og Brinkmann «*å forstå verden sett fra intervjupersonenes side*»¹⁰. De peker også på at forskningsintervjuet “er et intervju der det konstrueres kunnskap i samspill eller interaksjon mellom intervjueren og de intervjuede”¹¹.

⁸ (Postholm, 2010, s. 9)

⁹ (Repstad, 2007, s. 16)

¹⁰ (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 21)

¹¹ (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 22)

2.3. Utvalg

For å få et bredest mulig utvalg ønsket jeg å ha informanter fra ulike steder i landet, både fra by og bygd. Jeg valgte trosopplærere som har blitt utdannet eller startet i jobben i løpet av de ti siste årene. Basert på geografi og variasjon mellom menigheter i byene og på bygda, valgte jeg fire informanter til intervju.

Jeg spurte alle mine informanter muntlig og fikk umiddelbart svaret ja fra alle fire. Deretter fikk de informasjonsskriv om deltakelse i forskningsprosjektet tilsendt på mail. Jeg hadde i forkant søkt og fått godkjenning hos Norsk senter for forskningsdata (NSD) til lagring av aktuell datainnsamling for masteroppgaven. Informasjonsskrivet informantene fikk inneholdt informasjon om og formålet med prosjektet, hva det innebar for mine informanter å delta og i tillegg retningslinjene fra NSD. Før intervjuene ble gjennomført innhentet jeg skriftlig samtykke fra alle informantene.

Alle mine informanter er kvinner ansatt i trosopplæringen i Dnk i fire ulike menigheter. De er mellom 25 og 60 år og har vært ansatt i trosopplæringen i opptil åtte år. Dermed har alle fire erfaring og bakgrunn som tilsier at de kan gi et klart bilde av opplevelsen av sine arbeidsvilkår. Alle fire informantene har reflektert grundig rundt spørsmålene og deres bidrag har vært meget nyttig for min forskning. Jeg har også fått mange nye perspektiver og blitt overrasket underveis i intervjuprosessen. Det ble tidlig klart for meg at ikke alle mine hypoteser så ut til å stemme med informantenes opplevelser og erfaringer.

2.4. Metode for innsamling av intervjumateriale

Min opprinnelige plan var å møte alle informantene ansikt til ansikt for å gjennomføre intervjuene. På grunn av covid-19, avlyste studiesamlinger på MF og anbefalinger om minst mulig reising ble tre av fire intervjuer avholdt som videokonferanse via Skype. Dette fungerte som et godt alternativ, og etter min mening ble det et bedre alternativ enn bare en telefonsamtale uten video. Jeg satt i et lukket rom med pc, øretelefoner og notatblokk mens intervjuet foregikk, men det ble vanskelig for meg å sikre at informantene også hadde en trygg nok ramme for intervjuet på den andre siden av skjermen. Siden jeg hadde en relasjon til informantene mine på forhånd var jeg spent på om vi ville klare å holde oss til tema og spørsmålene i intervjuguiden. Dette erfarte jeg raskt var en unødvendig bekymring. Før intervjuene prøvde jeg å være ekstra bevisst på min rolle i denne intervjusettingen og jeg planla hvordan samtalen

skulle starte. Ifølge Kvale og Brinkmann er de første minuttene av et intervju avgjørende¹², noe jeg hadde i bakhodet når jeg iscenesatte intervjuet. Jeg valgte å ikke spille inn intervjuene på en båndopptaker for å lette arbeidet med transkribering i etterkant. De fleste informantene hadde mye på hjertet, svarte grundig og hadde mange kommentarer også utenfor tematikken. Enkelte av spørsmålene svarte de også kun «ja» eller «nei» på. Intervjuene varte mellom 30 minutter og 1 ½ time.

2.4.1. Intervjuguide

Jeg laget en intervjuguide med spørsmål som skulle bidra til å belyse problemstillingen nærmere. Den ble benyttet i alle fire intervjuene som utgangspunkt for samtale, noe som sikret at vi ikke snakket for mye utenfor tematikken. Jeg stilte noen oppfølgingsspørsmål underveis når det kom opp interessante kommentarer som jeg ville utforske ytterligere. Intervjuguidens struktur startet med noen innledende spørsmål før den gikk over til spørsmål knyttet til hver av de fire underproblemstillingene i oppgaven. Avslutningsvis stilte jeg noen åpne spørsmål uten direkte tilknytning til underproblemstillingene slik at informantene kunne fortelle mer om andre temaer som opptok deres hverdag.

2.5. Metode for analyse av materiale

2.5.1. Intervjuer, transkribering og koding

Prosessen med transkribering startet umiddelbart etter det første intervjuet på Skype. Siden jeg kun hadde notater og ikke lydopptak av intervjuet, ble det viktig å transkribere med én gang for å sikre et autentisk resultat. Samme metode ble brukt etter alle fire intervjuene. Jeg opplevde at det i hovedsak var enkelt å holde seg til spørsmålene i intervjuguiden, men at svarene fra informantene gikk noe over i hverandre selv om spørsmålene i utgangspunktet var ulike. Kvale og Brinkmann omtaler transkripsjoner som svekkede, dekontekstualiserte gjengivelser av direkte intervjusamtaler.¹³ Forfatterne peker også på at i overføringen fra talespråk til skriftspråk går flere elementer tapt, som for eksempel ironi og det ikke-verbale språket. I det følgende sier de samtidig at den opplagte fordelen med transkriberingsprosessen er at intervjusamtalene blir strukturert på en måte som gjør dem lettere å analysere. Jeg gjennomførte

¹² (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 141)

¹³ (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 187)

på transkribering og intervjuene på egen hånd, noe jeg mener var viktig for å sikre at innholdet ble ivarettatt. I tillegg merket jeg at min indre analyseprosess startet under transkriberingsprosessen, noe Kvale og Brinkmann også omtaler som en fordel for forskeren med å transkribere selv¹⁴. Etter transkriberingen var gjennomført startet jeg kodingen av det innsamlede datamaterialet. Jeg brukte et skjema med fargekodene grønn, gul og rød for å illustrere hvor informantene svarte helt likt, hvor de svarte noe likt og hvor de svarte helt ulikt. Dette fungerte som et ryddig og godt grunnlag for den videre analysen av funnene.

2.6. *Forskningskvalitet*

Forskeren er det viktigste forskningsinstrumentet i kvalitativ forskning og må derfor beskrives, ifølge Postholm¹⁵. Dette har jeg gjort i kapittel 1.3. Hun mener det er viktig å synliggjøre forskerens subjektivitet i forskningsteksten. Derfor bør det komme fram hvilket teoretisk ståsted og utgangspunkt forskeren har, samt dens erfaringsbakgrunn. Det er en grunn til at forskeren har valgt akkurat det feltet han eller hun ønsker å forske på¹⁶. Postholm sier også at forskeren skal møte med et åpent sinn, men ikke med et tomt hode¹⁷. Dette beskriver godt de tankene jeg har gjort meg underveis i forskningen, spesielt siden jeg forsker på et felt jeg selv er en del av.

2.6.1. *Å forske på sitt eget*

Hva bør man være bevisst på og hvilke utfordringer kan man møte ved selv å være en del av det feltet man ønsker å undersøke? Mats Alvesson presenterer i sin artikkel et nytt begrep som beskriver å forske på sitt eget: Self-ethnography. Alvesson definerer begrepet på følgende måte: «*A self-ethnography is a study and a text in which the researcher-author describes a cultural setting to which s/he has a «natural access», is an active participant, more or less on equal terms with other participants*¹⁸. En annen tilnærming til å forske på sitt eget er begrepene å være både «*insider*» og «*outsider*» i feltet man forsker på¹⁹.

¹⁴ (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 189)

¹⁵ (Postholm, 2010, s. 127)

¹⁶ (Postholm, 2010, s. 127)

¹⁷ (Postholm, 2010, s. 128)

¹⁸ (Alvesson, 2003, s. 174)

¹⁹ (Graff-Kalleståg & Kaufman, 2018)

Tidlig i sin artikkel redegjør Alvesson for problemer som kan oppstå i kvalitative forskningsintervju. Selve intervju-situasjonen kan sees på som en sosial arena som kan forhindre at datamateriale kommer frem på en hensiktsmessig måte. Han mener det kan være en fordel for forskningen at intervjuobjektene blir «participants» i motsetning til «respondents»²⁰. Han mener også at man gjennom en relasjon til intervjuobjektet før intervjuet starter vil gjøre «*the interview more honest, morally sound, and reliable*»²¹. En annen fordel er at forskningen blir mer effektiv siden intervjueren er kjent i det feltet man forsker på. Alvesson presenterer flere metoder for bruk av self-ethnography i datainnsamling «*from a planned-systematic kind of «data collection» to an emergent-spontaneous approach.*»²².

I følge Alvesson er det også noen utfordringer ved bruk av denne metoden. Man kan utelate informasjon fordi man tar det for gitt og man kan ha vansker med å ha en åpen og objektiv tilnærming til feltet. Man kan også stå i fare for å utelate viktig informasjon fra studien fordi det kan bidra til misnøye og konflikter hos ledere og kollegaer. I tillegg kan personlige meninger og interesser bidra til forskningen på både godt og vondt. Dermed blir intervjuerens evne til refleksjon viktig: «*Careful reflections on it is crucial for doing self-ethnography*»²³. Mange av de samme utfordringene peker også Graff-Kallevåg og Kaufmann på²⁴.

2.6.2. Relevans

De nasjonale arbeidsmiljøundersøkelsene i Dnk fra 2012 og 2021 besto i hovedsak av et elektronisk spørreskjema som alle ansatte ble invitert til å svare på. I tillegg ble det gjennomført kvalitativ datainnsamling gjennom intervjuer og arbeid i fire fokusgrupper etter undersøkelsen i 2012. Resultatene av forskningen knyttet til denne oppgaven kan gi mer spissede og fokuserte resultater for min yrkesgruppe. Jeg mener vi kan ha nytte av mer kvalitativ forskning på arbeidsmiljøet i Dnk, og her spesielt for ansatte i trosopplæringen, for å avdekke funn som sannsynligvis ikke ville blitt godt nok belyst i en kvantitativ undersøkelse. Målet er at denne oppgaven skal bli et bidrag inn i dette. Pr. dags dato har det heller ikke blitt gjennomført noen

²⁰ (Alvesson, 2003, s. 169)

²¹ (Alvesson, 2003, s. 169)

²² (Alvesson, 2003, s. 181)

²³ (Alvesson, 2003, s. 184)

²⁴ (Graff-Kallevåg & Kaufman, 2018)

nasjonal arbeidsmiljøundersøkelse for ansatte i trosopplæringen, noe som gjør fokuset i denne oppgaven ekstra relevant.

2.6.3. Reliabilitet og validitet

Reliabilitet handler om pålitelighet. Har vi presise og gode måleinstrumenter, har vi fått pålitelig og presis informasjon, og er analysen gjennomført uten feil og mangler?²⁵

Gjennom grundig arbeid med intervjuguiden mener jeg at jeg har kvalitetssikret at måleinstrumentet er så presist og godt som mulig. Jeg har tenkt nøye gjennom hvem jeg ville ha som informanter for å sikre bredde og refleksjon i intervjuene. Selv om jeg kun har brukt fire informanter, har de stor geografisk spredning, fra både by og bygd, stort aldersspenn og veldig ulik type menigheter. Jeg mener også at analysen er gjennomført på en god måte ved hjelp av gode analyseverktøy.

Både reliabilitet og validitet er viktige uttrykk for å beskrive kvaliteten på forskningen. Er det samsvar mellom våre forskningsspørsmål og de informasjonene vi faktisk gjør bruk av når vi trekker våre konklusjoner? Kaster våre empiriske undersøkelser faktisk lys over den problemstilling vi har ønsket å belyse?²⁶ Dette er spørsmål Repstad stiller for å forklare hva validitet innebærer. Har vi målt det vi ønsker å måle?²⁷ I intervjuene, og analysene mener jeg at funnene belyser og svarer på problemstillingen. Jeg har med andre ord målt det jeg ønsker å måle. I tillegg er noen av funnene ikke direkte knyttet til underproblemstillingene andre temaer dukket opp underveis i intervjuene. Likevel mener jeg at jeg i hovedsak har lagt til rette for, og i praksis, målt det jeg ønsker å måle.

2.7. Forskningsetikk

I forbindelse med kvalitative forskningsintervjuer møter vi ulike etiske og moralske spørsmål. Disse spørsmålene er ifølge Kvale og Brinkmann ikke kun begrenset til den direkte intervjusituasjonen, men integrert i alle faser av en intervjuundersøkelse²⁸. Forfatterne gir oss en oversikt over de syv forskningsstadiene i en intervjuundersøkelse: tematisering, planlegging,

²⁵ (Repstad, 2007, s. 134)

²⁶ (Repstad, 2007, s. 134)

²⁷ (Repstad, 2007, s. 134)

²⁸ (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 80)

intervjusituasjonen, transkribering, analysering, verifisering og rapportering²⁹. Kvale og Brinkmann peker også på at samfunnsforskning bør tjene vitenskapelige og menneskelige interesser³⁰. Derfor er det, ifølge forfatterne, viktig å utvikle den praktiske ferdigheten *phronesis* som er en intellektuell dyd som består i å erkjenne og reagere på det som er det viktigste i en gitt situasjon³¹. Som engasjert forsker i denne sammenhengen har jeg kjent på at målet med intervjuene mine har vært å få mest mulig god informasjon fra mine informanter. Derfor har jeg hatt god nytte av å lese litteratur om forskningsetikk for å minne meg selv på at jeg ikke bare skal ivareta de vitenskapelige interessene, men også de menneskelige. Jeg mener også at selve transkriberingsprosessen har bidratt til at jeg har utviklet min *phronesis*, siden jeg da har hatt mer tid til refleksjon rundt selve intervjuopplevelsen enn i den direkte intervjusituasjonen.

Informantene i denne oppgaven fikk grundig informasjon, både skriftlig og muntlig, om sine rettigheter og hva forskningen går ut på. I tillegg satte jeg av tid før selve intervjuet startet til å svare på eventuelle spørsmål og ba dem om å ta kontakt i ettertid hvis det skulle komme opp nye spørsmål. Det mener jeg har bidratt til å beskytte informantene på en god måte.

2.7.1. NSD og anonymisering

I informasjonsskrivet som informantene fikk tilsendt før intervjuene fant sted fikk de grundig informasjon i hva det innebærer å delta i dette forskningsprosjektet, såkalt informert samtykke³². Det ble opplyst at jeg ville ta notater på PC underveis i intervjuene, men at disse notatene ville bli skrevet ut og slettet fra PC umiddelbart etterpå mens papirutgaven ville bli oppbevart på et sikkert sted. De fikk informasjon om deres rettigheter til innsyn, at det var frivillig å takke ja, samt at de ville bli anonymisert. I tillegg ble de opplyst om at alt lagret datamateriale ville bli slettet så fort masteroppgaven ble godkjent. Gjennom grundig informasjon på forhånd kunne informantene være trygge på at jeg behandlet deres bidrag til forskningen på en forsvarlig måte, uansett hva som måtte komme fram i intervjuene.

For å anonymisere informantene på en ryddig måte i analysen fikk de fiktive navn. Ved bruk av direkte sitater bruker jeg også de fiktive navnene i analysen.

²⁹ (Brinkmann & Kvale, 2009, ss. 80-81)

³⁰ (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 80)

³¹ (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 79)

³² (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 88)

3. Sentrale rammebetingelser og bakgrunnstoff

Dette kapittelet er en fremstilling av ulikt stoff som det er nødvendig å ha kunnskap om for å forstå arbeidshverdagen til ansatte i trosopplæringen i tilstrekkelig grad. Innsikt i dette vil dermed gjøre leseren i stand til å forstå problemstillingen ytterligere.

3.1. Trosopplæringsreformen «Størst av alt»

27. mai 2003 ble en reform av kirkens trosopplæring vedtatt av Stortinget. Stortinget ønsker at trosopplæringen i Den norske kirke, på samme måte som den opplæringen som finner sted i andre tros- og livssynsamfunn, skal stimulere til bygging av egen identitet og forståelse av egen kultur og tradisjoner i et samfunn der innslaget av ulike tros- og livssynssamfunn blir stadig rikere. Ved å fostre barn og ungdom som er trygge i sin religiøse identitet, er det grobunn for respekt og toleranse i møte med dem som har en annen tro eller et annet livssyn, heter det i stortingsvedtaket³³. Årene 2004-2008 ble brukt til regionalt og nasjonalt forsøksarbeid som ga et bredt erfaringsgrunnlag for realisering av en utvidet og fornyet trosopplæring³⁴. I 2009 ble Plan for trosopplæring med navn «Gud gir – vi deler» vedtatt på Kirkemøtet. Denne planen ble en erstatning for tidligere *Plan for dåpsopplæring* (1991) og *Plan for konfirmasjonstida* (1998)³⁵. Planen er en kombinasjon av en rammeplan og et ressursdokument som skal stimulere arbeidet med å utvikle og gjennomføre lokale planer for trosopplæring³⁶.

På grunn av lokale variasjoner og tradisjoner vil tilbudet om trosopplæring variere, samt hvor langt den enkelte menighet har kommet i utviklingen av tilbudet. Fremdeles er det naturlig med skole-kirke-samarbeid med utgangspunkt i skolens læreplaner, men skolen er ikke en arena for trosopplæringen. Det er de ulike trossamfunnene, i samarbeid med familien, som har ansvar for trosopplæringen for sine medlemmer³⁷.

Kjærligheten som verdibegrep står sentralt i kirkens trosopplæringsreform «Størst av alt». Grensesprengende kjærlighet skal være kirkens grunnleggende verdi. Jesu syn på barnet, som vi leser i Luk. 9,48, skal kjennetegne kirkens arbeid med barn og unge³⁸:

³³ (Den norske kirke, 2021)

³⁴ (Den norske kirke, 2021)

³⁵ (Den norske kirke, 2021)

³⁶ (Den norske kirke, 2010)

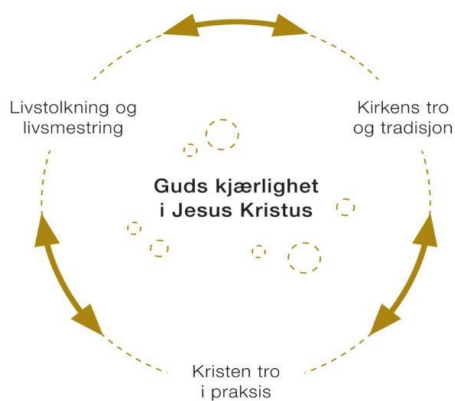
³⁷ (Den norske kirke, 2021)

³⁸ (Den norske kirke, 2010)

«Den som tar imot dette barnet i mitt navn, tar imot meg. Og den som tar imot meg, tar imot ham som har sendt meg. For den som er den minste av dere alle, han er stor.»³⁹.

3.2. Plan for trosopplæring

I Dnk har opplæring i den kristne tro basis i vår egen læreplan: Plan for trosopplæring. «Plan for trosopplæring i Den norske kirke har som formål å bidra til en systematisk og sammenhengende trosopplæring som vekker og styrker kristen tro, gir kjennskap til den treenige Gud, bidrar til kristen livstolkning og livsmestring, utfordrer til engasjement og deltakelse i kirke og samfunnsliv for alle døpte i alderen 0-18 år, uavhengig av funksjonsevne.»⁴⁰ Planen har tre aspekter som skal være gjennomgående i trosopplæringen for alle alderstrinn, se figur 1. Guds kjærlighet i Jesus Kristus, troens sentrum, skal være grunnmuren i alle tiltak.



Figur 1⁴¹

Til hvert av de tre aspektene er det knyttet målsetninger og obligatoriske hovedtemaer med forslag til konkrete undertemaer. «Plan for trosopplæring er en kombinasjon av en rammeplan og et ressursdokument som skal stimulere arbeidet med å utvikle og gjennomføre lokale planer

³⁹ (Den norske kirke, 2010)

⁴⁰ (Den norske kirke, 2010)

⁴¹ (Den norske kirke, 2010)

for trosopplæring»⁴². Planen er dermed både en rammeplan og et ressursdokument, og skal fungere som et redskap for alle som er ansvarlige for trosopplæringen i menighetene.

Likevel skal trosopplæringen i de ulike menighetene utvikles og tilpasses ut fra lokale forutsetninger og behov. Disse tilpasningene skal formuleres i en *lokal plan*. I Plan for trosopplæring står det at menighetens lokale plan innledningsvis skal gjøre rede for grunnlag og særpreg, hovedmål, organisering, rammer, ansvarsforhold og sentrale dimensjoner som utgjør fundamentet for menighetens trosopplæring. Den skal deretter gi en oversikt over hvilke tiltak menigheten bygger sin systematiske og sammenhengende trosopplæring for aldersgruppen 0–18 år rundt, med beskrivelse av mål, innhold, arbeidsformer og omfang. En slik plan vil gi oversikt og skal fungere som et styringsinstrument for videre utvikling av trosopplæringen i menigheten. Den lokale trosopplæringsplanen må ses i sammenheng med strategier og planer for diakoni, kirkemusikk og kultur, gudstjenesteliv og samisk kirkeliv⁴³. *Plan for samisk trosopplæring* skal brukes som et supplement i menigheter der man har samiske barn og unge. I tillegg må lokale planer sees i sammenheng med *Plan for trosopplæring for hørselshemmede/ døve barn og unge* i menigheter med hørselshemmede/døve barn og unge⁴⁴.

3.2.1. Hva er ansatte i trosopplæringen forpliktet på?

I hovedsak har både kateket og prest oppgaver og ansvar i trosopplæringen. Dette står i deres tjenesteordning⁴⁵. Kateketen har ansvar for hele undervisningsfeltet i hver enkelt menighet. Det er menighetsrådet og kirkelig fellestråd som vedtar planer og prioriteringer når det kommer til undervisning i Dnk. Disse planene er kateketen forpliktet på. I tillegg har kateketen ansvar for frivillige medarbeidere i undervisningsfeltet. Ikke alle menigheter har kateket. Dermed må ansvaret for trosopplæringen gis til en annen ansatt, f.eks. menighetspedagog. Menighetspresten har en viktig rolle i trosopplæringen når det kommer til bl.a. dåps- og konfirmasjonsundervisning (Tjenesteordningen §2b). I tillegg er det viktig å legge til at hele menigheten har et hellig ansvar for å følge opp dåpsopplæring (trosopplæring). Dette gjelder

⁴² (Den norske kirke, 2010)

⁴³ (Den norske kirke, 2010)

⁴⁴ (Den norske kirke, 2010)

⁴⁵ (Lovdata, Lovdata, 2021)

foreldre/foresatte, faddere, menigheten for øvrig, ansatte, menighetsråd, fellesråd og bispedømmeråd.⁴⁶

3.2.2. Frivillighet i trosopplæringen

I Plan for trosopplæring står det at frivillige medarbeidere er del av selve menigheten, ikke noen utenfra som hjelper til eller de ansattes medhjelpere. Og menigheten har i fellesskap et hellig ansvar for de døde. Trosopplæringen har mange ulike områder som behøver frivillig medarbeiderskap, som f.eks. forbønn- eller givertjeneste, tillitsvalgte i råd og utvalg, delta som medhjelpere eller planlegge, lede og gjennomføre tiltak. Trosopplæringen behøver frivillige i alle aldre. Frivillig medarbeiderskap kan styrke tilhørigheten til menigheten og motivere til videre tjeneste i kirken. Plan for trosopplæring peker også på at en planmessig innsats for frivillig medarbeiderskap er grunnleggende for å lykkes med en trosopplæring for alle døde. Det er menighetens ansatte i samarbeid med menighetsrådet som har et sentralt ansvar for å stimulere til og legge til rette for frivillig medarbeiderskap. Plan for trosopplæring trekker også frem betydningen av samarbeid med andre organisasjoner som også kan ha erfaring, nettverk og kompetanse på frivillig medarbeiderskap⁴⁷.

3.3. Arbeidstid

Begrepet *arbeidstid* defineres av KA som *den tid som arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren*⁴⁸. Hovedtariffavtalen bestemmer at en normal arbeidsuke består av 37,5 timer. Selv om kirkelige arbeidstakere arbeider uregelmessig med tanke på ukedager og tidspunkt på dagen, omfattes de ikke av turnus-begrepet i Hovedtariffavtalen. Det er arbeidsgivers ansvar å fastsette arbeidstidsordninger og fordele arbeidet. Fleksibilitet i sammenheng med arbeidstid vil begge parter i arbeidsforholdet kunne ha behov for. Arbeidstakeren skal ifølge arbeidsmiljøloven ha en skriftlig arbeidsavtale som inneholder *lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid, lengde av pauser, og avtale om særlig arbeidstidsordning*⁴⁹. I tillegg til arbeidsavtalen bør det skrives en mer inngående stillingsbeskrivelse som bør være både konkret (slik at man kan drøfte måloppnåelser) og åpen

⁴⁶ (Den norske kirke, 2010)

⁴⁷ (Den norske kirke, 2010)

⁴⁸ (KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, 2012)

⁴⁹ (KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, 2012, s. 2)

(slik at arbeidsgiver kan bidra med fordeling og prioritering av oppgaver). Siden mange kirkelige arbeidstakere jobber uregelmessig, skal arbeidstakeren utarbeide en arbeidsplan som viser når man arbeider og når man har arbeidsfri. 5-dagers uke er regulert i «Særavtale for kirkelige stillinger» og må tas hensyn til i arbeidsplanen. Man kan unntaksvis avtale 6-dagers arbeidsuke. Arbeidstiden kan gjennomsnitt-beregnes slik at man arbeider mer enkelte uker og avspaserer andre uker. Minst én gang i året må dette timeregnskapet gå i null. Overtid (pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid) utbetales kun når den er pålagt av arbeidsgiver og behovet må være ekstraordinært⁵⁰

3.4. Fysiske rammefaktorer

Arbeidstilsynet operer med en sjekkliste for krav til fysisk arbeidsmiljø som inneholder 17 ulike punkter. Disse består av krav og forhold på arbeidsplassen som kan øke eller redusere risiko for sykdom, ulykker og skader og bidra til et inkluderende arbeidsliv⁵¹. Alle virksomheter skal arbeide systematisk med HMS og Den norske kirke omfattes også av disse kravene⁵².

I Norge har vi 1629 ulike kirkebygg som er bygget for vår tro og til Guds ære⁵³. Kirkene er bygget fra og med middelalder og fram til i dag⁵⁴. Kirkerommet skal fremme menighetens gudstjenestelige liv og tjene til Guds ære⁵⁵. Fra 1960-tallet ble arbeidskirker bygd med en visjon om å skape «levende menigheter» der ønsket var at kirkebygget skulle brukes hele uka. Funksjonalitet og nytteverdi er viktig under planlegging og bygging av denne typen kirker⁵⁶. I MF-rapport 1:2015 peker Fagermoen på at kontekstuelle forhold er en viktig utfordring i trosopplæringen. Der peker en av informantene på at Plan for trosopplæring omtaler kirkebygg han ikke kjenner igjen fra sin lokale menighet, selv om vedkommende erfarer trosopplæringsreformen som positiv og et bidrag til nyteknning⁵⁷. Dermed kan det oppleves en spenning mellom opplevde krav fra sentrale kirkelige organer og lokale menighetsarbeid⁵⁸.

⁵⁰ (KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, 2012)

⁵¹ (Arbeidstilsynet, 2021)

⁵² (KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, 2021)

⁵³ (Den norske kirke, 2021)

⁵⁴ (Kirkebyggdatabasen, 2021)

⁵⁵ (Den norske kirke, 2021)

⁵⁶ (Elstad, 2021)

⁵⁷ (Holmqvist, Heiene, Horsfjord, Leganger-Krogstad, & Sørensen, 2015, s. 119)

⁵⁸ (Holmqvist, Heiene, Horsfjord, Leganger-Krogstad, & Sørensen, 2015, s. 120)

3.5. Overgrep og grenseoverskridende atferd

Den norske kirke har nulltoleranse for seksuelle krenkelser og arbeider hele tiden med å forhindre at dette skjer⁵⁹. Som arbeidsgiver har Den norske kirke ansvar for å utarbeide rutiner og beredskapsplaner, ansvar for håndtering av saker der frivillige eller ansatte er involvert, ansvar for å at frivillige og ansatte har kompetanse til å møte overgrepsutsatte, ansvar for forebyggende arbeid og tilby støtte til sine medarbeidere i vanskelige saker⁶⁰.

Som et ledd i forebygging av seksuelle overgrep og andre krenkelser skal Dnk innhente politiattest fra ansatte og kan innhente politiattest frivillige. Kirkeloven § 29 gir rett til å innhente politiattest hvis vedkommende skal «*utføre oppgaver eller inneha tillitsverv der vedkommende vil ha omsorg for eller oppgaver knyttet til mindreårige eller personer med utviklingshemming*». KA anbefaler at alle kirkelige virksomheter skal kreve politiattest fra ansatte og frivillige og mener innhenting av politiattest er et viktig signal om at Dnk tar overgrepssproblematikken på alvor⁶¹. Kirkelig ressurscenter, som også anbefaler innhenting av politiattest fra frivillige, har laget en veileder til dette.

I sitt «Forslag til retningslinjer for bruk av politiattest (barneomsorgsattest) i Den norske kirke» anbefaler KA at frivillige medarbeidere over 15 år som regelmessig (3 ganger eller mer) ivaretar oppgaver innenfor trosopplæring eller annet barne- og ungdomsarbeid (inkl hovedledere, medhjelpere, gruppeledere, unge ledere og praktiske tilretteleggere m.v) og medarbeidere over 15 år på tidsavgrensede tiltak som strekker seg over mer enn 3 eller flere sammenhengende dager bør avkreves politiattest. KA mener også at foreldre bør vurderes ut fra samme kriterier⁶².

I Lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven), som trådte i kraft 1.1.2021, står følgende bestemmelse:

§ 20. Krav om politiattest. Tros- og livssynssamfunn kan kreve at personer som med eller uten lønn skal tilsettes, utføre oppgaver eller inneha tillitsverv der de vil ha omsorg

⁵⁹ (Den norske kirke, 2021)

⁶⁰ (KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige ansatte, 2021)

⁶¹ (KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige ansatte, 2021)

⁶² (KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige ansatte, 2011)

for eller oppgaver knyttet til mindreårige eller personer med utviklingshemming, skal legge fram politiattest som nevnt i politiregisterloven § 39 første ledd.⁶³

Dermed har Dnk all rett til å innhente politiattest også fra frivillige som i mindre grad er involvert i arbeidet med barn og unge.

3.6. Oppsummering

Etter trosopplæringsreformen ble vedtatt i 2003 startet et regionalt og nasjonalt forsøksarbeid som gav et bredt erfaringsgrunnlag før Dnk innførte plan- og ressursdokumentet «Plan for trosopplæring» i 2009. Basert på lokale behov og forutsetninger skal alle menigheter lage sin lokale trosopplæringsplan der alle tiltak beskrives mer inngående.

Plan for trosopplæring peker på viktigheten av en planmessig innsats når det gjelder frivillige medarbeidere. Det er menighetens ansatte i samarbeid med menighetsrådet som har et sentralt ansvar for å stimulere til og legge til rette for frivillig medarbeiderskap.

Arbeidskontrakt, stillingsbeskrivelse og arbeidsplan er viktige stikkord når det kommer til spørsmål knyttet til ansatte i trosopplærings arbeidstid. Dnk er forpliktet på å arbeide systematisk med HMS. Arbeidstilsynet opererer med begrepet «fysisk arbeidsmiljø» og har utarbeidet en sjekklister med krav til nettopp dette. Kirkebyggene byr på muligheter, men også utfordringer når det kommer til fysisk arbeidsmiljø. I tillegg kan det av enkelte oppleves som at Plan for trosopplæring ikke tar høyde for de ulike kirkenes muligheter og begrensninger.

Dnk jobber systematisk for å forhindre at seksuelle krenkelser skjer og har ulike rutiner for dette. Dnk skal innhente politiattest fra ansatte og kan innhente politiattest fra frivillige. Både KA og Kirkelig ressurscenter anbefaler at man innhenter politiattest fra frivillige, inkludert foreldre, hvis de er frivillige på et arrangement 3 ganger spredt utover året eller 3 dager sammenhengende én gang i året.

⁶³ (Lovdata, Lovdata, 2021)

4. Teori

Dette kapitlet er en framstilling av teori og forskning som er relevant for denne oppgaven. Teoriene i det følgende legger grunnlaget for videre analyse og drøfting.

4.1. Den salutogene modellen

Salutogenese er en teori som fokuserer på hva som bidrar til god helse. Det motsatte av en salutogen tilnærming er en patologisk tilnærming, som derimot fokuserer på årsaker til sykdom⁶⁴. Den medisinske sosiologen Aaron Antonovsky (1923-1994) utviklet den salutogene modellen og publiserte den først i boken *Health, Stress and Coping* i 1979⁶⁵. Antonovsky stiller gjennom denne modellen spørsmålet: *“Hvorfor er det noen som befinner seg i den positive enden av kontinuumet mellom helse og uhelse, eller hvorfor beveger de seg i denne retningen, uavhengig av hvilken plassering de måtte ha til enhver tid?”*⁶⁶. Hans første hypotese var, med utgangspunkt i omfattende litteratur, at de hadde vært lite utsatt for ulike stressfaktorer i livet, både på et mikrobiologisk, samfunnsmessig og kulturelt plan. Likevel så Antonovsky at mange mennesker, til tross for høy stressbelastning, også klarte seg fint helsemessig. Han konkluderte med at det helsemessige utfallet på bakgrunn av høy stressbelastning var uforutsigbart, og at det er nettopp dette mysteriet den salutogene modellen kan bidra til å avdekke⁶⁷. Han mente at hvordan man håndterer spenningen når man stilles ovenfor ulike stressfaktorer, og hvilke faktorer som bidrar til håndtering av spenning, blir *“helsevitenskapens viktigste oppgave”*⁶⁸. Som et svar på hva disse faktorene kunne være, utviklet Antonovsky begrepet *generelle motstandsressurser*. Sagt med andre ord: alle de forhold som gir beskyttelse mot ulike stressfaktorer. Eksempler på dette er penger, kulturell stabilitet, egostyrke og sosial støtte. Videre drøftet Antonovsky seg fram til en definisjon av hva som utgjorde en generell motstandsressurs, som ikke la kunnskap om faktiske virkninger til grunn og som kunne bidra til forståelse av hvordan enkelte faktorer kunne fungere som en generell motstandsressurs.

⁶⁴ (Antonovsky, 2013, s. 16)

⁶⁵ (Antonovsky, 2013, s. 15)

⁶⁶ (Antonovsky, 2013, s. 16)

⁶⁷ (Antonovsky, 2013, s. 16)

⁶⁸ (Antonovsky, 2013, s. 16)

Svaret på dette salutogene spørsmålet ble til begrepet *opplevelse av sammenheng (OAS)* (eng. *Sense of coherence, SOC*)⁶⁹.

4.1.1. Opplevelse av sammenheng (OAS)

Antonovsky mente at det som var felles for alle de ulike motstandsressursene var at de bidro til at de ulike stressfaktorene vi ble utsatt for jevnlig var mulig å sette inn i en meningsfylt sammenheng. Gjennom å erfare nettopp dette gang etter gang, opplever man etter hvert en sammenheng⁷⁰. Antonovsky definerer OAS på følgende måte: "*Opplevelsen av sammenheng er en global instilling som uttrykker i hvilken grad man har en gjennomgående, varig, men også dynamisk følelse av tillit til at (1) stimuli som kommer fra ens indre og ytre miljø, er strukturerte, forutsigbare og forståelige, (2) man har ressurser nok til rådighet til å kunne takle kravene som disse stimuliene stiller, og (3) disse kravene er utfordringer som det er verdt å engasjere seg i*"⁷¹. OAS består dermed av tre kjernekomponenter: *Begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet*. De som skårer høyt på disse komponentene har i følge Antonovskys definisjon en sterk OAS. *Begripelighet* handler om opplevelsen av at stimuli man utsettes for er kognitivt forståelig, sammenhengende, strukturert, velordnet og klar informasjon, i motsetning til uforståelig, uventet, tilfeldig, uorganisert og kaotisk informasjon⁷². *Håndterbarhet* handler om opplevelsen av å ha tilstrekkelige ressurser til rådighet slik at man kan takle kravene fra stimuli man utsettes for. Det innebærer ressurser man selv har kontroll over eller ressurser som kontrolleres av en annen man har tillit til, f.eks. en ektefelle, kollega, venn, Gud, lege eller partileder. Den som har en sterk opplevelse av håndterbarhet føler seg ikke som et offer for omstendighetene, I følge Antonovsky⁷³. *Meningsfullhet* handler om opplevelsen av at livet er forståelig på det rent følelsesmessige planet, og at enkelte problemer, krav og utfordringer er verdt å bruke krefter, engasjement og innsats på. En person som skårer høyt på dette parameteret er villig til å ta utfordringer, finne mening i dem og deretter komme gjennom dem på en god måte⁷⁴.

⁶⁹ (Antonovsky, 2013, ss. 16-17)

⁷⁰ (Antonovsky, 2013, s. 17)

⁷¹ (Antonovsky, 2013, s. 41)

⁷² (Antonovsky, 2013, ss. 39-40)

⁷³ (Antonovsky, 2013, s. 40)

⁷⁴ (Antonovsky, 2013, s. 41)

Antonovsky mente at selv om alle tre komponentene i OAS er nødvendige, er de ikke like viktige⁷⁵. Motivasjonskomponenten som kommer inn under opplevelsen av mening ser i følge forfatteren ut til å være mest sentral. Han peker på at uten motivasjon vil man antageligvis skåre høyt på håndterbarhet og begripelighet kun i kortere perioder. En engasjert person som oppriktig bryr seg har store muligheter for å oppleve håndterbarhet og begripelighet i større grad. Likevel avhenger god mestring av OAS samlet sett. Begripelighet er viktig fordi forståelse er en forutsetning for høy håndterbarhet. Hvis man ikke har ressurser til rådighet, svekkes også opplevelsen av mening og ønske om å mestre situasjonen.

Teorien om opplevelse av sammenheng (OAS) er relevant for fortolkningen av mitt materiale fordi ansatte i trosopplæringen som skårer høyt på disse tre komponentene, sannsynligvis vil oppleve arbeidsvilkårene sine som gode og meningsfulle. Dermed blir det interessant å analysere graden av OAS i den enkelte informants arbeidshverdag, ikke minst i møte med de utfordringene man opplever som ansatt i trosopplæringen.

4.2. Kirken – et bra sted å jobbe

Gjennom tre fokusgruppe-intervjuer med 24 kirkelige ansatte har Danbolt og Lien i 2012 undersøkt hva som kjennetegner kirken som et bra sted å jobbe. Deres viktigste funn er at kirkelige ansattes trivsel i arbeidet sitt henger sammen med opplevelsen av mening, fellesskap og frihet. Opplevelsen av mening er i følge deres funn særlig knyttet til tre faktorer:

“å være del av et stort universelt prosjekt (kirken i verden), ta del i et viktig lokalt prosjekt (kirken i lokalsamfunnet) og realisere et viktig personlig prosjekt (jobbe med noe man er personlig opptatt av) »⁷⁶.

Videre trekker de fram at tverrfaglig samarbeid i staben ble høyt verdsatt blant de ansatte. I tillegg beskrev informantene at det var av avgjørende betydning at man som ansatt arbeidet i *«forholdet mellom lokaltutformet struktur, planmessighet og forutsigbarhet på den ene siden og frihet til å utfolde egenkompetanse og kreativitet på den andre»⁷⁷*. Danbolt og Lien har brukt

⁷⁵ (Antonovsky, 2013, s. 44)

⁷⁶ (Danbolt & Lien, 2012, s. 17)

⁷⁷ (Danbolt & Lien, 2012, s. 17)

OAS-teori i tolkingen av resultatene, og trekker frem at «*Opplevelsen av mening synes å være en motiverende faktor som gjør at arbeidstakere også kan holde ut perioder med stort arbeidspress og svak ressurstilgang, f.eks. underbemanning.*»⁷⁸. I sine funn ser de også at mening er nært forbundet med frihet og lokalt arbeidsfellesskap. Det som kan oppleves truende for den personlige friheten i yrkesutøvelsen og dermed redusere opplevelsen av mening, svekke motivasjonen og tåleevnen er derimot byråkratisering. Danbolt og Lien mener dette kan føre til spenninger mellom lokale og sentrale strukturer⁷⁹.

Intervjuene gjennomført av Danbolt og Lien er et relevant bidrag inn i denne oppgaven fordi de også har benyttet OAS-teori i sin tolkning av resultatene. Dermed blir det interessant å se om Danbolt og Liens funn og tolkninger samsvarer med mine egne.

4.3. MF-rapport 1:2015

I rapporten «*Kompetanse, utdanning, og motivasjon: en kartlegging av undervisningstjenesten i Den norske kirke*»⁸⁰ presenterer forfatterne funnene sine på bakgrunn av både dokumentanalyse, kvantitative undersøkelser og kvalitativt materiale. Her svarer hele 85% at de er fornøyde med arbeidet sitt og en stor prosentandel av de ansatte har utdanning på bachelornivå eller høyere (87%). 60% av informantene oppgir at de behøver kompetanse for rekruttering og oppfølging av frivillige. I drøftingen kommer det også fram indikasjoner på at tverrfaglighet og samarbeid er to områder som bør forbedres for at ansatte i trosopplæringen skal bli værende i jobben over tid. En utfordring i forbindelse med dette er at stabene kan se ut til å mangle et felles objekt, noe forfatterne peker på i rapporten: «*Objekt blir i aktivitetsteori forstått som det som gir mening eller motivet i en praksis*»⁸¹. Videre argumenterer de for at kirkens to arbeidsgiverlinjer kan være noe av årsaken til dette.

Denne rapporten er ekstra relevant i fortolkningen av materialet i denne oppgaven fordi den tar for seg undervisningstjenesten spesifikt. I tillegg blir begrepet tverrfaglighet et tema i rapporten, i likhet med funnene i mitt materiale.

⁷⁸ (Danbolt & Lien, 2012, s. 17)

⁷⁹ (Danbolt & Lien, 2012, s. 17)

⁸⁰ (Holmqvist, Heiene, Horsfjord, Leganger-Krogstad, & Sørensen, 2015)

⁸¹ (Holmqvist, Heiene, Horsfjord, Leganger-Krogstad, & Sørensen, 2015, s. 122)

4.4. Hva gir arbeidet i Dnk mening?

I KIFO-rapport 30 “*Arbeid med mening. Om strukturelle, kulturelle og individuelle tilhøve som påverkar det kyrkjelege arbeidsmiljøet*” fra 2007 undersøker Magnar Hjertenæs hvilke faktorer eller vilkår som skaper gode arbeidsmiljø for de kirkelige ansatte. Rapporten er resultatet av et prosjekt med fokus på arbeidsmiljøet i Møre bispedømme og baserer seg i hovedsak på intervjuer av alle ansatte i seks ulike staber. Målet med rapporten var å finne ut hva som gjør, eller ville gjøre, menigheten til en god arbeidsplass⁸²

Et av de viktigste funnene Hjertenæs peker på i rapporten er at mange sier at de opplever arbeidet sitt som meningsfullt, noe som omtales som en av de viktige faktorene for opplevelsen av et godt arbeidsmiljø: “*Å oppleve arbeidet som meningsfullt, å kjenne seg verdsett for utøvinga av arbeidet, å oppleve seg rettferdig handsama og å oppleve at ein får utføre eit godt dagsverk*”⁸³. Hjertenæs sier at hans inntrykk er at opplevelsen av mening gjør at ansatte ikke i det hele tatt eller i svært liten grad vurderer å skifte jobb, til tross for at de opplever at enkelte arbeidsvilkår burde vært endret. Han påpeker at det kan se ut som om å utføre arbeidet sitt i menigheten i seg selv oppleves meningsfullt, fordi det å jobbe i kirken gir de noe som de tror at ikke andre arbeidsplasser kan gi dem⁸⁴.

Hjertenæs hevder det er tre hovedtyper av faktorer som konstituerer eller skaper et arbeidsmiljø. *De strukturelle rammevilkårene* er med på å sette grenser for hvordan ansatte velger å handle i ulike situasjoner. For kirkelige ansatte handler dette om kirkens juridiske stilling, det fysiske arbeidsmiljøet, den kirkelige oppbygningen og de geografiske vilkårene. *De kulturelle motivasjonsfaktorene* motiverer de ansatte til å handle på konkrete måter. For kirkelige ansatte inngår spesielt staben og menighetens tradisjonelle måter for organisering av virksomheten, herunder arbeidsfordeling, arbeid i stab, arbeidstid og tiltak for å bygge sosialt og åndelig fellesskap. *De individuelle faktorene* tar for seg den enkeltes bakgrunn, holdninger og preferanser. Disse faktorene er med på å avgjøre på hvilken måte den enkelte tolker og forstår ulike situasjoner, samt hva som går den enkelte til å velge samhandling- og handlingsmønstre. Under individuelle faktorer inngår også alder, kjønn, utdanning og arbeidserfaring, samt

⁸² (Hjertenæs, 2007)

⁸³ (Hjertenæs, 2007, s. 110)

⁸⁴ (Hjertenæs, 2007, s. 110)

kontaktflate utenfor kirken, kirkelig identitet og livssyns-standpunkt⁸⁵. Den viktigste faktoren Hjertenæs peker på for å skape et godt arbeidsmiljø er at den ansatte kjenner seg verdsatt for innsatsen sin, gjennom tenkemåter, rutiner og ordninger som fremmer dette. Han mener et slikt arbeidsmiljø vil bidra til at arbeidet oppleves meningsfullt og at den ansatte dermed kan tåle perioder der de strukturelle og kulturelle rammevilkårene fungerer dårligere⁸⁶.

Når det gjelder viktige utfordringer framover trekker Hjertenæs fram blant annet behovet for at staben arbeider med begrepet samarbeid. Han forteller om sprikende oppfatninger i stabene om hva et godt samarbeid innebærer. For enkelte var det å fordele oppgaver på stabsmøte eksempel på et godt samarbeid, mens andre i samme stab hevdet de ikke samarbeidet om noe. Han peker på at det er ingen andre enn staben selv som kan ta initiativ og et ønske om å gå gjennom samarbeidsrelasjonene sine og klargjøre disse, selv om dette i følge Hjertenæs er en stor utfordring⁸⁷.

I sitt forslag til tiltak som bør prioriteres for å forbedre arbeidsmiljøet peker Hjertenæs blant annet på behovet for klargjøring av begrep og arbeidsoppgaver. Han omtaler spesielt behovet for at de ulike yrkesgruppene i menigheten får økt kunnskap om hverandres tjenesteordninger og stillingsinstrukser. Uten denne kunnskapen kan det oppstå konflikter knyttet til hvilke arbeidsoppgaver man er forpliktet på og hvor grensene går for de ulike arbeidsområdene. Hjertenæs mener stabene jevnlig bør gå gjennom og drøfte tjenesteordninger, instrukser, og klargjøre samhandlingen mellom de ansatte⁸⁸.

Hjertenæs hovedspørsmål i KIFO-rapport 30 er hva som gir arbeidet i Dnk mening⁸⁹. Dette er som tidligere nevnt den viktigste komponenten i Antonovskys teori om opplevelse av sammenheng (OAS)⁹⁰. Dermed blir KIFO-rapport 30 et relevant bakteppe for også denne oppgaven, ikke minst for å sammenligne funnene fra 2007 opp mot nye funn i mine analyser.

⁸⁵ (Hjertenæs, 2007, ss. 111-112)

⁸⁶ (Hjertenæs, 2007, s. 113)

⁸⁷ (Hjertenæs, 2007, ss. 117-118)

⁸⁸ (Hjertenæs, 2007, ss. 121-122)

⁸⁹ (Hjertenæs, 2007)

⁹⁰ (Antonovsky, 2013)

4.5. Organisering av frivillighet og ulike tilnærminger

Teorier om frivillighet vil være relevant i tolkningen av materialet i denne oppgaven fordi en av underproblemstillingene mine omhandler temaet frivillighet.

Fretheim, Lorentzen og Mogstad peker på at «*Viljen til å yte utbetalt innsats er uløselig knyttet til måten virksomheter er organisert på.*»⁹¹, og at dette er et sentralt tema. I boken sin skiller de mellom to ulike strategier eller tilnærminger når det gjelder frivillig innsats. Den *organiske* tenkemåten vektlegger selvrealiseringen og setter medarbeideren i sentrum. Å bidra som frivillig gjør at medarbeideren kan ta i bruk sine evner og ressurser, derfor blir det viktig at vedkommende får oppgaver som henger sammen med egne evner. På den andre siden finner vi den *instrumentelle* tenkemåten, som vektlegger behovet for arbeidskraft i tillegg til ansatte. For at tiltak skal bli gjennomført trenger vi frivillige medarbeidere som bidrar til å få jobben gjort⁹². I boken sin presenterer de også tre ulike tilnærminger til fellesskap: samfunnsfaglig, pedagogisk og teologisk tilnærming. I en teologisk tilnærming kan begrepet fellesskap forstås som «*iboende eller definatorisk trekk ved bestemte ritualer eller organiseringsmåter.*»⁹³ I en samfunnsfaglig tilnærming kan fellesskap sees på som resultatet av sosiale prosesser, mens i en pedagogisk tilnærming er praksisfellesskap og deltakelse sentralt⁹⁴. I alle tre tilnærmingene er «*ansikt-til-ansikt-relasjoner og stedsrelatert samhandling sentralt i forståelsen av fellesskap*»⁹⁵. Samtidig peker forfatterne på at for noen er gruppetilhørighet mindre viktig fordi den indre motivasjonen knyttet til tro, læring og frivillig arbeid står sterkt alene, påvirkes ikke av gruppetilhørighet og har lite behov for å bli vedlikeholdt⁹⁶.

En annen tilnærming til frivillighet henger sterkt sammen med teologi, diakoni og ens egen forståelse av å være kristen. Luthersk tankegang om det allmenne prestedømmet kan også være et argument for at man bør legge til rette for frivillig medvirkning, ifølge Øierud⁹⁷. Også apostelen Paulus sammenligner menigheten med lemmer på en og samme kropp (Rom. 12, 4-8), der målet er at den enkeltes gaver og evner skal brukes til det beste for fellesskapet. På

⁹¹ (Fretheim, Lorentzen, & Mogstad, 2016, s. 13)

⁹² (Fretheim, Lorentzen, & Mogstad, 2016, s. 15)

⁹³ (Fretheim, Lorentzen, & Mogstad, 2016, s. 37)

⁹⁴ (Fretheim, Lorentzen, & Mogstad, 2016)

⁹⁵ (Fretheim, Lorentzen, & Mogstad, 2016, s. 40)

⁹⁶ (Fretheim, Lorentzen, & Mogstad, 2016, s. 127)

⁹⁷ (Ekre, Øierud, Fretheim, & Steensnæs, 2019)

bakgrunn av Bibelens tekster om nådegaver og menigheten som kropp, mener Øierud naturlig å tenke at kristne fellesskap bør ha en organisk tilnærming til frivillighet⁹⁸. Hun peker videre på at den instrumentelle tilnærmingen også kan ha sin plass siden menigheter har behov for bredden av frivillighet.

I samme bok tar Steensnæs opp betydningen av god oppfølging og tilrettelegging av frivillige for det videre arbeidet med rekruttering. Hun sier «*Fornøyde og engasjerte frivillige får gjerne med seg andre*»⁹⁹ og ber oss spørre: «*Hva forteller det vi gjør om hvem vi er?*»¹⁰⁰. Hun peker på at det bildet folk har av menigheten i stor grad skapes via informasjon på formelle og uformelle informasjonskanaler, samt sine egne erfaringer. Hun trekker særlig frem betydningen av hvordan mennesker blir møtt i våre menigheter.

4.5.1. Ad-hoc-frivillighet

I Birkedals refleksjon om samspill mellom ansatte og frivillige i trosopplæringen presenteres den nye «*ad-hoc-frivilligheten*» som begrep. Han beskriver dette som de ansattes hjelpeledere, i motsetning til *de selvstendige organisasjonstilknyttede frivillige og medarbeider-frivillige*¹⁰¹. Han beskriver ad-hoc-frivillige som i hovedsak ufaglærte frivillige. Disse takker gjerne ja til en avgrenset og definert oppgave i motsetning til å forplikte seg til en mer generell oppgave over et lengre tidsrom. Forfatteren spør om trosopplæringsreformen har bidratt til utviklingen av en endret frivillighetskultur, eller om denne nye kulturen er noe kirken må forholde seg til¹⁰². Han peker på funnene i forskningsrapporten til Aagedal, Haakedal og Kinserdal fra 2014 der konklusjonen var at trosopplæringsreformen har ført til en profesjonalisering av lokalt kristent barne- og ungdomsarbeid fordi en del frivillige nå i stedet har blitt ansatte. Dermed har de frivillige mistet selvstendig ansvar og blir i stedet medhjelpere til den ansatte. Faren ved dette er at det kan føre til stagnasjon og at den ansatte settes i en nøkkelrolle der den frivillige er avhengig av dennes tilrettelegging, påpeker Jan Heitmann, sitert i Birkedals artikkel¹⁰³. Birkedal trekker frem betydningen av at menigheten både samarbeider med og stimulerer mer

⁹⁸ (Ekre, Øierud, Fretheim, & Steensnæs, 2019, s. 11)

⁹⁹ (Ekre, Øierud, Fretheim, & Steensnæs, 2019, s. 29)

¹⁰⁰ (Ekre, Øierud, Fretheim, & Steensnæs, 2019, s. 30)

¹⁰¹ (Birkedal, 2017, s. 232)

¹⁰² (Birkedal, 2017, s. 235)

¹⁰³ (Birkedal, 2017, s. 236)

helhetsorienterte og autonome frivillige, slik mange frivillige i ulike organisasjoner arbeider. Han mener dette kan gi en mer bærekraftig trosopplæring¹⁰⁴.

I den videre analysen vil det være interessant å se nærmere på om begrepene instrumentell/organisk frivillighet¹⁰⁵, samt ad-hoc-frivillighet¹⁰⁶, er gjeldende i informantenes arbeid med frivillige medarbeidere. Det er også relevant å analysere hvordan deres tilnærming til frivillighet påvirker deres arbeidshverdag.

4.6. Seksuelle krenkelser, overgrep og grenseoverskridende atferd

4.6.1. Definisjoner

I heftet *“Forebygging og håndtering av seksuelle overgrep”* utgitt av Kirkerådet i 2013 defineres seksuelle krenkelser på denne måten:

“Med seksuell krenkelse menes at den som har størst makt i en relasjon mellom personer i et asymmetrisk maktforhold, seksualiserer relasjonen på en slik måte at den andres intimitetsgrenser blir krenket.»¹⁰⁷.

I denne definisjonen av begrepet «seksuelle krenkelser» inngår også seksuelle overgrep og grenseoverskridende atferd¹⁰⁸. Kirkerådet definerer seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuell atferd slik:

«Et seksuelt overgrep er misbruk av makt i form av fysisk eller psykisk krenkelse av et annet menneskes seksuelle integritet; ofte utført i en relasjon av tillit, trusler eller tvang»¹⁰⁹. «Med grenseoverskridende seksuell adferd menes handlinger som ikke viser respekt for andre menneskers grenser»¹¹⁰.

¹⁰⁴ (Birkedal, 2017, s. 237)

¹⁰⁵ (Fretheim, Lorentzen, & Mogstad, 2016)

¹⁰⁶ (Birkedal, 2017)

¹⁰⁷ (Kirkerådet, 2013, s. 8)

¹⁰⁸ (Kirkerådet, 2013)

¹⁰⁹ (Kirkerådet, 2013, s. 8)

¹¹⁰ (Kirkerådet, 2013, s. 8)

Seksuelle krenkelser handler også om asymmetriske maktrelasjoner. Som ansatt i kirken står man i en maktposisjon. Uavhengig av alder, kjønn eller andre faktorer kan man enten være den underlegne eller den avmektige i relasjonen. Asymmetriske maktrelasjoner er ikke krenkende i utgangspunktet, men tilliten i denne relasjonen kan utnyttes av den mektige parten. Da kan også overgrep og krenkelser skje. At man som ansatt eller frivillig leder blir oppmerksom på denne skjeve maktbalansen kan bidra i arbeidet med forebygging av seksuelle krenkelser. Derfor peker Kirkerådet på at det er fornuftig å tematisere dette gjennom samtaler og diskusjoner mellom ansatte og frivillige¹¹¹.

4.6.2. Forebyggende tiltak

Kirkelig ressursenter har utarbeidet et ressursdokument for menighetens arbeid med seksuelle krenkelser som gir konkrete råd som den ansatte kan benytte seg av i arbeidet med forebygging. I dokumentet peker de på viktigheten av å skape gode holdninger, og at dette er et ansvar som ligger på lederne. De mener man bør jobbe med både den enkeltes holdninger og miljøet i fellesskapet slik at man får en tillitsbasert åpenhetskultur. På denne måten kan man legge til rette for at det blir lav terskel for å melde fra om opplevde eller mistenkte seksuelle krenkelser.

Videre peker Kirkelig ressursenter på ulike konkrete forebyggende tiltak. Når det gjelder rekruttering og oppfølging av frivillige medarbeidere, er det viktig å avklare hvem som har ansvar for oppfølging av frivillige, be om politiattest fra alle som skal jobbe med barn og ungdom, samt ha oppfølgingssamtaler med den frivillige minst én gang I året. Regler og rutiner for samvær bør innebære samtykke som prinsipp, unngå sjelesorgsamtaler mens man er alene i kirken, skille privatliv og lederrolle, melde fra om krenkende oppførsel, samt utarbeide rutiner for én til én-samtaler. Som holdningsskapende tiltak kan man henge opp synlig informasjon om seksuelle krenkelser, legge det forebyggende arbeidet inn I menighetens planer og ha opplæring på egne temasamlinger for ansatte og frivillige. I forbindelse med ansettelser er det viktig å kontakte referansepersoner og I tillegg be om politiattest. Man kan også tematisere arbeidet med forebygging I medarbeidersamtaler¹¹². I tillegg har Kirkelig ressursenter utviklet

¹¹¹ (Kirkerådet, 2013)

¹¹² (Kirkelig ressursenter, 2017)

ressursen “Tryggere trosopplæring med politiattest og egenerklæring” som den ansatte kan benytte seg av i arbeidet med å forebygge krenkelser og overgrep¹¹³.

I den videre analysen vil det være interessant å se nærmere på informantenes kjennskap til forebyggende tiltak, hvilke rutiner de har for å forebygge seksuelle krenkelser, overgrep og grenseoverskridende atferd, og hvordan det påvirker deres arbeidshverdag å ha ansvar for nettopp dette.

¹¹³ (Kirkelig ressurscenter, 2017)

5. Analyse

Gjennom analyse av empiriske funn har målet vært å få et bilde av hvordan ansatte i trosopplæringen opplever sine arbeidsvilkår, i spennet mellom ideal og virkelighet. Analysen er en fremstilling av informantenes fortellinger i møte med min egen stemme som forsker og menighetspedagog. Håpet er at disse funnene kan bidra til å sette utfordringer ansatte i trosopplæringen kan møte i sin arbeidshverdag på dagsorden. I det følgende vil det bli presentert funn fra fire informanter som jobber innenfor trosopplæring i fire ulike menigheter. Funnene viser at det kan være sammenheng mellom størrelse og plassering av menigheten (by eller bygd) og hvilke utfordringer man opplever som ansatt i trosopplæringen. Dette kapittelet viser en analyse som er kategorisert innenfor mine fire underproblemstillinger og temaer: Frivillighet, arbeidstid, fysiske rammefaktorer, seksuelle overgrep og grenseoverskridende atferd. I tillegg er *tverrfaglighet* et tema som peker seg ut, til tross for at dette ikke er nevnt i underproblemstillingene. Mot slutten av analyse-kapittelet gjengir jeg informantenes fortellinger om ulike utfordringer som ikke nevnes i underproblemstillingene, men som likevel bidrar til å kaste lys over problemstillingen:

Hvordan opplever ansatte i trosopplæringen sine arbeidsvilkår, i spennet mellom ideal og virkelighet?

5.1. Oversikt over informantene

I det følgende gir jeg en oversikt over informantene og den/de menighet(en) de arbeider i. Navnene og menighetene er anonymiserte med fiktive navn. Informantene har stor geografisk spredning, er i alderen 25-60 år og har vært ansatt i trosopplæringen i opptil åtte år. De har også ulik utdanning og tidligere arbeidserfaring.

Nora har vært ansatt som kateket i 100% stilling i 2,5 år. Hun har hovedsaklig helsefaglig utdanning og lite arbeidserfaring fra tidligere. I jobben sin har hun ansvar for konfirmanter og ungdom. I tillegg har menigheten trosopplærer i 100% stilling. Menigheten ligger i en større by og har to kirker i sitt område.

Ingrid har vært ansatt som trosopplærer i 100% stilling i åtte år. Hun har bakgrunn fra skolen og har i senere tid studert relevante emner for jobben som trosopplærer. Staben i menigheten har i senere tid blitt utvidet grunnet kommunesammenslåing og sokn. Dette medfører at det nå

er til sammen fem ansatte i trosopplæringen hvorav enkelte jobber deltid. Menigheten befinner seg i en mindre by. Ingrid har ansvar for tiltak i to av fem kirker i området.

Ella jobber som menighetspedagog i kateketstilling og har gjort det i sju år. Hun har 100% stilling og er den eneste som arbeider innenfor trosopplæring i sin menighet. Hun har bakgrunn fra skolen og har studert ulike emner innenfor trosopplæring i senere tid. I hennes område er det 25% innvandrere og det er én hovedkirke der all trosopplæring foregår. menigheten ligger i et lite lokalsamfunn på bygda der Ella mener «alle kjenner alle».

Maja er ansatt som menighetspedagog i 50% stilling og har i tillegg jobb under andre linjer i menigheten. Til sammen jobber hun 100% stilling. Hun har vært ansatt i trosopplæringen i seks år og samtidig studert relevante emner for jobben. Maja er den eneste som er ansatt i trosopplæringen i denne menigheten, som består av sju kirker hvorav fem hovedsakelig benyttes. Menigheten ligger på bygda i et større lokalsamfunn.

5.2. Frivillighet

Alle informantene oppgir at de samarbeider med frivillige i trosopplæringen. Likevel svarer de ulikt når det gjelder rekruttering og oppfølging av frivillige. De har også ulik grad av positive erfaringer knyttet til bruk av frivillige i trosopplæringen.

5.2.1. Rekruttering

Nora og Ingrid forteller at de jobber aktivt med å knytte til seg frivillige. For Nora sin del innebærer det å bruke noe av arbeidstiden i en annen kristen ungdomsorganisasjon der menigheten opplever at mange frivillige blir rekruttert. Hun sier følgende:

«Ja, jeg prioriterer å bruke arbeidstid i en annen kristen ungdomsorganisasjon der mange frivillige blir rekruttert. Dette blir rett og slett nettverksbygging i ulike kristne kretser. Da må jeg også se dette som arbeidstid.»

Nora utdyper ikke om dette gjelder rekruttering av både ungdomsledere og voksne ledere. Ingrid forteller at mange ungdommer i menigheten melder seg selv som frivillige ledere når de er for store til å delta på trosopplæringstiltakene selv. I tillegg erfarer hun at menigheten rekrutterer frivillige etter de selv blir en del av miljøet i menigheten. Hun utdyper ikke spesifikt

hvordan de frivillige ble en del av miljøet. Ingrid trekker spesielt frem loppemarkedet i menigheten som en arena for rekruttering av frivillige og sier flere melder seg som frivillige selv i etterkant av arrangementer som er mer praktisk rettet. I tillegg sier Ingrid at hun rekrutterer frivillige i sitt private nettverk. På bakgrunn av dette kan vi anta at Ingrid samarbeider med både ungdom og voksne frivillige i sin menighet. Det er naturlig å tenke at de frivillige som melder seg selv i begge disse menighetene har en indre motivasjon (j.fr. OAS-teori) og et ønske om å bidra, men også fortsette å være en del av miljøet f.eks. etter de blir for store for eller ikke er i målgruppen for de ulike tiltakene og arrangementene. Det kan tyde på at Nora og Ingrid i tillegg til å ha en *instrumentell* tilnærming til frivillighet, også beveger seg i en *organisk* retning (j.fr. Fretheim, Lorentzen og Mogstad¹¹⁴) der den frivillige medarbeideren i seg selv også står i fokus som en del av miljøet og menigheten.

Intervjuene med Ella og Maja indikerer at de opplever større utfordringer knyttet til rekruttering av frivillige og at rekruttering av frivillige er mindre prioritert sammenlignet med Nora og Ingrid. Maja sier at hun «ikke er god på» rekruttering av frivillige, men at det heller ikke har hatt så mye fokus. Det tyder på at rekruttering av frivillige ikke er prioritert særlig høyt i Majas arbeidsplan. Siden hennes stab har et godt tverrfaglig samarbeid kan det synes å være mindre behov for å rekruttere frivillige. Hvis de ulike yrkesgruppene samarbeider for å finne løsninger og at flere enn menighetspedagogen kan være til stede for å bidra til større voksentetthet i trosopplæringen, kan det tenkes at behovet for frivillige oppleves mindre. På spørsmål om hun opplever å ha god tilgang på frivillige, sier Ella følgende:

«Det kommer an på hvordan man definerer frivillige. Foreldre er veldig flinke til å stille opp med mat/transport hvis man ber dem. Jeg bruker også konfirmanter som medhjelpere, men de er der fordi de må som en del av konfirmantundervisninga.»

Ella forteller ellers at det stort sett er den eller de samme frivillige som stiller opp på tiltakene i sin menighet. Hun går ikke nærmere inn på hvordan disse ble rekruttert. Det kan

¹¹⁴ (Fretheim, Lorentzen, & Mogstad, 2016)

tenkes at denne lille gruppen frivillige i hovedsak er nok til at planlagte tiltak kan gjennomføres, og dermed kan det oppleves som mindre nødvendig å prioritere rekruttering av flere frivillige.

Ella oppgir at hun prøver å involvere konfirmantene som medhjelpere i håp om at de skal melde seg som frivillige etter konfirmasjonstiden. Dette kan sees på som en form for rekruttering av frivillige, selv om ikke Ella fremstiller involveringen av konfirmantene som en bevisst strategi. Selv sier Ella at hun er dårlig på rekruttering av frivillige. Dette kan bety at det eksisterer et behov for flere frivillige, selv om ikke rekruttering er høyt prioritert. Hun sier også at hun synes det er en utfordring å få frivillige til å melde seg selv, noe som antyder at Ella mener at det mest optimale er å få frivillige til å melde seg selv. Det er nærliggende å tro at frivillige som melder seg selv har en større, indre, motivasjon (j.fr. OAS-teori) og at Ella mener dette er av betydning. Det kan også tenkes at frivillige som melder seg selv i større grad kan være autonome og helhetsorienterte, j.fr. ad-hoc-frivillighet, og at dette er noe Ella vektlegger.

Når Ella og Maja nevner konkrete metoder for rekruttering, forteller begge at de opplever at de må spørre frivillige direkte. Maja sier «*det blir de samme jeg spør og de samme som sier ja*». Utover dette oppgir de ingen bevisst strategi for rekruttering av frivillige. Maja fremstiller ikke å spørre direkte som noe problematisk, men Ella forteller at dette er noe hun synes er vanskelig i et lite lokalsamfunn der alle kjenner alle. Maja forteller derimot at hun synes det er en fordel å bo i lokalsamfunnet fordi hun «ringer slektninger i nødsfall». Dette kan også bidra til at rekruttering av frivillige dermed ikke er høyt prioritert hos henne, fordi hun har en plan også i nødsfall. Likevel oppgir hun at hun er redd for å «bruke opp» de samme frivillige. Dette kan tyde på en bekymring for at arbeidsbelastningen skal bli for stor på de frivillige som allerede er engasjert, slik at de i ytterste konsekvens vurderer å slutte som frivillige.

I løpet av intervjuene ble det også tydelig at både Ella og Maja opplever en spenning mellom å prioritere tidsbruk på rekruttering av frivillige, og tiden de selv bruker på å gjennomføre oppgavene de frivillige eventuelt kunne gjort. Ella sier at *hun «fikser heller selv enn å mase på andre»*. Dermed er det nærliggende å tro at å «fikse selv» oppleves som en mer effektiv tidsbruk for Ella enn om hun hadde involvert frivillige til å gjøre oppgaven. Maja peker på at det er tidkrevende å rekruttere frivillige, noe som kan indikere at hun har forsøkt å rekruttere frivillige i større grad tidligere uten å føle at tidsbruken nødvendigvis var verdt det. Dermed ser vi en

tydelig *instrumentell* tenkemåte hos dem begge som først og fremst knytter behovet for frivillighet sammen med behovet for arbeidskraft, j.fr. Fretheim, Lorentzen og Mogstad¹¹⁵.

5.2.2. Oppfølging

Nora og Ingrid legger vekt på at prioritering er viktig i forbindelse med frivillighet. De bruker bevisst tid på å rekruttere og oppfølge frivillige i sin arbeidshverdag, selv om det kan skje på bekostning av andre arbeidsoppgaver de har nedfelt i arbeidsplanene sine. Nora sier: «*Arbeidet dør hvis ikke de frivillige er med*». Dermed formidler hun både hvor viktig hun ser at frivilligheten er for arbeidet i menigheten, men også hvorfor hun er så sterkt engasjert for å prioritere frivillige.

Jevnlige møtepunkt med de frivillige er viktig for å følge dem opp. Dette er en del av det som blir prioritert. Nora og de frivillige kan derfor møtes også utenom planlagte trosopplæringstiltak. Det kan skje på både formelle og uformelle samlinger som er kun for de frivillige medarbeiderne. På denne måten blir det tydelig hvordan Nora ser viktigheten av å bygge relasjoner til de frivillige. Hun forteller at hun gjør stas på de frivillige så fort hun har anledning. Hun sørger også for at de får «kred» fra menigheten. Dette bidrar til å vise de frivillige medarbeiderne at hun, og resten av menigheten, verdsetter deres bidrag i trosopplæringen.

Også Ingrid forteller spesifikt at hun er opptatt av å bygge relasjoner til de frivillige etter de har blitt rekruttert. Hun tilbyr dem kursing og opplæring, arrangerer medarbeiderfest og gir dem julegaver. Hun legger vekt på å bli godt kjent med den enkelte. Det foregår ofte samtidig som trosopplæringstiltakene arrangeres. Betydningen av å bli kjent med de frivillige utenfor formelle rammer blir vektlagt. Hun sier at «*de beste samtalene er de som oppstår på kjøkkenet*». Dette tyder på at Ingrid er opptatt av å ha fokus på den enkelte frivillige under gjennomføringen av trosopplæringstiltak, samtidig som hun også utfører andre arbeidsoppgaver.

På det mer personlige plan viser Ingrids oppmerksomhet på de frivillige seg i at hun ber for de frivillige. Hun går ikke nærmere inn på om dette betyr bønn i staben, i gudstjenesten eller lignende, eller om hun ber for de frivillige i sitt eget bønneliv i eller utenfor arbeidstid. Men

¹¹⁵ (Fretheim, Lorentzen, & Mogstad, 2016)

dette er også med på å få frem den betydningen hun ser at frivillige har, og understreker hvor sentralt hun ser at relasjonen til de frivillige er.

5.2.3. Tilpasning

Ingrid framstår som spesielt opptatt av å tilpasse de frivillige oppgavene til den enkelte, noe som kan synes å være enklere for henne siden hun også er opptatt av å bli godt kjent med den enkelte frivillige. Å finne ut av hvilke interesser de frivillige har gjør det enklere å tilpasse oppgavene til den enkelte. Ingrid oppgir at hun spør de frivillige hva de synes er gøy, hva de har tid til og om de trives med oppgavene de har per i dag. Det er også nærliggende å tenke at dette vil bidra til å beholde de frivillige lengst mulig, uten at Ingrid spesifikt nevner at dette er noe hun har i tankene.

Forventningsavklaring trekkes også frem som en av nøklene til å lykkes med frivillige. Nora og Ingrid er begge opptatt av å spørre hva som kan forventes av den enkelte frivillige (type arbeidsoppgaver) og hva den frivillige har tid til i tiden framover. Nora oppgir også at hun undersøker nærmere fra semester til semester, selv om vedkommende har sagt at han kan stille opp som frivillig. Denne typen oppfølging innebærer at både Nora og Ingrid bruker en vesentlig del av arbeidstiden på oppfølging av de frivillige, noe som antyder en opplevelse av at det gir positive ringvirkninger i trosopplæringen. Ingrid var opptatt av å få frem at trosopplæringstiltakene krever gode ledere, og at dette var en utfordring. Hun går ikke her nærmere inn på hva som kjennetegner en god leder og hvorfor trosopplæringstiltakene krever gode ledere. Likevel indikerer dette et fokus på at trosopplæringstilbudet skal være av god kvalitet, selv om man også involverer frivillige medarbeidere. Tilpasning og oppfølging av den enkelte fremstår som ledd i å utruste gode frivillige ledere i trosopplæringen.

Nora setter også ord på betydningen av frivillige: «*Frivillige er kjernen i arbeidet, det som lykkes henger sammen med frivillige*». «Kjernen i arbeidet» i denne sammenhengen kan bety at tiltak ikke kan gjennomføres uten frivillige. Hun går ikke nærmere inn på hva som kjennetegner arbeid som lykkes, men det er nærliggende å tenke at det kan måles i oppslutning og kvalitet på tiltaket. Med denne holdningen til frivillige blir det videre naturlig å se Noras fokus og bruk av arbeidstid på tilpasning og videre ivaretagelse av frivillige som en nøkkel til å lykkes i arbeidet med trosopplæring.

5.2.4. Ivaretagelse

I store menigheter tilknyttet byer vil behovet for og tilgangen på frivillige medarbeidere naturlig nok være større enn i de mindre menighetene i et lite lokalmiljø. Dette blir tydelig i intervjuene med informantene.

Omfanget av antall frivillige som skal ivaretas fremstår som en betydelig størrelse i Nora og Ingrids menigheter. Ella og Maja forteller om mindre rekruttering og ivaretagelse av frivillige, men også de oppgir at de benytter flere metoder for å ivareta sine frivillige på en god måte. Frivillig-fest er en av tiltakene som Ella oppgir at hun prøver å arrangere én gang i året. Det fremstår ikke som om dette er et tiltak som står sterkt i menigheten, men at man i det minste gjør forsøk på å arrangere det. Ella trekker frem tydelig kommunikasjon som et ledd i ivaretagelse av frivillige. Hun benytter Facebook til å holde kontakten med de frivillige, noe Ella omtaler som en god kommunikasjonsplattform der hun mener også de frivillige føler seg ivaretatt. Maja forteller at hun viser at hun setter pris på den enkelte frivillige ved å sende en melding med takk for innsatsen i etterkant av tiltak. Dette blir en kontrast til Noras fortelling om at hun er opptatt av at menigheten også gir «kred» til de frivillige. I tillegg trekker Maja frem den uformelle kontakten, som blant annet skjer på butikken og andre steder i lokalmiljøet. Da forteller hun at hun gjerne slår av en prat med de frivillige. Uformell kontakt har en annen betydning hos Ingrid som oppgir at hun bevisst lager rom for en uformell samtale med de frivillige før, under og etter gjennomføring av tiltak. Ella og Majas oppfølging av frivillige fremstår dermed som mindre omfattende i tidsbruk og mindre målrettet sammenlignet med Nora og Ingrids oppfølging av sine frivillige. Dette kan også sees i lys av at antall frivillige som engasjeres i de ulike menighetene varierer og dermed krever ulik oppfølging også i timeantall.

Forventningsavklaring gjennom tydelig kommunikasjon er et tema Maja er opptatt av. Hun sier:

«Jeg har en klar tanke om hva de frivillige skal bidra med og tror det blir formidlet tydelig, men av og til blir det mer jobb med frivillige enn om jeg skulle gjort oppgavene på egen hånd. Derfor har jeg startet med møter på forhånd, noe de frivillige setter pris på. Det jeg tenker er selvsagt, er ikke det for dem».

Hun forteller at hun har erfart at å ivareta de frivillige gjennom arrangerte informasjonsmøter før tiltak blir en fordel for begge parter. Dermed ser vi en direkte sammenheng mellom ivaretagelse av frivillige og en positiv innvirkning på den ansattes arbeidssituasjon.

5.2.5. Eierskap

Betydningen av at de frivillige skal føle eierskap til det arbeidet de er involvert i ser ut til å være ulikt vektlagt hos informantene. For at de frivillige skal føle seg ivaretatt kan det også være viktig at de føler eierskap til de tiltakene de er engasjerte i. Gjennom å bidra i både planlegging og gjennomføring kan de frivillige i større grad bidra med oppgaver etter sine evner som igjen kan bidra til følelsen av eierskap. Dermed blir den frivillige også mer enn et instrumentelt redskap den ansatte kan bruke i trosopplæringen, j.fr. Fretheim, Lorentzen og Mogstad. Det er kun Ella som oppgir at de frivillige i hennes menighet kan være med på å bestemme tidspunkt for enkelte tiltak. Å involvere de frivillige i bestemmelsen av tidspunkt kan bety at det er nødvendig i hennes menighet å planlegge dette sammen for å sørge for at det i det hele tatt er frivillige til stede på tiltaket slik at tiltaket kan gjennomføres. På den andre siden kan denne måten å involvere de frivillige og komme de i møte på, antyder en bevissthet rundt viktigheten av å føle eierskap til det man skal bidra inn i.

Informantene er alle opptatt av at de frivillige skal føle eierskap til tiltakene de er med på, men i intervjuene dukket det også opp utfordringer knyttet til dette. Det blir også tydelig at eierskap handler om ulike faktorer hos informantene. Nora forteller at hun synes det er vanskelig å få frivillige til å føle eierskap til det de er med på i trosopplæringen og videre at man bør være godt kjent med «konseptet» trosopplæring for å føle eierskap til trosopplæringstiltak. Hun sier at «trosopplæringskonseptet er såpass innfløkt å involvere frivillige i» og at det også har tatt tid å sette seg inn i for hennes egen del. Det at Nora selv opplever «trosopplæringskonseptet» som vanskelig kan trolig være med på å prege hennes formidling av trosopplæringen som konsept til de frivillige. Hun oppgir at det blir vanskelig for de frivillige å få eierskap til det tiltaket de er med på fordi en del rammer allerede er satt på bakgrunn av trosopplæringsplanen. Dette synet på eierskap vektlegger ikke betydningen av å bestemme tidspunkt sammen eller å utvikle tiltakene sammen innenfor de rammene som trosopplæringen har satt i utgangspunktet, men at «konseptet» må forstås og aksepteres som helhet hvis eierskap skal finne sted.

5.3. Arbeidstid

Alle fire informantene oppgir at de ofte arbeider flere timer enn stillingen deres tilsvarer, men de har et ulikt forhold til avspasering. Nora og Ella svarer at de ikke tar ut avspasering jevnlig hvis de har for mange timer opparbeidet. Dette kan innebære både at det ikke er lagt til rette for avspasering i arbeidsplanen, at ikke arbeidsgiver har lagt til rette for avspasering i arbeidsplanen eller at eget ønske om føler om å arbeide heller enn å avspasere. Ingrid og Maja svarer at de jevnlig tar ut avspasering. Ingrid oppgir at hun alltid er i «null» ved inngangen til et nytt år, noe som kan antyde at hun har en arbeidsplan som fungerer godt med tanke på tid til avspasering. Maja forteller at hun tar ut mest avspasering på sommeren mens barna som kommer på tiltakene har ferie, men også noe innimellom.

På spørsmål om den lokale trosopplæringsplanen samsvarer med det timeantallet ansatte har til rådighet, er svarene fra informantene noe ulike. Ingrid og Maja oppgir at lokal plan står i sammenheng med deres timeantall, fordi de har vært med på å lage den selv. Dette antyder at Ingrid og Maja har vært med i store deler av innføringen av Plan for trosopplæring og at de har gjort planen til sin egen, med de lokale tilpasningene som kreves. Ella sier at planen samsvarer med det timeantallet hun har til rådighet, men begrunner den opplevelsen med at «vi lever under små forhold» og at hun har 100% stilling i «bare» et sokn. Det kan tyde på at et lite lokalsamfunn, med færre innbyggere og kirker, påvirker omfanget av den lokale planen. Hun sier ingenting om i hvilken grad hun selv har vært med på å utvikle lokal plan, eller planer for videreutvikling av lokal plan. Nora har en annen innfallsvinkel på spørsmålet og svarer:

«Hvis det kun var enkelt-tiltak (tidsavgrensede tiltak) hadde det ikke vært problem med timene. Jeg opplever at kontinuerlige tiltak tar mange timer, men dette fungerer! Har ikke helt troa på enkelttiltakene.»

Hun sier dermed at den lokale planen hadde samsvart med det timeantallet hun har til rådighet hvis hun kun gjennomførte tidsavgrensede tiltak. Nora har derimot erfart at kontinuerlige tiltak fungerer bedre enn andre tiltak i sin menighet. Likevel fremstår det som om den lokale planen i hennes menighet ikke prioriterer kontinuerlige tiltak i det omfanget Nora ønsker. Hun forteller om en frustrasjon over at ikke hun får forståelse fra kollegaer for å prioritere arbeidstimene sine i kontinuerlige tiltak. I likhet med Ella sier hun ingenting om i

hvilken grad hun har bidratt til foreløpig utvikling og videreutvikling av den lokale planen, men det er tydelig at hun har meninger om hvordan lokal plan helst burde vært utformet.

Når det kommer til utfordringer knyttet til arbeidstid peker både Nora og Maja nok en gang på at prioritering er et viktig stikkord. Ifølge dem begge må man som ansatt i trosopplæringen prioritere hva man skal bruke arbeidstiden på. Det fremstår som om det i stor grad er opp til dem selv hvilke arbeidsoppgaver de prioriterer. Nora oppgir at hun ikke føler et ytre press på å jobbe flere timer, men at hun føler press på hva hun skal prioritere:

Jeg opplever ikke press på å jobbe flere timer, men press på prioritering. Jeg opplever at det forventes at jeg stiller opp på mye som er langt utenfor min arbeidsbeskrivelse. Litt sånn: Dette er jo jobben din, men pass på at du ikke jobber for mye».

I denne sammenhengen betyr ytre press at andre *faktorer* utenfor en selv bidrar til følelsen av press. Nora går ikke nærmere inn på hvilke ytre faktorer som bidrar til følelsen av stress, men det er nærliggende å tro at det kan dreie seg om både kollegaer, menighetsråd og frivillige. Hun forteller «*at det forventes at det stilles opp på mye som er langt utenfor arbeidsbeskrivelse*» og at dette oppleves problematisk. Det antyder en bevissthet rundt egen arbeidsbeskrivelse, men at andre kollegaer ikke er klar over hva hennes arbeidsbeskrivelsen inneholder. Å oppleve dette som problematisk kan bety at det påvirker energi og arbeidslyst, men også at det påvirker trosopplæringen lokalt og Dnk i negativ retning at det råder usikkerhet rundt hvilke arbeidsoppgaver som skal eller bør prioriteres i arbeidshverdagen.

Stillingsstørrelse kan også ha betydning for hvordan man opplever utfordringer knyttet til arbeidstid. Maja er opptatt av at man «*ikke kan få til alt*», spesielt ikke når man jobber 50% i trosopplæring. «Alt» kan i denne sammenhengen bety «Plan for trosopplæring», lokal trosopplæringsplan i hennes menighet, det menighetsrådet og frivillige forventer at hun skal gjøre i sin arbeidstid eller alle idéer Maja selv har for trosopplæringen i sin menighet. Det kan også bety en kombinasjon av disse faktorene. Dermed må man prioritere så godt man kan, mener hun. Hun sier også at hun har brukt de siste årene på å tilpasse den lokale trosopplæringsplanen slik at den er realistisk med tanke på stillingsprosenten på 50%. Maja nevner ikke ordet arbeidsbeskrivelse i forbindelse med prioritering av arbeidsoppgaver. Det fremstår som usikkert om hun er klar over hva som står i sin egen arbeidsbeskrivelse eller om

fordeling av arbeidstid kommer av egne oppfatninger om hva som bør prioriteres i trosopplæringen.

Både Nora og Ingrid trekker frem utfordringer med å gå fra å være frivillig i menigheten til å bli ansatt. De har begge vært frivillige på ulike tiltak og også vært en del av menigheten i flere år i forkant av ansettelse. Når det gjelder overgangen fra frivillig til ansatt peker Ingrid på viktigheten av veiledning og mentoring, som hun har hatt god nytte av. Hun forteller at i forbindelse med innføring av trosopplæringsreformen fikk de ansatte i hennes menighet veiledning og mentoring gjennom MF der en mentor fulgte menigheten gjennom to år. Ingrid sier hun opplevde det som nyttig å ha en veileder som ser situasjonen utenfra og hjelper henne med å prioritere hvilke arbeidsoppgaver hun skal bruke tiden sin på. Ingrid forteller også om utfordringer med å skille arbeid og fritid, men at hun nå har lært seg dette:

«Det har tatt lang tid å lære seg å logge av, jeg vil skille mellom arbeid og fritid. Dette er komplekst, og man må være bevisst.»

Det kan innebære at mentoring også har bidratt til at Ingrid har lært å skille bedre mellom arbeid og fritid, i tillegg til å bidra med innsikt i forskjellen på frivillig innsats og betalt arbeidstid.

I motsetning til de andre nevner ikke Ella noen utfordringer når det kommer til arbeidstid. Hun trekker frem at det å være ansatt 100% i kun ett sogn kan være grunnen til at dette oppleves uproblematisk, noe som kan virke sannsynlig siden hun da unngår å dele arbeidstiden mellom flere sokn. Hun sier selv:

«Jeg skriver ikke opp timer, for jeg føler det går opp for min egen del. Jeg velger for eksempel selv å bake kake til et trosopplæringstiltak, og da går jeg hjem en time tidligere i stedet».

Det kan tyde på et uproblematisk forhold til arbeidstid og eventuelle utfordringer knyttet til dette. Et uproblematisk forhold til dette kan også innebære en grunnleggende følelse av mening i jobben (j.fr. OAS-teori) slik at avspasering dermed ikke blir et nødvendig utbytte for ekstra arbeidstid.

5.4. Fysiske rammefaktorer

Selv om informantene er ansatt i menigheter med stor geografisk spredning tyder svarene deres på at kirkebyggene de disponerer og de tilhørende fasilitetene er nokså like. Alle oppgir at de i hovedsak kan gjennomføre lokal trosopplæringsplan i sine kirker eller tilhørende rom og bygninger. Ingrid trekker fram at hun også bruker naturen i nærheten fordi det gir andre muligheter enn det kirkerommet kan benyttes til. Disse funnene motsier hypotesen min om at informantene opplever tidvis at de ikke får gjennomført sin lokale trosopplæringsplan på en god måte i de kirkene og rommene de disponerer, noe jeg finner overraskende og interessant basert på mine egne erfaringer.

Nora og Maja oppgir at de ikke har opplevd de fysiske rammefaktorene som begrensende i trosopplæringen, noe som antyder at deres fysiske rammefaktorer sammenfaller med de fysiske rammefaktorene som Plan for trosopplæring tar utgangspunkt i. Maja forteller:

«Vi har god økonomi i trosopplæringen, og god vilje til å få til trosopplæring. Jeg har aldri fått begrensninger på noe, ungene skal få plass i kirka».

Maja kommenterer imidlertid at Lys Våken krever mest og at hun derfor kun arrangerer dette i sin hovedkirke der den praktiske gjennomføringen fungerer best. Lys Våken er et trosopplæringstiltak der 11-åringer blir invitert til å overnatte i kirka fra lørdag ettermiddag til 1. søndag i advent. Tiltaket avsluttes med en gudstjeneste søndag formiddag. Tiltaket krever blant annet flere måltider, ulike aktiviteter, toalett-mulighet og våken nattevakt. Ingrid svarer ja på at hun har opplevd de fysiske rammefaktorene som begrensende i trosopplæringen. Hun synes det er utfordrende å arrangere Lys Våken i en kirke uten toalett og dette oppleves som vanskelig å finne en løsning på. Hun nevner ikke om det finnes muligheter for å gjennomføre Lys Våken i andre kirker i hennes arbeidsområde. Ella oppgir også å ha opplevd noen utfordringer knyttet til dette temaet, men hun mener imidlertid alt kan løses hvis man er litt løsningsorientert. Hun sier de eventuelt har flyttet trosopplæringstiltak til andre steder i lokalmiljøet, som f.eks. en restaurant eller på skolen. Dette fremstår som gode, lokale løsninger og tilpasninger på en utfordring hun, og flere ansatte i trosopplæringen, også kjenner på.

På spørsmål om de opplever kollegaer, menighetsråd og andre som hjelpeløse med tilpasninger av de fysiske rammefaktorene er svaret fra informantene udelt positivt. Det kan tyde på et godt tverrfaglig samarbeid i stabene og menighetene ellers. Samtidig peker Ingrid på

at lite lagerplass er en utfordring og at hun opplever det krevende mye rigging og bæring. Dette kan være en aktuell oppgave å løse for kollegaer, menighetsråd og andre i samarbeid med Ingrid. Hun antyder ikke at hun har involvert kollegaer, menighetsråd og andre i de utfordringene hun opplever. Siden Ingrid oppgir at disse er behjelpelige med tilpasninger av fysiske rammefaktorer, er det naturlig å tenke at de også kunne bidratt med løsninger når det gjelder lagerplass, rigging og bæring.

5.5. Overgrep og grenseoverskridende atferd

Overgrep og grenseoverskridende atferd kan ha ulike involverte subjekter, det kan f.eks. forekomme mellom ansatte, mellom ansatt og barn/ungdom, mellom ansatt og frivillig eller internt mellom ungdomsledere. Ingen av mine fire informanter oppgir at de kjenner til at det har forekommet overgrep og/eller grenseoverskridende atferd i forbindelse med trosopplæring eller annen aktivitet i kirka. Selv om informantene oppgi at de ikke kjenner til noen hendelser, kan det likevel bety at det har forekommet overgrep som ikke informantene kjenner til. Det kan være ren flaks som er årsaken til at det ikke har hendt foreløpig eller det kan tyde på at informantene og deres menigheter har innarbeidet gode rutiner for å forhindre at overgrep skjer. Likevel er utrygghet, usikkerhet og bekymring tematikk som kommer opp i samtalene om dette temaet.

Både Nora og Ingrid forteller at de opplever utrygghet og bekymring som ansatt i trosopplæringen. For Nora sin del handler det om usikkerhet knyttet til nok bemanning til at tiltak kan arrangeres på en forsvarlig måte. Hun forteller:

«Jeg er bekymret over om vi er nok voksne. Hvis kollegaene mine blir syke for eksempel, da er det kritisk».

Dette fremstår som en ren praktisk bekymring og at Nora mener man må ha et visst antall voksne til stede når man skal arrangere tiltak. I tillegg forteller hun om en usikkerhet knyttet til om kollegaen tar nok ansvar og forhåndsregler for å trygge barn og ungdom. Denne bekymringen kan tyde på at Nora og kollegaen ikke har pratet sammen om dette og funnet en felles strategi for arbeidet med overgrep og grenseoverskridende atferd i trosopplæringen. Hun føler på ansvar for alt dette, men er usikker på om hun har hatt nok opplæring i temaet. På bakgrunn av denne uttalelsen kan det være nærliggende å tro at Nora har blitt gitt et stort ansvar uten nødvendig opplæring fra sin overordnede eller andre instanser.

Ingrid forteller at hun kjenner på bekymring for at noe skal skje og tenker alltid på å lage rommene trygge for å ha oversikt til enhver tid, noe som indikerer en bevissthet på at overgrep kan skje også i trosopplæringen. Det at hun er bevisst på å lage trygge rommene kan tyde på at hun har hatt opplæring i hvordan man kan legge til rette for å unngå overgrep. Hennes behov for å ha oversikt til enhver tid gir et signal om at hun tar personlig ansvar for å forhindre overgrep og tar denne problematikken på alvor både i planlegging og gjennomføring.

Maja og Ella sier at de aldri har opplevd noen form for utrygghet som ansatt i trosopplæringen. Dette kan tyde på at de kjenner seg trygge på at de tiltakene de benytter seg av for å forhindre overgrep er gode nok. Det kan også bety et avklart forhold til hva som er den ansattes ansvar og en oppfatning av at man gjør sitt beste for å legge til rette for at overgrep skal skje. Samtidig kan det også innebære at man ikke har reflektert noe særlig over denne problematikken og sin rolle i den. Maja oppgir at hun har blitt mer og mer bevisst på denne problematikken og «alltid har sovet godt om natta. Hun sier også at hun kjenner de fleste barn og frivillige fra før, noe som kan bidra til at hun føler seg tryggere som ansatt gjennom en allerede etablert relasjon. Hennes spørsmål er mer knyttet til hva man skal gjøre hvis et barn kommer og betror seg – hvordan skal det håndteres? Det kan virke som om Maja ønsker mer opplæring på nettopp dette.

Når det gjelder muligheten for å beskytte seg mot falske anklager oppgir alle informantene at de aldri er alene med barn og unge, det er alltid voksne i samme rom eller rett i nærheten. Ella sier:

«På trosopplæringstiltak er jeg heller aldri alene med barn. Det vil alltid være en annen voksen som kunne «forsvart» meg ved behov, eller beskyttet barna hvis det motsatte var tilfelle.»

Siden Ella (og de andre informantene) oppgir at hun aldri er alene med barn, kan det tyde på at hun alltid har med seg minst én ansatt eller én frivillig på trosopplæringstiltakene. Dette kan være et tegn på at alle informantene har fått opplæring i hvordan de bør beskytte seg mot falske anklager. Likevel er det ingen som oppgir at de kjenner til om arbeidsplassen har etablert regler som skal trygge den ansatte i møte med falske beskyldninger. Dermed kan det tyde på at det likevel er utviklet en kultur i menighetene der man tar visse forhåndsregler, selv om disse ikke er nedskrevet. Ella oppgir også at det tidligere har vært en del overgrepssaker i

lokalsamfunnet og at det derfor er etablert en god kultur på dette området. Da vil det være naturlig å anta at denne kulturen også har forplantet seg i trosopplæringsarbeidet i menigheten.

På spørsmål om regler og praktisering knyttet til innhenting av politiattest for frivillige er det store ulikheter i svarene. To av fire informanter innhenter ikke politiattest, men alle informantene svarer ja på at de har hatt tematikken oppe på sin arbeidsplass. Nora og Ingrid, som er ansatt i menigheter i byer, svarer at de praktiserer regler som samsvarer med anbefalingene gitt av KA og Kirkelig Ressurscenter. Likevel peker Ingrid på at det er vanskelig å vite hva man skal gjøre med de eldre som har vært frivillige i mange år. Det fremkommer ikke om Ingrid har innhentet politiattest fra disse eller om hun foreløpig ikke har gjort det. Ella og Maja, som bor og jobber i mindre lokalsamfunn, har ikke innhentet politiattest fra frivillige medarbeidere. Ella forteller at de frivillige hun har med å gjøre også er ansatt i kommunen og har levert politiattest der fra før. Dermed har hun ikke benyttet seg av de reglene som finnes når det kommer til innhenting av politiattest, sier hun. Likevel mener Ella at hun burde vært flinkere på dette punktet. Det fremstår uklart om hun mener hun burde vært nøyere og hatt bedre rutiner for sin egen og barnas del, eller vært flinkere til å følge reglene kun fordi reglene finnes. Maja har en mer tillitsbasert tilnærming til spørsmålet og sier at *«vi har tenkt at vi kjenner jo alle, her er det så lite»*, og oppgir at hun ikke har innhentet politiattest fra voksne eller fra ungdomsledere. Svarene fra informantene på dette punktet tyder på at kunnskap og opplæring ikke nødvendigvis fører til at ansatte i trosopplæringen innhenter politiattest fra sine frivillige.

5.6. Tverrfaglighet

Selv om tverrfaglig samarbeid i staben ikke har vært spesielt tematisert i intervjuene, kommer alle informantene med ulike og interessante perspektiver knyttet til dette temaet i løpet av intervjuene. Det er også interessant å oppdage at analysen viser sammenhenger mellom frivillighet, lokalsamfunn og tverrfaglig samarbeid.

Nora uttaler følgende om det tverrfaglige samarbeidet i hennes menighet:

«Det er ikke er noe å skryte av. Diakon er disponibel på større tiltak som Lys Våken og andre enkeltarrangementer. Prestene er med der de må».

Samtidig har denne analysen vist at Nora er den av informantene som i størst grad opplever det som positivt å samarbeide med frivillige medarbeidere. Da kan det også være

naturlig å anta at Nora ikke føler et sterkt behov for å ha tverrfaglig samarbeid i fokus, fordi hun erfarer at tiltakene fungerer godt med frivillige medarbeidere i tillegg til henne selv. Mye tyder på at hennes arbeidsvilkår per i dag oppleves som gode gjennom utstrakt bruk av frivillige medarbeidere og ikke gjennom tverrfaglig samarbeid. Ingrid sier at det tverrfaglige samarbeidet var bedre før kommunesammenslåingen mens staben enda var mindre. Likevel forteller hun at hun føler den nye og større staben har et ønske om mer tverrfaglig samarbeid. Dermed kan det se ut som om Ingrid har med seg positive erfaringer knyttet til tverrfaglig samarbeid, men at dette samarbeidet ikke nødvendigvis fungerer godt akkurat nå.

På bakgrunn av funnene i denne analysen kan det tyde på at det tverrfaglige samarbeidet fungerer best i de små lokalsamfunnene som ikke har en stor andel frivillige involvert i trosopplæringen. Ella forteller at både prest, organist, menighetspedagog og frivillige samarbeider om tiltak i trosopplæringen. I tillegg forteller hun at kirketjener legger til rette praktisk for trosopplæring mens kirkeverge sørger for at trosopplæringen har økonomi til det de trenger. Hun går ikke nærmere inn på hvordan samarbeidet fordeles og organiseres, eller om tverrfaglighet som begrep er på dagsorden. Likevel er tverrfaglighet et stikkord i mye av det Ella forteller under hvert av temaene. Maja forteller også om mange gode erfaringer med tverrfaglig samarbeid og uttaler til og med at *«tverrfaglighet – det er vi gode på!»*. Det kan derfor være nærliggende å tenke at hennes stab har tverrfaglighet på dagsorden og tar det nærmest som en selvfølge. Hun forteller om en samkjørt gjeng (stab) som samarbeider godt, *«alle vet når det er 4-årsbok-utdeling»*. Dette utsagnet vitner om at hun selv mener det ikke er en selvfølge med et godt tverrfaglig samarbeid. Hun sier også at det gode samarbeidet i staben forenkler arbeidshverdagen hennes, uten å gå nærmere inn på hvordan. Når det kommer til trosopplæring forteller likevel Maja at hun føler hun *«sitter litt på sin egen tue»*, og ønsker seg flere samlinger i prostiet slik at hun møter andre som også er ansatte i trosopplæringen. Dermed uttrykker Maja et behov for også å samarbeide med andre innenfor trosopplæring, kanskje mer når det kommer til innholdet i tiltak, samt planlegging og evaluering av tiltak.

Som tidligere nevnt opplever alle informantene at kollegaer, menighetsråd og andre er behjelpelige med tilpasninger av de fysiske rammefaktorene knyttet til trosopplæring. Dette kan indikere at den praktiske delen av det tverrfaglige samarbeidet fungerer godt i alle fire menighetene og at man har en kultur for å hjelpe hverandre. Det kan også bety at begrepet tverrfaglig samarbeid har noe ulik betydning hos de fire ulike informantene. Hvis den praktiske

delen av tverrfaglig samarbeid er mest i fokus, er det kanskje uvant for stabene også å samarbeide i planleggings- og evalueringsfasen.

5.7. Ulike utfordringer

Etter å ha intervjuet informantene på bakgrunn av de fire underproblemstillingene i oppgaven blir det tydelig at alle informantene, på ulike måter, opplever utfordringer med å arbeide i spennet mellom ideal og virkelighet. Et viktig funn er i tillegg at lokale forhold synes å spille en vesentlig rolle i den enkeltes arbeidshverdag. Også når informantene åpent kan fortelle om utfordringer de opplever på generelt grunnlag som ansatte i trosopplæringen blir lokale forhold satt på dagsorden. Forholdet mellom kvalitet og kvantitet er ett av temaene som kommer frem. Både Ella og Maja trekker frem at det er utfordrende å få mange nok påmeldte til tiltakene, men går ikke nærmere inn på hva de definerer som «mange nok». Det kan tenkes at de ønsker en viss prosentandel av kullet på tiltakene for å få «mange nok» deltakere. Det kan også være at de opplever at det innimellom ikke er noen påmeldte deltakere i det hele tatt. Maja peker på at konkurransen fra andre fritidstilbud er hard, noe som kan bety at hun er bevisst på at også trosopplæringstiltakene bør markedsføres og gjennomføres på en slik måte at man er med i konkurransen. Ella er opptatt av at antall påmeldte barn også spiller inn på at tiltaket blir best mulig «*som læringsutbytte og erfaringsgrunnlag*», noe som antyder at kvalitet er viktig.

Rapportering og prestasjon er stikkord som Nora trekker frem:

«Jeg blir helt stresset hvert år når jeg må ha samtale med bispedømmet angående rapportering, fordi jeg føler jeg underpresterer på trosopplæringsplanet. Samtidig som det kontinuerlige arbeidet fungerer så bra. Jeg er usikker på om jeg egentlig klarer å gjøre jobben min helt».

Å «underprestere» i denne sammenhengen kan tolkes som om Nora ikke får gjennomført tiltak for alle aldersgrupper, slik oppfordringen er i Plan for trosopplæring. I sammenheng med «rapportering» ser vi at Nora har en oppfatning av at grad av prestasjon henger sammen med det man rapporterer én gang i året. Videre ramser Nora opp alle de ulike arbeidsoppgavene som tilhører jobben hennes og spør:

«Hvem er egentlig kompetent til denne allsidige jobben? Får du ikke inn riktig person, skal det godt gjøres å få til trosopplæringen».

Dette utsagnet kan tolkes som om Nora selv mener hun ikke nødvendigvis er «riktig person», men at hun også tenker at det er nærmest umulig å få tak i denne «riktige personen» som kan fylle alle krav som stillingen som ansatt i trosopplæringen innebærer.

Oppdraget, undervisning og relasjon er viktige begreper for Ingrid. Hun forteller at den største utfordringen for hennes del er å være «tro til oppdraget og drive undervisning». Hun sier ikke noe om hva det innebærer å være «tro til oppdraget», det kan for eksempel både innebære oppdraget slik det blir gitt i Plan for trosopplæring eller Jesu misjonsbefaling slik vi leser den i Matt 28, 16-20. Hennes relasjonelle fokus og utfordringer knyttet til spennet mellom ideal og virkelighet blir også synlig i den avsluttende samtalen vår:

«Kirkelig tradisjon og gudstjenesten sier du skal bekjenne tro og si ja til Jesus. Den metoden har jeg ikke tro på, jeg mener det relasjonelle er veien mot bekjennelse. Det er utfordrende å leve i presset mellom dette».

Hun utdyper ikke hvem som representerer eller skaper dette presset, men det kan tenkes at det handler om ulike teologiske standpunkt innad i Ingrids stab eller i Den norske kirke som helhet. Det blir ikke tydelig i intervjuet om det presset som Ingrid opplever handler om en indre personlig konflikt eller om en uttalt konflikt mellom kollegaer, menigheten eller frivillige. Hvis menigheten innehar ulike teologiske standpunkt på dette området kan det tenkes at dette gir utfordringer i arbeidsmiljøet når det kommer til tverrfaglig samarbeid, arbeidet mot et felles mål og opplevelsen av hva som gir mening, j.fr. OAS-teori.

Utfordringer knyttet til Plan for trosopplæring som konsept blir også tema i intervjuene. Nora sier at det oppleves frustrerende når hovedvekten er på de tidsavgrensede tiltakene i Plan for trosopplæring. Hun erfarer at det er de kontinuerlige tiltakene som skaper vekst og gjør at folk kommer til kirka. «Jevnlige fellesskap fungerer godt», mener hun. Nora forteller også om usikkerhet knyttet til opplæring i trosopplæringskonseptet og sammenligner Plan for trosopplæring med en tvangstrøye. Hun mener man heller burde bygget opp og tilpasset arbeidet lokalt sammen med de frivillige. Nora sier hun erfarer at de fleste barn og unge bare får med seg bruddstykker av tiltakene fra 0-18 år selv om Plan for trosopplæring skal være en sammenhengende plan.

«Hos oss er det tilfeldig hvem som dukker opp på de ulike tiltakene. Det som er tenkt som en systematisk trosopplæring blir egentlig en tilfeldig trosopplæring».

Dermed kan det virke som om de kontinuerlige tiltakene oppleves som et bedre tilbud til en systematisk trosopplæring enn de tidsavgrensede tiltakene én gang i året, men at Plan for trosopplæring oppleves som en tvangstrøye som gjør det vanskelig å tilby den form for systematisk trosopplæring Nora mener fungerer best. Behovet for lokal tilpasning av Plan for trosopplæring vil være ulikt fra menighet til menighet, basert på type lokalsamfunn, kultur og tradisjon, antall ansatte og ulike rammefaktorer for øvrig. Utviklingen av den lokale trosopplæringsplanen kan derfor være viktig å arbeide med på jevnlig basis, i et samarbeid mellom menighetsråd og de ansatte. Hvis Nora her argumenterer for sin prioritering av kontinuerlige tiltak som et forsøk på å sørge for en systematisk trosopplæring i menigheten, kan hun trolig møte større forståelse og støtte for sine prioriteringer og ønsker. Noras situasjon fremstår som et godt eksempel på en utfordring med å jobbe i trosopplæringen i spennet mellom ideal og virkelighet.

5.8. Møtene med barn og unge

På spørsmål om hva som er det mest givende med å være ansatt i trosopplæringen, svarer alle fire informantene at det er møtene med barn og unge. Imidlertid vektlegger de ulike positive faktorer i disse møtene. Nora trekker spesielt frem deres breddetiltak for ungdommer der hun opplever at ungdommene «*oppdager troen*», noe som kan bety at de blir kjent med og utvikler sin personlige tro. Ingrid trekker frem «*oppdraget*» (kan bety både Plan for trosopplæring og Misjonsbefalingen, men Ingrid forklarer ikke dette nærmere), og muligheten til å lage gode møteplasser der praten også er viktig. «*Oppdraget*» omtales i denne sammenhengen både som noe positivt og som en utfordring. Ella sammenligner sin nåværende arbeidshverdag med skolehverdagen og oppgir at selv om hun kanskje er mindre sammen med barn og unge nå, har hun nok tid til forberedelse og tilrettelegging i vanlig arbeidstid. Ella peker også det positive ved frivillig oppmøte og at ungene som kommer til trosopplæringa kommer fordi de har lyst til det. Hun forteller også at hun skulle ønske at hun hadde flere timer i tiltak enn på kontoret. Maja sier det er helt topp å skape relasjoner til barna og forteller at det mest givende for henne er når barna har hatt det så bra at de ikke vil dra hjem. De fire informantene vektlegger dermed ulike faktorer selv om de i hovedsak er enige om at møtene med barn og unge er mest givende som ansatt i trosopplæringen.

6. Drøfting

I det følgende vil sentrale funn fra analysen drøftes med utgangspunkt i teori og egne betraktninger. Sammen vil disse faktorene kaste lys over problemstillingen:

Hvordan opplever ansatte i trosopplæringen sine arbeidsvilkår, i spennet mellom ideal og virkelighet?

6.1. Frivillighet

Funnene tyder på at informantene i hovedsak har en instrumentell tilnærming¹¹⁶ når det kommer til involvering av frivillige medarbeidere i trosopplæringen, trolig fordi informantene i hovedsak er avhengige av frivillige som gjør sine arbeidsoppgaver for at trosopplæringstiltakene kan gjennomføres. Nora og Ingrid har innslag av en mer organisk tilnærming¹¹⁷ til frivillighet, men funnene fra denne undersøkelsen viser at også her ligger hovedvekten på den instrumentelle tilnærmingen. Det er nærliggende å tro at Nora og Ingrid, på grunn av bedre tilgang på frivillige, ikke er like avhengige av den enkelte frivillige for å få gjennomført tiltakene, som det Ella og Maja gir et inntrykk av å være. Dermed kan Nora og Ingrid også lettere legge til rette for en organisk tenkning rundt den enkelte frivillige. Ella og Maja oppgir å ha liten tilgang på frivillige og at de bruker lite tid på frivillige medarbeidere i sin arbeidshverdag. De forteller også at tidsbruk spiller en viktig rolle når det gjelder rekruttering og oppfølging av frivillige medarbeidere, og at de ofte opplever å spare tid ved å selv gjøre oppgavene frivillige medarbeidere kunne gjennomført. Nora og Ingrid gir imidlertid inntrykk av at de opplever tidsbruken på frivillige medarbeidere som en fornuftig prioritering som gagnar trosopplæringen i sine menigheter. Alle informantene forteller om viktigheten av at de frivillige medarbeiderne føler eierskap til tiltakene de er med på, men at det også dukker opp utfordringer knyttet til hvordan dette kan fungere i praksis.

Teorien om opplevelse av sammenheng (OAS) med kjernekomponentene *begripelighet*, *håndterbarhet* og *meningsfullhet* har vist seg å være relevant for hvordan også kirkelige ansatte opplever sin arbeidshverdag¹¹⁸. I følge Antonovsky er motivasjonskomponenten som hører til

¹¹⁶ (Fretheim, Lorentzen, & Mogstad, 2016)

¹¹⁷ (Fretheim, Lorentzen, & Mogstad, 2016)

¹¹⁸ (Antonovsky, 2013)

under opplevelsen av mening den mest sentrale å skåre høyt på for å erfare OAS. Arbeidsmiljøundersøkelser fra både 2012 og 2021, samt ulike rapporter og studier nevnt i denne oppgaven viser at kirkelige ansatte oppgir at de er engasjert og opplever at arbeidet de gjør er meningsfullt. Hjertenæs peker på at kirkelige ansattes arbeid *i seg selv* oppleves meningsfullt¹¹⁹. Hans inntrykk er at dette gjør at kirkelige ansatte i liten grad vurderer å skifte jobb, til tross for at enkelte arbeidsvilkår også burde vært endret. I det følgende vil jeg argumentere for at man som ansatt i trosopplæringen også bør legge til rette for at de frivillige medarbeiderne opplever og erfarer kjernekomponentene i OAS.

Hvordan kan de frivillige medarbeiderne bli pålitelige, engasjerte frivillige som føler det er meningsfullt og verdt å bruke krefter, engasjement og innsats i trosopplæringen? I utgangspunktet mener jeg de fleste frivillige som engasjerer seg i kirkelig arbeid har en form for grunnleggende motivasjon. Denne kan være til stede før kontakt med kirken i det hele tatt finner sted, eller oppstå i kontakt med kirken som del av menigheten. Denne motivasjonen er etter min mening styrt av indre behov og ønsker, et ønske om å bety noe for andre eller en kombinasjon av disse. Motivasjon og opplevelsen av mening er dermed i hovedsak til stede før man engasjerer seg som frivillig. Utfordringen for den ansatte blir å holde på denne motivasjonen slik at den frivillige ønsker å fortsette i tjenesten. Dermed bør den ansatte legge til rette for at også den frivillige oppnår høy grad av OAS. Konseptet trosopplæring omtales av Nora som «innfløkt» og noe det er utfordrende for de frivillige å forstå. For å oppnå høy grad av OAS bør man også begripe den stimuli man utsettes for slik at det ikke bare fremstår som kaotisk informasjon, i dette tilfelle Plan for trosopplæring og menighetens lokale plan. Opplæring og samtale rundt Plan for trosopplæring kan dermed være et viktig moment for å erfare begripelighet. En måte å bidra til at de frivillige føler eierskap til trosopplæringen kan være å i større grad involvere dem i arbeidet med lokal plan. I samarbeid med den ansatte kan idéer, formuleringer og organisering være i stadig utvikling på en måte som både gir begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet for både ansatte og frivillige.

Hvordan påvirker profesjonalisering av trosopplæring de frivillige? Ifølge rapporten til Aagedal, Haakedal og Kinserdal kan trosopplæringsreformen og dens profesjonalisering av trosopplæring ha ført til at en del av de frivillige nå i stedet har blitt ansatte som det stilles helt

¹¹⁹ (Hjertenæs, 2007)

andre krav til¹²⁰. I tillegg til at trosopplæring kan være «innfløkt» å formidle til de frivillige, tyder mye på at den frivillige har gått fra å ha et selvstendig ansvar i trosopplæring til å bli den ansattes medhjelper, j.fr. Heitmann i Birkedal 2017. Begrepet «*ad-hoc-frivillige*» (j.fr. Birkedal) kan også beskrive hovedvekten av de frivillige mine informanter omtaler i intervjuene. Ifølge informantene er en stor del av samarbeidet med frivillige basert på at den ansatte gir avgrensede og definerte oppgaver til den frivillige, som gjennomfører det man har fått beskjed om å gjøre. I Danbolt og Liens undersøkelse fra 2012 viser det seg at mening er nært forbundet med frihet hos kirkelige ansatte¹²¹. Jeg mener det ikke er grunn til å tenke noe annet om opplevelsen av mening hos de frivillige, som innehar en del av de samme arbeidsoppgavene som de ansatte. Profesjonaliseringen har etter min erfaring gjort at de frivillige i større grad har mistet friheten i trosopplæringen, og at det for en del ikke vil føles like meningsfullt å være medhjelper som hovedansvarlig i gjennomføringen av tiltak. En av løsningene på denne utfordringen kan være at ansatte i trosopplæringen i større grad implementerer en organisk tenkemåte i frivilligheten, som setter den enkelte frivillig og dens evner og ressurser i sentrum¹²². Luthers tankegang om det allmenne prestedømmet kan også knyttes nærmere til en organisk tilnærming til frivillighet, og være en motstemme til profesjonalisering i trosopplæringen¹²³. Birkedal er i tillegg opptatt av å formidle at man bør legge til rette for at mer autonome og helhetsorienterte frivillige blir engasjert i Dnk¹²⁴. Dette kan bidra til en mer bærekraftig trosopplæring, i motsetning til å legge hovedvekten på «*ad-hoc-frivillighet*». En bærekraftig trosopplæring, med autonome og helhetsorienterte frivillige, vil sannsynligvis bidra til at de frivillige erfarer høy grad av SOC. For den ansatte i trosopplæringen bør det derfor være et mål å legge til rette for en mer bærekraftig trosopplæring. Både fordi det kan bidra til et bedre tilbud for barn og unge, men etter min mening vil det også gjøre arbeidsvilkårene til den ansatte bedre gjennom at de frivillige erfarer høy grad av SOC. Dermed vil de frivillige sannsynligvis bidra til at den ansatte kan oppleve mindre ubehagelig stress og i større grad finne en bedre balanse mellom arbeid og fritid (j.fr.

¹²⁰ (Birkedal, 2017)

¹²¹ (Danbolt & Lien, 2012)

¹²² (Fretheim, Lorentzen, & Mogstad, 2016)

¹²³ (Ekre, Øierud, Fretheim, & Steensnæs, 2019)

¹²⁴ (Birkedal, 2017)

Arbeidsmiljøundersøkelsen 2021), fordi den ansatte trygt kan overlate deler av ansvaret til den frivillige.

6.2. Arbeidstid og fysiske ramme faktorer

Som ansatt i trosopplæringen gjennom flere år overrasket det meg at informantene mine i forholdsvis liten grad fortalte om utfordringer knyttet til arbeidstid. Muligheten for avspasering omtalte informantene som en velfungerende ordning i deres arbeidshverdag. Prioritering ble imidlertid et viktig stikkord i deres fortellinger om arbeidstid. Alle forteller at de selv i stor grad prioriterer hva de skal bruke arbeidstiden sin på. De fleste har også vært med på å utforme lokal plan eller videreutvikle denne, noe som kan bidra til at utfordringen med prioritering synes å oppleves mindre. En av informantene forteller at hun synes det er utfordrende å prioritere kontinuerlige tiltak i arbeidstiden, men samtidig brenner hun for denne typen tiltak og mener det fungerer spesielt godt. På bakgrunn av funnene kan det også tyde på at stillingsstørrelse kan ha betydning for opplevelsen av utfordringer knyttet til arbeidstid. En av informantene, som jobber deltid i trosopplæringen, forteller at hun har forsonet seg med å ikke rekke alt fordi hun tross alt ikke jobber full stilling. Funnene kan tyde på at informantene som jobber 100% stilling har større utfordringer med å forsones seg med å ikke rekke alt. Med OAS-teori som bakteppe er det interessant å tenke at friheten som følger med å selv prioritere når man skal arbeide og hva man skal arbeide med, bidrar til høy OAS hos de ansatte. Betydningen av denne friheten omtaler også Danbolt og Lien i sin rapport¹²⁵. Når arbeidet gir mening, kan det tyde på at eventuelle utfordringer tar mindre oppmerksomhet i arbeidshverdagen, slik Hjertenæs poengterer¹²⁶. Bruken av mentoring, som en av informantene forteller om, kan også bidra til at den ansatte får hjelp til å sette ulike stressfaktorer inn i en meningsfylt sammenheng. Så lenge den ansatte fremdeles opplever stor frihet i arbeidet gjennom denne prosessen, er det nærliggende å tro at mentoring kan bidra til høyere grad av OAS hos den ansatte.

Hjertenæs omtaler de strukturelle rammevilkårene, blant andre geografi og det fysiske arbeidsmiljøet, som ulike fra sted til sted. Uansett medvirker disse til å skape arbeidsmiljøet i staben¹²⁷. I denne studien fortalte informantene om lite utfordringer knyttet til fysiske

¹²⁵ (Danbolt & Lien, 2012)

¹²⁶ (Hjertenæs, 2007)

¹²⁷ (Hjertenæs, 2007)

rammefaktorer, til tross for nokså ulike strukturelle rammefaktorer informantene imellom. Enkelte tiltak som Lys Våken kunne gi ekstra utfordringer, men ellers oppga informantene at de fant løsninger på utfordringer som måtte oppstå. Disse løsningene fremstår som ulike fra sted til sted, og funnene tyder på at lokale forutsetninger spiller inn på hvilke utfordringer man opplever.

Med andre ord kan det tyde på at de fysiske rammefaktorene oppleves *håndterbare* av de ansatte. Høy grad av håndterbarhet kan også antyde høy grad av motivasjon, ifølge OAS-teori¹²⁸. De som skårer høyt på håndterbarhet føler seg ikke som et offer for omstendighetene, ifølge Antonovsky¹²⁹. Dette ser vi ingen tegn til på bakgrunn av det informantene forteller. Uten nok ressurser til rådighet kan også opplevelsen av mening svekkes, noe som heller ikke synes å være tilfelle hos informantene. På bakgrunn av disse funnene kan vi anta at fordi informantene har en grunnleggende motivasjon for jobben de gjør, oppleves de fysiske rammefaktorene håndterbare. Dermed kan den grunnleggende opplevelsen av mening i arbeidet være grunnen til at informantene ikke oppgir store utfordringer knyttet til fysiske rammefaktorer.

6.3. Overgrep

I samtale med informantene kommer det frem at ingen av dem kjenner til hendelser innenfor tematikken overgrep og grenseoverskridende atferd. Likevel blir det tydelig at alle kjenner på utrygghet, usikkerhet og bekymring knyttet til dette. Alle informantene har også hatt kurs om temaet, eller hatt temaet oppe på ulike samlinger med staben. Informantene forteller at de praktiserer ulike metoder for å unngå falske beskyldninger, men samtidig er det ingen som kjenner til om arbeidsplassen har etablert nedskrevne regler og rutiner for dette. I tillegg oppgir alle at de praktiserer ulike holdningsskapende tiltak, som KA og Kirkelig ressurscenter også anbefaler¹³⁰. Når det gjelder innhenting av politiattest viser det seg å være veldig ulik praksis. Hos de to informantene i mindre lokalsamfunn henter de ikke inn politiattest. Informantene som

¹²⁸ (Antonovsky, 2013)

¹²⁹ (Antonovsky, 2013)

¹³⁰ (Kirkelig ressurscenter, 2017)

jobber i byer, praktiserer innhenting av politiattest som anbefalt av KA¹³¹ og Kirkelig ressurscenter¹³².

Et overraskende funn er at kun to av fire informanter praktiserer innhenting av politiattest, spesielt siden alle informantene oppgir at de har hatt tematikken oppe i ulike sammenhenger. De to informantene reflekterer selv rundt at de ikke har følt behovet for å innhente politiattest fordi de bor i mindre lokalsamfunn der «alle kjenner alle». Sett i sammenheng med OAS-teori, må praksisen rundt politiattest sannsynligvis både begripes, håndteres og gi mening for at den ansatte skal prioritere å bruke tid på dette. Gjennom kurs og samtaler rundt temaet er det nærliggende å tro at de ansatte har erfart en grad av begripelighet rundt temaet overgrep og politiattest, så lenge denne informasjonen var forståelig og sammenhengende informasjon. Likevel må innhenting av politiattest og administrasjonen rundt dette prioriteres i den ansattes arbeidshverdag. Som tidligere nevnt er prioritering av arbeidsoppgaver en utfordring flere av informantene trekker frem. Da er det nærliggende å tro at administrasjonen rundt innhenting av politiattest ikke oppleves håndterbart blant de informantene som oppgir at de ikke praktiserer dette. Hvis man ikke opplever å ha tilstrekkelige ressurser til rådighet, vil man ikke erfare høy grad av håndterbarhet. Dette kan være tilfelle hos ansatte i trosopplæringen som ikke innhenter politiattest fra frivillige medarbeidere. Den viktigste faktoren i OAS, meningsfullhet, må også være til stede hvis den enkelte skal prioritere å bruke arbeidstiden på dette. Det kan tenkes at informantene som jobber i mindre lokalsamfunn der «alle kjenner alle» kan oppleve at å prioritere innhenting av politiattest gir mindre mening enn informantene som jobber i større byer.

Som tidligere nevnt *kan* Dnk innhente politiattest fra frivillige, mens KA og Kirkelig ressurscenter *anbefaler* at man innhenter politiattest fra frivillige. Med andre ord er det ingen *krav* til innhenting av politiattest fra andre enn ansatte i Dnk. Dermed blir det opp til den enkelte ansatte i trosopplæringen om innhenting av politiattest føles begripelig nok, håndterbart nok og meningsfullt nok til at man prioriterer å bruke arbeidstiden på det. En mer systematisk ordning rundt rekruttering og oppfølging av frivillige, med *krav* om politiattest på lik linje med ansatte, kan bidra til at den frivillige kan få større ansvar og frihet. Dette kan igjen bidra til mindre

¹³¹ (KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige ansatte, 2021)

¹³² (Kirkelig ressurscenter, 2017)

ubehagelig stress og bedre balanse mellom arbeid og fritid for den ansatte, fordi den ansatte har gjort en grundig jobb med å sikre at den frivillige også bidrar til å gi et trygt tilbud til barn og unge.

6.4. Tverrfaglighet

Funnene i denne studien tyder på at det finnes en sammenheng mellom frivillighet, lokalsamfunnet der man jobber og tverrfaglig samarbeid blant de ulike yrkesgruppene i Dnk. Funnene angir at i større menigheter med mye frivillig arbeid, er det mindre tverrfaglig samarbeid. I mindre menigheter i små lokalsamfunn, med lite frivillig arbeid, er det større grad av tverrfaglig samarbeid i staben. Man kan spørre seg om et stort frivillig arbeid på mange måter erstatter behovet for tverrfaglig samarbeid. I de små lokalsamfunnene viser funnene at de på mange måter er avhengig av tverrfaglig samarbeid for å kunne gjennomføre tiltak og arrangementer i trosopplæringen. I de større lokalsamfunnene eller byene, har den ansatte i trosopplæringen en større gruppe frivillige som gjør det mulig å arrangere de ulike tiltakene.

Som tidligere nevnt peker Danbolt og Lien på at opplevelsen av mening er nært forbundet med frihet, men også lokalt arbeidsfellesskap¹³³. De trekker også fram at tverrfaglig samarbeid i staben ble høyt verdsatt blant de ansatte i deres undersøkelse. Undersøkelsen gir ikke nærmere informasjon om hyppighet eller organisering av tverrfaglig samarbeid. Deres undersøkelse samsvarer ikke entydig med det informantene oppgir i denne oppgaven, hvor spesielt én informant opplevde store utfordringer knyttet til nettopp tverrfaglig samarbeid i staben i sin menighet.

Utfordringene kan være knyttet til ulik forståelse av begrepet tverrfaglig samarbeid. Informantene har fortalt om at kollegaer, menighetsråd og andre er hjelpelige med tilpasninger av de fysiske rammefaktorene knyttet til trosopplæring. Denne formen for praktisk, tverrfaglig samarbeid fungerer derfor godt hos alle informantene. Hjertenæs peker på viktigheten av at staben arbeider med samarbeid som begrep grunnet sprikende oppfatninger¹³⁴. Samtidig sier han at det er ingen andre enn staben selv som kan gjøre dette. På bakgrunn av OAS-teori og tidligere nevnte utfordringer med prioritering, vil det også her være av betydning

¹³³ (Danbolt & Lien, 2012)

¹³⁴ (Hjertenæs, 2007)

av hver enkelt ansatt i stabsfellesskapet finner mening i å prioritere dette arbeidet. Her vil det nok være store ulikheter mellom de ansatte. Hvis det tverrfaglige samarbeidet skal fungere godt, må alle parter av samarbeidet finne det meningsfullt å legge til rette for dette. For den enkelte ansatte er det naturlig å tenke at et tverrfaglig samarbeid vil kunne bidra til mindre stress og mindre følelse av å stå alene, så lenge staben har et felles mål med samarbeidet som oppleves meningsfullt for alle parter.

6.5. Å bli verdsatt

Den viktigste faktoren for et godt arbeidsmiljø er ifølge Hjertenæs at den ansatte kjenner seg verdsatt for innsatsen sin¹³⁵. Men hvordan verdsettes ansatte i trosopplæringen og i Dnk for øvrig? En av informantene forteller om en følelse av å underprestere når det kommer til trosopplæringstiltak som rapporteres inn årlig. I denne rapporteringen kommer det frem hvilke tiltak man har gjennomført, antall deltakere og hvor mange ansatte og frivillige som deltok. Det er interessant hvordan prestasjon og rapportering synes å henge sammen for denne informanten. Med andre ord, hvordan hun fremstiller det som om kvantitet påvirker kvalitet i trosopplæringen. Hvis et «godt» tiltak hovedsakelig handler om et prosentvis antall deltakere i et enkelt årskull, kan det påvirke den ansattes arbeidsmiljø. Selv har jeg hatt noen av mine fineste og mest meningsfulle opplevelser som menighetspedagog på tiltak der det kun kom to barn med familier. På denne samlingen fikk vi øyekontakt og pratet lenge med hver eneste person i rommet, både barn og voksne. Disse opplevelsene, og betydningen de også fikk for de frammøtte, kom ikke fram når vi skulle rapportere senere. Hvis man blir verdsatt for egen innsats basert på kvantitet i tiltakene, vil dette bli en nokså variabel faktor inn i arbeidet med å skape et godt arbeidsmiljø. Informantene forteller at det de opplever som mest givende i sin arbeidshverdag er møtene med barn og unge. Kanskje er det i disse møtene de ansatte finner mest mening, men også føler seg mest verdsatt? Kvalitet i trosopplæringen er utfordrende å måle. Derfor bør den ansatte bli verdsatt for innsatsen sin uavhengig av tall som rapporteres inn. Hvilke måter det her er snakk om, vil etter min mening være en av utfordringene arbeidsgiver står ovenfor når det gjelder arbeidet med å skape et godt arbeidsmiljø for ansatte i trosopplæringen framover.

¹³⁵ (Hjertenæs, 2007)

7. Konklusjon

I denne oppgaven har jeg forsøkt å belyse hvordan ansatte i trosopplæringen opplever sine arbeidsvilkår, i spennet mellom ideal og virkelighet.

Informantene fra de fire ulike menighetene beskriver at møtene med barn og unge er det som oppleves mest givende i deres arbeidshverdag.

I arbeidet med frivillighet har informantene hovedsakelig omtalt en instrumentell tilnærming. Det er store ulikheter når det gjelder tilgang på frivillige og følelsen av at tidsbruken brukt på rekruttering og oppfølging av frivillige er verdt det. Jeg har argumentert for at man som ansatt bør legge til rette for at de frivillige medarbeiderne opplever høy grad av OAS slik at det også oppleves meningsfullt for dem. Jeg har også argumentert for en mer organisk tenkning rundt frivillige medarbeidere, i motsetning til en instrumentell tekning. Dette kan bidra til at den ansatte kan overlate et større ansvar til den frivillige og oppnå at den ansatte opplever mindre ubehagelig stress og i større grad finne en bedre balanse mellom arbeid og fritid.

Jeg har funnet at informantene opplever lite utfordringer knyttet til arbeidstid og fysiske rammefaktorer. Likevel ble prioritering et stikkord som informantene stadig gjentok under dette temaet. Funnene viser at informantene som jobber 100% stilling opplever flere utfordringer knyttet til arbeidstid enn informantene som jobber 50%. Jeg har videre argumentert for at høy OAS kan bidra til at informantene i hovedsak ikke opplever store utfordringer knyttet til arbeidstid og fysiske rammefaktorer.

Funnene viser at ingen av informantene kjenner til hendelser knyttet til overgrep og grenseoverskridende atferd, men følelsen bekymring, usikkerhet og utrygghet er likevel gjeldende. Informantene som jobber i mindre lokalsamfunn, har ikke innhentet politiattest fra frivillige medarbeidere. Jeg har problematisert at det ikke finnes krav i Dnk om å innhente politiattest fra frivillige medarbeidere, kun anbefalinger. Jeg har også argumentert for å utvikle en systematisk ordning med krav om innhenting av politiattest også for frivillige medarbeidere. Dette kan føre til at den frivillige kan få større ansvar og frihet, samtidig som det kan bidra til mindre stress og en bedre balanse mellom arbeid og fritid for den ansatte.

Tverrfaglighet synes å være en faktor som påvirker arbeidsmiljøet til den enkelte ansatte i positiv, men også negativ retning. Funnene viser en mulig sammenheng mellom frivillig arbeid og tverrfaglig samarbeid, der menigheter med et stort frivillig arbeid i mindre grad

prioriterer tverrfaglig samarbeid. Ulike forståelser av begrepet kan påvirke hvordan man tenker om temaet.

Å bli verdsatt for den jobben man gjør er viktig for å oppleve et godt arbeidsmiljø. Rapportering av trosopplæringstiltak én gang i året bør ikke ligge til grunn for opplevelsen av å bli verdsatt som ansatt. Hvordan man verdsetter en enkelte ansatte i trosopplæringen på gode måter, blir en utfordring for arbeidsgiver framover.

Min forskning bidrar med større innsikt i ansatte i trosopplæringens arbeidshverdag og de utfordringer de møter. Dette kan være til hjelp for stabsfellesskap og arbeidsgiver i arbeidet med utvikling av arbeidsmiljøet. Det kan også gi en større forståelse for de utfordringer ansatte i trosopplæringen kjenner på og et godt utgangspunkt for videre utvikling, både på lokalt og nasjonalt plan.

8. Litteratur

- Alvesson, M. (2003). Methodology for close up studies: Struggling with closeness and closure. 167-193.
- Antonovsky, A. (2013). *Helsens mysterium. Den salutogene modellen.* (A. Sjøbu, Overs.) Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Arbeidstilsynet. (2021, Oktober). *Arbeidstilsynet.* Hentet fra Sjekkliste for krav til fysisk arbeidsmiljø: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/byggesak/sjekkliste-for-krav-til-fysisk-arbeidsmiljo/>
- Birkedal, E. (2017). Frivillighet i trosopplæringen. En refleksjon om samspill mellom ansatte og frivillige. *Prismet Refleksjon*(3), ss. 231-241. Hentet fra <https://journals.uio.no/prismet/article/view/5551/4884>
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Danbolt, L. J., & Lien, L. (2012, Desember 1). Kirken - et bra sted å jobbe. *Tidsskrift for praktisk teologi*, ss. 4-17. Hentet fra <https://journals.mf.no/tpt/article/view/5121/4164>
- Den norske kirke. (2010). *Den norske kirke.* Hentet fra Plan for trosopplæring: https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/planer-visjonsdokument-og-strategier/plan_trosopplaering_bokmaal.pdf
- Den norske kirke. (2021, Oktober). *Den norske kirke.* Hentet fra Overgrep og krenkelser: <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/diakoni-og-samfunnsansvar/overgrep-og-krenkelser/>
- Den norske kirke. (2021, Novemebr 1). *Den norske kirke.* Hentet fra Kirken har engasjerte og motiverte medarbeidere: <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/formedarbeidere/nyheter/nyhetsartikler/resultater-fra-medarbeiderundersokelsen/>
- Den norske kirke. (2021, Oktober). *Kirken.* Hentet fra Kirkebygningene: <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/arkitektur/kirkebygningene/>

- Ekre, E. L., Øierud, G. L., Fretheim, K., & Steensnæs, M. B. (2019). *Fokus: Frivillighet*. Oslo: IKO-forlaget.
- Elstad, H. (2021, Oktober). *Store norske leksikon*. Hentet fra arbeidskirke: <https://snl.no/arbeidskirke>
- Eurofund. (2011, 09 20). *Eurofund European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Hentet fra Working conditions: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/working-conditions>
- Fretheim, K., Lorentzen, H., & Mogstad, S. D. (2016). *Fellesskap og organisering. Frivillig innsats i kirkens trosopplæring*. Oslo: IKO-Forlaget.
- Graff-Kallevåg, K., & Kaufman, T. S. (2018). *Byggekløss-spiritualitet*. Oslo: IKO-forlaget.
- Hjertenæs, M. (2007). *Arbeid med mening. Om strukturelle, kulturelle og individuelle tilhøve som påvirker det kyrkelege arbeidsmiljøet*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Holmqvist, M., Heiene, G., Horsfjord, H., Leganger-Krogstad, H., & Sørensen, T. (2015). *Kartlegging av undervisningsansatte i Den norske kirke*. Oslo: MF Det teologiske menighetsfakultetet. Hentet fra https://www.mf.no/sites/mf/files/users/Dokumenter/Forskning/Trosopplaring/kompetanse_utdanning_og_motivasjon-_en_kartlegging_av_undervisningstjenesten_i_den_norske_kirke_2015.pdf
- KA. (2015, 04 24). *KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige ansatte*. Hentet fra Jobb innen kirkelig undervisning: <https://www.ka.no/sak/article/1190591>
- KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige ansatte. (2011). *KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige ansatte*. Hentet fra Forslag til retningslinjer for bruk av politiattest: https://www.ka.no/_service/300851/download/id/326539/name/Forslag-retningslinjer-politiattest.pdf

- KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige ansatte. (2021, Oktober). *KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige ansatte*. Hentet fra Seksuell trakassering og overgrep: <https://www.ka.no/arbeidsrett/seksuelleovergrep>
- KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. (2012). *KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter*. Hentet fra Arbeidstid: https://www.ka.no/_service/300851/download/id/276661/name/2012arbeidstid.pdf
- KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. (2021, Oktober). *KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter*. Hentet fra Helse, miljø og sikkerhet (HMS): <https://www.ka.no/arbeidsmiljo/hms>
- Kirkebyggdatabasen. (2021, Oktober). *Kirkesøk*. Hentet fra Kirkesøk: <https://kirkesok.no/>
- Kirkelig ressurscenter. (2017). Ressursdokument for menighetens arbeid med seksuelle krenkelser. Oslo. Hentet fra https://ressurssenteret.no/wp-content/uploads/2020/11/ressursdokument_for_menighetens_arbeid_med_seksuelle_krenkelser_2017.pdf
- Kirkelig ressurscenter. (2017). Tryggere trosopplæring med politiattest og egenerklæring. Oslo. Hentet fra <https://ressurssenteret.no/nyheter/ressurser-for-tryggere-trosopplæring/>
- Kirkerådet. (2013). Forebygging og håndtering av seksuelle overgrep. Oslo. Hentet fra https://ressurssenteret.no/wp-content/uploads/2020/11/frivilligheftet_2013.pdf
- Lovdata. (2021, Januar). *Lovdata*. Hentet fra Lov om tros- og livssynssamfunn: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-04-24-31>
- Lovdata. (2021, 11 26). *Lovdata*. Hentet fra Tjenesteordning for menighetsprester: <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2016-04-11-1814>
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasesstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.

9. Vedlegg

9.1. Vedlegg 1, Godkjenning NSD

07.12.2021, 13:48

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Meldeskjema

Referansenummer

736028

Sist oppdatert

11.08.2020

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

Type opplysninger

Skal du behandle særlige kategorier personopplysninger eller personopplysninger om straffedommer eller lovovertridelser?

Nei

Prosjektinformasjon

Prosjektittel

Masteravhandling kirkelig undervisning

Begrunn behovet for å behandle personopplysningene

Jeg vil undersøke hvor mange som opplever å ha utrygge rammer for seg selv som ansatt i trosopplæringen i Den norske kirke. En av mine hypoteser er at mål og idealer ikke samsvarer med ressursfordelingen i trosopplæringen. Ved å intervju ansatte i trosopplæringen i ulike landsdeler håper jeg å finne noen likheter, eventuelt ulikheter, når det kommer til dette.

Ekstern finansiering

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

[Redacted contact information]

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Jan-Olav Henriksen, Jan.O.Henriksen@mf.no, tlf: 22590534

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Ansatte i trosopplæringen i Den norske kirke fra ulike deler av landet.

Rekruttering eller trekking av utvalget

Jeg planlegger å intervju medstudenter på masterstudiet fra ulike landsdeler. I tillegg intervjuer jeg kollegaer i Den norske kirke utenom studiet.

Alder

18 - 65

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 1

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Personlig intervju

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Manuelt (papir)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Gjennom å ta kontakt med student eller veileder på mail eller telefon.

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet opplysninger om seg selv?

Dersom intervjuobjektene ønsker det kan intervjuet oversendes når studenten har renskrevet det. Dersom de vil rette eller slette opplysninger kan de ta kontakt med student eller veileder på mail eller telefon for å få ordnet dette.

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?**Behandling**

Hvor behandles opplysningene?

- Maskinvare tilhørende behandlingsansvarlig institusjon
- Ekstern tjeneste eller nettverk (databehandler)

Hvem behandler/har tilgang til opplysningene?

- Prosjektansvarlig
- Student (studentprosjekt)
- Databehandler

Hvilken databehandler har tilgang til opplysningene?

Zoom eller Skype i forbindelse med intervjuer.

Tilgjengeliggjøres opplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (koblingsnøkkel)?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Adgangsbegrensning
- Opplysningene anonymiseres fortløpende

Varighet

Prosjektperiode

04.02.2020 - 28.02.2021

Skal data med personopplysninger oppbevares utover prosjektperioden?

Nei, data vil bli oppbevart uten personopplysninger (anonymisering)

Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?

- Personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres

Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?

Nei

Tilleggsopplysninger

9.2. Vedlegg 2, Informasjonsskriv til informanter

Vil du delta i forskningsprosjektet:

«Hvordan opplever trosopplærere i Den norske kirke sine arbeidsvilkår og rammebetingelser?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge hvordan trosopplærere i Den norske kirke opplever sine arbeidsvilkår og rammebetingelser. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med dette prosjektet er å intervju ansatte i trosopplæringen over hele landet og se nærmere på spennet mellom ideal og virkelighet når det kommer til arbeidsvilkår og rammebetingelser.

Gjennom nærmere tredve spørsmål til intervjuobjektene er målet å kartlegge nærmere hvilke utfordringer trosopplærerne står i og hvordan de opplever sin arbeidshverdag. Opplysningene som kommer fram i intervjuene skal brukes som materiale til en masteroppgave ved MF Vitenskapelig Høyskole.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

MF Vitenskapelig Høyskole er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Gjennom mastergraden i Kirkelig Undervisning ved MF har studenten blitt kjent med trosopplærere fra hele landet og ønsker å benytte seg av disse bekjentskapene til intervjuer i denne oppgaven. I tillegg spør studenten kollegaer fra ulike menigheter om å delta. Studenten ønsker trosopplærere fra ulike deler av landet og fra ulike typer menigheter, og vektlegger dette når hun spør den aktuelle kandidaten. Studenten planlegger å intervju inntil seks kandidater totalt.

Hva innebærer det for deg å delta?

Opplysningene innhentes gjennom et intervju gjennomført av studenten:

- Hvis du velger å delta i prosjektet vil intervjuene vil foregå over telefon eller Skype, dersom den geografiske avstanden er stor.
- Intervjuguiden består av tjue spørsmål som omhandler trosopplærers arbeidsvilkår. Intervjuet vil vare omtrent én time.

- De overordnede temaene i intervjuet er frivillighet, arbeidstid, fysiske rammefaktorer, seksuelle overgrep og grenseoverskridende atferd.
- Studenten vil ta notater på pc i forbindelse med intervjuet. Umiddelbart etter intervjuet vil notatene bli skrevet ut og dokumentet på pc-en blir slettet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Ved behandlingsansvarlig institusjon er det kun student og veileder som vil ha tilgang til dine opplysninger.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Navnelisten vil stå på et eget dokument som er passord-beskyttet.
- I selve masteroppgaven vil du og din arbeidsplass bli gitt et fiktivt navn.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er våren 2021. Personopplysninger vil da bli slettet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra MF Vitenskapelig Høyskole har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- MF Vitenskapelig Høyskole ved student [REDACTED] eller veileder og professor Jan-Olav Henriksen (Jan.O.Henriksen@mf.no, 22590534).
- Vårt personvernombud:
 - Personvernkontakt/seniorrådgiver Berit Widerøe Hillestad
E-post: personvern@mf.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Jan-Olav Henriksen

(Forsker/Veileder)

[REDACTED]

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Hvordan opplever trosopplærere i Den norske kirke sine arbeidsvilkår og rammebetingelser?», og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

å delta i intervju (kryss av)

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

9.3. Vedlegg 3, Intervjuguide

Ansatte i trosopplæringen – i spennet mellom ideal og virkelighet

Hva tenker trosopplærere i Den norske kirke om sine arbeidsvilkår?

Intervjuguide til masteravhandling

1. Innledende spørsmål
 - a. Hvilken stilling har du? (Kateket, menighetspedagog, trosopplærer, annet)<<
 - b. Hvor lenge har du jobbet i DnK?
 - c. Hvilken utdanning og/eller annen arbeidserfaring har du?
 - d. Kan du fortelle litt om hvordan trosopplæringen organiseres der du jobber? Antall ansatte, geografisk område, antall kirker, hvilke tiltak prioriteres, tverrfaglig samarbeid.

2. Spørsmål om frivillighet i trosopplæringen
 - a. Samarbeider du med frivillige på ulike tiltak i trosopplæringen?
 - b. Har du god tilgang på frivillige?
 - c. Fokuserer du på rekruttering av frivillige, evt. på hvilken måte?
 - d. Fokuserer du på oppfølging av frivillige, evt. på hvilken måte?
 - e. Hvilke utfordringer har du møtt ved bruk av frivillige i trosopplæringen?

3. Spørsmål om arbeidstid i møte med trosopplæringen
 - a. Arbeider du ofte flere timer enn stillingen din tilsvarer?
 - b. Tar du ut avspasering jevnlig hvis du har for mange timer?
 - c. Opplever du at den lokale trosopplæringsplanen står i sammenheng med det timeantallet du som ansatt har til rådighet?
 - d. Har du følt på et ytre press (fra kollegaer, frivillige, deltakere) på å jobbe flere timer enn stillingen din tilsvarer?
 - e. Har du opplevd utfordringer med å skille mellom hva man gjør som ansatt i menigheten og hva man eventuelt gjør på frivillig basis?
 - f. Har du andre kommentarer til dette temaet?

4. Spørsmål om fysiske rammefaktorer i trosopplæringen
 - a) Hvilke typer kirker og rom har du til rådighet i trosopplæringen?

- b) Opplever du at nasjonal og lokal trosopplæringsplan i hovedsak kan gjennomføres i de kirkene og rommene du disponerer?
- c) Har du opplevd de fysiske rammefaktorene som begrensende i trosopplæringen på din arbeidsplass?
- d) Opplever du at kollegaer, menighetsråd osv. er behjelpelig med tilpasninger av fysiske rammefaktorer som kommer trosopplæringen til gode? Eks. nye innkjøp og ommøblering.

5. Spørsmål om overgrep og grenseoverskridende atferd som ansatt i trosopplæringen

- a. Har du erfaring med eller hørt om andre som har opplevd overgrep og/eller grenseoverskridende atferd i forbindelse med trosopplæring eller annen aktivitet i kirka? Hvis ja, hvordan ble dette håndtert?
- b. Har du opplevd noen form for utrygghet som ansatt i trosopplæringen? Hvis ja, kan du nevne et eksempel?
- c. Hvilke muligheter opplever du at du har for å beskytte deg selv mot falske beskyldninger?
- d. Har arbeidsplassen din etablert noen regler som skal trygge deg som ansatt i møte med falske beskyldninger? Hvis ja, hvilke?
- e. Finnes det noen regler på innhenting av politiattest blant frivillige medarbeidere på din arbeidsplass? Hvis ja, hvilke?
- f. Har du deltatt på kurs i regi av Kirkelig Ressurssenter eller har din arbeidsplass hatt denne tematikken oppe til diskusjon på fagdag eller lignende?

6. Avsluttende spørsmål

- a. Hva synes du er spesielt utfordrende i arbeidet med trosopplæring?
- b. Hva synes du er mest givende i arbeidet med trosopplæring?
- c. Er det noe mer du vil legge til i dette intervjuet?
- d. (Alder, kjønn, stilling, utdanning)