

## 1. FORORD

Dette forskningsprosjektet er blitt til på bakgrunn av et oppdrag fra Kirkelig undervisningsforbund (KUFO).

KUFO sitt sentralstyre nedsatte i januar 2022 et Livsløpsutvalg, bestående av kateket Sigurd Tveit, menighetspedagog Kjersti Solvang og kateket Anny Holien, sistnevnte som leder for utvalget og forfatter av rapporten. I oktober 2022 ble utvalget supplert med kateket Marit Sofie Teistedal Vikre. Generalsekretær i KUFO Harald Skarsaune har bistått utvalget.

Utvalgets mandat har vært å se på hva som bidrar til at undervisningstjenesten kan være en livslang tjeneste i Den norske kirke. Det skulle innhentes informasjon fra personer over 50 år, som har vært lenge i tjenesten.

Livsløpsutvalget ønsket i forbindelse med oppdraget å utføre en kvalitativ studie, for å få et empirisk kunnskapsgrunnlag om hva som er viktig for livslang tjeneste blant kateketer og menighetspedagoger over 50 år. Kateket Anny Holien har gjennomført studien, og livsløpsutvalget har deltatt i drøftinger underveis.

Arbeidet har latt seg gjennomføre med økonomisk støtte fra Hovedorganisasjonen KA. Takk for både økonomisk støtte og faglige innspill underveis.

Det er inngått databehandlingsavtale med MF vitenskapelig høyskole i forbindelse med behandling av personopplysninger.

Takk til veileder 1. amanuensis em. Erling Birkedal som har et varmt hjerte for kirkens undervisningstjeneste, og som entusiastisk har støttet opp under arbeidet, oppmuntret og gitt råd i skriveprosessen.

## 2. SAMMENDRAG

Denne undersøkelsen søker etter svar på hva som bidrar til at undervisningstjenesten i Den norske kirke kan være en livslang tjeneste. Datamaterialet er samlet inn gjennom 13 semi-strukturerte intervju med kateketer og menighetspedagoger over 50 år, som har vært lenge i tjeneste.

Gjennom dette forskningsprosjektet er det et etterlatt inntrykk at katekettjenesten i Den norske kirken fortsatt oppleves som ny og lite rotfestet. Det er i dag<sup>1</sup> bare i underkant av 150 kateketstillinger, og det opprettes i liten grad nye. I stedet har det særlig gjennom trosopplæringsreformen blitt opprettet rundt 400 menighetspedagogstillinger. Begge stillingene har i lang tid vært preget av svak rekruttering og høy turnover.

Intensjonen og forarbeidet i trosopplæringsreformen, (NOU 2000:26) var at katekettjenesten skulle styrkes. Dette har i liten grad skjedd, noe som kan oppleves demotiverende særlig for de som er i katekettjeneste, men det kan også forstås som et varsko når det gjelder rekruttering til hele fagfeltet.

Det avdekkes i analysen at forholdet mellom tilsyn og arbeidsgiveransvar er uavklart. Flere av kateketene etterlyser større anerkjennelse av katekettjenesten som sådan, og påpeker behovet for at de som vigslede kateketer blir sett og bekreftet av biskopen. Analysen viser en negativ korrelasjon mellom ønsket om styrket tilsyn fra biskopen og lokal ledelse. Savnet etter tilsyn er størst når lokal ledelse ikke oppleves tilfredsstillende. Når lokale forhold er godt fungerende, etterlyses biskopens tilsyn i mindre grad.

Kateket og menighetspedagog har som hovedfunksjon å være lærer i kirken. De fleste informantene understreker at å undervise er kjernen i deres virksomhet. Noen har en diakonal tilnærming i sin tjeneste, og bruker mye tid på forebyggende arbeid som samvær med ungdom, samtale og sjelesorg. Deltakelse i, og samarbeid om gudstjenesten er identitetsbærende for mange kateketer. Hvordan samarbeidet om gudstjenesten fungerer, er avgjørende for om kateketen forblir i tjenesten. Enkelte erfarer i dag at deres autonomi i gudstjenesten er for liten, og at det er behov for avklaringer på dette området. Gode relasjoner som gir handlingsrom og tillit i lokal kontekst, medarbeidere som stoler på hverandres faglighet og kompetanse, er avgjørende for å trives og bli i tjenesten.

Undersøkelsen viser at manglende karriereveier innenfor kirkelig undervisning er en kritisk faktor, og en utfordring som må løses. Det er behov for en helhjertet satsing på katekettjenesten i seg selv, samt å få opprettet flere stillinger, slik at katekettjenesten kan få rotfeste i Den norske kirke. Det er også behov for at forholdet mellom stillingskategoriene menighetspedagog og kateket avklares nærmere.

---

<sup>1</sup> Nyeste tallmaterialet er fra 2021, innhentet fra Hovedorganisasjonen KA og basert på innrapportering på LPR.

## 3. INNLEDNING

### **3.1. Målsetning og problemstilling**

Målsetningen med denne undersøkelsen er å få svar på hva som bidrar til at undervisningstjenesten i Den norske kirke kan være en livslang tjeneste. Oppdraget som ligger til grunn for undersøkelsen, bygger på en uro over at en stor andel kateketer og menighetspedagoger ikke blir stående i tjenesten til pensjonsalder. Helt fra katekettjenesten ble opprettet i 1969, har det vært vanskelig å rekruttere og beholde kateketer i tjeneste.

Problemstillingen for undersøkelsen ble formulert slik: Hva er det som motiverer kateketer og menighetspedagoger til å stå i tjeneste og hvilke slitastressfaktorer er mest kritiske?

Dette er konkretisert i følgende forskningsspørsmål:

- Er det noe ved tjenestens innhold, struktur eller status som er spesielt utfordrende?
- Hva er det som motiverer, og hvilke slitastressfaktorer opplever de ansatte?
- Hva kan gjøre det lettere å bli værende i tjeneste til pensjonsalder?

Disse spørsmålene ligger til grunn for intervjuguiden, og for analysen av det empiriske materialet.

### **3.2. Bakgrunn**

Katekettjenesten ble innført i 1969, og fram til 1995 ble det opprettet ca. 200 stillinger. De fleste stillingene var finansiert av staten, og bispedømmerådene var arbeidsgivere. Rundt årtusenskiftet ble de statlige kateketstillingene overført fra bispedømmeråd til kirkelig fellesråd, som da ble kateketens arbeidsgiver. Instruks, ordninger og rammeverk for kateketer var ikke på plass i starten, og det tok flere år før dette ble vedtatt.

Tallmaterialet fra 2021 viser at det var 135 årsverk som kateket, fordelt på 146 ansatte.<sup>2</sup> Kvalifikasjonskravet til kateket er i dag på masternivå.

På slutten av 1990-tallet ble tittelen menighetspedagog tatt i bruk. Tittelen ble til å begynne med benyttet om ansatte i kateketstilling, som ikke oppfylte kvalifikasjonskravene til en kateketstilling. Etter hvert ble menighetspedagog innarbeidet som en stilling, og i forbindelse med trosopplæringsreformen i 2003, ble dette en mye brukt stillingstittel. Fra år 2000 kom tittelen inn i tariffavtalen, og i 2015 ble den formelt vedtatt av Kirkemøtet. I 2021 var det er 304 årsverk som menighetspedagog fordelt på 407 ansatte.<sup>3</sup> Kvalifikasjonskravet er bachelor/treårig høyskole/universitetsutdanning, med minimum 30 stp. kristendom og 30 stp. pedagogikk i, eller utenfor graden.

For de som arbeider med trosopplæring, og som mangler formell kompetanse, benyttes tittelen barne- og ungdomsarbeider (menighetsarbeider). Titler som trosopplærer, trosopplæringsleder, prosjektleder osv. er ikke formelle yrkestitler, men er også i bruk flere steder. Kanskje av mer pragmatiske grunner, da de gjerne oppfattes som mer beskrivende for hva den enkelte medarbeider jobber med. Disse titlene går ofte på tvers av fagfelt og kompetanse.

---

<sup>2</sup> Tallet er innhentet fra hovedorganisasjonen KA, og basert på innrapportering på LPR.

<sup>3</sup> Ibid.

Trosopplæringsreformen ble ikke et løft for katekettjenesten. Intensjonen om en styrket katekettjeneste ble ikke fulgt opp av Kirkerådet. Pragmatiske valg ble tatt, og det ble åpnet for et mangfold av personell innen feltet trosopplæring. Innføringen skulle skje raskt, og det ble opprettet mange små, lokale stillinger, i mangel på utdannede kateketer. Det ble i oppstarten heller ikke satset på, og igangsatt spesielle tiltak for utdanning parallelt. Utdanningstilbud som kvalifiserte til menighetspedagog kom forholdsvis raskt, som UKT (Ungdom, kultur og tro) på MF vitenskapelig høyskole, og nettbasert utdanningstilbud til de som manglet studiepoeng i pedagogikk og teologi. Fleksible utdanningsprogram til kateket kom i 2018.

Enkelte kateketstillinger ble midlertidig omgjort til menighetspedagogstillinger, fordi det ikke var kvalifiserte søkere med kateketisk utdanning. Få stillinger, lite fagfellesskap og uklarhet rundt stillingene, har gjort det utrygt og lite attraktivt å søke kateketisk utdanning som sin førstekarriere-utdanning. Dermed har det oppstått en ond sirkel. De siste fem årene har det vært en gledelig økning av menighetspedagoger som tar kateketutdanning, samtidig som en erfarer at flere kateketer og menighetspedagoger blir prester.

I år 2000 startet ordningen med Kirkerådets evalueringsnemd. Nemdens oppgave er å vurdere om personer uten cand.theol.-grad kan godkjennes til prestatjeneste på grunnlag av annen utdanning og yrkeserfaring. En nylig undersøkelse blant andrekarriereprester i Den norske kirke viser at 77 % av respondentene har tidligere hatt lønnet arbeid i kirken. Av de 78 respondentene kommer over halvparten (55 %) fra stilling som menighetspedagog eller kateket. (Rønningen 2023: 35-36)

I dag er omskolering og bytte av yrke midt i livet vanlig i vårt samfunn. Selv om vigsling til katekettjeneste skjer med et livslangt perspektiv for øye, er det i og for seg ikke unaturlig at enkelte velger å slutte etter en tid. Den høye turnoveren som preger kateket- og menighetspedagogyrket, gir likevel grunn til bekymring og reiser flere spørsmål.

### **3.3. Avgrensning**

Dette arbeidet har avdekket flere tema, som det ikke har vært mulighet til å drøfte i tilstrekkelig grad innenfor rammene av dette prosjektet. Blant annet bør forholdet mellom stillingskategoriene kateket og menighetspedagog avklares nærmere. Det bør også sees nærmere på hvordan menighetsrådet, som oppdragsgiver og virksomhetsansvarlig for kirkelig undervisning, følger opp arbeidet med trosopplæring, og samarbeider med de undervisningsansatte.

### **3.4. Struktur**

I kapittel 4 presenteres metode, utvalg og materiale som ligger til grunn for denne undersøkelsen. Kapittel 5 skisserer teorigrunnlaget som drøftingen bygger på. I kapittel 6 presenteres og analyseres det empiriske materialet for undersøkelsen. I kapittel 7 drøfter jeg fire hovedtema som utpekte seg som aktuelle i analyseprosessen. Kapittel 7.5. gir en avsluttende drøfting av hva som motiverer til livslang tjeneste, og skisserer mulige konsekvenser for kirkelig undervisningstjeneste på bakgrunn av denne undersøkelsen.

### **3.5. Tidligere relevant forskning**

Utvalget av tidligere forskning som ligger til grunn for denne undersøkelsen, bygger på forskning gjort etter innføringen av trosopplæringsreformen i 2003.

Kristine Aksøy Alveng (2004) har skrevet en masteravhandling om forståelsen av katekettjenesten i Den norske kirke, og vigslingens betydning for kateketens tjenesteidentitet. Den første kateketen ble vigslet til tjeneste i 1970. I tiden som fulgte var det frivillig om en ønsket vigsling eller ikke. I Normalinstruks for kateketer fra 1978 står det at kateketen *kan* vigsles til tjeneste. Først med tjenesteordningen i 1997 ble vigsling obligatorisk for kateketer. Alveng refererer til Magnar Hjertenæs som har utviklet en modell for analyse av kateketens yrkesidentitet. Modellen synliggjør at både faktorer på samfunnsnivå (ytre faktorer) og faktorer på individnivå (indre faktorer) legger føringer for danning av yrkesidentitet hos kateketer. Han peker på at danning av yrkesidentitet er en sammensatt prosess som preges av kateketens personlige erfaringer og preferanse, utdanning, sentralkirkelige vedtak og selve yrkesutøvelsen (respons/samvirke.)

Alveng finner at vigsling er identitetsskapende for den enkelte kateket. Videre gir den trygghet, styrke og utrustning i tjenesten. Hun peker også på en sammenheng mellom vigsling og tjenestetid. De som lar seg vigsle til tjeneste, blir værende lenger i stillingen enn de som ikke blir vigslet.

Ulla Schmidt (2012) skrev rapporten «Stillinger, kompetanse, samarbeid. Om samarbeid og tverrfaglighet mellom stillingstyper og fagområder i trosopplæringsreformen.» Hun viste til et overlappende fagansvar for kirkelig undervisning mellom trosopplæringsleder, kateket og prest. Det var imidlertid lite tverrfaglig arbeid i overordnet tenkning og strategi for utformingen av trosopplæringen i menigheten. (Schmidt 2012:34) Kateketer og trosopplæringsmedarbeidere rapporterte at dette var en slitafaktor.

Lars Johan Danbolt & Lars Lien (2012), omtaler i studien «Kirken – et bra sted å jobbe,» hva som oppleves positivt med å arbeide i Den norske kirke. Gjennom tre fokusgruppeintervju med 24 ansatte, kom de frem til at opplevelse av mening, felleskap og frihet er vesentlige faktorer for kirkelige ansattes trivsel. Opplevelsen av mening synes å være en motiverende faktor som gjør at de ansatte holder ut i tjenesten, og kan tåle utfordringer i hverdagen blant annet tidvis stort arbeidspress. Samtidig ble betydningen av rolleavklaring og selvstendige tjenestefunksjoner understreket. Danbolt & Lien fant videre at opplevelsen av frihet i arbeidet, gjaldt både innflytelse på egen arbeidstid og muligheten for variasjon i arbeidsoppgaver. Denne friheten ble vurdert som en viktig motivasjonsfaktor.

Rapporten «Kompetanse, utdanning og motivasjon: en kartlegging av undervisningstjenesten i Den norske kirke» (Horsfjord et al. 2015) viser flere funn av interesse for min studie. Dette var en kvantitativ undersøkelse som ble sendt ut via Quest Back til personer som jobbet med kirkelig undervisning. I alt ble 844 personer kontaktet. 378 personer svarte.

Etter trosopplæringsreformen, har det blitt tatt i bruk mange ulike stillingsbetegnelser på undervisningsansatte i kirken. Før 2000 var kateket den eneste stillingstittelen. (Horsfjord et al. 2015:40) Av respondentene i undersøkelsen var det 25% som hadde tittelen kateket. Rapporten sier ikke noe om hvor mange som hadde tittelen menighetspedagog. 53% av respondentene hadde heltidsstilling, og 52% hadde hatt kirkelig stilling i 6 år eller mer.

Rapporten peker på faktorer som høyere lønn, veiledning, større fagmiljø/faglig nettverk og tydelig rolle og oppgaver som de viktigste faktorene for å bli lenge i tjenesten. På enkelte områder viser undersøkelsen at det er klare skiller mellom de som har vært i yrket i mer enn 10 år og andre ansatte. (Jeg antar at hovedvekten av kateketer tilhører gruppen med lengst fartstid.) Vigsling, sakramentforvaltning, status, anerkjennelse og karrieremuligheter er langt viktigere for de som har vært mer enn 10 år i tjeneste, enn for andre ansatte. (Horsfjord et al. 2015: 96)

Rapporten viser at motivasjon og personlig engasjement er viktig for å arbeide med kirkelig undervisning. Faktorer knyttet til relasjon og samarbeid har vesentlig betydning for å forbli lenge i stillingen. (Horsfjord et al. 2015:9) Når det gjelder slitasjefaktorer er det i første rekke knyttet til egne visjoner, prioriteringer og ytre forventninger.

Mange av respondentene i undersøkelsen hadde et langt tidsperspektiv på tjenesten.

I perioden 2006-2012 sluttet hvert år mellom 15 og 25 % av de ansatte i kirkelig undervisning. Fram til 2015 gikk turnoveren noe ned, likevel viste det seg at de ansatte selv vurderte å bli lengre i kirkelig undervisningstjenesten enn de i praksis ble. (Horsfjord et al. 2015)

Jeg antar at lignende funn knyttet til motivasjon og slitasje vi kunne finnes i mitt materiale.

Ettersom det i Horsfjord sin undersøkelse ble benyttet kvantitativ analysemetode, er den imidlertid ikke sammenlignbar med min studie som bygger på kvalitativ metode.

Samlet sett ser jeg turnover er en utfordring innenfor kirkelig undervisningsstillinger. Dette vil jeg komme tilbake til.

Kari Jordheim (2019) har i undersøkelsen «Rekruttering til kirkelige stillinger» sett på motivasjonsfaktorer blant et utvalg studenter innen kirkelig utdanning. Svarene viste tydelig at den indre motivasjon var en sterk drivkraft for denne type utdanning. De relasjonelle dimensjonene ved å arbeide med mennesker var mest viktig for studentenes yrkesvalg. Ytre motivasjonsfaktorer som status, makt og lønn ble i mindre grad vektlagt.

## 4. METODE, UTVALG OG MATERIALE

### **4.1. Metode**

Denne rapporten er resultat av en undersøkelse som ble gjennomført høsten 2022. Intervjuene bygger på en intervjuguide med semi-strukturerte spørsmål, (vedlegg) med en variasjon av åpne og skalerte spørsmål. Siden jeg er ute etter materialets meningsinnhold, og ikke utbredelsen av tendenser, er dette en velegnet metode. I analysearbeidet vil de frie, muntlige kommentarene i størst grad bli lagt til grunn. Metoden gir mulighet til å gå i dybden og få tak i informantenes tanker og oppfatninger, og gjengi disse så autentisk som mulig. I ettertid har jeg dermed kunnet analysere og tolke svarene. (Thagaard 2003:198)

Jeg anvender abduktiv forskningsmetode i arbeidet. Denne metoden er opptatt av å danne empiri gjennom et dialektisk forhold mellom teori og innsamlede data. Abduktiv metode benytter elementer fra induktiv og deduktiv metode, ved å anvende data fra forskning og analysere disse med utgangspunkt i etablert teori. Gjennom denne metoden går en fra empiri til teori og slik danner nye tema. På grunnlag av de nye temaene leses empirien på nytt, og nye sider ved materialet kan komme fram. (Thagaard 2003:177)

Datainnsamler og to assistenter gjennomførte undersøkelsen ved hjelp av dataverktøyet MS Teams med lydopptak. Deretter ble intervjuene transkribert. Krav om personvern og anonymitet er ivaretatt ved at informantene er anonymisert, og navn er erstattet med nummer. Lydopptakene ble slettet umiddelbart etter transkribering. Deltakelse i prosjektet var basert på frivillighet, og samtykkeerklæringsskjema ble sendt til informantene som deltok. Prosjektet er meldt til NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste), Personvernombudet for forskning.

I arbeidet med drøftingen av materialet knyttet jeg til meg en referansegruppe med fem tidligere kateketer som har gått over i yrker som prester og daglig leder i menighet. Jeg hadde et digitalt møte med gruppen, for å søke og forstå hva som lå bak valgene deres om å slutte i katekettjenesten, og hva de hadde erfart som spesielt utfordrende i tjenesten.

Referansegruppens synspunkter har bidratt til å kaste lys over sentrale dilemma i min drøfting, og noen av deres synspunkter er gjengitt i rapporten.

Som ansvarlig for forskningsoppdraget er jeg selv en del av målgruppen for denne undersøkelsen, med lang fartstid som kateket. Det innebærer at jeg kjenner feltet og har forståelse for utfordringene som tas opp. Samtidig er jeg klar over at denne nærheten kan være utfordrende med tanke på å ha en forskningsmessig distanse til arbeidet. Dette har jeg prøvd å ivareta på best mulig måte.

### **4.2. Utvalg og materiale**

Undersøkelsen bygger på et strategisk utvalg kateketer og menighetspedagoger over 50 år, som har lang fartstid i sin type stilling. Utvalget er gjort, av generalsekretær Harald Skarsaune og kateket /prosjektansvarlig Anny Holien, ut fra Kirkelig undervisningsforbund (KUFO) sitt medlemsregister<sup>4</sup>. Informantene presenteres nærmere i kap.6.1. Undersøkelsen ble gjort som en kvalitativ spørreundersøkelse blant 13 kateketer og menighetspedagoger som er i stilling i

---

<sup>4</sup> KUFO har ca. 350 yrkesaktive medlemmer pr. juni 2023.

Den norske kirke. Flertallet av informantene er kateketer ettersom dette er den eldste stillingskategorien, og som siden starten har hatt størst turnover. Utvalgskriteriene jeg la til grunn er geografisk spredning i landet, kjønn og type utdanning/ utdanningssted.

Den skjeve fordelingen av yrkeskategorier beror på forutsetningene lagt i mandatet, der det heter at informantene skal være over 50 år og ha lang fartstid bak seg i tjenesten. Menighetspedagog er en relativt ny stilling, og derfor er det naturlig at flertallet av informantene er kateketer. Det var likevel ønskelig å ha med menighetspedagoger blant informantene, selv om det bare er to informanter med denne type utdanning.

Materialet i undersøkelsen er av deskriptiv art, og det kan ikke generaliseres på bakgrunn av enkeltfunn, men det er likefullt verdifull informasjon. Resultatene fra undersøkelsen må derfor legges fram med dette forbehold.

I gjennomsnitt har informantene vært i kirkelig undervisningstjeneste i 24 år. Det er godt mulig at svarene ikke ville blitt de samme hos yngre ansatte. Undersøkelsen er derfor kun representativ for dette utvalget undervisningsansatte.

Informantene er anonymisert og det personlige pronomen hen brukes for å gjøre det vanskeligere å spore utsagn tilbake til informantene og ivareta personvern.



## 5. TEORI

I dette kapitlet presenteres det teoretiske grunnlaget for prosjektet. Først skisserer jeg to sentrale teorier innen motivasjonsteori, nemlig selvbestemmelsesteorien (STD) og jobbkarakteristikamodellen (JKM). Deretter redegjør jeg for kall og kallsbegrepet i et kristent perspektiv. Videre presenterer jeg tjenesteteologi, som et bidrag til den teologiske forståelsen av kirkens ulike tjenestemønstre. Til slutt gjør jeg kort rede for identitet, hvordan identitet dannes og presenterer tre identitetsbærende funksjoner hos kateketer.

### **5.1. Motivasjon og motivasjonsteori**

Motivasjon er det som driver oss til å handle, som gir retning til handlingen og forsterker viljen vår til å handle. Det dreier seg om de drivkreftene som ligger til grunn for det vi gjør. Vi kan skille mellom ytre og indre motivasjon.

Med indre motivasjon menes at kilden til motivasjon ligger i selve oppgaven som utføres, altså at handlingene som utføres bygger på lyst, selvbestemmelse og valgfrihet. I ytre motivasjon som også kalles kontrollert motivasjon, er kilden til motivasjon å finne utenfor selve oppgaveutførelsen. Ytre motivasjon er belønning i tradisjonell forstand som lønn, status, ros, anerkjennelse og gode tilbakemeldinger.

De to teoriene jeg anser som mest relevante for dette prosjektet er selvbestemmelsesteorien (STD) (Deci & Ryan 1985) og jobbkarakteristikamodellen (JKM) (Hackman & Oldham, 1976, 1980), fordi begge teoriene har oppmerksomhet på indre motivasjon. (Kaufmann & Kaufmann 2003: 43, 51)

#### *Selvbestemmelsesteorien (STD)*

Teorien tar utgangspunkt i at mennesket er en aktiv organisme, med universelle behov i form av *autonomi*, *mestring* og *sosial tilhørighet*. Teorien hevder at tilfredstillelse av disse behovene vil bidra til vekst og utvikling, og manglende tilfredstillelse vil gi mangel på vekst.

Med *autonomi* menes at en selv involveres og kan påvirke hvordan oppgaver utføres, det vil si egenkontroll og fravær av ytre kontroll og detaljstyring. Opplevelsen av å ha valgmuligheter inngår som en del av selvbestemmelsesbegrepet.

Vi kan skjelne mellom to former for autonomi. Den første er *reaktiv*, det vil si at en har evne til å stå imot tvang og innflytelse fra andre, motsette seg autoriteter eller andres innflytelse, og søke frihet i nye sammenhenger. (Løvaas & Kaasa 2015: 51)

Kateketer og menighetspedagoger har selvstendighet til å prege tjenesten på grunnlag av egen kompetanse, og har et selvstendig fagansvar for hvordan pålagte oppgaver utføres. Den andre formen for autonomi er *refleksiv*, og refererer til menneskets behov for selv å være årsak til handlingene, ved å se på seg selv som opphav og aktør heller enn å være brikke i et spill. Denne dimensjonen handler om at undervisningsansatte kan bruke sin kreativitet og ta initiativ gjennom selv å finne oppgaver, eksempelvis starte opp nye aktiviteter og sette sitt preg på arbeidet. (Sirris 2022: 71-72)

Det andre behovet som fremmer motivasjon er *mestring*, eller opplevelse av kompetanse. Mestring innebærer en opplevelse av å være i stand til å utføre oppgavene en er satt til. Positive tilbakemeldinger gjør at vår egen mestringsfølelse øker, noe som igjen styrker motivasjonen.

*Sosial tilhørighet* er det tredje behovet denne teorien peker på. Tilhørighet handler om å være en del av en større sammenheng, et fellesskap, og å være et team som drar lasset sammen. Gjennom sosial tilhørighet dekkes behovet for følelsen av å bli sett, lyttet til og behandlet med respekt. Selvbestemmelsesteorien peker på viktigheten av sosial tilhørighet for den indre motivasjon, og det er grunn til å anta at den indre motivasjon i større grad vil være til stede i sammenhenger der dette behovet er tilfredsstilt. Når disse tre psykologiske behovene er tilfredsstilt, er vi motiverte, produktive og fornøyde. (Løvaas & Kaasa 2015: 51)

#### *Jobbkarakteristikamodellen (JKM)*

Modellen har sitt utgangspunkt i arbeidslivet og predikerer fire utfall ved arbeid: *indre motivasjon, jobbtrivsel, økt prestasjon og intensjon om å slutte i jobben (turnover)*. Disse fire konsekvensene kan påvirkes gjennom å tilrettelegge stabile ytre aspekter ved arbeidet.

Modellen tar utgangspunkt i at tanken om komplekse oppgaver er mer motiverende for arbeidstakere. Modellen predikerer at motivasjon, trivsel og produktivitet øker med opplevelsen av tre kritiske psykologiske tilstander: *mening, ansvar og kunnskap*.

Intensjonen om å slutte i jobben øker derimot ved fravær av de tre psykologiske tilstandene.

Tilstandene kalles kritiske, fordi alle tre må være til stede for at indre motivasjon kan oppnås. Disse psykologiske tilstandene oppstår som resultat av fem ytre kjennetegn ved arbeidet. Den første er *variasjon i ferdigheter*, det vil si muligheten til å bruke ulike evner. *Oppgaveidentitet*, dreier seg om i hvilken grad en jobb gir mulighet til å gjennomføre et helt stykke arbeid fra start til slutt. *Oppgavebetydning*, betegner i hvilken grad arbeidet oppleves meningsfylt, og *autonomi* dreier seg om mulighet for ansvar og selvstendighet med hensyn til gjennomføring av arbeidet. Det femte kjennetegnet, *tilbakemelding*, vil si i hvilken grad den ansatte får respons og informasjon om resultater av arbeidet. (Løvaas & Kaasa: 2015: 51)

#### **5.2. Kall**

Kall er et begrep med røtter i Bibelen og kristen kultur. I kirkelig og teologisk kontekst brukes det om enkeltpersoners opplevelse av seg selv som kalt og utvalgt av Gud og kirken til en spesiell tjeneste.

Kallsbevisste medarbeidere har et eksistensielt forhold til arbeidet, idet jobben ikke bare gir arbeidsglede, men eksistensiell mening. Kallet blir en ressurs i livstolkning hvor personen forstår sitt liv i lys av en større meningssammenheng. Kallsbevisste medarbeidere beskrives som motiverte, dedikerte og strekker seg langt i arbeidet sitt. Kallet blir også et indre driv mot selvrealisering og personlig lykke, og arbeidet blir mer enn en jobb. Det blir et uttrykk for identitet ved at yrkesrollen og selvforståelsen går over i hverandre. Fallgruven, er ifølge Stefan Sirris (2022) at personen knytter for mye av sin identitet til arbeidsrollen, noe mange kirkelige undervisningsansatte nok kan kjenne seg igjen i. Det er vanskelig å legge fra seg jobben, siden den er internalisert som en vesentlig del av hvem en er. Resultatet blir da ofte utbrenthet og rolleoverbelastning. (Sirris 2022:148, 151-153)

Blant kirkelig ansatte er det klassiske transcendentet kallet fra Gud en sterk drivkraft i arbeidet. Margareta Vik Stokke (2016) undersøkte i sitt masterprosjekt sammenhenger mellom motivasjon, kall og vigsling i Stavanger bispedømme. 81% av de undervisningsansatte var enige i påstanden «Jeg opplever at jobben er et kall for meg» (Sirris 2022:160) Trolig er

dette en noe høyere andel enn i landet sett under ett, siden den såkalte vekkelses-kristendommen og lekmannsbevegelsen fortsatt har sterkere gjennomslag i sør-vest Norge.

### **5.3. Tjenesteteologi**

På 1960-tallet oppstod en embetsdebatt i Den norske kirke, som resultat av at kirkens tjenestemønster ble endret og nye selvstendige kirkelige tjenestegrupper vokste fram slik som diakon, kateket og kantor. Det sentrale spørsmål var hvordan disse nye tjenestene skulle forstås i forhold til tradisjonell luthersk embetsteologi. Kjernespørsmålet var om de nye tjenestene har del i det kirkelige embete, (Confessio Augustana artikkel V) eller om de er «leke» tjenester forankret i det allmenne prestedømme. (Hegstad 2009:29)

I debatten som fulgte ble det framsatt en modell der både diakon- og katekettjenesten hadde plass i embete. En slik tjenstedifferensieringsmodell åpnet for at de vigslede tjenestene kan anses å høre inn under tjenesten med ord og sakrament og begrunnes der.

Spørsmålet fikk imidlertid ikke noen endelig avklaring. «Når nye vigslingsliturgier ble innført, var det med en tilsiktet klarhet om hvorvidt vigslingen til diakon og kateket var å forstå som ordinasjon til det kirkelige embete, eller som innvielse til en lek tjeneste.» (Hegstad 2009:30)

Professor Harald Hegstad har i artikkelen «En kropp – mange lemmer» i 2009, gitt en skisse til en helhetlig tjenesteteologi for Den norske kirke som fortolker bredden og mangfoldet av tjenester i kirken. Hegstad argumenterer for at det må legges til grunn en tjenesteteologi for de ulike tjenestene med basis og begrunnelse i Det nye testamentets tekster.

I stedet for å fortsette diskusjonen om hvem som er innenfor eller utenfor et abstrakt «kirkelig embete,» bør utgangspunktet være i det faktiske mønster av vigslede tjenester i Den norske kirke. Både praktisk og teologisk bør disse tjenestene først og fremst forstås i lys av sin egenart innenfor rammen av en helhetlig tjenesteteologi. (Hegstad 2009:31, 36)

Hegstad påpeker at tanken om mangfold mellom tjenester ofte er blitt begrenset til et indre mangfold i det ene embete, og hevder at en slik forståelse av et mangfold mellom tjenester ikke er radikalt nok. Det må tenkes ut fra et større mangfold mellom ulike embeter og tjenester i kirken. Utgangspunktet for en slik tenkning henter Hegstad i Det nye testamente og særlig i Paulus lære om de mange tjenester og nådegaver i kirken. (1. Kor 12, Ef 4, Rom 12) (Hegstad 2009: 33) For å besvare spørsmålet om hvilket tjenestemønster som skal ligge til grunn i Den norske kirke i dag, viser Hegstad til at vi må ta utgangspunkt i vår tradisjon, og på best mulig måte søke å løse vårt oppdrag som kirke i dag. «Kirkens tjenester er primært et redskap i kirkens misjon, ikke noe vi innretter for å tilfredstille abstrakte teologiske prinsipper.» (Hegstad 2009: 35)

Dette ble senere fulgt opp av Bispemøtet i 2010, som gikk bort fra tjenstedifferensieringsmodellen, og i stedet omtaler ulike selvstendige tjenester innenfor tjenestefellesskapet i kirken. (Kapittel 7.1.3.)

### **5.4. Om identitet og identitetsdanning**

Identitet dreier seg om selvforståelse, og er knyttet til personlighet og selvbylde. Sosial identitet refererer til seg selv som medlem av en sosial kategori, for eksempel kateket. (Askeland, red. 2021:202)

Som ny profesjon måtte kateketene finne ut hvem de var i seg selv. Hvem er kateketen i forhold til presten, ungdomsarbeideren, eller andre ansatte i menigheten? De måtte også finne ut hva som var kjernen i deres profesjon, og hva de skulle bidra med. Hva ville det si å være menighetens undervisningsleder?

Når det gjelder å forstå hvordan kateketers profesjons- eller yrkesidentitet dannes og utvikles, viser Alveng (2004) til to relevante teorier som er særlig aktuelle. Kunnskapssosiologien, representert ved Berger og Luckmann, legger vekt på at identitet dannes gjennom sosialisering. Rollefigurer («signifikante andre») bidrar på den måten til kateketens selvforståelse. Et støttende miljø som bekrefter de verdier og holdninger identiteten bygger på forsterker identiteten. («plausibilitetsstruktur») Goerge H. Mead er en sentral representant for sosialpsykologiens speilingsteori. Denne innebærer at identiteten blir dannet ved at personen innarbeider andres reaksjoner på seg selv i sin egen selvforståelse. (Alveng 2004:44) I kapittel 7.1.1. anvendes speilingsteorien videre.

### **5.5. Identitetsbærende funksjoner hos kateketer**

Lov om katekettjeneste kom i 1969, og den første tiårs perioden ble det opprettet ca. 100 statlige stillinger. Å ta hånd om konfirmant - og ungdomsarbeid ble en hovedoppgave for den nye profesjonen som vokste fram. Ellers var kateketens oppgaver lite definert, og instruks og tjenesteordning kom først etter flere år. Menighetene er forskjellige i størrelse og behov, og kateketene var også selv med på å forme stillingen etter egne evner og ønsker. Dermed ble stillingene nokså forskjellig utformet, og de fikk ulike lokale forankringsaspekt.

Å være lærer i kirken har siden starten vært den grunnleggende oppgaven til kateketen. I gjeldende tjenesteordning heter det at kateketen leder menighetens undervisningstjeneste.

Generalsekretær i KUFO, Harald Skarsaune (2019), beskriver tre ulike identitetsbærende funksjoner, det vil si arbeidsområder som kateketene forankrer sin rolle i. Mange av kateketene identifiserer seg med alle tre arbeidsområdene, men det er også vanlig å ha sin tyngde forankret i ett eller to av dem. (Skarsaune 2019:203)

Den første typen, har sin identitet knyttet til gudstjenesten, og jeg kaller den «*gudstjenestekateket*». Vedkommende har sin rolle forankret i gudstjenesten ikke utfra en pastoral tenkning, men fra en pedagogisk kirkelig forståelse. Kateketen forstår sin tjeneste som noe mer enn lærer og ungdomsarbeider, noe som kommer til uttrykk gjennom bevisstheten om sin rolle i gudstjenesten.

Andre kateketer knytter sin identitet nærmere til aktiviteter, samtale/sjelesorg, og forebyggende arbeid blant barn og unge. Hos disse er den identitetsbærende oppgaven knyttet til en diakonal trosopplæring. Jeg har valgt å kalle denne for «*medvandrer-kateket*».

Den tredje typen kateket ligger nærmere læreren, med sitt pedagogiske oppdrag og perspektiv. Her er forankring og identitet nært knyttet til planarbeid, formidling, undervisning, forkynnelse og lederopplæring. Denne typen har en tydelig læreridentitet. Dette er «*lærer-kateketen*».

## 6. PRESENTASJON OG ANALYSE AV MATERIALET

I dette kapitlet presenterer og analyserer jeg det empiriske materialet fra undersøkelsen. Materialet bygger på 13 semi-strukturerte intervjuer med kateketer og menighetspedagoger som har vært lenge i tjeneste og er over 50 år.

### **6.1. Oversikt over informantene**

Kapitlet starter med en kort presentasjon av de enkelte informantene med relevante opplysninger om bakgrunn og erfaringer. Denne oversikten er ment til hjelp for å forstå den enkelte informants utsagn som refereres i den tematiske analysen. Det er en viss grad av enighet blant informantene i flere av spørsmålene, men jeg har også funnet utsagn som uttrykker spenning i materialet.

I omtalen av informantene bruker jeg bokstaven M for menighetspedagog og K for kateket, og gir dem et fortløpende nummer i presentasjonen under. En av menighetspedagogene er ansatt i en kateketstilling, men blir her omtalt som menighetspedagog med bokstaven M.

#### **6.1.1. Menighetspedagogene**

To av informantene er menighetspedagoger, og begge er mellom 54-60 år.

De hadde i utgangspunktet ikke planlagt å bli menighetspedagoger, men ble tipset om å søke den aktuelle stillingen. Begge er utdannet hhv. lærer og barnehagelærer. De har i tillegg kristendom grunnfag, noe som gir godkjenning som menighetspedagog.

Informant M 1 har vært i stillingen i 11 år, og arbeider i fire sokn. Det er felles kirkekontor for alle soknene, med til sammen 12 ansatte. I tillegg til informanten er det en person ansatt som 50% kateket/ 50% menighetspedagog. Informanten har tidligere jobbet i en kristen barne- og ungdomsorganisasjon. Hen jobber med aldersgruppa 0 – 10 år, og trives med og har tradisjon for å preke på gudstjenester for barn.

Informant M 2 har vært ansatt som menighetspedagog i en kateketstilling i 13 år. Hen arbeider i to sokn, og det er 7 – 8 ansatte til sammen. Hen er den eneste ansatte innen kirkelig undervisning. Hen jobbet tidligere som lærer, men ble oppfordret til å søke stillingen, fordi det ikke var mulig å få kvalifiserte kateketsøkere til stillingen. Mangelen på kateketer gjør at dette er tilfelle i flere menigheter. Arbeidsbelastningen er stor, og særlig krevende er kvelds- og helgejobbing. Dette opplever hen som så slitsomt at hen vil gå av med AFP ved 62 år.

#### **Oppsummering**

Blant alle informantene, er det menighetspedagogene som har kortest fartstid. Det er naturlig ettersom stillingskategorien er relativt ny i forhold til kateket. Informant M 1 er blitt utfordret til å ta mer utdanning, men opplever selv at hen ikke trenger det. Ut fra det jeg erfarer, ser menighetspedagogene i mindre grad verdien av fleksibel arbeidstid, og de er i større grad opptatt av å beskytte fritiden sin.

En viktig motivasjonsfaktor for menighetspedagogene er gode kollegafellesskap, der de blir respektert og anerkjent for det de gjør. En av informantene nevner spesielt forholdet til prestene, og legger til at det er viktig for hen å slippe til i gudstjenesten. Begge informantene gir uttrykk for at de er slitne, og en lurer på hvor lenge hen holder ut i jobben med tanke på alder.

Denne bekymringen deler hen med flere andre i materiale, noe jeg kommer tilbake til.

### 6.1.2. Kateketene

Kateketene, som alle har godkjent utdanning og er vigslet til tjeneste, er den største gruppa i dette materialet. Jeg har i det følgende delt kateketene i to grupper med utgangspunkt i alder. Den første gruppa er i alderen 50 – 52 år og disse har i gjennomsnitt vært i tjeneste i 20,5 år. Informantene peker seg ut ved at flere av dem fortsatt synes å være «på leit» etter hvordan de skal utforme sin kateketrolle, og de er usikre på om de vil fortsette i tjenesten resten av yrkeslivet.

Gruppe to er i alderen 57 – 65 år og har en gjennomsnittlig fartstid på 29,5 år. Her finner jeg kateketer med en trygg uttalt profesjonsidentitet, som opplever å ha handlingsrom i staben så vel som i menigheten. De har vært lenge i tjenesten og trives fortsatt godt med konfirmant- og ungdomsarbeid.

#### *a. Kateketer 50-52 år*

Fire av de fem informantene i den yngste gruppa har kateketutdanning fra Volda. De understreker den sterke identiteten som ble dannet i studietiden. Denne gruppa er mer differensiert enn den eldste, med større variasjon i erfaringer og praksis hos kateketene.

Informant K 1 er relativt ny i nåværende stilling, men har hatt flere andre kateketstillinger tidligere. Informanten har også hatt en administrativ stilling i menigheten. Hen jobber i ett sokn sammen med to prester og en menighetspedagog. Informanten opplever det utfordrende å bli kjent i menigheten. Dette knytter informanten til at hen blir lite involvert i gudstjenesten, noe hen savner. I tillegg til konfirmantarbeid anser informanten gudstjenestearbeid som identitetsbærende for sin stilling. Hen vurderer å bli prest.

Informant K 2 har vært ansatt i seks ulike kateketstillinger i flere bispedømmer. Hen jobber i ett sokn, der hen har vært en del år. Det er til sammen sju ansatte i soknet. Noen av disse jobber i flere menigheter. Deriblant er det menighetspedagog i 50% stilling og kateket i 50% stilling. Hen jobber nå mye tverrfaglig i team med ungdomsdiakoni, og er en typisk «medvandrer-kateket». Å gå over i en diakonal stilling kan være en karrierevei for denne informanten. Informanten er pragmatisk og mindre opptatt av egen profesjon.

Informant K 3 er ansatt som prosjektleder for barn og unge, en stilling som ble opprettet i forbindelse med trosopplæringsreformen. Hen arbeider i seks sokn, men er ikke knyttet spesielt til noen av stabene. Hen har tidligere vært kateket i mange år, og vil gjerne bruke tittelen kateket i sin nåværende stilling også, noe hen mer og mer har begynt å gjøre. To av soknene har kateketstillinger og disse er besatt av ufaglærte. Gjennom vigslingen kjenner informanten en spesiell tilknytning til prestene. Hen mener at også menighetspedagoger bør vigsles, fordi det er identitetsbyggende.

Informant K 4 arbeider i ett sokn, og har et stabsfelleskap med åtte-ni personer. Hen har vært mange år i menigheten. Hen har en sterk yrkesidentitet og er opptatt av at kateketer må få plass og handlingsrom i kirken. Det er viktig for hen å ha en rolle i gudstjenesten, men hen ønsker ikke å bli prest.

Informant K 5 arbeider i ett sokn og har vært i nåværende stilling i 14 år. I staben er det fire heltidsstillinger og tre deltidstillinger. Hen var tidligere lærer og har tatt praktisk-kirkelig utdanning seinere for å bli kvalifisert kateket. Hen jobber i en liten menighet og har ansvar for hele feltet innen kirkelig undervisning. Informanten savner frivillige medarbeidere som kan være med å avlaste hen med praktiske oppgaver. Informanten har et personlig engasjement og «føler seg kallet», men tror ikke hen greier å jobbe som kateket til pensjonsalder.

### *b. Kateketer 57 – 65 år*

Disse seks eldste kateketene har alle vært lenge på samme sted. De trives og opplever tjenesten som meningsfull. Det som videre kjennetegner dem, er at de har en trygg faglig identitet. Deres rolleforståelse er pedagogisk forankret og de tar og fyller rollen med sin autoritet som kateket. Et sentralt aspekt som er gjennomgående i materialet er at informantene har en sterk indre motivasjon i tjenesten. De opplever det meningsfullt å jobbe med mennesker, og liker å være forkynnere/formidlere. Informantene har stort handlingsrom og frihet til å lede seg selv og tjenesten, noe de setter pris på. Denne gruppa vurderer uregelmessig arbeidstid som et gode, og ser flere fordeler enn ulemper med det. Informantene peker på at å jobbe med mennesker og kunne bety noe spesielt for barn og unge er det som driver dem. Gode relasjoner til kollegaer er dessuten avgjørende for å bli i stillingen.

Informant K 6 er utdannet lærer, og hadde jobba som det, før hen fikk kateketstilling og tok utdanning som kvalifiserer til kateket. Hen har undervisningsansvar i fem sokn og samarbeider med menighetspedagog, tre prester og en diakon. Informanten har en stab av trofaste frivillige som hen samarbeider med. Hen deltar jevnlig på familiegudstjenester og har fullmakt til å forrette dåp og nattverd. Informanten nyter stor tillit hos kollegaer, i menigheten og har gode relasjoner med prestene.

Informant K 7 arbeider i to sokn, med til sammen 17 ansatte i storstaben, deriblant to menighetspedagoger og en trosopplæringsmedarbeider. Da trosopplæringsreformen kom ble konfirmantarbeidet og det eksisterende barne- og ungdomsarbeidet straks vevd sammen med de nye punktuelle tiltakene, der hen ble leder for hele feltet. Informanten har stor autonomi. Hen styrer og administrerer seg selv også med hensyn til arbeidstid. Informanten har jobbet som prestevikar, men har valgt å forbli kateket.

Informant K 8 arbeider i ett sokn med seks ansatte i staben, deriblant menighetspedagog og barne- og ungdomsarbeider. Hen er drevet av et sterkt kall, og tross konfliktsituasjoner har hen blitt værende i tjenesten. Å være pedagog er det identitetsbærende i tjenesten, og hen har aldri tenkt på å bli prest. Å ha liturgiske funksjoner er likevel viktig for hen, men hen opplever det frustrerende at det er opp til liturgen hen til enhver tid samarbeider med å avgjøre hva/hvilke oppgaver hen kan få i gudstjenesten. Å være vigslet og stå under biskopens tilsyn er av stor betydning, og hen etterlyser mer tilsyn.

Informant K 9 arbeider i ett sokn med ti ansatte, derav to menighetspedagoger. Informanten beskriver et kollegafellesskap preget av respekt og tillit, og hen blir lyttet til og har tradisjon for å være med som liturg og predikant i gudstjenestene. Informanten har sin identitet tydelig forankret som «lærer-kateket».

Informant K 10 arbeider i to sokn, med til sammen 12 ansatte, deriblant en trosopplæringsmedarbeider. Informanten er nå sykmeldt på grunn av en konfliktsituasjon. Om sin bakgrunn forteller hen at hen gikk på yrkesrettet linje på videregående skole, og deretter på folkehøgskole. Der fikk hen høre om kateketstudiet og slik ble hen kateket. Studietiden i Volda ga ikke samme identitet og styrke som flere andre forteller om. Informanten ser ikke at biskopens tilsyn betyr noe for hen i dag. Informanten har sin identitet forankret i «lærer-kateketen.»

Informant K 11 arbeider i to sokn med stort aktivitetsnivå. Det er fire ansatte innenfor kirkelig undervisning. Informanten har stor frihet og har tradisjon for å delta i gudstjenesten så mye hen vil. Rekruttering av frivillige er det som tapper mest krefter. Informanten er i første rekke en «lærer-kateket».

## **Oppsummering**

Kateketene i den eldste gruppa ser ut til å være godt etablert i et lokalmiljø og har funnet sin plass. To av de seks har vært i samme stilling hele yrkeslivet til nå. Dette er ikke uvanlig blant kateketer. Ut fra mitt materiale ser det ut som kateketer er mer etablert i lokalsamfunnet, og ikke skifter stilling like ofte som det har vært vanlig for prester å gjøre. De yngre kateketene har i mindre grad funnet sin posisjon og funnet seg til ro i stillingen.

## **6. 2. Tematisk analyse**

I den følgende analysen har jeg tematisert materialet slik:

- 1) Identitetsdanning.
- 2) Kall og vigsling.
- 3) Biskopens tilsyn.
- 4) Gudstjenestelige funksjoner.
- 5) Trosopplæringens ad hoc tiltak.
- 6) Samarbeid med frivillige.

### **6.2.1. Identitetsdanning**

Materialet viser at studietiden og utdanningen har vært viktig for å bygge yrkesidentitet for kateketene. Det gjelder særlig seks av de sju informantene som har tatt den fireårige kateketutdannelsen i Volda, slik som informant K 4 sier:

«Utdannelsen i Volda ga meg en fantastisk identitet, som jeg opplever mange andre har slitt med. Vi kjempa sammen om at vi var en viktig faggruppe. Kateketidentiteten var veldig til stede.»

Flere andre bekrefter dette utsagnet, og peker blant annet på at studietiden var med å danne trygghet og selvtilit i rollen som kateket. Informant K 2 understreker at studiet har hatt en vesentlig innvirkning på at hen har holdt ut i tjenesten. Den sterke vekten informantene gir til utdanningens identitetsskapende rolle kan sees i sammenheng med yrkets og utdanningens unge historie. Det ettårige kateketseminaret på MF ble opprettet i 1977, og de første kateketene fra det fireårige studiet i Volda ble uteksaminert i 1987. En slik ung og liten gruppe studenter har hatt behov for å bygge opp en egen yrkesforståelse og profesjonsidentitet, og den sosiale tilhørigheten og fellesskapet ble grunnleggende.

Materialet er imidlertid ikke entydig på dette punktet. Informant K 10 skiller seg ut og forteller at utdannelsen ikke har betydd mye for hen, og at den var for teoretisk og inneholdt for lite praksis. Hva kan årsaken til dette være? På videregående skole gikk informanten en yrkesfaglig linje, noe som kan være årsak til at hen ikke var godt nok forberedt og motivert til den teoretiske utdanningen. Informanten gir videre uttrykk for at hen valgte kateketstudiet fordi hen fikk høre om denne utdanningen da hen var folkehøyskoleelev. Det kan dermed tolkes som at hen nokså tilfeldig havnet på kateketstudiet, noe som kan ha vært en medvirkende årsak til at hen ikke opplevde å ha så stort utbytte av det.

Flere av informantene har tatt master i kirkelig undervisning de senere årene. Informant K 8 forteller:

«Det var kjekt å ta master, selv om jeg ikke egentlig trengte det så var det lærerikt [...] opplevde å få en ekstra autoritet .... føler faktisk at det har gjort noe med tyngden. Så utdanningen har



vært veldig viktig, og jeg er veldig opptatt av at kirkelig undervisning skal ha en solid utdanning [...] for at det vi holde på med skal bli kvalitet.»

Som følge av trosopplæringsreformen ble det opprettet mange nye stillinger innenfor kirkelig undervisning. Dette ga større faglig fellesskap, og informant K 6 sier at «det var inspirerende å få en medarbeider.» Enkelte opplevde imidlertid at fagfellesskapet ikke vokste, og flere steder ble det tilsatt personer uten pedagogisk, kateketisk eller kristendomsfaglig kompetanse, fordi det var for få kateketer og menighetspedagoger. Informant K 3 forteller:

«Det merkes at det er mindre fagkompetanse i dag fordi en ikke får tak i kateketer eller menighetspedagoger, de som fyller kateketstillingene her er ufaglært. Det fører til at verdsetting av det faglige miljøet begynner å bli en utfordring etter hvert [...] da blir jeg en sånn ensom sak som har den identiteten [...] blir alene om å fronte at kompetanse er viktig.»

Mangelen på kollegaer med fagkompetanse innen kirkelig undervisning går personlig inn på hen. Dette illustrerer at informanten identifiserer seg sterkt personlig med yrkesrollen som kateket. Hen uttrykker tristhet og oppgitthet over å være den eneste med fagkompetanse som kateket. Informant K 11 er inne på det samme når hen sier «det er uheldig at vi blir færre og færre kateketer.»

Mine informanter i gruppen menighetspedagoger har ikke praktisk kirkelig og kateketisk utdanning, noe som heller ikke er et kompetansekrav til stillingene. Det er vanskelig å finne noen uttalt kirkelig yrkesidentitet blant menighetspedagogene og heller ikke noe om at de savner det. Det kan tyde på at de har sin identitet knyttet til utdannelsen, sitt tidligere yrke og det å være barnehagelærer/lærer. Enten de underviser i skolen eller kirken, er de pedagoger og har sin identitet forankret der. Det synes som om menighetspedagogene er mest opptatt av å gjennomføre tiltak og «gjøre det som trengs».

### **6.2.2. Kall og vigsling**

I materialet finner jeg to informanter som på en særlig måte omtaler tjenesten som et åndelig kall. Informant K 6 sier:

«...så kallet til å være i tjeneste var det som gjorde at jeg søkte jobben[...]Jeg trives godt med å være sammen med barn og unge...og tror jeg kan bety noe for dem...budskapet skal være tilgjengelig. Drivkraften er et brennende ønske om å peke på Jesus.»

Informanten beskriver seg selv som en misjonær, og har et sterkt personlig engasjement for å nå ut med evangeliet til barn og unge.

Informant K 8 legger vekt på at kallet har holdt hen fast i tjenesten når det har vært konflikter eller vanskeligheter. Hen forteller:

«Jeg fikk et slags kall som 16-17 åring. Vokste opp en plass hvor det var kateket og det var et veldig godt ungdomsarbeid [...] så vokste det fram et kall...en lyst til å jobbe i kirken...så jeg har vel kanskje et sterkt kall som også gjør at jeg har holdt ut i yrket...for det har vært en veldig variert hverdag [...] «jeg føler at det er dette jeg skulle stå i.»

Materialet viser at kallet blir en ressurs i hverdagen som gir mening og setter tjenesten inn i en større sammenheng. Kallet representerer noe større enn personen selv, og gjør at arbeidet blir mer enn en jobb. I tillegg sier informant K 8 at vigslingen oppleves som en bekreftelse av

det indre kallet, og gir et livslangt perspektiv på tjenesten. Hen peker også på at vigslingen gir en autoritet som er viktig å ha. En annen informant K 1, sier det slik om vigslingen:

«Det (vigslingen) betyr og har betydd mye for at jeg fortsatt er i stilling. Det hadde vært lettere å hoppe over i noe annet hvis jeg ikke hadde vigslingen i bunn. Både som en trygghet og en støtte og som en forpliktelse.»

Informant K 7 utdyper:

(Vigslingen er) «en styrke, en bekreftelse og jeg tror at da jeg lekte med prestetanken ... det å være vigslet til livslang tjeneste som kateket var så ...jeg opplever det som en bekreftelse både fra Gud, kirken og kollegaene som var med på vigslinga...at dette faktisk er noe anna...og viktig for meg...og at det er viktig for kirken å ha noen som er dedikert til disse tjenestene.»

Etter at informanten hadde vært vigslet og i tjeneste i flere år, vedtok Kirkemøtet i 2015 at kateketer skal bære skråstola som vigslingstegn. Om dette sier informanten:

«Da kjente jeg en stolthet, og opplevde at kirken endelig så på de vigslede stillingene som særskilte tjenester i kirken [...] og at det er et tegn på at kirken har satt meg inn i en viktig tjeneste.»

For hen betydde det å få bære vigslingstegnet en ytterligere bekreftelse på tjenesten. Det ga en ny stolthet og det kan synes som at hen falt til ro i katekettjenesten.

Materialet viser at vigslingen gir en ekstra styrkende dimensjon over tjenesten, som bekrefter identiteten og holder kateketen fast i tjenesten. Vigslingen oppleves som en bekreftelse fra Gud, uttalt gjennom kirkens liturgier og formidlet gjennom bønn og håndspåleggelse, for å styrke kateketen i den tjenesten de er satt til å gjøre for kirken.

Enkelte har tatt til orde for at også menighetspedagoger bør vigsles<sup>5</sup>, slik som informant M 1:

«Jeg har et ønske om at menighetspedagoger skal få tilbud om vigsling. Jeg synes det er et rart skille mellom kateket og menighetspedagog, jeg skjønner ikke hvorfor kateketer skal vigsles, men ikke menighetspedagoger. Vi driver jo med like mye forkynnelse vi som dem [...] Jeg har ikke noe personlig ønske om å bli vigslet, jeg har ikke behov for det, men jeg tenker andre vil kanskje det.»

Det interessante her er at denne informanten gjerne vil at menighetspedagoger kan få *tilbud* om vigsling, men at hen selv ikke har noe ønske om det. Noe lignende var tidligere tilfelle også blant kateketene, fordi å bli vigslet til katekettjeneste lenge var en frivillig ordning. (Alveng 2004: 22)

### **6.2.3. Biskopens tilsyn**

Et sentralt tema i undersøkelsen er biskopens tilsyn med kateketen som vigslede medarbeidere. I vigslingsliturgien heter det at kateketen står under tilsyn av biskopen. Kateketene uttrykker savn over at de ikke har mer tilsyn, og en sier at det er en sorg, mens en annen knytter det til å bli tatt på alvor som vigslet medarbeider. Jeg fant ikke noe hos menighetspedagogene som sa at de savner biskopens tilsyn, slik kateketene gjør. Informant K 8 utdyper dette slik:

---

<sup>5</sup> Saken om vigsling av menighetspedagoger ble drøftet av Kirkemøte i 2015, men avvist. KM sak 07/2015 s. 13

«Hva betyr egentlig tilsyn lurer jeg på, spesielt i konfliktsituasjoner hvor jeg har hatt behov for tilsyn ... hvis vi gjør noe skikkelig galt med læren da kommer tilsynet og sier nei! Men hvis vi trenger personlig støtte eller sjelesorg er det lite å hente ... det har jeg savnet. Prestene får masse tilsyn hele tiden, mens det er lite med oss andre vigslede [...] klart det har noe med arbeidsgiverlinjen å gjøre, men tilsynet kommer selvfølgelig inn der, både faglig og omsorgsbiten. Så jeg har lite faglig tilsyn. Det faglige tilsynet følger vigslingen, handler litt om det å bli synlig, at min tjeneste er viktig for kirken. [...] Man kan kanskje si at noe av tilsynet følger undervisningsrådgiver, men det er veldig uklart, tilfeldig opplever jeg fra sted til sted.»

Informant K 7 utfordrer biskopen slik:

«Jeg har vært på mange tilsynstreff med kollegaer, der biskopen har holdt en festtale om hvor viktige vi er...jeg opplever at det ofte er det tilsynet blir...en gang sa jeg til biskopen: Ikke hold festtale, se oss.»

Utsagnet kommer fra en trygg og erfaren kateket med stor autonomi, som her inntar et overordnet perspektiv og uttaler seg på vegne av kateketene som yrkesgruppe. Utsagnet tyder på erfaringer av å ha blitt glemt eller oversett som gruppe, noe som skyldes at gruppa er ung og liten, og ikke har fått et robust fotfeste i den kirkelige struktur.

Informantene K 10 og K 2 skiller seg imidlertid ut fra resten av materialet og sier at biskopens tilsyn ikke betyr noe. Informant K 10 forteller:

«Jeg husker biskopen sa til meg at det å være kateket er å være ungdomsarbeider. Når du passerer 40 år burde du slutte med å være kateket. Det sier noe om hvilket syn det har vært på oss som yrkesgruppe. Det var hen som vigslet meg.»

Heller ikke informant K 2 er særlig opptatt av biskopens tilsyn. Hen kan ikke huske når hen sist var på tilsynssamling med biskopen, men utelukker ikke at det kan ha gått hen hus forbi. Det synes som dette ikke er et tema som opptar denne informanten på samme måte som enkelte andre gir en beskrivelse av.

#### **6.2.4. Gudstjenestelige funksjoner**

Materialet viser gjennomgående at deltakelse i liturgiske funksjoner er en identitetsbærende oppgave for kateketer. Gjennom deltakelse i gudstjenesten synliggjøres undervisningstjenesten, og kateketen bidrar med sin pedagogiske kompetanse til å berike gudstjenesten. Utfordringen for flere er at deres rolle i gudstjenesten avhenger av, og i stor grad bestemmes av den lokale prest som er hovedliturg. Informant K 7 forteller:

«Det har ikke vært noen diskusjon om hva som er kateketens rolle i gudstjenesten [...] det å få slippe til, og ikke måtte kne-be seg inn i konfirmasjonsgudstjenesten, det har vært en stor styrke som gjør at en kan leve med dette.»

Informanten arbeider i en del av landet som har hatt prestemangel, og var selv prestevikar i 2 ½ år. I den forbindelse ble hen oppfordret til å utdanne seg som prest, fordi mange syntes hen var så flink, som hen sier. Selv om denne utfordringen kom overraskende på hen, tok hen det på alvor og begynte på masterstudiet med fag som passet inn i teologistudiet. Samtidig reflekterte hen over hvorfor hen skulle bli prest, og spurte seg selv: «Er det de positive tilbakemeldingene som prester får mer enn oss i forbindelse med begravelser», som jeg lengter etter og som motiverer meg?

Hen valgte imidlertid å bli i katekettjenesten, og sier «jeg kan ikke få det bedre».

En annen informant K 6 forteller:

«En kateket får ikke alltid den respekten hen skal ha, tenker jeg ... og får det ansvaret som en kateket kan og skal ha i gudstjenestesammenheng ... det er viktig å jobbe med i kirkelig sammenheng hvor stort ansvar kateketen har og sette pris på det, på samme måte som presten sin rolle ... og der er vi ikke!»

Informant K 6 sier videre at hen er glad i å preke og være liturg. Da familiegudstjeneste og deler av trosopplæringen ble tatt bort, fordi hen gikk ned i stilling, følte hen at noe ble tatt fra hen. «For det gir meg nok mer energi å være med på trosopplæring og familiegudstjenester», enn det konfirmantarbeidet gir. Å jobbe med konfirmanter kan være krevende, fordi en der møter hele bredden av ungdomskullet med alle slags utfordringer og uro, og motivasjonen til å være konfirmant kan variere. På gudstjenester og trosopplæringstiltak for barn, møter informanten andre aldersgrupper som ofte er mer åpne og gir en annen type tilbakemelding enn konfirmantene som samlet gruppe gir.

Hen legger til at kateketen burde få ansvar for dåp og dåpssamtaler, i og med at de har ansvar for opplæringen. Prestemangel i deler av landet gjør at informanten har hatt en del gudstjeneste alene og har fullmakt til å forrette dåp og nattverd, gitt av biskopen for to år om gangen. Hen sier videre:

«Jeg foretrekker å ha gudstjeneste sammen med en prest, men jeg foretrekker å ha den alene fremfor sammen med en vikarprest som ikke kjenner til arbeidet.»

Ut fra det jeg ser i materialet, har spørsmålet om hvor mye undervisningsansatte i praksis får delta i gudstjenesten en innvirkning på trivsel, motivasjon og om de forblir i tjenesten. Det er et tydelig ønske om å ha en rolle i gudstjenester knyttet til undervisningsoppdraget. For enkelte oppleves handlingsrommet for lite, og en viss sårhet over dette kommer til uttrykk. Informant K 4 har opplevd en innskrenking av fullmakten til å forrette gudstjeneste alene. Tidligere hadde hen selvstendig ansvar for enkelte gudstjenester i tilknytning til undervisningsoppdraget, men nå må det alltid være med vikarprest, forteller hen. Det kommer ikke fram hva denne endringen skyldes, om det er den lokale prest eller biskop som har avgjort dette, eller om det er skjedd som følge av gudstjenestereformen.

Som materialet viser har flere kateketer gudstjenester alene, noe som særlig er viktig for «gudstjeneste-kateketen» som har sin rolle og identitet knyttet til gudstjenesten. På 1990-tallet ble kateketidentitet satt på dagsorden i KUFO (den gang Kateketforeningen), og kateketens gudstjenestelige funksjoner ble diskutert. I KUFO ble det tatt til orde for en omgjøring av kateketstillingene til undervisningskapellaner, men dette fikk ikke gjennomslag i foreningen. Informant K 1 tenker tilbake på denne debatten og sier:

«Jeg tenker at jeg i grunnen er en undervisningskapellan i hjerte og sinn, og kunne godt jobbet som prest med hovedfokus på undervisning. Hvis mulig ønsket jeg at kateketstillingen ble dreid i den retningen, med mer prestelige funksjoner, samtidig med ansvar for undervisningstjenesten. Med en gang man får tittel prest vet folk mye mer av hva det er for noe, eller kan være. Mens kateket er mye mer vidt og åpent, alt eller ingen ting. Styre kateketstillingen mer inn mot prestelige funksjoner, kanskje gudstjeneste fast en gang pr måned, gjerne med spesielt undervisningsfokus og med selvstendig ansvar for dem. Det samme med konfirmanter, og litt mer undervisning for voksne kunne vært spennende.»

Informanten er ikke alene blant kateketer om å ønske en slik endring eller utvidelse av undervisningstjenesten. Særlig viser det seg at dette er noe som modnes fram etter flere år som kateket.

### **6.2.5. Trosopplæringsens ad hoc tiltak**

Trosopplæringsreformen bidro til at flere nye nasjonale tiltak ble skapt, slik som Tårnagenthelg og Lys våken. Informant K 10, som er godt fortrolig med å jobbe med barn opp til 12-års alder, synes reformen ga endringer til det gode. Informant K 1, trives best med å jobbe med ungdom, og erfarte at det ble for mye fokus på arbeid med barn. Her er altså meningene delte. Informant K 4 peker på en positiv gevinst ved reformen og uttrykker det slik:

«Opplevde at jeg har vært mye alene, trosopplæring har gjort det enklere å samarbeide på tvers av menigheter, og det er positivt og utviklende å slippe å ha alenefølelsen hele tiden, for det tror jeg kanskje hadde gjort at jeg ikke holdt ut.»

For informant K 4 bidro altså trosopplæringsreformen til at hen fikk flere kollegaer. Hen ble en del av et fellesskap og et fagmiljø, noe som er en motivasjonsfaktor for å bli værende i kirkelig undervisningstjeneste. Funnene i materialet indikerer imidlertid at flere sider ved trosopplæringstiltakene i lengden oppleves som belastende for mange. Informant K 3 sier:

«Største slitasjefaktoren er knyttet til trosopplæringstiltakene, og at en stadig skal prøve å få med folk. Hele tiden nye arrangement, og du skal gjøre alt hele tiden for å få med flest mulig. Hele tiden; sende påminnelser, ikke overdrive, men hele tiden kjenne på noe som ... Jeg tror det er mer krevende å stå i en slik type stilling, enn vanlig kateket. Samtidig er en jo friere.»

Informanten forteller videre at hen i denne stillingen, som er lønnet av trosopplæringsmidler, ikke har skole-kirke samarbeid og konfirmantarbeid.

Informant K 5, tviler på om det er mulig å bli værende i stilling til pensjonsalder, til tross for at jobben gir stor frihet, oppleves meningsfull og informanten omtaler den som et kall. Årsaken er først og fremst at tiltakene i trosopplæringsplanen er krevende. Det skal være så sprekt og fenge, som hen sier. Mest krevende oppleves leirarbeidet, og hen utdyper det slik:

«Leir er tappende for meg etter at jeg har passert 50 år, og etter samtaler med andre får jeg inntrykk av at det tapper mange, Vi er ikke så myke og raske lenger, man blir reddere. Leir tapper enormt. Jeg går inn i en livskrise når jeg drar på leir, man bruker mye lenger tid på å ta seg inn igjen. [...] Jeg tror ikke jeg står til jeg er pensjonist. Jeg føler ikke at det er rom for å bli voksen i kateketrollen. Man må ha veldig mye energi.»

Utsagnet er typisk for hva flere tenker om trosopplæringsens tiltak som Lys våken m.m., og de spør seg hvor lenge de holder ut i tjenesten. Enkelte reflekterer over at det er naturlig å bli mer sliten, ha mindre krefter og trenge lengre tid til å komme seg igjen for eksempel etter leir eller andre store trosopplæringstiltak.

På den ene siden vet kateket og menighetspedagog at leir og slike store arrangement over flere dager betyr mye for barn og unge, derfor strekker de seg langt i å legge til rette slike tiltak. På den andre siden krever disse tiltakene mye energi og er veldig tappende, særlig for de som har passert 50 år.

### **6.2.6. Samarbeid med frivillige**

Kirkelig undervisning, spesielt trosopplæringstiltak er avhengig av frivillige medarbeidere. Tiltak som leir og Lys våken er ressurskrevende og krever mange hender, hoder og hjerter. Ansatte greier ikke å fylle alle oppgavene alene, og informantene understreker at det betyr mye å ha med frivillige. «Uten dem ville det vært tungt, de betyr egentlig alt», sier informant K 6, og sikter til de trofaste frivillige som støtter og backer hen i arbeidet. Dette stemmer overens med svarene på de skalerte spørsmålene jeg refererer til i neste hovedavsnitt, der «*godt samarbeid med frivillige medarbeidere*» skårer relativt høgt som motivasjonsfaktor.

Materialet viser gjennomgående at det oppleves krevende å rekruttere nye frivillige. Ofte er det de samme som går igjen. Informant M 2 sier at det å ringe og få med frivillige er noe av det vanskeligste hen gjør, og at hen føler dette er en del av jobben hen mislykkes med. Informant K 3 peker på en økende grad av profesjonalisering, særlig i forbindelse med trosopplæringen. Dette gjør det enda vanskeligere å finne frivillige. Hen sier det slik:

«Det er tungt i forhold til frivillige. Det er vanskelig å rekruttere frivillige. Det kan være at vi jobber for dårlig med det, men de vokser ikke på trær. Dette er jo ikke unikt for kirken. Det er en utfordring at trosopplæringen er så profesjonalisert, det er ikke bare for en frivillig å gå inn i den [...] så, hva utfordrer vi de frivillige på? Ungdomsledere er det jeg jobber mest med, for å ha med på tiltak, de gjør en kjempejobb, der tror jeg vi får til noe bra!»

Utsagnet tyder på at informantene ikke har noe fast nettverk av frivillige som deltar og er støttende i arbeidet, men stadig må rekruttere nye ad hoc frivillige. Overfor yngre barn har mange god erfaring med ungdomsledere som frivillige i trosopplæringen. Dette er unge etter konfirmasjonsalder som faller i kategorien ad hoc frivillige, fordi de er med en kort periode, før de flytter for å studere eller begynner å jobbe.

### **6.3. Motivasjons - og slitasjefaktorer**

På to av spørsmålene ble informantene bedt om å rangere mellom ni ulike utsagn, og prioritere hhv. hva som er mest viktige, og minst viktige faktorer for motivasjon og slitasje.

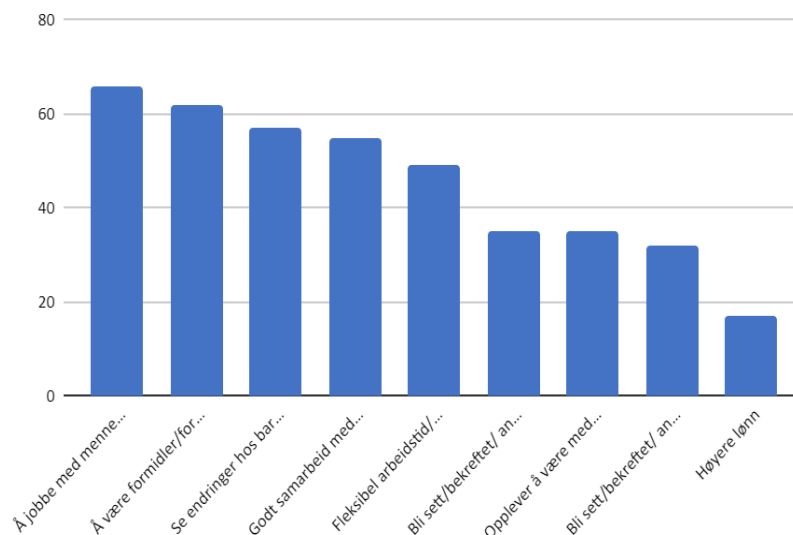
#### *a. Spørsmål 1: Hva motiverer deg/gir energi?*

Forsøk å rangere hva som er mest viktig og minst viktig for din motivasjon, av disse faktorene:<sup>6</sup>

1. Å jobbe med mennesker 66
2. Å være formidler/forkynner 62
3. Se endringer hos barn/unge – at de får/forblir i en kristen tro (livstolkning) 57
4. Godt samarbeid med frivillige medarbeidere 55
5. Fleksibel arbeidstid/mulighet til å avspasere 49
6. Bli sett/bekreftet/ anerkjent av kolleger 35
6. Opplever å være med i et stort prosjekt - «Guds medarbeider» (kall, indre, åndelig motivasjon) 35
8. Bli sett/bekreftet/ anerkjent av ledere 32
9. Høyere lønn 17

---

<sup>6</sup> Spørsmålene om motivasjon og slitasje var utformet slik at informantene svarte ved å rangere de ulike punktene fra 1 til 9, der 1= viktigst og 9=minst viktig. I den grafiske framstillingen har jeg av visuelle grunner valgt å snu på verdiene, slik at 9=viktigst og 1=minst viktig.



Svarene viser at det som gir størst motivasjon er knyttet til arbeidsoppgavens karakter, og de relasjonelle forhold undervisningstjenesten skaper. Det som skårer høyest er: «Å jobbe med mennesker», «å være forkynner/ formidler» og «å se endringer hos barn og unge». Dette er i tråd med det informantene har svart på de åpne spørsmålene, slik som informant K 11:

«Jeg trives best med konfirmantarbeid ... ungdomsarbeid er veldig fint ... og det å være på skolen og ha «Vandring gjennom Bibelen» ... jeg liker også dåpsskolen.»

Informant K 8, understreker også at det å være pedagog er essensen i hens tjeneste. Samtidig som hen motiveres av, og prioriterer de diakonale sidene av trosopplæringen:

«å gjøre en forskjell for barn og unge [...] Jeg trives med å være med ungdom spesielt, fått et forelderforhold, en kveld med ungdomslederne er utrolig deilig, befriende og morsomt, jeg koser meg veldig da.»

Sett opp mot de relasjonelle faktorene er lønn det minst viktige som motivasjon for arbeidet ifølge dette spørsmålet. Det tyder på at kateketer og menighetspedagoger opplever belønning gjennom selve utførelsen av oppgavene, slik som å være på leir, konfirmantsamvær og gudstjenester med barn. Erfarne kateketer uten mastergrad som lønnes i lønnsgruppe 4 skiller seg imidlertid ut, og er klart misfornøyd med lønnsnivået sitt.

Det er grunn til å tro at informantene i alderssegmentet 50+, som har vært lenge i tjeneste og dermed på topp ansiennitetsmessig, ikke er representative for alle kateketer og menighetspedagoger. På direkte spørsmål om lønn svarer informantene, mer overordnet som yrkesgruppe, at lønn er viktig. De forventer et lønnsnivå på linje med det de ville fått som lærer/lektor i skolen.

Motivasjonen er altså knyttet til at arbeidet gir mening og verdi for den ansatte. Det er verd å merke seg at fleksibel arbeidstid og mulighet til å avspasere er en større motivasjonsfaktor enn lønn, noe som stemmer med informantenes utsagn ellers der de omtaler frihet og fleksibilitet i tjenesten som viktige rammefaktorer.

«Å bli sett/bekreftet/anerkjent av leder» kommer nest sist når det gjelder motivasjonsfaktorer på dette spørsmålet. I materialet ellers finner jeg utsagn som «at leder er viktig», men forholdet til leder synes ikke å være noe som opptar informantene i særlig grad,

bortsett fra når forholdene er vanskelige og det er konflikt. Det er grunn til å tro at dette henger sammen med den selvstendige status som kirkelig undervisningsstillinger har, og kateketens faglige ledelse i sitt arbeid. Sett i sammenheng med kateketenes ønske om å bli mer sett og ivaretatt av biskopen, er det grunn til å spørre hvorfor de ikke har større forventning om å bli sett av egen arbeidsgiver?

I materialet kommer informantene i liten grad inn på forholdet til menighetsrådet som er virksomhetsansvarlig for kirkelig undervisning. Jeg finner ikke noe om at menighetsrådet motiverer og støtter kateket/menighetspedagog i tjenesten, heller ikke noe om at dette savnes og at det utgjør en slitasjefaktor. Informant K 11 sier hen har et dåpsutvalg som hjelper og støtter hen i arbeidet med å rekruttere frivillige.

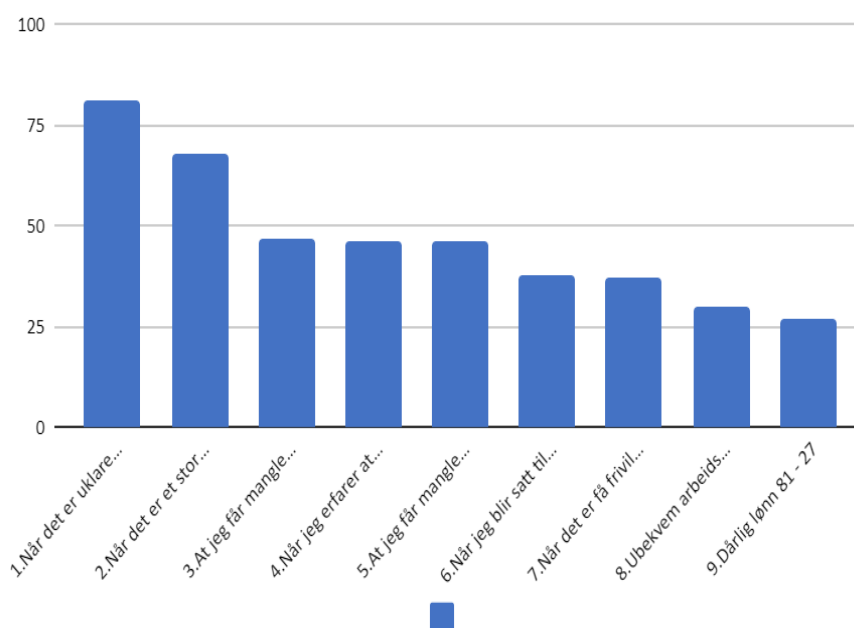
Det kan synes som at kontakten med menighetsrådet er knyttet til det formelle i forbindelse med å vedta og revidere planer. Informant K 6 sier: «Bare ett av tre MR kaller meg inn en gang pr. år, jeg har hatt for lite formell kontakt, men har heller ikke ønsket meg inn».

I materialet kommer det ikke fram i hvilken grad det er trosopplæringsutvalg i menighetene, som den ansatte kan støtte seg til, og om disse eventuelt erstatter menighetsrådets rolle.

### *b. Spørsmål 2: Hvilke slitasjefaktorer opplever du?*

Forsøk å rangere hva som er mest slitsomt / tapper deg for energi i arbeidet.

- 1.Når det er uklare forventninger og oppgavebeskrivelse i stillingen 81
- 2.Når det er et stort spenn mellom mine egne ambisjoner og hva jeg får gjort 68
- 3.At jeg får manglende anerkjennelse og gode relasjoner med kolleger 47
- 4.Når jeg erfarer at barn/unge ikke kommer (det er liten oppslutning om tilbudene) 46
- 5.At jeg får manglende anerkjennelse og gode relasjoner med leder 46
- 6.Når jeg blir satt til / må gjøre oppgaver jeg ikke kan / ikke er god til 38
- 7.Når det er få frivillige, og jeg stadig må rekruttere og veilede nye frivillige 37
- 8.Ubekvem arbeidstid 30
- 9.Dårlig lønn 27





Størst slitasje opplever informantene «*når det er uklare forventninger og oppgavebeskrivelse i stillingen*», og «*når det er stort spenn mellom mine egne ambisjoner og hva jeg får gjort*». Dette viser at slitasjen i første rekke ikke er knyttet til samvær med barn og unge, men til uklare forventninger og rammebetingelser som oppgavebeskrivelse og hva de skal gjøre. I denne type arbeid som er knyttet nært sammen med egen tro, kall og ønske om å gjøre en forskjell for barn og unge, er ofte ambisjonsnivået stort, og alle oppgaver kjennes like viktige. Derfor trenger kirkelig undervisningsansatte en autonomistøttende leder som bygger opp under indre motivasjon, og samtidig hjelper de ansatte til å prioritere og avgrense arbeidet sitt.

Når en kateket ønsker nye utfordringer, er det få muligheter innen kirkelig undervisning. Informantene ble ikke direkte spurt om manglende karrierevei er en slitasjefaktor, likevel er det grunn til tro at det kan spille inn. På den bakgrunn kan vi forstå de informantene som har hatt korte perioder i andre kirkelige stillinger, som prestevikar eller daglig leder.

Det er verd å merke seg «*at manglende anerkjennelse og gode relasjoner med kollegaer*» også er en betydelig slitasjefaktor. Dette kommer blant annet til uttrykk i samarbeid om gudstjenestelige funksjoner, der kateketer og menighetspedagoger ikke alltid erfarer handlingsrom og anerkjennelse for sin deltakelse.

Når det gjelder ad hoc tiltakene som ble skapt i trosopplæringsreformen, viser spørsmålet at leir, overnatting og forventning om «kule» tiltak med unge og spreke medarbeidere er en slitasjefaktor. Særlig gjelder det for de ansatte som lønnes av såkalte trosopplæringsmidler, og er mest involvert i disse tiltakene, slik som informant M 2. Blant disse er «*når jeg erfarer at barn/unge ikke kommer/ det er liten oppslutning om tilbudene*» det som skårer høyest som slitasjefaktor.

Kirkelig undervisningsansatte styrer i stor grad arbeidstiden sin selv, og setter pris på den fleksibilitet og frihet som stillingen gir. Noe overraskende påpeker flertallet av kateketene, som jeg var inne på i forrige spørsmål at fordelene ved å kunne avspasere er større enn ulempene som ubekvem arbeidstid gir. Det kan tyde på at disse erfarne kateketene har funnet seg godt til rette med en livsstil i takt med den syklus som jobben gir, og ser på dette som positivt for dem. De har stor frihet til å planlegge arbeidet, og i hektiske perioder er de villig til å jobbe mye, for så å ta ut avspasering i rolige perioder av året. Informant K 4, som er den yngste i dette materiale, etterlyser imidlertid hjelp fra leder til å prioritere oppgaver og legge til rette for avspasering. Kanskje er det slik at de som ikke trives med arbeidstiden har sluttet før de blir 50 år? Materialet viser at de to menighetspedagogene er mer opptatt av å skille mellom jobb og fritid, og har større behov for forutsigbarhet enn kateketene. Kanskje har det sammenheng med at de har en annen erfaringsbakgrunn, har beholdt sin læreridentitet og ønsker om tydeligere regulering og rammer for arbeidet.

#### **6.4. Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg presentert informantene og gitt en tematisk analyse av materialet, slik det framkom i intervjuene. Materialet viser at mange kateketer ser tilbake på studietiden som en sterk identitetsskapende faktor, der profesjonsidentitet ble skapt. Særlig gjelder dette de som studerte ved den fireårige kateketutdanningen i Volda. Det viser seg også at vigslingen

har en stabiliserende og styrkende effekt på tjenesten, slik Kristine Aksøy Alveng også fant i sin masteravhandling. (Alveng 2004) Videre viser materialet at kateketene etterlyser større forutsigbarhet og en tydeligere rolle knyttet til sine gudstjenestelige funksjoner. Det er et gjennomgående ønske fra kateketene om at biskopens tilsyn styrkes overfor undervisningstjenesten og kateketene som yrkesgruppe. Menighetspedagogene etterspør ikke tilsyn på samme måte som kateketene, men en av dem spør seg hvorfor ikke menighetspedagoger kan vigsles.

På grunnlag av det som er kommet fram i analysen, vil jeg i neste kapittel nærme meg problemstillingen ved å drøfte aktuelle tema fra analysen nærmere. Dette blir gjort i lys av relevant teori og tidligere forskning.

## 7. DRØFTING

Målsettingen med denne undersøkelsen er å få svar på hva det er som motiverer kateketer og menighetspedagoger til å stå i tjenesten, og hvilke slitasjefaktorer som er mest kritiske.

I forrige kapittel analyserte jeg det empiriske materialet som danner grunnlag for undersøkelsen. I denne prosessen utpekte det seg fire hovedtema som jeg nå vil drøfte nærmere:

- 1) Undervisningsansattes identitet, vigsling og rolle.
- 2) Erfaring med biskopens tilsyn.
- 3) Undervisningsansattes deltakelse i gudstjenesten
- 4) Utfordringer i møte med livslang tjeneste.

Til slutt vil jeg i kapittel 7.5. gi en avsluttende drøfting av problemstillingen og peke på noen mulige konsekvenser. Drøftingene gjøres i lys av tidligere forskning og relevant teori. Teorigrunnlaget har jeg gjort rede for i kapittel 5. Det er hentet fra selvbestemmelsesteorien (STD) og jobbkarakteristikkamodellen (JKM). I tillegg til teori om tjenesteteologi, kall og identitet.

### **7.1. «Vi kjempa sammen om at vi var en viktig faggruppe.» (K 3) – om identitet.**

I kapittel 6.2.1. så jeg at kateketene har vært opptatt av å danne en sosial identitet som yrkesgruppe. Videre så jeg at kall og vigsling ga styrke og bekreftelse i tjenesten, og har en direkte innvirkning på lengdeperspektivet på tjenesten. I dette avsnittet skal jeg drøfte:

- 1) Mangel på kollegaer og få rollemodeller.
- 2) Kateketen – menighetens undervisningsleder.
- 3) Manglende rammeverk og endring i kirkens tjenestemønster.
- 4) Kall som styrker og holder fast.
- 5) Vigsling.

#### **7.1.1. Mangel på kollega og få rollemodeller**

Da katekettjenesten oppstod på 1970-tallet, måtte kateketene begynne å utforme sin egen profesjons – og yrkesidentitet og finne sin rolle. Som omtalt i kapittel 5.3. dannes identitet gjennom sosialisering med andre, og ved rollefigurer som kan være med å bidra til egen selvforståelse. I starten var dette vanskelig, ettersom kilden til profesjonsidentitet knyttes an til et kollektiv, en gruppe eller profesjon, som den gang ikke fantes. Etter hvert kom tjenesteordning på plass, men kateketene var få, de manglet rollemodeller og noen å speile seg i. Derfor har tjenesten utviklet seg forskjellig, noe beskrivelsen av de ulike katekettypene i kapittel 5.5. illustrerer. I kapittel 6.2.1. refererer jeg informant K 4 som så tilbake på studietiden og sa «den ga en fantastisk identitet.» Mangelen på rollemodeller har for mange gjort det vanskelig å fortsette og bygge opp en sosial identitet som kateket. Flere har slitt med dette fordi de har stått mye alene i tjenesten, slik som informant K 4, som sa «vi kjempa sammen om at vi var en viktig faggruppe». Dette bekrefter George H. Mead sin sosialpsykologiske speilingsteori som innebærer at identitet dannes ved at personen innarbeider andres reaksjoner på seg selv i sin egen selvforståelse. (Alveng 2004:44)

Mangelen på rollemodeller og fastsatte rammer for tjenesten har vært medvirkende til at tjenesten har utviklet seg forskjellig i ulike lokale kontekster, avhengig av menighetens behov, og den enkelte ansatte. Ofte har også den lokale sokneprest hatt påvirkning på hvordan katekettjenesten er blitt utformet og hvilke funksjoner som har blitt tillagt stillingen. Til forskjell er prestens tjeneste regulert og definert i henhold til gudstjenesteforordning og tjenester knyttet til kirkelige handlinger. Prestetjenesten har i tillegg lange tradisjoner både nasjonalt og internasjonalt.

Samlet sett viser analysen at kirkelig undervisningsansatte etterlyser fagfellesskap med kollegaer. Slik bekrefter informantene selvbestemmelsesteoriens behov for tilhørighet som noe som kan påvirke personens indre motivasjon til å stå i tjenesten. Det er derfor viktig at det lokalt legges til rette for at undervisningsansatte jevnlig kan møtes for å ivareta fagfellesskapet og styrke den sosiale identiteten. Dette kan skje på fellesråds- eller prostnivå. Til sammenligning har prestene jevnlig fag- og kollegafellesskap i prostiet.

Å etablere kollegaveiledning i grupper eller individuelt, vil også være en mulighet. Er avstandene store kan en kanskje møtes på digitale plattformer. Arbeidsgiver bør vise forståelse for den faglige ensomheten og legge til rette for at kirkelig undervisningsansatte får god og jevnlig kollegastøtte. Det vil være behov for egne møtepunkter for kateketgruppen, samtidig som alle undervisningsansatte også trenger felles møtepunkter. Tverrfaglige kollegafellesskap mellom de vigslede stillingsinnehaverne bør etter mitt syn styrkes, slik informant K 2 etterlyser.

### **7.1.2. Kateketen – menighetens undervisningsleder**

Kateketen leder menighetens undervisningstjeneste. Før trosopplæringsreformen var kateketen eneste ansatte innenfor undervisningsfeltet. Flere steder er dette fortsatt tilfelle. Mange menigheter er små og har fortsatt verken kateket eller menighetspedagog.

Analysen i kapittel 6.3, viser at å forkynne/formidle er en vesentlig motivasjonskilde for kateket og menighetspedagog. Informantene som er i det eldste alderssegmentet kjenner fortsatt på gleden og motivasjonen ved å undervise, og jobbe med barn og unge. Mange i denne gruppa har sin identitet først og fremst forankret som «lærer-kateket».

Tema om kateketen som lærer ble i intervjuene lite tematisert. Det kan skyldes at spørsmålene ikke var tydelige nok på det området, eller det er underforstått at kateketen er lærer, og i hovedsak jobber med undervisning. Kanskje er det så selvsagt at det ikke ble nevnt i særlig grad.

Det er derfor vanskelig å slå fast ut fra analysen, om det å være «lærer-kateket», og undervise, er det som holder fast i tjeneste. Mye tyder imidlertid på at det spiller en vesentlig rolle.

Kirkelig undervisning som foregår på hverdager oppleves ikke å ha samme status som søndagens gudstjeneste. Når færre og færre møter opp til gudstjeneste søndag formiddag, må kirken omstille seg og møte mennesker på nye arenaer. Dette omtales som «hverdagskirken». Et større fokus på «hverdagskirken» kan være med å løfte og styrke undervisningstjenesten, og synliggjøre at kirken er mer enn gudstjeneste.

Som følge av synkende oppslutning om søndagens gudstjeneste, er dette i den senere tid tematisert blant annet av Kirkerådets direktør. «Der søndagen tidligere var en selvsagt kirkedag, tas nå flere av ukens dager i bruk, og på nye måter. Det er økning i familiemiddager, formiddagstreff og babysang.» (Ingrid Vad Nilsen i Vårt Land 05.04.23) I «hverdagskirken» har kateket og menighetspedagog en sentral rolle i møte med barn, unge og voksne. I løpet

av uken møter kateket og menighetspedagog ofte et større antall mennesker enn det som går på gudstjeneste søndag formiddag.

Når «hverdagskirken» vokser vil det være behov for at flere ansatte, deriblant presten, deltar i dette arbeid. Da er det også nødvendig å se på hvordan ressursene fordeles. Søndag kl. 11, deltar prest, organist og kirketjener for å gjennomføre en gudstjeneste ofte for en liten gruppe mennesker. På konfirmantundervisning i «hverdagskirken» møter kateket eller menighetspedagog alene, ofte en større gruppe konfirmanter enn det antall mennesker som er på søndagens gudstjeneste. Er dette en riktig måte å bruke ressursene på? Skyldes denne ressursfordelingen at kirkens «undervisningsrom» ikke er nok anerkjent?

Er noe av grunnen til at kateketer forlater yrket knyttet til at deres tjeneste er lite synlig og dermed ofte lite verdsatt? Er kateketens ønske om å delta i gudstjenesten, et uttrykk for hens behov for å bli sett og verdsatt? Det er grunn til å tro at dette er en medvirkende årsak til at noen ikke holder ut i tjenesten, eller ønsker seg en mer synlig rolle, som de får i gudstjenesten.

### **7.1.3. Manglende rammeverk og endring i kirkens tjenestemønster**

Når katekettjenesten i den første tiden manglet rammeverk med instruks og liturgiske retningslinjer var det en utfordring for mange, fordi det var uklart hva kateketen skulle være. Gjeldende tjenesteordning sier i sitt formål at kateketen leder menighetens undervisningstjeneste. Videre trekker den opp rammer og vilkår for tjenesten, som at kateketen vigsles til tjeneste og står under biskopens tilsyn.

Som omtalt i kapittel 5.3. har kirkens tjenestemønster de siste tiårene vært diskutert, og kjernes spørsmålet har vært om kateket- (og diakon) tjenesten kommer inn under embetet eller er «leke.» Tjenstedifferensieringsmodellen som ble fremsatt på 1960-tallet, åpnet for at det kirkelige embete kan omfatte andre tjenester enn prestedtjenesten i snever forstand. Denne modellen lå til grunn for undervisningen på kateketutdanningen i Volda fra 1980 – og 90-tallet, noe som dermed preget den kateketidentiteten som studentene der bygde opp.

Da de nye vigslingsliturgiene for kateket ble innført i 1997, «var det med en tilsiktet klarhet om vigslingen var å forstå som ordinasjon til det kirkelige embete, eller en innvielse til en lek tjeneste.» (Hegstad 2009:30) <sup>7</sup>

Harald Hegstad (2009) drøfter ulike måter å tenke teologisk om de ulike profesjonsgruppene i kirken. (Kapittel 5.3.) Han konkluderer med at en bør se på de ulike vigslede tjenester som selvstendige tjenester, og ikke som en differensiering av samme tjeneste slik det var fra 1960- og 70-tallet. På denne måten kan tjenestene begrunnes i lys av sin egenart med utgangspunkt i Det nye testamente, og særlig Paulus lære om de mange tjenester og nådegaver i kirken.

I 2010 gikk Bispemøte bort fra tjenstedifferensieringsmodellen, i BM sak 03/10 heter det:

«Heller enn å forstå ulike konkrete tjenester som ulike aspekter ved en enkelt tjeneste, er det etter Bispemøtets mening mer saksvarende å forstå dem som selvstendige tjenester innenfor rammen av fellesskapet av tjenester i kirken [...] i stedet for å tale om tjenester som ulike dimensjoner ved den samme tjeneste, bør det tales om ulike tjenester innenfor det totale tjenestefellesskapet i kirken.»

---

<sup>7</sup> Det arbeides for tiden med en justering av vigslingsliturgiene i Den norske kirke.

Gjeldende tjenesteforståelse og dens begrunnelse, er etter mitt syn i liten grad blitt tematisert og gjort kjent for de ulike tjenegrupper. Hva ligger i en «selvstendig vigslet tjeneste»? Jeg etterlyser at dette følges opp. På den måten kan kirkens undervisningsansatte få økt sin forståelse og begrunnelse for tjenesten, og på den måten få styrket sin profesjonsidentitet. Jeg mener dette er en sak biskopene må gjøre kjent for de undervisningsansatte på sine tilsynssamlinger. I denne forbindelse bør biskopene også utfordres på menighetspedagogens plass i dette tjenestemønsteret. Hvordan skal den stillingen forstås innenfor rammen av tjenester i kirken?

Trosopplæringsreformen har utfordret katekettjenesten ved at det ble mange nye stillinger innen trosopplæring, men kateketens tjenesteordning har ikke reflektert dette. Nå er tiden kanskje inne til å tydeliggjøre kateket som undervisningsleder, (rektor) mens menighetspedagog og andre medarbeidere er utøvende lærere/assistenter. Revisjon av plan for kirkelig undervisning krever en ny gjennomtenkning av rolle og status for kateketen med et helhetlig ansvar for undervisning i soknet, eller samarbeidende sokn. I praksis er kateket også utøvende innen faget, (ikke hel administrativ/leder) avhengig av størrelse, andre ansatte og frivillige.

#### **7.1.4. Kall som styrker og holder fast**

Informantene ble ikke direkte spurt om de opplever tjenesten som et kall, men i kapittel 6.2.2. refererer jeg informantene K 6 og K 8, som begge forteller at de fikk et kall til tjenesten. Når det gjelder informant K 8 erfarer hen kallet som sterkt, og det synes som kallet har gitt hen trygghet og utholdenhet i møte med konflikter i menigheten. Det er grunn til å tro at den indre kallsopplevelsen er en sterkt medvirkende årsak til at hen fortsatt er i stillingen, og tenker å forbli der. Kallet er med å skape en større mening i det den enkelte gjør, slik som informant K 8 forteller at samvær med ungdom og spesielt ungdomsledere gir mening. Informanten fremstår som sterkt motivert og dedikert for oppgaven og får et nært forhold til de unge. I følge Sirris 2022, som jeg refererte i kapittel 5.2, kan det være en fare at den ansatte vil for mye, og at det blir vanskelig å sette grenser, slik at en til slutt opplever utbrenthet og rolleoverbelastning. Kallsbevisste medarbeidere kan være vanskelige å lede, og er ikke alltid lette å stoppe. De vil gjerne veldig mye, veldig sterkt. Derfor kan en tett og god dialog med leder, som ser til at personen ikke jobber for mye, være et viktig bidrag til livslang tjeneste.

#### **7.1.5. Vigsling**

##### *a. Vigsling av kateketer*

I normalinstruks for kateketer fra 1978, fastsatt av departementet, heter det at kateket *kan* vigsles til tjeneste. Fram til 1997 var vigsling en frivillig ordning, der den enkelte kateket valgte om en ville bli vigslet. (Alveng 2004: 17-18) I kvalifikasjonskrav og tjenesteordning av 1997 heter det at kateketen vigsles til tjeneste.

Aksøy (2004) viser at vigsling har innvirkning på hvor lenge kateketer blir i stilling, og at vigslingen er både identitetsskapende og styrkende for tjenesten. Dette bekreftes av informant K 1, som sier at vigslingen har betydd mye for at hen fortsatt er i katekettjeneste. Hvis ikke hadde det vært lettere å slutte i tjenesten, fortalte hen.

Helene Horsfjord (et. al 2015) fant i undersøkelsen om undervisningstjenesten i Den norske kirke at å bli vigslet var den minst viktige faktoren for å bli lenger i tjenesten. Horsfjord oppsummerer sine funn slik: «Vigsling synes å tillegges liten verdi for dem som ikke er vigslet, de fleste synes også at vigsling ikke betyr mye i praksis ute i menighetene». Horsfjord (et. al

2015: 121) Dette må sees i sammenheng med at denne undersøkelsen var rettet mot hele spekteret av undervisningsansatte, der kun 25% av de spurte var kateketer. Derfor mener jeg det ut fra mitt materiale likevel er grunn til å si at vigslingen bidrar til et langt, eller livslangt perspektiv på tjenesten.

Vigslingen synes altså å ha en skjult verdi, som først avdekkes når personen har mottatt vigslingen. Dette forteller at vigslingen er noe mer enn det en ser, og umulig å kjenne dybden av før en mottar den. Her settes den som vigsles i sentrum for kallelse, bønn og utrustning, mens biskop og flere assisterende ber.

#### *b. Vigsling av menighetspedagoger*

På Kirkemøtet i 2015 ble det tatt til orde for å vigsle menighetspedagoger. Dette ble imidlertid avvist. Informant K 3 som er kateket skulle ønske det annerledes, for at også menighetspedagoger kunne få del i den styrke og utrustning som ligger i vigslingen. Informant M 1 som selv er menighetspedagog peker på det samme, men sier at vigsling bør være frivillig og at hen selv ikke har behov for det. Hvordan kan det forstås? Er det slik at denne informanten har den trygghet og bekreftelse hen trenger i tjeneste, men vet at det ikke er tilfelle for alle? Kanskje har det med alder å gjøre, eller den tillit og anerkjennelse denne informanten opplever å få av leder, menighet og kollegaer, noe som gjør at hen ikke synes hen «trenger» vigslingen.

#### **7.1.6. Oppsummering**

Analysen viser at materialet representerer alle tre katekettypene med ulike identitetsbærende funksjoner slik jeg gjorde rede for i kapittel 5.5. Det er grunn til å tro at ulik tilfredshet i tjenesten kan forstås med bakgrunn i katekettypene sine ulike forankringspunkt og forventninger. Blant annet vil «gudstjeneste-kateketen» ønske en tydelig rolle i gudstjenesten, noe hen ikke alltid får innfridd. Som en oppsummering kan det sies at kirkelig undervisningstjeneste for mange blir mer enn en jobb. Det blir i stor grad et uttrykk for identitet knyttet både til selvforståelsen og selvbildet. Det vil si at for mye av ens identitet er knyttet til arbeidsrollen, og en vil for mye og blir for sterkt involvert. Fallgraven er da slitasje i form av utbrenthet og rolleoverbelastning. For mange kateketer gir det styrke, mot og kraft å tenke tilbake på sin egen vigsling, mens de som ikke er vigslet ikke ser det på samme måten.

#### **7.2 «Se oss, se tjenesten vår» (K 7) – om biskopens tilsyn**

Analysen i kapittel 6.2.3. viste gjennomgående at informantene ønsker et styrket tilsyn av biskopen. Hvordan kan tilsynet styrkes? I dette avsnittet skal jeg drøfte:

- 1) Praktisering av biskopens tilsyn.
- 2) Kateketer som utfordres til å bli prester.
- 3) Fra bispedømmerådsansatt til fellesrådsansatt.

Ifølge tjenesteordningen vigsles kateketer til tjeneste og står under biskopens tilsyn. Biskopen leder gjennom å oppmuntre og rettlede både menigheten, ansatte og frivillige. Dette kommer særlig til uttrykk gjennom forkynnelse av Ordet og sakramentene. Gjennom vigsling til kirkelig tjeneste setter biskopen andre i stand til å ta del i oppdraget gitt i misjonsbefalingen og Confessio Augustana artikkel V. Biskopen har et særskilt ansvar for de vigslede tjenestene. Dette skjer gjennom vigslingssamtaler, fag- og inspirasjonssamlinger,

samtaler i forbindelse med visitas og programmet Veien til vigsling (VTV) («Biskopen og bispedømmerådets rolle i ny kirkelig organisering» Delutredning 2, 2022:14-15) Utover dette er det lite konkret hva det særskilte tilsynet med vigslede innebærer, og trolig praktiseres det også noe ulikt fra biskop til biskop.

### **7.2.1. Praktisering av biskopens tilsyn**

Analysen har vist at kateketene etterlyser mer tilsyn fra biskopen og savner å bli sett av hen. Informant K 7 sier det slik: «Ikke hold festtaler, se oss.» Dette utsagnet viser noe som er gjennomgående hos kateketene. Kateketene erfarer at de får mindre tilsyn enn prestene, og etterlyser at tjenestene blir ansett som likeverdige med de andre vigslede tjenestene. I et overordnet perspektiv, etterlyser kateketene biskopens fokus på dem som yrkesgruppe og katekettjenesten som sådan. Informantene har ulike erfaringer i møte med biskopen, og jeg vil her presentere to fortellinger:

#### *a. En fortelling om å bli sett*

Staben som informant K 9 er en del av, hadde i en tid vært preget av uro og konflikt mellom prestene, noe som påvirket både prestene og de fellesrådsansatte. Informanten erfarte da at biskopen kom inn og utøvde tilsyn gjennom å møte hele staben med veiledning og sjelesorg. Hen forteller videre:

«måten biskopen [...] så meg på og anerkjente meg på, og satte mot i meg...og da det var en stor konflikt her mellom prestene, var biskopen opptatt av å se meg og de andre i staben, og det var nok avgjørende for at jeg i den fasen greide å bli stående.»

I den aktuelle konfliktsituasjonen «så» biskopen hele staben og utøvde tilsyn gjennom å vise omsorg for alle de ansatte. Dette hadde ifølge informanten avgjørende betydning for at hen den gang ble værende i stillingen.

#### *b. En fortelling fra vigslingen*

Som vist i kapittel 6.2.3 skiller informant K 10 seg ut, når hen sier at biskopens tilsyn ikke betyr noe. Hens fortelling går tilbake til vigslingssamtalen tidlig på 1990-tallet, der biskopen satte likhetstegn mellom å være kateket og ungdomsarbeider, og sa: «Når du passerer 40 år burde du slutte.» Denne opplevelsen fra en samtale som skulle motivert og befestet informantens tjeneste, ble i stedet for det motsatte. I dag nærmer informanten seg 60 år, og skulle etter biskopens utsagn ha sluttet i tjenesten for lenge siden. Det er grunn til å undres over hva dette har gjort med informantens motivasjon og tro på livslang tjeneste. Er dette en medvirkende årsak til at informanten i dag er sliten i sin tjeneste? Denne fortellingen ligger vel 30 år tilbake i tid, og det er ikke grunn til å tro at den er representativ for dagens biskoper. Likevel illustrerer den hvordan katekettjenesten den gang ble sett på. Informantens fortelling gir grunn til å tro at hen har lidd under denne opplevelsen, og sliter i dag med troen på seg selv i en livslang tjeneste som kateket.

Et grunnleggende spørsmål som informantene K 8 stiller er: «Hva betyr egentlig tilsynet»? Utsagnet tyder på at hen oppfatter det lite konkret når og hvordan tilsynet utføres. Samtidig sier informanten at hen har erfart å ha mindre tilsyn enn presten. Informanten henviser til en konfliktsituasjon i staben og savnet da å bli sett og vist omsorg av biskopen. Selv om biskopen ikke er informantens arbeidsgiver, burde tilsynet «sett til» og vist omsorg, sier hen. I slike situasjoner kan det være utfordrende at kirken har to arbeidsgiverlinjer. Gode rutiner for å



melde inn behov og for samarbeid er avgjørende. Det knyttes derfor forventninger til ny kirkelig organisering, der biskopens tilsynsrolle skal styrkes og konkretiseres, og biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgivers styringsrett overfor prestene på samme måte som i dag. I dagens ordning er det til dels uklart skille mellom hva som er tilsyn og hva som er arbeidsgiveransvar. Dette gjelder særlig innenfor faglig utvikling, for eksempel å innkalle ansatte til fagsamlinger. (KM sak 10/2022) Når ny ordning kommer på plass vil prest og kateket på en ny måte være sidestilt overfor biskopen. Det er grunn til å forvente at tilsynet da blir praktisert likt overfor alle vigslede, og at tilsynet i sterkere grad blir tydeliggjort også for de som er i kirkelige stillinger uten krav om vigsling.

Et annet område der kateket og prest etter mitt skjønn bør behandles likt, er det vigslingsforberedende program «Veien til vigsling.» Her er det i dag tre samlinger for prester og èn for kateketer, diakoner og kantorer. Dette sender uheldige signal, og bygger opp under forståelse av et A og B lag. Dette er en ledelsesutfordring som ligger hos biskopene, og som det haster med å rydde opp i, slik at det legges til rette for en lik praksis for de ulike tjenestegruppene.

Som omtalt i kapittel 3.2, er kateket en ung tjeneste i Den norske kirke, sammenlignet med prest og diakon. Selv om undervisningstjenesten har økt i antall ansatte, har ikke antall kateketstillinger vokst slik det var forventet i starten, noe som har ført til at kateketgruppa har forblitt liten. Det er derfor grunn til å tro at katekettjenesten ikke alltid har blitt husket på og regnet med. Sett i forhold til prestene, kan det virke som kateketene av og til blir borte i mengden. Historier om at kateketer som ble glemt innkalt til møter, eller fikk en halvtimes samtale under visitasen, mens presten fikk en time, er bare noen eksempler. Det er grunn til å tro at det samme oppleves hos vigslede diakoner og kantorer.

Ønske om mer tilsyn tror jeg derfor ikke skyldes at kateketgruppa er mer kravstor eller klagende, men henger sammen med dårlige rutiner og ulike arbeidsgiverlinjer. Analysen viser også at tilsynet utøves nokså forskjellig av de ulike biskopene, noe som kan oppleves som forskjellsbehandling, og gir noen tilleggsutfordringer. Dette er etter mitt skjønn en ledelsesutfordring som ligger hos biskopene.

Videre viser analysen at undervisningsansatte ønsker tilbud om veiledning/ABV fra biskopen. Her er det nødvendig at arbeidsgiver og biskop samarbeider og finner gode rutiner for å imøtekomme de ansattes behov.

Til slutt er det grunn til å spørre, hvordan følger biskopene opp og stimulerer til at kateketen sørger for «egen faglig oppdatering og personlig fornyelse,» slik det heter i tjenesteordningen § 3 fjerde ledd. Selv om biskopen ikke er arbeidsgiver for kateketen, bør dette være et anliggende som biskopen ivaretar med utgangspunkt i vigslingen. Dette må gjøres i nær forståelse med kateketens arbeidsgiver.

Hva tilsynet er og hvordan biskopen utøver det overfor kateketene, bør etter mitt skjønn jevnlig tematiseres på de årlige tilsynssamlingene som biskopen skal ha med den vigslede gruppa. Slik kan dette tema, som i så stor grad opptar kateketene, bli satt på dagsorden.

### **7.2.2. Kateketer som utfordres til å bli prester**

Ved prestemangel utfordres kateketer flere steder til å ta enkelttjenester eller å gå inn som prestevikarer over lengre tid. Informant K 7 var prestevikar i vel to år, og ble da oppfordret til å ta den utdanningen hen manglet og bli prest. Hen valgte å bli ved sin lest, og sa: «Jeg kan

ikke ha det bedre». For andre kan dette være riktig vei å gå, særlig for typen «gudstjenestekateket» som har sin profesjonsidentitet nær knyttet til gudstjenesten og liturgiske oppgaver. Enkelte kateketer har blitt oppfordret av sin biskop til å ta videreutdanning og bli prester. Det er grunn til å spørre hva dette gjør med katekettjenesten når biskopen utfordrer kateketer til å bli prest, for å løse prestemangelen. Etter mitt skjønn er det et strukturelt problem at biskopen gjør dette. For det første, vil det bare flytte på problemet ved at det blir mangel på kateketer i stedet for prest. For det andre tror jeg kanskje biskopen undervurderer den makt og innflytelse hen har og ikke ser hvilke signaler dette sender. En slik forespørsel vil kanskje oppleves som en anerkjennelse og karrierevei for den enkelte person, men hvilke signaler sender det om tjenesten?

Informant K 7 sa: «Det er vanskeligere å finne gode kateketer enn gode prester, kirken burde sett større på undervisningstjenesten». Derfor bør etter min mening ikke prestekrisen løses ved å skape en kateketkrise.

### **7.2.3. Fra bispedømmerådsansatt til fellesrådsansatt**

Noen av informantene som har vært lenge i tjeneste var tidligere ansatt av bispedømmerådet.<sup>8</sup> På bakgrunn av analysen, er det grunn til å tro at informantene ikke er seg helt bevisst hva denne endringen ved årtusenskiftet betydde. Det er også grunn til å spørre om lokal arbeidsgiver/fellesråd og bispedømmene har vært bevisste på konsekvensene av denne endringen. Utsagn om at det var mye mer tilsyn før, kan tyde på det. For eksempel fikk undervisningsrådgiver med denne endringen en mer rådgivende rolle, uten arbeidsgiververktøy overfor undervisningsansatte, og relasjonen mellom prost/sokneprest og undervisningsansatte ble også forandret.

Dermed retter kateketer i dag forventninger mot biskop og bispedømmekontor som skulle vært adressert til Fellesråd / kirkeverge, som er dagens arbeidsgiver. Dette gjelder for eksempel ansvaret for kompetanseheving. Informant K 11 er en av dem som tidlige var ansatt av bispedømmerådet. Hen sier: «[I dag] betyr tilsynet veldig lite, når jeg var ansatt i staten (av bispedømmerådet) var hen (biskopen) mye nærmere, nå ser jeg hen (biskopen) nesten ikke». I motsetning til andre av informantene som uttrykker sorg og savn over manglende tilsyn, deler informant K 11 tilsynelatende ikke denne oppfatningen. Hvorfor gjør hen ikke det? Hva kan grunnen være? Jeg har grunn til å tro at det har sammenheng med at hen har en lokal forankring, opplever anerkjennelse fra kollegaer og leder, og er trygg i sin profesjonsidentitet. Informanten erfarer videre stor autonomi i tjeneste og har noen ganger gudstjenester alene. Analysen viser at informant K 11 får dekket sitt behov for autonomi og fellesskap i den lokale stab og menighet, noe som underbygger hens indre motivasjon til å stå i tjenesten.

### **7.2.4. Oppsummering**

Som en oppsummering kan det sies at kateketene savner at tjenesten blir sett og verdsatt. De etterlyser større fokus fra biskopene, ikke på seg som personer, men på tjenesten. Når dette behovet kommer så sterkt til uttrykk i materialet, tror jeg det skyldes opplevelser av ikke å kjenne seg inkludert i kirkens store fellesskap. Jeg har ikke grunn til å tro at dette gjøres bevisst for å nedvurdere eller gjemme bort kateketene. Kanskje skyldes det at kateketene ikke er mange nok, og at tjenesten aldri har fått et robust fotfeste.

Dessuten er biskopen selv prest, og har til nå hatt en dobbeltrolle overfor prestene som både arbeidsgiver og tilsyn. Kanskje gjenspeiler ønsket om mer tilsyn fra biskopen et bilde av at de lokale forhold ikke er tilfredsstillende? Det er grunn til å tro at hvis kateketen har et godt

---

<sup>8</sup> Rundt år 2000 ble alle statlige kateketstillinger overført fra staten/bispedømmerådet til Kirkelig Fellesråd.

fungerende kollegafelleskap og en støttende og anerkjennende leder lokalt, får hen dekket sitt behov for sosial tilhørighet og anerkjennelse der. Dermed vil det i mindre grad være behov for biskopens bekreftelse og støtte. Utsagn fra informantene K 11 og K 2 kan tyde på det.

Når det gjelder tilsyn utenfra, altså kirkens/biskopens behov for å se til at denne viktige tjenesten skjer i tråd med fastsatte mål og verdier, er det grunn til å undres over at katekettjenesten får så liten oppmerksomhet.

På denne bakgrunn er det knyttet forventninger til ny kirkelig organisering der intensjonen er felles utøvende arbeidsgiver for alle tjenestegruppene i lokalkirken, inkludert prestene. Dette vil gi biskopen samme utgangspunkt for å utøve tilsyn for alle vigslede.

### **7.3. «Vi som ikke syns søndag kl. 11, blir ofte usynlig» (K 1) – om gudstjenesten**

I kapittel 6.2.4, så jeg at å delta i liturgiske funksjoner er identitetsbærende for kateketer.

Hvorfor er det slik? Hvordan kan kateketen få styrket sin rolle i gudstjenesten? I de følgende avsnitt skal jeg kaste lys over disse spørsmålene ved å drøfte følgende dilemma:

- 1) Begrenset handlingsrom og autonomi.
- 2) Forankring i lokal grunnordning – behov for større forutsigbarhet.
- 3) Samarbeid og relasjon med presten.
- 4) En synlig undervisningstjeneste i gudstjenesten.

Utgangspunktet for kateketens gudstjenestelige funksjoner ligger i undervisningsoppdraget. Mandatet til å utføre liturgiske funksjoner ligger i vigslingen, og er utformet i tjenesteordning og liturgiske retningslinjer<sup>9</sup>. «Gudstjenestens sentrale plass i kirkens undervisning gjør det naturlig med et tverrfaglig samarbeid om planlegging og gjennomføring av gudstjenester knyttet til menighetens undervisningsoppdrag». (Undervisningstjenesten i Den norske kirke. KM 07/15 s. 13) Etter innføring av trosopplæringsreformen, der mange av tiltakene er knyttet opp mot gudstjenesten, er det skapt nye samarbeidsarenaer mellom prest og undervisningsansatte. Dermed utfordres det tverrfaglige samarbeidet mellom disse tjenestegruppene. Schmidt (2012) viser i sin rapport til et overlappende faglig ansvar for kirkelig undervisning mellom prest og kateket, noe som kan skape konfliktsituasjoner.

#### **7.3.1. Begrenset handlingsrom og autonomi**

Sitatet i overskriften er hentet fra informant K 1. Med bakgrunn i at gudstjenesten anses som kirkens primære møtested, er det å delta i gjennomføring av liturgi og preken en sentral og identitetskapende oppgave for denne kateketen, slik kapittel 6.2.4. viste. Informanten er ny i sin nåværende stilling og opplever at det er vanskelig å bli kjent i menigheten, fordi hen har så liten del i de gudstjenestelige funksjonene. Derfor blir det også vanskeligere å rekruttere frivillige, erfarer hen. Informantens utsagn kan forstås ut fra at behovet for autonomi og sosial tilhørighet knyttet til gudstjenestelige funksjoner ikke synes å bli dekket, noe som i lys av selvbestemmelsesteorien kan føre til svekket motivasjon i arbeidet.

For informant K 1, som representerer typen «gudstjeneste-kateket,» oppleves handlingsrommet begrensende og trangt, fordi presten ikke ønsker å gi fra seg, eller dele på de liturgiske funksjoner og prekenoppgaven. Informanten har erfaring fra sin forrige kateketstilling der hen var mer involvert i gudstjenesten. Dette illustrerer sårbarheten ved at lokal sokneprest har så

---

<sup>9</sup> Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for kateketer 2022, og liturgiske retningslinjer kateket og diakon. KR sak 59/15.

stor innflytelse på kateketens deltakelse i gudstjenesten. Informanten opplever nå et sprik mellom sin egen identitet og forståelse av sin kateketrolle, og den oppfatning prestekolleagaene har av kateketrollen. Hvorvidt prestekolleagaenes forståelse er i tråd med den vedtatte rolle eller ikke, sier ikke dette materialet noe om. Kanskje ender K 1 opp som prest, og kanskje er det riktig for hen?

Mange tar i dag videreutdanning og skifter yrke, og for noen er det rett. En av de tidligere kateketene i referansegruppa, som nå er prest, fortalte at da hen begynte som kateket var det lite aktuelt å ha gudstjenestelige funksjoner. Det var noe som hadde modnet seg fram over tid, og blitt mer aktuelt i godt voksen alder. Det kan dermed være grunn til å tro at behovet for større handlingsrom og autonomi, og nye og utvidede oppgaver endrer seg med alderen, og etter hvert som en blir tryggere i tjenesten.

### **7.3.2. Forankring i lokal grunnordning - behov for større forutsigbarhet**

Utfordringen for kateketer, slik som informant K 1, er at hens rolle i gudstjenesten avhenger av, og i stor grad bestemmes av den lokale prest som er hovedliturg i gudstjenesten. Dette gjør at forutsetningene kan endres når det kommer ny prest, noe som skaper uforutsigbare arbeidsforhold for kateketen. Hos den enkelte kateket skapes det ulike forventninger og forståelse av hva det innebærer å ta del i forberedelse og gjennomføring av gudstjenester, ut ifra at regelverket er åpent, behovene ulike og praksis lokalt forskjellig. Er noe av årsaken til at undervisningsansatte forlater yrket knyttet til strukturelle utfordringer?

Hvis det er slik at stillingen er for lite definert, eller uten lokal stillingsbeskrivelse, er ikke dette den ansattes «problem», men kirkens på et overordnet nivå. En større forutsigbarhet vil kunne skapes ved en mer tydelig og ensartet veiledning fra biskopenes side, slik at de overordnede rammene i større grad ligger fast, og ikke kan endres for eksempel ved presteskifte i menigheten. Lokalt skal, ifølge de liturgiske retningslinjene, omfanget av tjenesten knyttet til gudstjenestelige og kirkelige handlinger forankres i menighetens lokale grunnordning og medarbeidernes stillingsbeskrivelse. Det er grunn til å stille spørsmål ved om dette gjøres alle steder? Hvis det var gjort, kunne kanskje noen uklarheter vært unngått.

Dette bør i tillegg forankres hos prost og lokal arbeidsgiver, slik at det er en felles og omforent forståelse av katekettjenesten. En slik forankring vil kunne forebygge at en ny prest i menigheten uten videre kan sette begrensninger, eller skape endringer for kateketens liturgiske tjeneste. Om det er ønskelig med endringer, må det i så fall løftes opp på et overordnet nivå og involvere ansvarlige parter. En ulempe er også at kateketens liturgiske retningslinjer etter mitt skjønn inneholder for mange «bør» og «kan», noe som skaper uforutsigbarhet for undervisningstjenestens rolle i gudstjenesten i seg selv, og en utrygg situasjon for den enkelte kateket. Det kan også svekke muligheten til å sette et pedagogisk perspektiv på gudstjenestene, noe som er et tap for de menneskene som en er satt til å tjene.

### **7.3.3. Samarbeid og relasjon med presten**

Preste- og undervisningstjenesten har ulik karakter. Prestetjenesten er knyttet til menighetens forordnede gudstjenester og oppgaver knyttet til dåp, vigsel og gravferd. Dette er forutsigbare tjenester som «kommer av seg selv.» Prestetjenesten styres i stor grad av enkelttjenester, mens undervisningstjenesten i større grad er prosjektert. Med unntak av konfirmantarbeid, må kateket og menighetspedagog i stor grad skape jobben sin selv. Dette innebærer mye administrasjon ved å lage og sende ut invitasjoner, påminnelser, rigge

arrangement, skaffe frivillige osv. Dette kan føre til samarbeidsproblem mellom prest og undervisningsansatt. Kateket og menighetspedagog involverer kor og grupper med barn og unge, og har derfor behov for å planlegge i lengre perspektiv, mens presten synes det er vanskelig å forholde seg til gudstjenester langt fram i tid, og må ta en og en uke. Her er det etter mitt syn behov for at de ulike profesjonene setter seg bedre inn i kollegaens arbeidssituasjon, blant annet ved at presten forstår bakgrunnen for at kateketen trenger å planlegge langt fram, og kateketen viser forståelse for arbeidsrytmen til presten. Heid Leganger-Krogstad belyser denne utfordringen med to måter å tenke struktur og planlegging av gudstjenesten på i artikkelen «Trosopplæring og gudstjenester, menighetsutvikling i dybde og bredde». (Prismet 3/2017)

Noe av bakgrunnen for opprettelsen av katekettjenesten var at prestene trengte avlastning i konfirmantarbeidet. Store konfirmantkull tilsa også at kirken trengte pedagogisk kompetanse. Det er kanskje forståelig at når disse to profesjonene jobber tett sammen, kan det oppstå spenninger. Som hovedliturg har presten ansvar for å lede gudstjenesten, men er hen villig til å gi undervisningsansatte rom og dele de liturgiske oppgaver og preken med kateket eller menighetspedagog? Presten har også mulighet til å delegere fra seg hele gudstjenester tilknyttet undervisningsoppdraget, både planlegging og gjennomføring, som familiegudstjenester, ungdomsgudstjenester, gudstjenester på leir e.l. Det er grunn til å spørre om dette er en oppgaver som i så sterk grad er knyttet til prestens profesjonsidentitet at hen ønsker å holde fast på dem? Klarer presten å se kateket og menighetspedagog sin kompetanse som komplementær og gjensidig utfyllende? (Austnaberg 2017:226) Hvis presten gjør det, kan kateket eller menighetspedagog være med og berike gudstjenesten med sin pedagogiske kompetanse, og slik kan de to yrkesgruppene gjensidig utfylle hverandre på en likeverdig måte. Det vil også være en styrke for menighetsarbeidet at vigslet kateket i kraft av sitt undervisningsansvar har gudstjenester på selvstendig grunnlag.

Det er en utfordring at tolkningene av tjenesteordningen for menighetsprest og kateket kan komme i konflikt med hverandre i utførelsen av gudstjenestelige funksjoner. I gudstjenester knyttet til undervisningsoppdraget har begge profesjoner en rolle, og det er avgjørende at de begge ser verdien av samarbeidet om overlappende oppgaver. Materialet viser at det her kan være kryssende interesser mellom prest og kateket, fordi begge har sin oppgaveidentitet knyttet til gudstjenesten, noe som kan føre til konflikt. Men det trenger ikke å skje, slik vi skal se i det følgende.

#### En fortelling om godt samarbeid

«Samarbeid er basert på tillit, gjensidig ansvar og likeverd». (Orvik, 2015, i Sirris 2022:124) Konfirmasjonsgudstjenesten er et samarbeidsprosjekt, som både prest og kateket/ menighetspedagog har oppgaveidentitet knyttet til. Begge parter har behov for å følge konfirmantene helt fram og delta på konfirmasjonsdagen. Kateketen gjør dette som leder av menighetens undervisningstjeneste og som hovedansvarlig for undervisningen gjennom konfirmanttiden. Presten har del i det som ansvarlig for å planlegge, lede og gjennomføre gudstjenestene i menigheten. Her ligger det en utfordring i at begge tjenestegrupper med ulik oppgaveidentitet møtes og delvis overlapper hverandre. Begge kjenner eierskap og har behov for å delta i gjennomføringen av hele prosessen, eller se «resultatet», det vil si å være delaktige i konfirmasjonsgudstjenesten. (Sirris 2022:124)

Dette kan illustreres med det som informant K 9 forteller:

I mange år har de i hens menighet gjennomført konfirmasjonsgudstjenestene ved at hen og prest har delt liturgi og preken mellom seg. Den ene er liturg i starten og har preken, den andre tar over liturgien etter preken. I forbindelse med ny ordning for hovedgudstjenesten i 2011 ble bestemmelsene der av noen tolket slik at kateket ikke kunne ha nådehilsen eller lyse velsignelsen. Da dette spørsmålet kom opp, fikk hen forståelse blant sine kollegaer, og de fortsatte å dele liturgien mellom seg slik som før. For andre har det ikke vært tilfelle. For informant K 9 var det å ha en tydelig rolle ved å delta i liturgien en måte å fullføre konfirmantåret på. Å være med og ha denne oppgaven og dette ansvaret ga mening i tjenesten, noe som betydde mye for hens motivasjon i tjenesten.

I følge jobbkarakteristikamodellen (Kapittel 5.1.) er oppgaveidentitet, eller det å følge et stykke arbeid hele veien fra start til mål, i dette tilfelle konfirmantopplegget, en faktor som påvirker medarbeiderens indre motivasjon. Informant K 9 har som kateket hovedansvar for konfirmantopplegget. På den bakgrunn kan en forstå hens behov for å ha en synlig rolle på den avsluttende konfirmasjonsgudstjenesten. Jobbkarakteristikamodellen predikerer at motivasjon, trivsel og produktivitet øker med opplevelse av mening, ansvar og kunnskap, noe informant K 9 her viser. Dette viser at det *er* mulig «å være synlig søndag kl. 11».

Med bakgrunn i sitt undervisningsoppdrag og sin faglige identitet, møter kateketen presten, med sitt pastorale oppdrag og sin faglige identitet. De samarbeider og forhandler som jevnbyrdige kollegaer med ulike funksjoner, og viser vilje til å anerkjenne hverandres faglighet ved å dele ansvar og oppgaver. Kirkens ordninger må legges til rette for at dette skal kunne skje, om ikke, så må utfordringene løftes opp på et høyere nivå, og plasseres hos de ansvarlige parter.

#### **7.3.4. En synlig undervisningstjeneste i gudstjenesten**

Som analysen i kapittel 6.2.4. viste, etterlyser informant K 6 respekt og anerkjennelse for sin rolle i gudstjenesten. Dette kommer blant annet synlig til uttrykk i gudstjenesteannonseringen i avisene, der navnene på prest og organist nevnes, men ikke kateket. Selv om hen har tatt det opp, er ingenting gjort med det. Etter mange år på samme sted, erfarer informanten et godt samarbeid og har autonomi både blant kolleger og i menigheten. Hen etterlyser likevel at undervisningsansatte blir behandlet likt med prest og organist på dette punktet. Informanten erfarer at kateketer ikke alltid får den respekt de bør ha, noe hen mener dette er et eksempel på. Kanskje er begrunnelsen at det blir mer kostbart med flere navn i annonsen? Løsningen bør etter mitt syn være at enten alle, eller ingen navn tas med i avisens gudstjenesteliste. For undervisningstjenesten, som fortsatt er en ung og lite utbygd tjeneste, er det vesentlig at tjenesten synliggjøres, blant annet av rekrutteringshensyn. En «liten» sak som gudstjenesteannonsering får dermed stor symbolsk verdi.

Gjeldende ordning for hovedgudstjenesten ble fastsatt av Kirkemøtet i 2011. Der defineres liturg og medliturg sine oppgaver i gudstjenesten. «Med liturg menes ordinert prest, eller annen person som har fått fullmakt fra biskopen til å forrette gudstjenester, og som har hovedansvaret for den enkelte gudstjenesten». (Gudstjenestebok for Dnk 2020:300) Det er grunn til å forstå at kateket, i kraft av sin vigsling, er å regne som «annen person som har fått fullmakt fra biskopen,» slik at kateket også kan være hovedliturg, noe som er praksis mange

steder. Hvis så ikke var tilfelle, blir vigslet kateket å regne som medliturg, og det kan vel neppe være intensjonen?

Når retningslinjene for kateketens gudstjenestelige funksjoner er åpne og vage på hva kateketen skal gjøre i gudstjenesten, og opererer med en rekke «kan» knyttet til dette, er det grunn til å spørre om ordning for hovedgudstjenesten fra 2011 har ført til innskrenking av kateketens deltakelse i gudstjenesten. Et forslag er at det i bestemmelsene knyttet til hovedgudstjenesten presiseres at hovedliturg kan være en annen vigslet enn prest, i dette tilfelle en kateket. Sokneprest vil fortsatt beholde et overordnet ansvar for gudstjenestene i sin menighet.

For å styrke gudstjenesten som et lærende fellesskap, bør katekettjenesten etter mitt syn brukes mer aktivt og systematisk i gudstjenestesammenheng. For eksempel ved at kateketen har ansvar for et visst antall gudstjenester i året som er knyttet til undervisningsoppdraget for barn, unge eller voksne. Dette vil styrke katekettjenesten i menigheten, ved at kateketen blir bekreftet og synliggjort for menigheten. I slike gudstjenester må kateketen ha fullmakt til å forrette dåp og nattverd. Behovet for synliggjøring gjelder altså ikke bare fra de ansattes side, menigheten har også behov for en tydelig og robust undervisningstjeneste.

Her har kirken, etter mitt syn, en uutnyttet ressurs i katekettjenesten. I motsatt fall, vil det være et tap for menigheten, for katekettjenesten og til sist for den enkelte kateket. Slike grep vil også kunne stoppe «lekkasjen» av kateketer til prestetjenesten.

### **7.3.5. Oppsummering**

Det er et tydelig ønske blant informantene om å ha en rolle i gudstjenestenes liturgi og preken. Dette har en positiv innvirkning på trivsel, motivasjon og det å bli værende i tjenesten. Hos enkelte oppleves autonomien i gudstjenesten i dag for liten, og det kan se ut til å være behov for avklaring på dette området. Slike avklaringer kan blant annet nedfelles i lokal grunnordning. Det vil kunne gi større forutsigbarhet og gjøre det mindre sårbart ved presteskifte. Det er grunn til å tro at kateketer og menighetspedagogers indre motivasjon kan svekkes når handlingsrommet i gudstjenesten blir lite, og de ikke opplever tilstrekkelig respekt og anerkjennelse. Gudstjenesten blir gjerne omtalt som, og oppleves av mange som kirkens hovedsamling og pulsslå. Å ha en tydelig funksjon der, kan da oppleves som konstituerende for det å være vigslet kateket.

## **7.4 Utfordringer i møte med livslang tjeneste**

I analyseprosessen utpekte det seg noen særlige utfordringer som gjør at det blir krevende å stå i livslang tjeneste. Jeg vil her drøfte fire tema som i et lengdeperspektiv oppleves belastende:

- 1) Livslang tjeneste på leir og ad hoc tiltak.
- 2) Samarbeid med frivillige medarbeidere.
- 3) Friheten i tjenesten – et dilemma.
- 4) Manglende karrierevei og behov for økt kompetanse.

### **7.4.1. Livslang tjeneste på leir og ad hoc tiltak**

Ifølge analysen kom det fram at informantene motiveres av, og finner mening i, å jobbe med mennesker og å formidle evangeliet til barn og unge. Leir er en arbeidsform der disse forholdene ligger godt til rette. Kateketer og menighetspedagoger opplever det meningsfullt

å få være sammen med barn og unge over flere dager og netter. Dette er fortettede døgn som fremskaffer både mening og slitasje på samme tid. Motivasjonen er stor, fordi de ansatte opplever å gjøre en forskjell for barn og unge, men slitasjen er også stor, fordi det er intenst, utmattende og fysisk krevende.

Tidligere forskning viser at undervisningsansatte i kirken motiveres av leirarbeid. «Leir ble ofte en ekstra motivator, fordi det gav tjenesten og livet mening [...] samtidig kan det virke som om denne overdrevne drivkraften ikke var sterk nok for å bli stående i jobben på sikt». (Horsfjord et. al. 2015:115) Dette forklarer Horsfjord med at det trolig er andre forhold som utfordret lengdeperspektivet for tjenesten, slik som samarbeid, tverrfaglighet og ensomhet. I likhet med Horsfjord, finner jeg utsagn i mitt materiale om at leir er motiverende. Dette er en arbeidsform som særlig «medvandrerkateketen» kjenner seg godt fortrolig med. Det er grunn til å tro at kallsbeviste kirkelig undervisningsansatte strekker seg langt, fordi de ser at leir er en verdifull arbeidsmetode. Forventninger fra menighetsråd og andre ansatte kan også legge press på å dra på leir. Analysen gir grunn til å tro at slitasjen ved å være på leir er så stor at den overskygger de positive sidene. Informant K 5 stiller spørsmål i kapittel 6.2.5, om hvor lenge hen kan holde ut i tjenesten, fordi leirarbeidet er så tappende. Hen kaller det en «livskrise» å dra på leir. Analysen forteller ikke noe om informanten har tatt opp dette slitasjemomentet med sin leder, og hva som eventuelt har kommet ut av dette. Det kommer heller ikke frem om leder etterspør hvordan det er å være på leir, med de ekstra belastninger det medfører. Det er et lederansvar at arbeidet skjer innenfor godkjente rammer og at arbeidsmiljøloven holdes.

Informant K 9 påpeker at det er naturlig å bli mer sliten med årene, en trenger oftere hvile. Det tar lengre tid å restituere seg etter leir og store arrangement. Det er viktig å påpeke at denne undersøkelsen retter seg mot undervisningsansatte som har vært lenge i tjenesten, og er i aldersgruppen 50 - 65 år. De sier at belastningen knyttet til leirarbeid er større nå enn da de var yngre. Det er derfor grunn til å tro at sammenlignet med Horsfjord sin undersøkelse som var rettet mot hele alderssegmentet, er leir en mer uttalt slitasjefaktor blant mine informanter.

Det er grunn til å spørre om ad hoc tiltak og leirarbeid fører til et «overforbruk» av kirkens undervisningsansatte, som ikke er forenlig med en livslang tjeneste. Er ambisjonsnivået for høgt, tatt i betraktning at det er generelt vanskelig å få med frivillige som deltar i arbeidet over tid?

Trosopplæringsreformen har skapt nye tilbud for barn og unge. Disse skal erstatte skolens kristendomsundervisning og er frivillige tilbud utenfor skoletiden. Medarbeidere, slik som informant K 3, ble ansatt for å lede trosopplæringsarbeidet i flere menigheter. Hen peker på at det har vært krevende å drive alle tiltakene, spesielt fordi kampen om barna og foreldrenes tid er stor. Forventningene om å nå bredt ut og få stor oppslutning har vært urealistisk høye. Dette har gjort at slitasjen på ansatte i de nye stillingene som kom i forbindelse med trosopplæringsreformen har vært ekstra stor, slik informant K 3 forteller.

En av referansepersonene sa at som kateket og menighetspedagog må en i stor grad skape jobben sin selv, noe de opplevde som krevende i lengden. Hen er i dag prest og uttrykte lettelse over nå å kunne gå inn i oppgaver som kommer til hen, uten å måtte invitere og



reklamere. Informant K 3 sammenligner sine oppgaver nå med den «gamle» kateketstillingen hen hadde før, der skole-kirke samarbeid var en del av arbeidsoppgavene, og forklarer noe av forskjellen på arbeidet:

«Disse oppgavene (skole-kirke samarbeid) var innarbeidet, planene lagt og barna var på skolen. Oppgavene lå der og jeg måtte ikke gjøre noe for at de skulle komme dit, og det var godt og avslappende på den måten at det var ikke noe jeg måtte arrangere eller rekruttere inn i. Det var utrolig godt.»

Informant K 3 påpeker at trosopplæring og det tidligere kateketiske arbeidet ikke er tilstrekkelig integrert i hverandre, og de ansatte jobber enkelte steder fortsatt i hver sine spor. Det er grunn til å mene at skillet mellom trosopplæring og øvrig kirkelig undervisning fortsatt bør nedbygges, slik at de undervisningsansatte kan stå sammen om hele feltet. Dette vil føre til mindre ensomhet og personlig belastning, slik enkelte trosopplæringsansatte har opplevd. Det gjennomføres for tiden en evaluering av trosopplæringen i Den norske kirke. Utvalget som står bak evalueringsrapporten er kommet til samme konklusjon, og sier: «Det som i dag omtales som trosopplæring, bør inngå som integrert del i Den norske kirkes helhetlige undervisningsoppdrag». («Helhet, integrering og sammenheng i kirkelig undervisning og læring» s. 4)

En av referansepersonene bekrefter slitasjen ved leir og store arrangement som hen erfarte som kateket. Dette henger sammen med at undervisningsansatte må rigge arrangementet fra start til slutt, og de har mange praktiske oppgaver, i tillegg til de innholdsmessige oppgavene. Denne personen viser til at hen i dag som prest, oftest har andre lønnende medarbeidere blant annet begravellesbyrå, organist og kirketjener som er med og legger til rette og deltar. Kateket og menighetspedagog er ofte de eneste ansatte medarbeidere på tiltak i kirkelig undervisning.

#### **7.4.2. Samarbeid med frivillige medarbeidere**

Tradisjonelt har en stor del av det kirkelig barne- og ungdomsarbeid vært drevet av ulønnede, og mye av arbeidet har vært i regi av frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner. Denne typen frivillige er etter hvert blitt færre og færre. I kirkens trosopplæring er det nå i hovedsak ansatte som har ansvar for arbeidet, og disse skal legge til rette for frivilliges involvering. Det er grunn til å tro at en del av de som tidligere var frivillige, har gått inn i større eller mindre lønnende stillinger i kirkens trosopplæring.

Erling Birkedal (2017) omtaler de frivillige i tre kategorier. Den første kategorien er de selvstendige organisasjonstilknyttede frivillige. Den andre kaller Birkedal for de ad hoc - frivillige. Disse er rekruttert inn av de ansatte, og er i hovedsak ufaglærte frivillige som deltar en avgrenset periode, gjerne foreldre som deltar med oppgaver på ett trosopplæringstiltak der deres barn er med. I slike tilfeller må de ansatte rekruttere, lære opp og lede stadig nye medarbeidere, noe som krever mye tid. Den tredje typen frivillige er de medarbeider-frivillige. Disse er kompetente og gjerne fagutdannede frivillige som er med i arbeidet over en tid. (Birkedal 2017: 232) Denne typen frivillige danner et nettverk sammen med de ansatte, og fungerer som støttespillere for de ansatte og arbeidet. Ifølge analysen kommer det fram at å ha med frivillige medarbeidere er avgjørende for at informanten kan få utført alle oppgavene på en sikker og tilfredsstillende måte.

Hos mine informanter finner jeg omtalt frivillige både i kategorien ad hoc-frivillige og medarbeider-frivillige. Informant K 6 sa i kapittel 6.2.6. at: «De frivillige er gull verd.» Utsagnet tyder på at hen tenker på de medarbeider-frivillige som står sammen med hen over noe tid og støtter hen, samtidig som de utfører konkrete oppgaver. Det er imidlertid ikke alle som har et korps av typen medarbeider-frivillige de kan henvende seg til og som både avlaster, støtter og oppmuntrer dem i arbeidet. Ifølge kapittel 6.1.2, erfarer informant K 11 at rekruttering av frivillige er en belastning som tapper hen for krefter.

Får kateket og menighetspedagog den hjelp de skal ha fra menighetsrådet når det gjelder rekruttering av frivillige? I tjenesteordning for kateketer heter det at kateketen har «medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere». Hvem har de ansvaret sammen med? Hvordan tar menighetsrådet del i rekruttering av frivillige? Er dette noe de undervisningsansatte blir stående alene om?

I startfasen av trosopplæringsreformen var det mye fokus på trosopplæring i menighetsrådene. Nå i driftsfasen, er det imidlertid grunn til å spørre om menighetsrådet har overlatt for mye av oppgaver og ansvar til de ansatte. Kan det være slik at når ansatte ikke alltid får den hjelp og støtte de ber om av menighetsrådet, skapes en trøtthet og resignasjon som gjør at de slutter å ta kontakt? Utsagn fra informant K 6 kan tyde på det.

Informant K 3 peker i kapittel 6.2.6. på at trosopplæringen har skapt økt profesjonalisering i kirken, og at dette har gjort det vanskeligere å rekruttere til frivillighet. Det kan tyde på at hen ikke har så mange av typen medarbeider-frivillige å spille på. Noe av det samme inntrykket gir informant K 7 som trekker fram ungdom og konfirmantforeldrene som gode frivillige.

Jeg ser en viss slitenhet og frustrasjon hos mine informanter knyttet til å rekruttere og lede stadig nye ad hoc-frivillige. Informant K 11, sier at å ta de telefonene er noe av det mest belastende i tjenesten. Derfor har hen fått en person i menigheten som hjelper til med dette.

På denne bakgrunn kan det synes som at arbeidet med stadig å rekruttere nye frivillige er en slitasjefaktor som må tas på alvor. Analysen har vist at ambisjonsnivået i kirkelig undervisning etter innføringen av trosopplæringsreformen er stort. Det er grunn til å se på belastningene for de ansatte, både på et strukturelt overordnet nivå og lokalt for den enkelte arbeidstaker.

### **7.4.3. Friheten i tjenesten - et dilemma**

Kirkelige undervisningsansatte har autonomi i egenskap av å være profesjonsutøvere, samt autonomi som følge av delegasjon fra sin leder. (Sirris 2022:81) Kateketene leder kirkens undervisningstjeneste i henhold til tjenesteordningen. Menighetspedagog kan få dette ansvaret gjennom delegasjon. Analysen viser at det er viktig at leder anerkjenner, støtter og gir positive tilbakemeldinger. De ansatte har også behov for at leder har kjennskap til arbeidets egenart, slik at de kan forstå utfordringene de ansatte møter i kirkelig tjeneste.

Kateket og menighetspedagog har ifølge kapittel 6.1.2, stor selvstendighet og frihet når det gjelder å styre arbeidsoppgavene og legge opp arbeid og fritid. Jeg finner ingen forskjell mellom menighetspedagog og kateket her. Informant M 2 forteller:

«Har en kirkeverge som gir meg stor frihet til å organisere arbeid og arbeidstid selv, og det synes jeg er et stort pluss, hen går aldri og sjekker verken kvaliteten på arbeidet, eller arbeidstiden, hen stoler på meg og skryter av meg, det betyr masse, og er en viktig faktor for å holde ut.»

Informantene er tilfreds med friheten der de kan «styre seg selv,» som informant K 7 sier. Kan denne frihet bli en fiende og være en årsak til at de ansatte opplever ikke å bli sett?

Kall og sterk indre motivasjon kan, som omtalt i kapittel 5.2. føre til overbelastning og slitasje, og det er viktig at den ansatte får hjelp til å sette grenser, ta ut avspasering og ferie uten å ha dårlig samvittighet for det. Sett i sammenheng med at de ansatte har høy motivasjon og finner arbeidet meningsfylt, er det grunn til å spørre om enkelte jobber for mye og om friheten dermed blir en fiende. Informant K 4 opplever å ha alt for mange oppgaver og er sliten. I tillegg forteller hen at daglig leder har gitt hen ansvar for å følge opp de nytilsatte trosopplæringsmedarbeiderne. Dette oppleves frustrerende, fordi arbeidsdagen er full allerede. Hen sier: «Hva skal jeg la være å gjøre»?

Det kommer lite frem i analysen om informantene går til sin leder for å få hjelp til å prioritere arbeidsoppgaver eller drøfte arbeidssituasjonen, men de etterlyser ledelse når det oppstår problem. Leder omtales som en som roser og støtter, men som informantene ellers ikke har så tett oppfølging av. Det kan være grunn til å spørre om undervisningsansatte ønsker å holde fast på sin autonomi, og ikke fult ut tar inn over seg arbeidsgivers styringsrett og omsorgsplikt.

Som vist i kapittel 6.3. omtaler informantene i liten grad forholdet til menighetsrådet og deres funksjon som virksomhetsansvarlige for kirkelig undervisning, utover det formelle ved godkjenning og revidering av planer. Informant K 6 forteller at bare ett av tre menighetsråd kaller hen inn årlig. Hen har heller ikke selv tatt initiativ til møte. Er det slik at erfarne kateketer opplever slitasje ved utskifting av menighetsråd, blant annet ved gjentatte ganger å lære opp nye rådsmedlemmer?

En faktor ved kirkelig undervisningsarbeid er at mange av arbeidsoppgavene, slik som barnekor og konfirmantundervisning, er lagt til ettermiddag eller kveldstid. På formiddagen er det gjerne stabsmøte eller andre møter. Informant K 3 peker på dette, og ønsker større forståelse fra arbeidsgiver til å godtgjøre det i form av delt dagsverk. Dette blir sjelden imøtekommet, fordi kveldsarbeidet ikke er pålagt. Informanten mener at det er vanskelig å unngå slike oppdelte dager, fordi lokal sedvane ofte avgjør når aktiviteter, som barnekor og konfirmantundervisning, kan foregå. Er dette rett praktisering av regelverket om delt dagsverk?

Ifølge intervjuene har mange informanter ikke hatt medarbeidersamtale på flere år. Dette er i tråd med de funn som er gjort i Den norske kirkes medarbeiderundersøkelse i 2021, der bare 59 % av de undervisningsansatte svarte at de hadde hatt medarbeidersamtale de siste 12 mnd. (Den norske kirke. 2021. Medarbeiderundersøkelse.) Det er grunn til å etterlyse jevnlig medarbeidersamtaler og påpeke at det er et lederansvar å gjennomføre slike.

Samlet sett viser materialet at kirkens undervisningsansatte er selvstendige fagpersoner som tar ansvar og gjør egne valg. De opplever at det er rom for deres kreativitet og de har mulighet til å bruke seg selv og sette sitt preg på arbeidet.

#### **7.4.4. Manglende karrierevei og behov for økt kompetanse**

I kapittel 6.3. så jeg at manglende karrierevei kan være en slitasjefaktor, og et hinder for livslang tjeneste innen kirkelig undervisning. Jeg vil nå drøfte dette dilemmaet, og peke på muligheter som kan løse det.

Gjennom yrkeslivet er det naturlig at ansatte søker etter utviklingsmuligheter og karriereveier. Innenfor kirkelig undervisning er det få karriereveier, noe som både kan være et hinder for rekruttering til tjenesten, og en årsak til å forlate den. Når det er snakk om karriere assosieres det ofte med behov for å klatre i et hierarki, men det kan også bety å få endrede oppgaver og rammebetingelser innenfor eksisterende stilling. Dette viser det seg å være liten mulighet til blant kateketer.

NOU 2000:26 «...til et åpent liv i tro og tillit» pekte på manglende rekruttering til kirkelige stillinger. Dette gjelder særlig undervisningsfeltet som fikk store rekrutteringsutfordringer da trosopplæringsreformen ble innført.

Som rekrutteringsfremmende tiltak ble det i NOU 2000:26, vist til faktorer som lønn, positiv anseelse, høy status, handlingsrom, kompetanseutvikling og å opprettholde et faglig nivå på katekettjenesten. Videre heter det at det må bli «etablert karriereveier og utviklingsmuligheter, som er en forutsetning for å trekke til seg kvalifisert arbeidskraft.» (NOU 2000:26 s. 79)

Da de økonomiske bevilgningene fra Stortinget til kirkens trosopplæring var en realitet, ble det raskt forventet resultat av arbeidet, og fra Kirkerådets side ble ikke intensjonen om satsning på karriereveier og utviklingsmuligheter fulgt opp. Mange av de nye stillingene ble besatt av personer uten kateketisk og kirkefaglig kompetanse, og det ble ikke satt i gang noe utdanningsprogram parallelt for de nytilsatte.

Mens intensjonen i NOU 2000:26 var at katekettjenesten skulle styrkes med 500 årsverk, ble det i realiteten en depofesjonalisering av fagområdet som skjedde. De nye stillingene som ble opprettet ble i liten grad fylt av kateketer, og som vist i kapittel 3.2. er det i dag færre kateketstillinger enn før trosopplæringsreformen.

Det pågår for tiden en evaluering av plan for trosopplæring i Den norske kirke. I evalueringsrapporten fra trosopplæringsutvalget i 2021, heter det: «Utvalget mener det er nødvendig at det gjøres en ytterligere evaluering og oppdatering av tjenesteordningen (for kateketer) med formål å plassere katekettjenesten i sentrum av undervisningen, slik intensjonen var i NOU 2000:26.» (Rapport fra trosopplæringsutvalget 2021:67)

I forbindelse med ny kirkelig organisering bør modellen med prostikateket utprøves videre. Dette ble foreslått i forbindelse med reformen, (Rapport fra trosopplæringsutvalget 2021:63) og bør etter mitt skjønn tas opp igjen. Ved å opprette prostikateketstillinger, ville det bli tilført kateketisk ressurs til alle prostier, noe som ikke er tilfelle i dag. Disse stillingene vil for eksempel kunne ha ansvar for koordinering, oppfølging av menighetspedagoger og andre trosopplæringsmedarbeidere i lokalmenigheten.

Hvordan dette er organisert i dag varierer fra sted til sted. Enkelte steder er det en dyktig prost som ivaretar dette, andre steder er dette en oppgave for undervisningsrådgiver på bispedømmekontoret. I Borg bispedømme holdes en viss sum av trosopplæringstilskuddet tilbake, for å dekke en funksjon som fagkoordinator for trosopplæring i hvert prosti. Fagkoordinator er en kontaktperson mellom trosopplæringsarbeidet i prostiet og rådgiver på bispedømmenivå. Å få en slik funksjon, eller bli prostikateket vil kunne være en karrierevei og stimulere kateketer til å bli værende innenfor kirkelig undervisning.

Som analysen viste kunne en av informantene tenke seg å gå over i en diakonal stilling, og hen anså dette som en mulig karrierevei. Er det mulig å tenke mer fleksibelt omkring de vigslede stillingene? Kan arbeidsoppgavene fordeles annerledes mellom disse profesjonene? Kan det

etableres smidigere ordninger for å bevege seg mellom de ulike stillingskategoriene kateket, prest og diakon?

Siden fagfellesskapet for undervisningsansatte lokalt er lite, viser analysen at det er viktig at de ansatte får reise på kurs og fagsamlinger for å møte kollegaer og få faglig påfyll. «Hvis ikke arbeidsgiver hadde gitt meg handlingsrom og støttet meg i å reise på kurs og lignende, hadde det røynnet på,» sier informant K 6. Hen påpeker at behovet for fornying øker med alderen. «Hvis jeg skal fungere i stillingen, må jeg være på hugget og med i tiden.» Formuleringen viser en kateket som fortsatt ønsker å yte fullt ut, og til det trengs påfyll og fornying.

Analysen avdekker en frustrasjon over at kateketgruppa ikke vokser. Siden 1995 har det ikke blitt opprettet noen nye kateketstillinger. Informant K 11 sier: «Det er uheldig at det i stedet blir færre og færre kateketer». Dette kan forstås med bakgrunn i at det er for få kvalifiserte kateketer, og at personer uten godkjent utdanning tilsettes i kateketstillingene. Samtidig er det store antall stillinger som kom i forbindelse med trosopplæringsreformen, ikke kateketstillinger. Når det gjelder motivasjon til å fortsette som kateket viser analysen at behovet for sosial tilhørighet med kateketkollegaer og mulighet til faglig fornying er avgjørende. Begge disse aspektene er sentrale i selvbestemmelsesteorien og anses som behov som fremmer indre motivasjon, jmf. kapittel 5.1.

Det er dermed behov for en styrket satsning på kateketutdanning og flere utviklingsmuligheter innenfor yrket. Ved MF Vitenskapelige høyskole, tilbys det nå en erfaringsbasert master i kirkelig undervisning som treffer målgruppen godt. I perioden 2018–2022 har 17 personer tatt denne kateketutdanningen og 33 aktive studenter deltar i programmet per. mai 2023. (Kilde: MF Vitenskapelig høyskole.)

Når personer tar utdanning mens de er i jobb, blir det gitt lokal støtte og tilrettelegging fra arbeidsgiver. Kirkerådet har bidratt med såkalte kompetansemidler, som via Hovedorganisasjonen KA sin OU ordning er tildelt personer uten godkjent utdanning som innehar kateket eller menighetspedagog stilling.

Manglende karrierevei som en slitasjefaktor ble bekreftet i møte med referansegruppa av tidligere kateketer. En i gruppa fortalte at når hen ønsket å bytte jobb, men bo på samme sted, var det å bli prest mest naturlig, fordi det ikke var andre kateketstillinger der. Med smidigere overgangsordninger mellom kateket og diakon, kunne kanskje diakon være et alternativ. Det er også flere eksempel på at kateket går inn i stilling som daglig leder eller kirkeverge.

#### **7.4.5. Oppsummering**

Eldre kateketer og menighetspedagoger opplever at enkelte av trosopplærings tiltak er fysisk krevende og belastende over tid. Mangelen på frivillige som støtter og hjelper de ansatte er en annen slitasjefaktor. For det tredje kan friheten kirkelig undervisningsansatte har bli en belastning, fordi de jobber for mye og ikke får nok støtte til å sette grenser. Til slutt er begrensede muligheter til videreutvikling og nye stillingskategorier innenfor feltet kirkelig undervisning en faktor som bidrar til at ansatte går ut av tjenesten, når de har behov for endring eller fornyelse.

### **7.5 Livslang tjeneste – hva er avgjørende?**

Nå er det tid for å gå tilbake til problemstillingen i starten av dette kapitlet, og gi en avsluttende drøfting av hva det er som motiverer kateketer og menighetspedagoger til å stå i tjenesten, og hvilke slitasjefaktorer som er mest kritiske.

Til slutt vil jeg peke på noen konsekvenser, som jeg på bakgrunn av denne undersøkelsen anser som avgjørende for å bidra til livslang tjeneste.

Først vil jeg presentere informant K 9 sin fortelling, som et forbilde og eksempel for å forstå hva som bidrar til at undervisningstjenesten kan være en livslang tjeneste.

#### **7.5.1. En fortelling om livslang tjeneste**

Informant K 9 nærmer seg pensjonsalder og er en erfaren kateket med lang fartstid. Hen beskriver en tjeneste med trivsel og indre motivasjon, med store konfirmantkull og høy arbeidsbelastning. Det har vært «meningsfullt, spennende, utfordrende, tappende, rikt og utmattende», sier hen. Ved inngangen til tjenesten ble informanten utfordret av biskopen til å bli vigslet, noe hen selv mente ikke var så viktig, men hen lot seg overtale. Vigslingssamtalen og selve vigslingen ble veldig sterk og kom til å bety langt mer enn hen hadde trodd. «Siden har jeg vært med på flere vigslinger, og det har i grunnen befestet meg i hvor viktig vigslingen er», sier informanten.

Informanten opplever stor grad av autonomi i tjenesten, og har opparbeidet seg stor tillit i menigheten. Informantens fortelling understreker at hen og prestekollegaene viser evne og vilje til gjensidig å anerkjenne hverandres faglighet, noe som blant annet kommer fram i forbindelse med planlegging og gjennomføring av konfirmasjonsgudstjenestene. (Kapittel 7.3.3. «En fortelling om godt samarbeid»)

Informant K 9 er en tydelig leder av undervisningstjenesten i menigheten, noe både staben og menighetsrådet aksepterer fullt ut. Hen tilhører i første rekke kategorien «lærer-kateket,» men er opptatt av at undervisningstjenesten hører hjemme også i gudstjenesten. Derfor må kateketen også ha en rolle og funksjon der. Informanten opplever et kall til å jobbe i kirken og være pedagog der, i møte med barn og ungdom. Tjenesten er meningsskapende. Det som motiverer sterkest, er å være forkynner/formidler og å jobbe med mennesker. Hen tar sin rolle som kateket og fyller den på en trygg måte.

Informanten bekrefter selvbestemmelsesteorien som vektlegger at indre motivasjon fremmes av sosial tilhørighet, noe denne informanten har i stabsfellesskapet der hen erfarer trygghet, gjensidig ansvar og likeverd. Når det gjelder autonomi kommer det blant annet til uttrykk ved at informanten har stor grad av tillit og frihet i prioriteringer og oppgaveløsning i tjenesten.

#### **7.5.2 Hva gir motivasjon til livslang tjeneste?**

Flere av informantene har vært lenge i samme stilling, og har fått gode relasjoner til kollegaer, i menigheten og lokalsamfunnet ellers. Etter hvert har de fått utvidede oppgaver og en omtaler seg som «potet» i menigheten. Disse erfarne medarbeiderne kjenner menighetens rutiner og oppgaver godt og besitter verdifull kunnskap som gjør at de blir gitt og tar på seg mye ansvar. Siden de har vært lenge i tjenesten og er godt kjent, blir de ofte «bærere» i stab og menighet.

Analysen viser at kateketer og menighetspedagoger henter energi og motivasjon i det relasjonelle, det vil si i møte med andre mennesker. For trivsel og motivasjon i tjenesten, er det av stor betydning å ha fagkollegaer som rollemodeller og speile seg i. Rollemodellene vil være med å utvikle og styrke egen profesjonsidentitet.

Informantene som står alene som kirkelig undervisningsansatte i menigheten eller fellesrådsområdet forteller at dette tærer på motivasjon og trivsel i tjeneste. Det samme er tilfelle når stillingene i nabosokn eller fellesrådsområdet/prostiet for øvrig fylles av ufaglærte. Mangelen på utdannede kateketer og menighetspedagoger svekker det faglige fokuset på tjenesten, som igjen har betydning for motivasjon og trivsel til de kateketer som finnes.

Kirkelig undervisningsansatte opplever tjenesten meningsfull, motiveres av «å gjøre en forskjell for barn og unge» og det «å se at ungene tar med seg trua,» slik informantene K 9 og K 3 uttrykker det. Informantene opplever belønning gjennom selve utførelsen av oppgavene, slik som konfirmantsamvær, familiegudstjeneste og babysang. De har høy grad av indre motivasjon. Lønn er ikke i seg selv en motivasjonsfaktor målt opp mot den mening det relasjonelle i tjenesten gir.

Informantene har generelt stor grad av autonomi i stillingene sine, noe de også angir som en viktig motivasjonsfaktor. En autonomistøttende leder, som viser tillit og gir frihet, vil bygge opp under den indre motivasjon.

Motivasjonsmessig kan det se ut til at lønn betyr lite for kateketer og menighetspedagoger i det øverste alderssegmentet. Kanskje er denne gruppen i overkant kallsbevisste og idealistiske sett i forhold til gjennomsnittet? De aksepterer i stor grad den lønna de har, og har større fokus på forhold som kan lette tjenesten for dem, som å slippe leir og krevende trosopplæringstiltak. Dette stemmer godt med referansegruppens synspunkt, som ikke oppga lønn som en hovedårsak til at de forlot kateketyrket, selv om det spilte en viss rolle for dem. Informantene opplever arbeidet som meningsfullt og av stor verdi, noe som ifølge jobbkarakteristikamodellen er en egenskap ved selve jobben som påvirker indre motivasjon.

### **7.5.3 Hva er avgjørende for dem som blir?**

Denne undersøkelsen har vist at kateketer erfarer å måtte skape og utforme stillingene sine selv. En skulle tro at dette særlig var en utfordring da stillingene var nyopprettede og at stillingene etter hvert har funnet sin form. Likevel, er det med bakgrunn i analysen, grunn til å mene at kateketstillingene fortsatt oppleves «å være i flyt» og at oppgavene kateketen skal, eller ikke skal delta i, defineres av andre. Spesielt gjelder dette forholdet til soknepresten som har stor innflytelse på hvordan kateketen får utføre sine liturgiske oppgaver knyttet til gudstjenesten. Dette gjør at samarbeidet med presten spiller en stor rolle for trivsel og arbeidsforhold. Noen kateketer og menighetspedagoger erfarer at presteskifte kan skape endringer, som gjør det vanskelig å fortsette i tjenesten, spesielt når det fører til innskrenking av deres handlingsrom i tjenesten.

Mange av informantene savner å bli bekreftet, og flere peker på behovet for å bli sett og bekreftet av biskopen. Det er imidlertid verd å merke seg at de eldste informantene som har vært lenge i tjenesten og som trives godt ikke har mye kontakt med biskopen, eller behov for det, som de sier. Det er heller ikke grunn til å tro at tilsyn, eller biskopens rolle, har avgjørende betydning for om kateket og menighetspedagog blir i tjeneste, eller forlater yrket.

Analysen har vist at det som i stor grad er avgjørende for å bli i tjenesten er knyttet til lokale, relasjonelle forhold og spesielt til større medvirkning og ansvar i gudstjenesten.

En lokal forankring med trygge, bekreftende relasjoner og en anerkjennende leder som kjenner arbeidets art, gir frihet og samtidig er støttende, danner et godt grunnlag for livslang

tjeneste. Det er grunn til å tro at den lokale kontekst som kateket og menighetspedagog står i, har vel så stor betydning for å bli i tjenesten, som det strukturelle rammeverk. Det er lokalt i menigheten arbeidet skal utføres. Hvis forholdene lokalt er lagt godt til rette, og det er en kultur for å bekrefte og se hverandre i stab og menighet, kjennes trolig behovet for biskopens tilsyn og omsorg mindre.

Det er derfor grunn til å tro at kateketenes utfordringer delvis rettes mot feil adressat, ved at de i for stor grad rettes mot strukturelt nivå, og knyttes til biskopens tilsyn. Kanskje skyldes dette som jeg var inne på at flere av informantene tidligere var ansatt av bispedømmerådet, og at de ikke helt har tatt inn over seg hva de i dag skal forvente av fellesråd/kirkeverge.

#### **7.5.4. Oppsummering og mulige konsekvenser**

Det er nå tid for å oppsummere og presentere noen mulige konsekvenser på bakgrunn av denne undersøkelsen. Kirken vil alltid ha behov for medarbeidere som «lærer dem å holde,» slik oppdraget i misjonsbefalingen lyder. I vel 50 år har Den norske kirke hatt en særskilt vigslet tjeneste for undervisning, katekettjenesten. På tross av trange kår, har katekettjenesten overlevd, og det er i dag oppmuntrende tall når det gjelder andrekarriere-studenter til kateket. Hovedutfordringen er å få unge mennesker til å velge kateketutdanning som sitt førstevalg. Som dette arbeidet har vist er det et stort behov for å fortsette og ruste opp og styrke denne tjenesten for at den skal overleve.

Jeg vil nå presentere noen forslag for å bygge opp en mer robust undervisningstjeneste, som det er mulig å stå i hele livsløpet, med særlig fokus på katekettjenesten.

##### a. Helhjertet satsing på katekettjenesten og flere stillinger

Det er nødvendig å spørre: Har satsing på katekettjenesten fra kirkens siden vært helhjertet? Vil kirken fortsatt ha kateketer? I arbeidet med dette prosjektet har jeg erfart at katekettjenesten fortsatt er å regne som en ny profesjon i kirken, og at den ikke har fått rotfeste slik intensjonen var.<sup>10</sup> Undersøkelsen har vist at mangelen på kvalifiserte kateketer gjør at fagfellesskapet blir for lite, noe som fører til at deres behov for faglig sosial tilhørighet ikke tilfredstilles.

Dagens knapt 150 kateketstillinger gir begrensede jobbmuligheter, noe som gjør det lite attraktivt å ta kateketutdanning og som igjen fører til få kvalifiserte kateketer. Dette er en ond sirkel som katekettjenesten står i. Den kan brytes ved en helhjertet satsing på tjenesten, opprettelse av nye stillinger, omgjøring av stillinger og satsing på utdanning samtidig.

##### b. Flere karriereveier

Det må etableres karriereveier innenfor feltet kirkelig undervisning, for å gi mulighet til utvikling og variasjon i tjenesten. Dette er en forutsetning både for å holde på arbeidskraften og trekke til seg kvalifiserte søkere til stillinger.

En aktuell karrierevei er å opprette prostikateketstillinger, (i større fellesråd kan det være aktuelt med fellesråds-kateket), slik det ble foreslått i NOU 2000:26, og som gjentas i evalueringsrapporten fra trosopplæringsutvalget 2021:67.

---

<sup>10</sup> Så sent som i 2009 ble det, i forbindelse med innstillingen «Embete i Den norske kirke» der det treleddede embete diakon – prest – biskop ble drøftet, reist spørsmål om å avvikle katekettjenesten. Bakgrunnen var at i dette mønsteret skapte katekettjenesten uorden. Det ble spurt: Hvor hører kateketen hjemme i dette mønsteret? Hvor skal den plasseres? For å skape embetssteologisk orden foreslo embetsutvalget for sin del å avvikle katekettjenesten som en særskilt vigslet tjeneste. (Hegstad 2009: 31-32)



Med en stilling som prostikateket vil alle prosti få tilført kateketisk ressurs noe som ikke er tilfellet i dag. Prostikateketen vil kunne være både utøvende i kirkelig undervisning, veilede og følge opp andre ansatte uten pedagogisk eller kateketisk kompetanse. I mange menigheter er det ufaglærte medarbeidere i små stillingsprosenter, som vil ha nytte av en slik ressurs.

Mange kateketer besitter i dag spesialkompetanse på ulike felt, blant annet gjennom sine masteravhandlinger. Dette gjelder også de som har grunnutdanning og praksis fra annen sektor, som spesialpedagogikk, sosialpedagogikk og psykologi. Hvordan nyttiggjør kirken seg denne breddekompetansen til kateketene?

Å bli utfordret til å dele denne kompetansen ved å skrive artikler, holde kurs, webinar eller lignende vil virke stimulerende og anerkjennende. Her oppfordres Kirkerådet, bispedømmekontorene, IKO, KA, utdanningsinstitusjonene og andre til å bruke kateketenes brede og mangfoldige kompetanse, slik at det kan stimulere til utvikling og fornyelse. For lokal arbeidsgiver vil dette gi en merverdi tilbake i form av motivasjon og økt innsats.

Innenfor prestatetjenesten finnes det spesialprester for ulike arbeidsområder. Det finnes også flere spesialdiakonstillinger. Kanskje kan det samme være aktuelt for kateketer? For eksempel spesialkateket som jobber med universell utforming, tilrettelagte behov, barn og unges psykiske helse m.m.

I større fellesrådsområder der det opprettes fagavdelinger, vil det å lede fagavdelingen også være en naturlig karrieremulighet, da kateketer har administrasjon, planarbeid og fagledelse i ryggmargen.

For menighetspedagogens del bør det jobbes strukturelt for at de får utvidet sin oppgaveportefølje, slik som kirke-skole/barnehagesamarbeid. Det må også legges til rette slik at menighetspedagog kan utdanne seg til kateket, og at stillingen omgjøres til kateket. Her må lokal arbeidsgiver og bispedømmekontoret være i dialog.

#### c. Større handlingsrom i gudstjenesten

Gi kateketen større autonomi i gudstjenester knyttet til undervisningsoppdraget. Det bør være både et krav og en forventning at kateketen skal ha egne gudstjenester. Dette er ikke noe en kan velge bort, det tilhører den vigslede kateketttjenesten. I tillegg må kateketen kunne forrette dåp og nattverd i forbindelse med undervisningsoppdraget. Kompetansemessig er det ingen hinder for at dette skal kunne skje. I tillegg til at det vil styrke kateketttjenesten og den enkelte kateket, vil det trolig også bidra til å minske «flukten» til prestatetjenesten.

#### d. Styrke tilsynet

Biskopens tilsyn bør styrkes, det må avklares bedre hva tilsynet innebærer, og hva kateketen kan forvente av tilsynet. Dessuten må forholdet mellom tilsyn og arbeidsgivers ansvar tydeliggjøres. Sist, men ikke minst bør biskopene sette gjeldende tjenesteteologi på dagsorden i møte med kateketene, slik at dette blir bedre kjent.

#### e. Avklaring av forholdet mellom stillingskategoriene kateket og menighetspedagog

Forholdet mellom stillingskategoriene menighetspedagog og kateket må avklares nærmere. Skal det være to ulike stillinger innen kirkelig undervisning, og hvordan skal de i så fall ordnes i forhold til hverandre? Skal det være noen funksjoner som er forbeholdt den vigslede kateketstillingen?

Det bør arbeides for at det fastsettes krav om praktisk kateketisk /kirkelig utdanning også for menighetspedagoger.

Utdanningsinstitusjonene oppfordres til å etablere 30 stp. praktisk kirkelig/kateketisk utdanning med mulighet til å avlegge studiepoeng både på bachelor og masternivå. (Dette svarer til det som på slutten av 1980-tallet var KIT kurs - Kateket i tjeneste.)

Kirkerådet utfordres til å finansiere dette.

#### f. Styrke fagfellesskapet og øke kompetansen

Det må satses på å styrke fagfellesskapet, gis muligheter for kollegaveiledning og ABV for kateketer og menighetspedagoger. Undersøkelsen har vist at behovet for faglig oppdatering er stort gjennom hele yrkeslivet, og må prioriteres. Det kommer også fram at det er behov for egne fagsamlinger bare for kateketene.

#### g. Større synliggjøring

Katekettjenesten trenger å bli mer synliggjort som en vigslet tjeneste i kirken. I denne sammenheng er etter mitt syn undervisningsrådgiverne på bispedømmekontoret en viktig støttespiller. De kan bidra til å anerkjenne og løfte kateketen og undervisningstjenesten i bispedømmet, og sørge for at de ikke blir glemt. Noen eksempler på dette er at kateketiske tema blir tatt med i møte med proster og kirkeverger, og at kateketer deltar med liturgiske funksjoner ved ulike markeringer i bispedømmet for eksempel vigsling av biskop, jubileer o.l.

## LITTERATUR

Aadland, Einar & Askeland, Harald (red.) 2021. *Verdibevisst ledelse*. Cappelen Damm Akademisk.

Alveng, Kristine Aksøy. 2004. *Retten kalt kateket*. Vigslingens betydning for kateketers tjenesteidentitet og forståelse av katekettjenesten i Den norske kirke.

Aksøy, Kristine. 2019. *Kirkens undervisningstjeneste – tid for å tenke helhet*. Prismet (3), <https://journals.uio.no/prismet/issue/view/653/244>

Austnaberg, Hans. 2017. *Alle støtter trosopplæringa. Tverrfaglig samarbeid mellom prestar og undervisningstilsette i utvikling av trosopplæringa*. Prismet (3), s. 211-231.

Birkedal, Erling. 2017. *Frivillighet i trosopplæringen*. Prismet (3), s. 231-243

[Danbolt, Lars Johan & Lien, Lars: 2012. «Kirken et bra sted å jobbe.» Tidsskrift for praktisk teologi. https://journals.mf.no/tpt/article/view/5121/4164](https://journals.mf.no/tpt/article/view/5121/4164)

Den norske kirke. *"Helhet, integrering og sammenheng i kirkelig undervisning og læring."* Rapport med anbefalinger fra Den norske kirkes trosopplæringsutvalg 31. desember 2021. <https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/aktuelt/filer%202022/rapport%20og%20anbefalinger%20fra%20trosopplæringsutvalget.pdf>

Den norske kirke. *"Biskopens og bispedømmerådets rolle i ny kirkelig organisering"*. Delutredning 2. 14.01.2022 [https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/2022/saksdokumenter/km\\_10\\_5\\_22\\_delutredning%20%20biskopenes%20og%20bisped%C3%B8mmer%C3%A5dets%20rolle%20i%20ny%20kirkelig%20organisering.pdf](https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/2022/saksdokumenter/km_10_5_22_delutredning%20%20biskopenes%20og%20bisped%C3%B8mmer%C3%A5dets%20rolle%20i%20ny%20kirkelig%20organisering.pdf)

Den norske kirke. *Medarbeiderundersøkelse 2021*. Resultatrapport. Undervisningsstilling. Rambøll. [https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/for-medarbeidere/medarbeiderunders%C3%B8kelse/h%C3%B8sten%202021/spesialrapport\\_undervisningsstilling.pdf](https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/for-medarbeidere/medarbeiderunders%C3%B8kelse/h%C3%B8sten%202021/spesialrapport_undervisningsstilling.pdf)

Ekre, Eldbjørg L. 2019. *Kateketutdanning – i går, i dag, i morgon*. Prismet (3), s. 207–216. <https://doi.org/10.5617/pri.7143>

Fredheim, Kjetil. (Red.) 2014. *Ansatte og frivillige*. Endringer i Den norske kirke. IKO-forlaget.

Gudstjenestebok for den norske kirke. 2020. Hovedgudstjeneste. Eide forlag.

Hegstad, Harald. 2009. *«En kropp – mange lemmer»*. Halvårsskrift for praktisk teologi 2-2009. Luther Forlag.

Hegstad, Harald. 2023. *«Vigslet til tjeneste.»* Luthersk kirketidene 5/2023. MF vitenskapelig høyskole.

[Horsfjord, Helene. 2015. \*Kompetanse, utdanning, motivasjon. En kartlegging blant undervisningsansatte i Den norske kirke.\* MF](#)

<https://ressursbanken.kirken.no/globalassets/ressursbanken/2019/kompetanse%20Utdanning%20og%20motivasjon%20-%20en%20kartlegging%20av%20undervisningstjenesten%20i%20den%20norske%20kirke.pdf>

Kaufmann, G & Kaufmann, A. 2003. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Fagbokforlaget.

Hovedorganisasjonen KA. *Stillingsbeskrivelse: Kateket*. 2012

<https://www.ka.no/sak/article/1155071>

Hovedorganisasjonen KA. *Stillingsbeskrivelse: Menighetspedagog*. 2012.

<https://www.ka.no/sak/article/1190771>

Kirkerådet: 2011. *Alminnelige bestemmelser for ordning for hovedgudstjenesten*.

<https://kirken.no/globalassets/fellesrad/oslo/menigheter/st%20hanshaugen/menighetsr%C3%A5d/menighetsm%C3%B8te%202021/del%201/1%20alminnelige%20bestemmelser.pdf>

Kirkerådet: 2021. *Tjenesteordning for menighetsprester*.

[https://www.google.com/search?q=tjenesteordning+for+menighetsprester&rlz=1C1GCEA\\_enNO1035NO1035&oq=&aqs=chrome.0.69i59i450l8.78374830j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=tjenesteordning+for+menighetsprester&rlz=1C1GCEA_enNO1035NO1035&oq=&aqs=chrome.0.69i59i450l8.78374830j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Kirkerådet: 2021. *Tjenesteordning for kateketer*.

<https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/lover-og-regler/regelverk%202021/tjenesteordning%20med%20kvalifikasjonskrav%20for%20kateketer%202021.pdf>

Kvale, S. & Brinkmann, S. 2009. *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal akademisk.

Leganger-Krogstad, Heid. 2017. «*Trosopplæring i gudstjenester, menighetsutvikling i dybde og bredde.*» Prismet (3)

Løvaas, B.J & Kaasa, A. 2015. *Hva motiverer til frivillig innsats?* I Tidsskrift for pastoral teologi.

Nilsen, Ingrid Vad. 05.04.2023.» «*Nye tider gir andre kirkevaner*» Vårt Land

Rønningen, Netta Marie. 2023. «*Andrekarriereprester i Den norske kirke*» KIFO Rapport 2023:1

Skarsaune, Harald. 2019. *Oppdrag, identitet og samarbeid. Kateket i praksis gjennom 50 år*. Prismet, (3), <https://doi.org/10.5617/pri.7142>

Sirris, Stephen. 2022. *Profesjon og ledelse i Den norske kirke*.

<https://www.cappelendammundervisning.no/profesjon-og-ledelse-i-den-norske-kirke-stephen-sirris-9788202730048>

[Thagaard, Tove. 2003. \*Systematikk og innlevelse\*. Fagbokforlaget.](#)

**INTERVJUGUIDE**

Informant nr: \_\_\_\_\_

0. Introduksjon: Informasjon om prosjektet og «kontrakt» med informant (Informasjonsbrev).
1. Om seg selv og sin stilling / fakta:
  - Alder: \_\_\_ Kjønn: \_\_\_ Stilling: Kateket eller menighetspedagog? (Andre?)
  - Utdanning?
  - Annen yrkesbakgrunn og/eller utdanning (som ikke direkte angår kirkelig undervisning)
  - Har du deltatt i ABV? Hva har det ev. betydd for deg?
  - Hvor mange år har du vært kateket/men.ped.? (Ev. endring i stillingstype gjennom årene?)
  - «Gammel» kateketstilling, eller lønnet av trosopplæringsmidler?
  - Type menighet og stab:
    - o Hvilket bispedømme: \_\_\_\_\_
    - o Antall ansatte / stabsfelleskap?
    - o Arbeider i ett eller flere sokn?
    - o Alene/flere innen kirkelig undervisning?
2. Fortelle kort om hvorfor du ble kateket/men.ped – om din erfaring med yrket så langt – og hva du tenker fremover. *(Ved et slikt åpent spørsmål / fri fortelling skal informanten legge vekt på det som for denne er viktig. Intervjuer lytter – og kan følge opp momenter senere i intervjuet.)*
  - På hvilken måte har utdanning vært med å styrke deg i tjenesten og gjøre at du forblir kateket/men.ped?
3. Tjenestens innhold og oppgaver:
  - Hva er de oppgavene / funksjoner du opplever som identitetsbærende for din tjeneste?
  - Hvilke konkrete oppgaver trives du best med? Og hvilke trives du minst med?
  - Har dine arbeidsoppgaver blitt endret i nåværende stilling?
    - o Hva er eventuelt endret?
    - o Årsak til endring?
    - o Eget initiativ eller pålagt av andre/leder?
    - o Hva ser du av behov for endringer nå som du er 50+?
    - o Hva har trosopplæringsreformen betydd med tanke på endrede oppgaver/innhold i stillingen?
    - o Hvordan påvirker det deg som kateket at vi har fått mange andre stillingskategorier innen trosopplæring/kirkelig undervisning?
  - Er det oppgaver du savner i din tjeneste, og som eventuelt burde vært med i din tjenesteordning?
  - I hvor stor grad er din tjeneste selvstendig som en fagstilling/profesjon, der du har makt og myndighet til å utøve faglig ledelse over fagområdet du er satt til å lede?
4. Hva motiverer deg/gir energi
 

Forsøk å rangere hva som er mest viktig og minst viktig for din motivasjon, av disse faktorene: *(Informant rangerer de ulike punkter, fra 1 til 9 -- 1= Viktigst – 9= Minst viktig)*

  - o Å jobbe med mennesker
  - o Å være formidler/forkynner
  - o Se endringer hos barn/unge – at de får/forblir i en kristen tro (livstolkning)
  - o Bli sett/bekreftet/ anerkjent av ledere
  - o Bli sett/bekreftet/ anerkjent av kolleger
  - o Godt samarbeid med frivillige medarbeidere
  - o Opplever å være med i et stort prosjekt - «Guds medarbeider» (kall, indre, åndelig motivasjon)
  - o Høyere lønn
  - o Fleksibel arbeidstid/mulighet til å avspasere

Annet: ..... Kommentarer:.....
5. Hvilke slitasjefaktorer opplever du?
 

Forsøk å rangere hva som er mest slitsomt / tapper deg for energi i arbeidet.

(Informant rangerer de ulike punkter, fra 1 til 9 -- 1= Viktigst – 9=Minst viktig)

- Når det er et stort spenn mellom mine egne ambisjoner og hva jeg får gjort
- Når jeg erfarer at barn/unge ikke kommer (det er liten oppslutning om tilbudene)
- Når det er uklare forventninger og oppgavebeskrivelse i stillingen
- At jeg får manglende anerkjennelse og gode relasjoner med leder
- At jeg får manglende anerkjennelse og gode relasjoner med kolleger
- Når det er få frivillige, og jeg stadig må rekruttere og veilede nye frivillige
- Når jeg blir satt til / må gjøre oppgaver jeg ikke kan / ikke er god til
- Ubekvem arbeidstid
- Dårlig lønn

Annet: ..... Kommentarer:.....

6. Beskriv kort hvilken betydning ulike relasjoner har – for å bli i tjenesten.
- a. Hva betyr din arbeidsgiver for at du vil stå i tjenesten?
    - Hva gjør arbeidsgiver som er motiverende - og eventuelt demotiverende?
    - Tas spørsmål om seniorpolitiske tiltak opp i medarbeidersamtalen (eller andre samtaler) med leder? Hvis ja, hva tas opp?
    - Planlagt karrierevei, nye oppgaver?
  - b. Er du vigslet kateket?
    - Hva betyr vigslingen for deg?
    - Hva betyr biskopens tilsyn for deg som vigslet kateket?
  - c. Hva betyr relasjonen til kolleger?
    - Presten(e)
    - Andre undervisningsansatte i samme sokn/fellesråd/prosti/bispedømme
  - d. Hva betyr relasjon til frivillige medarbeidere?
  - e. Hva betyr relasjon til menighetsråd?
  - f. Hvordan opplever du at undervisningstjenesten anerkjennes av rådet?
7. Betydningen av ytre / formelle rammer  
I hvilken grad er du tilfreds med:
  - Arbeidstid/ /lønn/kontor/ ferie/avspaseringsordninger/tilleggslønn m.m.Hva ønsker du ev. endringer på?
8. Hvor viktig tenker du at disse ulike faktorer er for at du skal fortsette i kirkelig undervisningsstilling til du blir pensjonist?  
(Kan kommentere momentene muntlig, men konkluderer med å si et tall et tall fra 1 til 10. 1= ikke viktig 10=avgjørende viktig. (Intervjuer setter ring på skala – ett ark pr. informant)
- a. Økt lønn: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
  - b. Mindre ubekvem arbeidstid: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
  - c. Mer tid til faglig fornyelse, ved kurs og selvstudier: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
  - d. Økt fleksibilitet i stillingen, og mulighet til nye oppgaver: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
  - e. Mulighet til å holde gudstjeneste alene og forrette dåp/nattv.: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
  - f. Undervisningstjenesten får styrket status: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
  - g. Mer fasthet og forutsigbarhet i oppgaver. 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
9. Avsluttende kommentarer om karriere og utviklingsmuligheter
- Hva er viktigst for deg i videre karriere i undervisningsstilling?
    - Er dette mulig å få til hos nåværende arbeidsgiver?
  - Hvordan påvirker det deg at noen kateketer og menighetspedagoger går over i andre yrker?
    - Har du selv vurdert dette? I tilfelle hva, hvordan?
  - Har du forslag til gode seniorpolitiske tiltak? Hvor viktig er slike tiltak for at du blir i tjenesten til pensjonsalder? (som ikke er nevnt allerede)
  - Hva gjør du om 5 år?
  - Er det noe annet du vil si?