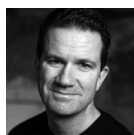


# Ildsjeleer og ildsteder

## En etnografisk studie av ledelsesdynamikker i vitale ungdomsarbeid i Den norske kirke

Tidsskrift for praktisk teologi  
Nordic Journal of Practical Theology  
Årgang 37. Nr. 2/2020  
[s. 6-21]



Professor i praktisk teologi **Bård Eirik Hallesby Norheim**  
og Førsteamanuensis i praktisk teologi **Knut Tveitereid**  
bard.norheim@nla.no Knut.Tveitereid@mf.no

### Abstract

No particular vocation is formally assigned to running local youth ministry in the Church of Norway. Despite the fact that no one has to do youth ministry, many local youth ministries in the Church of Norway are thriving. This article draws on fieldwork, data and analysis of a three-year long research project (2016-2019) which sought to describe and understand how various patterns of dynamics in leadership emerge in vital youth ministries. In the data we singled out four independent – yet intertwined – dynamic patterns of leadership: a culture of enthusiasts, a practice of welcome, a hierarchy of development and responsibility, and finally an understanding of theology as approximate. These patterns create an interplay between the centripetal dynamics of an attracting place (No.: «ildsteder» / Eng.: «fire places») and centrifugal dynamics of change and moving on (No.: «ildsjeler» / Eng.: «fire starters»).

**Nøkkelord:** Ledelsesdynamikker, vitale ungdomsarbeid, ildsjel, ildsjelkultur, teologisk slingringsmonn, velkomst.

Denne artikkelen rapporterer fra et treårig utviklingsprosjekt delfinansiert av Kirkerådet. Prosjektet har hatt til hensikt å beskrive og diskutere forskjellige sider ved ledelsen av vitale ungdomsarbeid i Den norske kirke (Dnk), med et særlig fokus på det vi har kalt ledelsesdynamikker.

«Dynamikker» forstår vi bredt, og relatert til begreper som bevegelse og kraft. Med «ledelse» forstår vi her enhver påvirkningsprosess (Yukl 2013:26) som finner sted i ikke helt regulerte grenseområder (Brunstad 2009). Kristent ungdomsarbeid i Den norske kirke er å forstå som et slikt grenseområde på flere nivå – i overgangen mellom barn og voksen (se f.eks. Norheim 2016 og DeVries 2004), i brytningen mot

samtidskulturen (se f.eks. Austnaberg og Mæland 2009), og som arena for utprøving av nye ekklesiologiske modeller (se f.eks. Dean 2003 og Dean 2010) og teologisk språkbruk (Tveitereid 2015). Det at kristent ungdomsarbeid i Den norske kirke kan forstås som et slikt grenseområde, der det er rom for bevegelse og påvirkning, er med å gjøre ledelse til et interessant forskningsmessig innsteg.

Med ungdomsarbeid sikter vi til kontinuerlig ungdomsarbeid i Den norske kirkes menigheter, ut over – men sjelden isolert fra – konfirmasjonsopplæring og andre tidsavgrensede trosopplæringstiltak. Ofte drives menighetenes ungdomsarbeid i samarbeid med en eller flere organisasjoner og/eller menigheter.

Artikkelen er dermed et bidrag til diskusjonen om ungdomsarbeidets plass og organisering i Den norske kirke, og til den praktisk-teologisk refleksjonen om kristent ungdomsarbeid (Eng.: youth ministry).

## Bakgrunn og relevans

Vår forskningsinteresse er altså knyttet til hvordan ledelse utspiller seg slik at det skapes bevegelse og kraft i et rom som ikke er stramt regulert. Prosjektet har sin bakgrunn i to konkrete observasjoner: 1) I Den norske kirke har ingen egen yrkesgruppe som har ansvaret for menighetens ungdomsarbeid. 2) På tross av dette finnes mye vitalt ungdomsarbeid i Den norske kirke.

Til den første observasjonen: Menighetene i Den norske kirke er ikke lovpålagt å drive kontinuerlig ungdomsarbeid. Menighetsrådene har riktignok, ifølge kirkelovens §9, ansvar for å samle «barn og unge» om «gode formål». Men med mindre menighetsrådet uttrykkelig delegerer denne oppgaven til en ansatt, gjenspeiles ikke dette ansvaret i noen stilling. Ungdom og ungdomsarbeid nevnes ikke tjenesteordningene for kateketer, prester eller diakoner. For en menighet er det ikke et alternativ å kutte ut kirkelige handlinger som dåp, begravelser og gudstjenester, eller sløyfe kirkelige aktiviteter som trosopplæring, forkynnelse og diakoni. Men om en menighet lar ungdomsarbeidet være, fører ikke dette til konsekvenser for ansatte eller menighetsråd. Kontrasten på dette punktet er stor til for eksempel folkekirken i Finland, hvor de fleste menigheter har minst én ansatt ungdomsarbeider (ungdomsleder) med dette som sin primære oppgave.

På tross av det vi kan kalle et ansvarsvakuum, at ansvaret for ungdomsarbeidet i Den norske kirke ikke er hjemlet i lover og ordninger, viser det seg at mye av dette arbeidet går riktig godt. Dette er vår andre observasjon. Ifølge kirkelig årsstatistikk for 2017 rapporterte 419 menigheter at de drev ett eller flere ungdomsarbeid for aldersgruppen 13-17 år ut over trosopplæring og konfirmantarbeid.<sup>1</sup> Disse arbeidene organiserte anslagsvis 16.000 tenåringer. I tillegg kan vi ut av samme statistikk lese at 183 menigheter drev ett eller flere arbeid for ca. 4.300 ungdommer i aldersgruppen 18+, 560 langsgående lederkurs ble holdt for ca. 4.900 tenåringer i aldersgruppen 13-17 år, 92 langsgående lederkurs ble holdt for til sammen ca. 700 ungdommer i aldersgruppen

<sup>1</sup> Det følgende statistiske materialet er bare delvis tidligere publisert i NSDs kirkebase (<http://kirkebase.nsd.uib.no/webview/>) og derfor komplimentert med statistikk skaffet til veie gjennom direkte kontakt med Kirkerådets Statistikk- og analyserådgiver i Avdeling for kirkeordning. En viss grad av feilrapportering er sannsynlig.

## Ildsjeler og ildsteder

18+, 193 idrettsgrupper organiserte ca. 2.944 ungdom og 526 enkelttilbud – som leir, pilegrimsvandring etc. – samlet 10.700 ungdommer fra 13-17 år. Korvirksomheten må heller ikke glemmes. I 2017 fantes det mer enn 1000 kor for barn og unge i Dnks menigheter, med mer enn 20.000 sangere. Uten å fastslå antallet nøyaktig, er det rimelig å anta at en del av disse korene er ungdomskor.

Disse tallene er Dnks offisielle tall og bygger på menighetenes årlige selvrapportering, men bør likevel tas med en klype salt. Kirkerådet arbeider for tiden med å forbedre rapporteringsrutinene for denne delen av årsstatistikken. Dette tatt i betraktning, er det vanskelig å ikke la seg imponere. Det drives et betydelig kontinuerlig ungdomsarbeid i rammen av Den norske kirkes menigheter – et arbeid som attpåtil er i vekst.

For å underbygge den siste påstanden, kan vi se på medlemsutviklingen i kristne barne- og ungdomsorganisasjoner. Disse er viktige aktører i menighetenes ungdomsarbeid. Fordelingsutvalget, et forvaltningsorgan underlagt Barne- og likestillingsdepartementet, holder oversikt over medlemsutviklingen i alle barne- og ungdomsorganisasjoner som mottar statsstøtte, deriblant de kristne. Deres statistikk viser at den massive medlemsnedgangen som begynte på slutten av 1970-tallet flatet ut omkring millenniumskiftet. Siden da har organisert kristent ungdomsarbeid opplevd medlemsvekst. Alle kristne barne- og ungdomsorganisasjoner sett under ett, har økt fra 111.960 medlemmer i 2001 til 144.390 medlemmer i 2018/19, en økning på 29%. For organisasjoner knyttet til Den norske kirke er de samme tallene 85.423 i 2001 og 98.545 i 2018/19. I perioden hvor Den norske kirke har satset maksimalt på tidsavgrensede breddetiltak, har også det kontinuerlige ungdomsarbeidet i Dnk opplevd en vekst på over 15%. To av de største organisasjonene i 2001, Søndagsskolen og Norges KFUK-KFUM-speidere, har riktignok opplevd en betydelig medlemsnedgang, men flere andre har enten hatt en stabil medlemsutvikling (Norges KFUK-KFUM, NLM Ung og NMSU m.fl.) eller fin medlemsvekst (Acta, KRIK og Ung kirkesang m.fl.). Dessuten har noen nye organisasjoner, for eksempel HEKTA og Skjærgårds Live, opplevd en betydelig medlemsvekst.<sup>2</sup>

Tabell 1

	Acta	Bilå Kors	Changemaker	HEKTA	Imf Ung	KRIK	Laget	KFUK-KFUM Speiderne	NLM-Ung	NMSU	Norges KFUK-KFUM	RE:ACT	Skjærgårds LIVE	Søndagsskolen	Ung Kirkesang	Totalt
<b>2001</b>	11519	385			4107	3542	2106	11696	8050	4462	10715			25811	3030	<b>85423</b>
<b>2005</b>	15055	515			5497	6495	3747	10548	7146	5231	10133			24246	5732	<b>94345</b>
<b>2009</b>	15954		926		6819	10434	4002	9828		4859	11082		1120	25515	6733	<b>97272</b>
<b>2015</b>	16278		1087	1288	5255	10635	4102	8205	7227	5154	14330	728	3711	16732	6794	<b>101526</b>
<b>2017</b>	17952		945	3158	5692	10717	4021	8747	8972	3980	13181		4980	14645	7159	<b>104149</b>
<b>2019</b>	16395	769	789	3951	5294	10339	3856	8716	9289	3773	11178	702	4032	12458	7004	<b>98545</b>

<sup>2</sup> Det statistiske materialet er bare delvis tilgjengelig på Fordelingsutvalgets hjemmeside (<http://www.fordelingsutvalget.no/Statistikk/>) og derfor komplimentert med statistikk skaffet til veie gjennom direkte kontakt med saksbehandler i Fordelingsutvalget.

Vårt hovedinntrykk er at kristent barne- og ungdomsarbeid, også i Den norske kirke, fungerer bedre enn man lett kan få inntrykk av – noe som fører oss tilbake til utgangspunktet: For hvordan har det seg at det går såpass godt, når ingen har det formelle ansvaret? Eller sagt på en annen måte: Når ingen formelt har ansvaret, hva slags dynamikker er det som da utspiller seg i dette tomrommet som bidrar til at arbeidet faktisk vokser? Vi kan ikke by på kausale sammenhenger av typen: ledelse type A fører til resultat type B, men vi har i det følgende forsøkt å identifisere og utforske dynamikker som utspiller seg i tre vitale ungdomsarbeid i Dnk. Om det er vitale ungdomsarbeid som skaper disse ledelsesdynamikkene, eller motsatt, kan vi ikke si noe om. Relasjonen er antagelig både gjensidig og kompleks.

### **Metode: Forskningsspørsmål, utvalg og design**

Prosjektet bygger på følgende forskningsspørsmål: *hvilke ledelsesdynamikker utspiller seg i et utvalg vitale ungdomsarbeid i Den norske kirke?*

I løpet av prosjektperioden har vi gjentatte ganger vurdert hvorvidt det er meningsfullt å snakke om konkrete ungdomsarbeid som vitale. Vi har diskutert en rekke alternative og synonyme formuleringer som «tilsynelatende velfungerende ungdomsarbeid» og «ungdomsarbeid som lykkes» m.fl., men bruker i det følgende «vital» for enkelthets skyld. Vi forstår ikke «vital» i betydningen «livsviktig» (ala: kroppens vitale organer), men mer som et synonym til «sterkt» og «livskraftig». Ungdomsarbeid kan være vitale på så mange måter. De fleste er det på tross av en del faktorer. Noen menigheter får til ungdomsarbeid på tross av at mange unge flytter fra bygda for å gå på videregående, andre til tross for at de ligger i en større by med stor konkurranse fra andre fritidstilbud. Noen på tross av at de opplever nedskjæringer, andre på tross av at de har få konfirmanter osv. Noen kan være vitale og små samtidig, andre er vitale selv om de er nye i gamet. Vi ga etter hvert opp å forsøke å definere «vitale ungdomsarbeid» – ikke minst av respekt for alle typer ungdomsarbeid. Av egen erfaring vet vi noe om konjunkturer i ungdomsarbeid, at både suksess og fiasko kan komme ufortjent.

I stedet for å lene vårt utvalg på en stram definisjon, tok vi kontakt med ungdomsrådgiverne og de undervisningsansvarlige i bispedømmene. På Ungdommens kirkemøte i 2016 møtte vi de fleste av disse og presenterte prosjektet, og spurte etter konkrete tips om «velfungerende» og «vitale» ungdomsarbeid som de kjente til. Etter gjentatt kontakt på mail og telefon satt vi igjen med en god liste over det de anså å være velfungerende ungdomsarbeid i sine bispedømmer. Fra listen strøk vi så ungdomsarbeid vi selv har vært involvert i eller hadde andre bindinger til. Ytterligere noen ble strøket fra listen av mer praktiske årsaker: at de ikke svarte på vår henvendelse, at de ikke hadde ledersamlinger vi kunne besøke (noe som i seg selv er interessant), eller at ledersamlingene var på tidspunkt som var umulig for oss. Det endelige utvalget gjorde vi strategisk for å oppnå en viss spredning i geografi, samarbeidsformer, alder og størrelse.

Dette resulterte i følgende utvalg: Ungdomsarbeidet FMU er over 40 år gammelt og tilhører en enkelt menighet (Fjære i Agder og Telemark bispedømme). Ungdomsarbeidet i Nanset og Larvik menigheter er ca. 15 år gammelt og lokalisert i ett prosti (Larvik i

Tunsberg bispedømme). Ungdomsarbeidet HEKTA er noen få år gammelt – selv om virksomheten er eldre – og har sitt utgangspunkt i et konfirmantsamarbeid mellom menigheter i Hamar bispedømme.

I løpet av 2017/18 besøkte vi disse ungdomsarbeidene. Det vil si: selve ungdomsarbeidene besøkte vi ikke. Vi var ikke på klubbkveld i FMU, konfirmantleir med HEKTA eller Ten-sing i Nanset. Siden vår forskningsmessige interesse var ledelsesdynamikker, valgte vi ledersamlinger som arena for feltstudiene – med de mulighetene dette åpnet, og begrensningene det gav. I Nanset/Larvik og HEKTA var vi med på hele lederhelger. I FMU var vi med på diverse ledersamlinger som strakte seg over to døgn.

Vårt materiale er basert på deltagende observasjoner av disse lederfellesskapene, semistrukturerte intervjuer (4 – 5 på hvert sted) og gruppeintervjuer (3 – 4 på hvert sted), og mer uformelle samtaler med deltagerne på disse ledersamlingene. Materialet har derfor bestått av feltnotater, lydopptak og intervjutranskripsjoner. I sidesynet hadde vi også artikler etc. om disse ungdomsarbeidene på internett og i media.

Målet med analysen var å skrive fram en bred beskrivelse som vekket gjenkjennelse hos dem vi hadde besøkt (*thick description*). Gjennom gjentatt lytting og koding, hver for oss og i fellesskap, fremhevet vi trekk og mønstre. Vi identifiserte etterhvert fem lederroller – eldre ungdomsledere, yngre ungdomsledere, voksne supportere, staben av ansatte og ildsjeler – før vi brukte disse lederrollene som utgangspunkt til å identifisere dynamikker *mellom* de ulike lederrollene i ungdomsarbeidene.

Dette analysearbeidet resulterte i tre feltbeskrivelser, ett for hvert av de tre ungdomsarbeidene. Den aktuelle beskrivelsen ble så sendt til hvert av ungdomsarbeidene for oppklaring og respons. Etter diverse korreksjoner hadde feltbeskrivelsene følgende grunnstruktur: 1. Ungdomsarbeidets bakgrunn, 2. Ulike sentrale lederroller, 3. Samspillet lederrollene imellom og 4. Ledelsesdynamikker. Med bakgrunn i de tre feltbeskrivelsene gjennomførte vi så en sammenlignende diskusjon av dynamikkene vi hadde identifisert.<sup>3</sup>

### Teori

Dette prosjektet har hele tiden vært empirinært, og tar sikte på å generere teori nedenfra snarere enn å videreutvikle og teste etablerte teoretiske perspektiver. Dette har sammenheng med at vi ikke har funnet tidligere studier som det naturlig lar seg gjøre å bygge videre på. I sidesynet har vi hatt forskning som tar for seg frivillig ledelse og ledelse av frivillige i Den norske kirke (Fretheim, 2014; Fretheim et al., 2016) og internasjonal forskning på ungdomsarbeid som lykkes (Martinson et al., 2010), men for det siste tilfellets del har det ikke vært stort fokus på ledelse. Forskning på vitale ungdomsarbeid i Den norske kirke har vi ikke funnet, lang mindre forskning på

---

3 Vi valgte å ikke anonymisere ungdomsarbeidene og de ansatte. De ansatte ble informert om dette og gav sitt samtykke på forhånd etter å ha drøftet det med sine frivillige ungdomsledere. Ungdomslederne var på sin side informert muntlig på forhånd om hva de var med på. Vi har ikke intervjuet noen under 16 år, og frivillige ledere har vi kun intervjuet gruppevis. I gjengivelsen av deres utsagn har vi anonymisert indirekte identifiserbare opplysninger. Alle sitater og beskrivelser er i ettertid godkjent av ungdomslederne og de ansatte gjennom at de fikk lese og endre feltbeskrivelsene fra deres arbeid.

ledelsen av vitale ungdomsarbeid. På mange måter er det dette gapet vi forsøker å fylle. I de påfølgende diskusjonskapitlene har vi trukket veksler på ulike perspektiver for å belyse våre empiriske funn: I forbindelse med drøftingen av ildsjelkultur har vi dratt veksler på eksisterende ildsjelforskning (Vestby et al., 2014; Borch og Førde, 2010). Ansvarshierarkiet har vi belyst ved hjelp av litteratur om relasjonelt ungdomsarbeid (Root, 2007; Jones, 2011) og motivasjonsteori (Ryan, 1996). I drøftingen av velkomstpraksiser har vi lånt fra praktisk teologi (Ducksworth, 2013) og til dels systematisk teologi (Tanner, 2002). Til diskusjonen av teologisk slingringsmonn har vi brukt perspektiver fra teologisk aksjonsforskning (Cameron et al., 2010) og en hypotese om det religiøse språket i en sekulær kultur (Hunter, 1983 og 1987). I fremtidig forskning planlegger vi å utvikle dette siste funnet (teologisk slingringsmonn) som Ordinary Theology (Astley, 2002).

Vår bruk av teori kan følgelig minne om det Umberto Eco kaller Undercoded Abduction, hvor målet er å skape en helhetsforståelse av et fenomen ved i tur å prøve ut et (større) antall ulike teorier på et tilgjengelig materiale (Eco, 1983, s. 206). Dette er en teoribruk vi har gjort rede for tidligere (Tveitereid 2018, 42-47, Tveitereid 2015, 54-56), og som har som særlig styrke å belyse observerbare fenomener i praksisfeltet.

### Analyse: Beskrivelse og funn

- FMU: Fjære Menighets Ungdom er for en institusjon å regne i lokalmiljøet i Grimstad og omegn. I mer enn fire tiår har FMU holdt et høyt aktivitetsnivå med klubbkvelder, leirer, turer, konserter og revyer. Noe av det mest iøynefallende
- ved FMU er:
- *FMU-bygget*. Ungdomsarbeidet eier og driver et eget bygg like ved Fjære kirke. Foruten et stort klubblokale, diverse aktivitetsrom og et bearbeidet uteområde, inneholder bygget også kontorlokaler til menigheten og tre bussgarasjer.
- *FMU-bussene*. Klubbhuset ligger utenfor allfarvei. Men hver klubbkveld kjører bussene i skyttel og plukker opp ungdom fra områdene rundt. Dessuten har bussene gjort det mulig å arrangere leirer, reiser og turer i inn og utland.
- *FMU-loppemarkedet*. Foruten bussutleie, finansieres arbeidet i stor grad av det årlige loppemarkedet. Resultatet er hvert år flere hundre tusen kroner.

FMU har alltid vært drevet av et team med entusiaster – en god blanding av voksne som brenner for ungdomsarbeid og ungdomsledere fra konfirmantalter og oppover. Kateket i Fjære menighet, Kjell Olav Haugen, må i den sammenheng nevnes. Han har vært en primus motor siden starten på 70-tallet og helt til i dag, en innsats han fikk Kongens fortjenestemedalje for i 2009. Til 20-årsjubileet for FMU i 1999 skrev menighetsbladet følgende: «Gjennom tjuve år har det vært en salig blanding av tradisjonell kristen forkynnelse med Jesus i sentrum og påfunn og arrangementer som i beste fall kan kalles utradisjonelle» (Fjære menighetsblad, mars 1999).

HEKTA: HEKTA er en medlemsorganisasjon for tidligere konfirmanter i Den norske kirke som har spesialisert seg på å arrangere store konfirmantleirer. Organisasjonen ble vedtatt opprettet i 2003 av ca. 40 mindre menigheter i Hamar bispedømme, men er i

ferd med å spre seg til flere steder i Sør-Norge. Hvert år arrangerer HEKTA 13–14 større arrangementer, deriblant fem store konfirmantfestivaler. Mer enn 130 menigheter i Den norske kirke sender nå sine konfirmanter på disse leirene. For å drifte disse festivalene, men også for å utruste ledere som kan drive trosopplæring og ungdomsarbeid lokalt i sin menighet, har man satt i sving et omfattende ledertreningsopplegg. Det er dette ledertreningsopplegget som er ryggmargen i HEKTA.

Avisen Vårt Land slo allerede i 2016 stort opp at HEKTA er den kristne ungdomsorganisasjonen som vokser raskest i Norge: «På fire år har HEKTA fått over 3.500 medlemmer i organisasjonen som arrangerer store konfirmantleirer og gir ungdom ledertrening» (VL, 05.10.2016).

Det er denne systematiske ledertreningen, og den myndiggjøringen som ligger i den, som kanskje vekket vår nysgjerrighet mest. Gründer og daglig leder, kateket Åse Mari Kessel, sier i intervjuet at hun ser på seg selv som en sysselsetter: «Om ungdom ikke får oppgaver forsvinner de», sier hun. Men legger også til: «om de får for store oppgaver, for tidlig, knekker de».

Nanset og Larvik menigheter: Larvik prosti har lenge samarbeidet om konfirmant- og ungdomsarbeidet. De siste 10–15 årene har det blitt drevet et bredt og aktivt ungdomsarbeid med fokus på ukentlige aktiviteter som Ten-sing, KRIK, klubb (Senfredag) og ungdomskafè på dagtid, som alle har tiltrukket seg mange ungdommer. Satsingen på ledertrening har stått sentralt i dette – både organisert ledertrening gjennom MILK-kurs og LIV-kurs, men også kontinuerlig ledertrening gjennom styringsgrupper for de ulike aktivitetene. Gjennom feltarbeidet ble vi kjent med noe av det som gjør konfirmant- og ungdomsarbeidet i Nanset og Larvik unikt:

- Samarbeid på tvers av menigheter. Mye av ungdomsarbeidet finner (fysisk sett) sted i Nanset menighet (i arbeidskirken), og noe av ungdomsarbeidet i KUF-huset i Larvik.
- Fleksibel bruk av ansatt-ressurser etc. Det er kultur i stab og menighetsråd for å involvere seg i ungdomsarbeidet.

Nanset er en arbeidskirke som ligger like ved den lokale ungdomsskolen, slik at ungdommer kan stikke innom etter skolen. En gang i uken serverer kirken lunsj til ungdomsskoleelever.

Nanset menighet var en av de første menighetene som ble innrullert i trosopplæringsreformens prøveprosjekt (2004). De økte lønnsmidlene som reformen har tilført, har i Nanset blitt brukt strategisk og «plastisk», ikke minst for å skaffe ressurser og albuerom til ungdomsarbeid i menigheten(e). I oppstarten av barne- og ungdomsarbeidet i Nanset stod ekteparet Mari Sønnensyn Berg og Freddy Berg sentralt. De sluttet sommeren 2014, og nå er det et kobbelt av ansatte som sammen bærer ildsjelkulturen videre.

Analysen har i stor grad vært empiridrevet, induktiv. Hos alle de tre ungdomsarbeidene identifiserte vi fem grupper av ledere: yngre ungdomsledere, eldre ungdomsledere, en eller flere voksne ildsjeler, voksne supportere og stab(er) av ansatte. Vi ble særlig observante på de tre første gruppene – det var disse som i størst grad var tilstede på



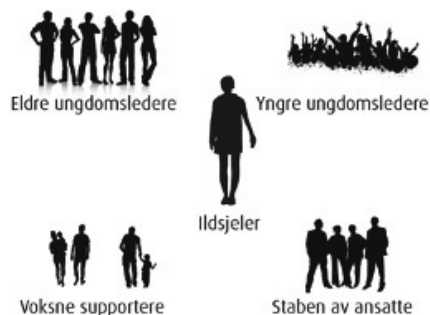
ledersamlingene vi besøkte. I beskrivelsene steg det fram fire tendenser i samhandlingen mellom disse gruppene:

- En utbredt ildsjelkultur. Ikke bare var det en eller flere voksne ildsjeler tilstede i disse ungdomsarbeidene, men disse ildsjelene satte sitt preg på hele lederkulturen. Vi møtte altså ikke ildsjeler som hindret andres engasjement, men som snarere skapte plass og kultur.
- Et (mer eller mindre) synliggjort lederhierarki. I alle disse tre ungdomsarbeidene var oppgaver, ansvar og tillit noe man som ungdomsleder vokste inn i over tid. Aller tydeligst var dette i HEKTA hvor man hadde formalisert muligheten av å «gå gradene» gjennom et system av ulik-fargede t-skjorter: gul, rød, blå, svart og lysegrønn. Men også hos de to andre fant vi definerte grupper ledere i et mer eller mindre definert hierarki.
- En tydelig velkomstpraksis. Hos de lederne vi møtte, hørte vi igjen og igjen fortellinger om velkomst: hvor viktig det en gang hadde vært å selv bli tatt imot, hvor viktig det nå var å ta imot andre på samme måte, og hvordan nettopp denne velkomstkulturen skilte dette ungdomsarbeidet fra andre fritidsaktiviteter.
- Et utpreget teologisk slingringsmonn. I løpet av lederhelgene overhørte vi- og deltok i en rekke teologiske samtaler. Å plassere disse samtalene i etablerte teologiske systemer langs akser som liberal/konservativ, luthersk/reformert/pentekostal, lavkirkelig/høykirkelig, liturgisk/karismatisk eller tilsvarende, ville vært vanskelig. Det gjaldt også de svarene som ble gitt. Samtalene var i liten grad styrt, og slingringsmonnet virket å være villet.

### 3. Funn: Tendenser

Ildsjelkultur  
Velkomstpraksis  
Ledelseshierarki  
Slingringsmonn

### 2. Analyse: Aktører og deres sam- handling



### 1 Forsknings spørsmål:

*Hvilke ledelsesdynamikker utspiller seg i et utvalg vitale ungdomsarbeid i Den norske kirke?*



### Diskusjon: Ildsjeler og ildsteder

#### *Funn 1: Ildsjelkultur*

I vår analyse av de tre ungdomsarbeidene identifiserte vi en *ildsjelkultur*. Ungdomsarbeidene kjennetegnes av at mange gjør mer enn det som er forventet nettopp fordi de brenner for en sak – kristent ungdomsarbeid – og den «ilden» de skaper gjennom dette engasjement kommer andre til gode. Den ildsjelkulturen som kommer til uttrykk i de tre ungdomsarbeidene verdsetter kreativitet, søker samhandling, jakter etter ressurser, og er preget av en viss risikovillighet som ser ut til å fungere som et selvidentifiserende kjennetegn ved alle de tre ungdomsarbeidene. Ildsjelkulturen beskrives av flere som en «arv» eller «tradisjon» som de ønsker å gi videre. En av de ansatte i ett av ungdomsarbeidene sier det slik: «Når du gjør mer enn det du må eller skal, da dukker det mest vesentlige av alt opp, og det er kjærlighet: Dette er det noen som har lagt sjela si i.»

Det er viktig å understreke at det også er strukturelle faktorer som medvirker til at en slik ildsjelkultur kan fungere. Den første forutsetningen er at det faktisk finnes noen som ønsker å drive med ungdomsarbeid. Om en menighet ønsker å legge til rette for at noen av deres ansatte skal få utvikle og utfolde en slik ildsjelkultur, så ser det ut til at det er avgjørende at det å lete etter slike ansatte er et moment som også må vektlegges ved ansettelse. En annen forutsetning for at en ildsjelkultur skal ha gode vekstvilkår er kreativ innhenting og bruk av økonomiske ressurser, og ikke minst en pragmatisk og fleksibel forståelse av stillingsinstruksjoner, for å gi best mulig rammevilkår til ungdomsarbeidet.

I HEKTA og FMU er ildsjelkulturen preget av at prototypen på en ildsjel fremdeles er sentral i arbeidet. Det som gjør at ildsjelkulturen fungerer så godt begge steder er måten *proto*-ildsjelen viser en sjelden evne til å gi tillit og engasjement videre, særlig til de eldre ungdomslederne. Resultatet er en ildsjelkultur som nå gjennomsyrrer hele ungdomsarbeidet – og som finner sin fasong på ulikt vis i ulike mennesker med forskjellige roller. En skulle tro at *proto*-ildsjelens entusiasme og energi er vanskelig å overgå, men ildsjelens iver resulterer ikke i passivitet og ansvarsfraskrivelse hos de frivillige, tvert imot.

I Nanset og Larvik menigheter er det ikke lenger en eller to *proto*-ildsjeler, men ildsjelrollen(e) ser ut til å gå på omgang mellom de ansatte. Disse ansatte forteller uten unntak om hvordan erfaringer fra ungdomsarbeid i deres egen ungdomstid er avgjørende for deres nåværende jobbmotivasjon (for ungdomsarbeid).

Det finnes ingen etablert definisjon av «ildsjel» i forskningslitteraturen, men det som kjennetegner ildsjeler er at de gjør mer enn det som er forventet, og den «ilden» de skaper kommer andre til gode. Forskning på lokalt utviklingsarbeid viser at ildsjeler ofte har en del personlige egenskaper til felles. De har evne til å ta initiativ og skape engasjement. Mange ildsjeler bærer også på en slags tålmodig utålmodighet, der de stadig ser etter utviklingsmuligheter og oppdager ressurser. De er ofte gode på å mobilisere alliansepartnere og medspillere, gjerne fordi de nyter tillit i den kulturen de opererer i. En del ildsjeler er også flinke til å organisere og lede, til å iverksette og lede, gjerne med en viss vilje til å ta risiko. Likevel, det som oftest står i sentrum for en

ildsjels engasjement er at en brenner for en sak og den tilfredstilteheten det gir å oppnå noe sammen med andre som brenner for den samme saken. (Vestby et al., 2014, s.35, 59, 115, 118, se også Borch og Førde, 2010)

Når vi ser på ildsjelens rolle i de tre ungdomsarbeidene vi har undersøkt, så samstemmer våre funn i stor grad med det som framheves om ildsjelens rolle hos Vestby et al. På noen punkter kan våre funn bidra til å styrke og fornye teorien om ildsjeler og lokal utviklingskultur: I disse tre ungdomsarbeidene er ildsjelens rolle tydelig som et lederideal, samtidig observerte vi en ildsjelkultur som uttrykk for et mer generelt driv i arbeidet. Det er altså ikke bare rollen som ildsjel som framstår som *attraktiv*. I tillegg til *proto*-ildsjelene er det mange ildsjeler blant de eldre ungdomslederne og de voksne supporterne. Hele ungdomsarbeidet preges av en kultur der frivillig tilslutning og lidenskap er drivere for å lykkes. Kontroll og tvang framstår fraværende, tvert imot er det slik at kulturen i disse ungdomsarbeidene er slik at en ønsker å «smitte» stadig nye (ledere) med en ildsjelmentalitet.

Når det gjelder selve formateringen av ildsjelrollen i denne kulturen, så er den rollen som formidles til stadig nye ledere pragmatisk og handlingsorientert, og med en litt omtrentlig innstilling til formelle krav. Byråkratiet er nedbygd eller til tider nesten fraværende, og det er kort vei fra idé og engasjement til handling. Idealet er en lettvinnt og løsningsorientert tilnærming, ikke tungrodd eller omstendelig. Kanskje er det slik at denne pragmatiske tilnærmingen er en nøkkel for å skape en slik utviklingskultur som både tiltrekker seg og gir rom for ildsjeler og ildsjelmentalitet?

Dersom det er slik at ildsjelrollen (i stab) og ildsjelkulturen er en nøkkel i vitale ungdomsarbeid, er det naturlig å spørre seg hvor godt menigheter og staber i Den norske kirke er rigget for å gi rom for ildsjeler og ildsjelkultur. Kanskje kan det være på tide å utvikle en mer bevisst «ildsjelpolicy» for å skape en utviklingskultur som legger til rette for ildsjeler? Mye tyder på at det å gi ildsjeler handlingsrom, tillit og anerkjennelse er sentrale moment i utviklingen av en slik «policy». (Vestby et al, 2014, s. 126-135)

### *Funn 2: Ansvarshierarki*

Alle de tre ungdomsarbeidene oppfattes av de eldre ungdomslederne som en arena for personlig vekst og utvikling. Ja, ungdomsarbeidets ledertreningsprogram og lederfelleskap beskrives faktisk som en karrierevei, der en beveger seg framover eller oppover i et ganske oversiktlig og transparent *ansvarshierarki*. Dette hierarkiet struktureres både av lederansvar og omsorgsansvar. I et av ungdomsarbeidene beskriver de eldre ungdomslederne til og med det å være leder «som en naturlig del i karrieren som kristen.»

I HEKTA kommer dette hierarkiet tydeligst til uttrykk. Der synliggjør skjorte-systemet en forventet utviklingsbane for de frivillige lederne. Fjorårskonfirmantene får gule t-skjorter, som det ikke følger ansvar med. Rødskjortene (neste steg i hierarkiet) får begrenset, men reelt, ansvar for å lede konfirmantgruppene på leir m.m. Blåskjortene forstår seg selv som hovedledere for hver sine områder. I FMU og Nanset/Larvik kommer du først inn som MILK-er (fjorårskonfirmant) og får gradvis mer ansvar før

du etter hvert blir en del av ledergruppen/lederfellesskapet med ansvar inn mot ulike aktiviteter i ungdomsarbeidet.

Selv det særdeles eksplisitte ledelseshierarkiet i HEKTA ser ut til å bidra til trygghet, ikke maktkamp og rivalisering, men potent dynamikk. Å være blåskjorte på leir er heftig. Dagen starter kl. 08.00 med basisgruppemøte hvor man går gjennom dagens tekster med rødskjortene. Deretter «jobber man hele dagen med rødskjorter på slep», blir det sagt. Forholdet mellom rød- og blåskjorter blir ofte omtalt som et slags disippelforhold. De eldre ungdomslederne vi intervjuet i HEKTA beskriver oppgaven litt som å være i arbeidslivet. Oppgaven du får avhenger av erfaring, egnethet og tillit, blant mye annet. «Jeg har veldig mye mer ansvar nå enn for 4 år siden. Det har med tillit og kompetanse å gjøre ...», er det en som sier.

Samlet sett framstår strukturen i disse ungdomsarbeidene på et vis elitistisk, men ildsjelkulturen er likevel egalitær, og det er den felles ildsjelkulturen som dominerer.

Flere av ungdomsledere beskriver det derfor som et privilegium å få lov til å være ungdomsleder, ikke minst fordi de erfaringene en får gjennom dette ansvaret byr på så mange livsforvandlende læringsmoment. Å være ungdomsleder blir beskrevet som et avgjørende steg på livsveien, i det å utvikle en egen identitet og et trygt selvilde. Erfaringen som ungdomsleder blir også oppfattet som viktig med tanke på framtidig yrkeskarriere.

Totalt sett bidrar ansvarshierarkiet til at disse vitale ungdomsarbeidene fungerer som «talentfabrikker», der de voksne ansatte som fyller ildsjelrollen stadig er på utkikk etter talenter til ungdomsarbeidet – noen som kan synge, noen som kan organisere, noen som kan ordne med maten, noen som er engasjert i bussdrift, noen som kan lede leker eller holde en andakt. Det var mange fortellinger om mennesker som hadde funnet sin vei i livet gjennom erfaringer som leder i ledelseshierarkiet – om det var knyttet til mer tekniske oppgaver (film-foto etc.), omsorgsoppgaver eller forkynneroppgaver. Disse ledelseshierarkiene framstår rett og slett som arenaer for å oppdage og utvikle sitt livskall.

Noen knytter også veien gjennom dette ledelseshierarkiet til mer teologiske motiv. En av de eldre ungdomslederne i et av ungdomsarbeidene sier at det handler om at «man kan bruke alle ... alle kan bli noe vakkert ...» En annen forteller om seg selv at han «ble brukt, slik som Peter, fikk ansvar, og da kan det bli noe stort.»

Med de siste tiårenes fokus på relasjonelt ungdomsarbeid og flatere strukturer (Se f.eks. Root 2007 og Jones 2011) kunne en kanskje forvente at slike strukturerte og tilsynelatende «top-down»-organiserte ansvarshierarkier ville fungere demotiverende på ungdomslederne. Slik virker det ikke å være. Her utfordrer og korrigerer våre observasjoner og funn rådende teorier om relasjonelt ungdomsarbeid. Særlig er det interessant å se hvordan den hierarkiske, men transparente organiseringen av ansvar og ledelse i ungdomsarbeidet bidrar til å myndiggjøre de eldre ungdomslederne.

Derimot ser det ut til at det som skjer i ansvarshierarkiet understøttes av sentrale punkter i motivasjonsteori, nemlig at ansvarshierarkiet bidrar til å utvikle indre motivasjon gjennom fokus på kompetanse, autonomi og tilhørighet (jf. Ryan 1996). Det henger trolig sammen med at hierarkiet både er et oppgave- og omsorgshierarki.

Flere av ungdommene understreker betydningen av å ha voksne ledere som tar *kompetansen* deres som ungdom og enkeltmennesker («talenter») på alvor og som derfor gir dem stor frihet (*autonomi*) i ledergjeringen. Samtidig vet de eldre ungdomslederne at disse voksne ildsjelene stiller opp for dem om det trengs. Det siste ser ut til å gi en sterk følelse av *tilhørighet*.

### *Funn 3: Velkomstpraksis*

I de tre ungdomsarbeidene vi har undersøkt framstår det å ønske velkommen, det å ta imot folk, som en praksis som fungerer som ungdomsarbeidets inngangsportale og varemerke. Flere av lederne trekker fram miljøet i ungdomsarbeidene – også blant lederne – som vesentlig for at nettopp de ble med videre. En av ungdomslederne i et av ungdomsarbeidene sier det slik: «Du blir sett, lissom ... det er nok en trygghet for alle sammen.» En annen sier: «Første gang du går inn døra, så er det noen som ser deg med en gang. Du føler deg mer velkommen enn på skolen. Det kommer av at den kjernen som styrer er åpne og er bevisste på å si hei. Du merker så fort at her er det ingen som dømmer.» I enda et av ungdomsarbeidene er det en som understreker noe tilsvarende, nemlig at en «blir godtatt uansett hvordan man er. Alle slipper inn uansett fortid og hvordan man er eller ser ut. Dette er essensen av hvorfor folk er her.»

Denne velkomstpraksisen gestaltes og modelleres av nøkkelansatte i stab (Nanset og Larvik) og proto-ildsjelene (HEKTA og FMU). De inkluderer nye ledere ved å skryte av dem og framheve deres betydning for fellesskapet. I denne velkomstpraksisen ser det altså ut til at det er den som til enhver tid fyller proto-ildsjelrollen som er avgjørende. Den som opptrer som ildsjel gestalter, våker over og forvalter det uoppgivelige velkomstidealet. Det innebærer også at ildsjelrollen fylles av mennesker som *tåler* å ønske velkommen selv om en kan stå i fare for å bli avvist. Ildsjelen er nemlig ofte den som modellerer velkomsten i krevende *liminal*-faser, som ved starten av en leir eller en klubbkveld eller mottagelsen i gangen på klubbhuset.

Likevel er det ikke bare proto-ildsjelene eller ildsjelene i stab som er sentrale i utformingen av denne velkomstpraksisen. En av de sentrale eldre ungdomslederne i et av ungdomsarbeidene forteller om hvordan velkomsten han opplevde som ny (for mange år siden) var helt ulik ting han hadde opplevd tidligere. Han beskriver «måten folk inkluderte deg på og tok imot deg på, som (noe) du ikke hadde opplevd før.» Han framhever at ungdomsarbeidet, til forskjell fra andre miljø og fritidsaktiviteter, var et miljø som ikke hadde «noe krav til prestasjoner.»

Alt i alt, er de eldre ungdomslederne grunnleggende opptatt av hvordan nye som kommer til ungdomsarbeidet skal bli tatt imot og ønsket velkommen på samme måte som de selv har opplevd. En avgjørende dynamikk i ungdomsarbeidet, slik lederne tolker det, handler rett og slett om å «se og bli sett.» Derfor blir det å ønske velkommen – og selv bli en som ser – en viktig faktor i rekrutteringen av nye ledere til de tre ungdomsarbeidene. De ansatte snakker om at det er skapt en *kultur* for å se folk og å dyktiggjøre folk.

I en tid der mange kirker i Vesten opplever markert numerisk tilbakegang tar den amerikanske teologen Jessicah Krey Ducksworth til orde for at kirken og dens

kateketiske fellesskap må formes av nykommerens spørsmål og erfaringer for å møte sekulariseringens utfordringer. Med en slik tilnærming til menighetsutvikling blir kirkens velkomstpraksis selve kjernepraksisen i menighetslivet. Ducksworth, som igjen bygger på Kathryn Tanner (Tanner 2002), forstår det slik at velkomstpraksisen må bidra ikke bare til en reartikulering av teologi og praksis, men en «disartikulering» (Ducksworth, 2013, s. 30ff). Med det mener hun at nykommerens spørsmål må få forme tilnærmingen til teologien, og det som skjer i velkomsten må bidra til å fornye (reartikulere) og avkle (disartikulere) kirkelig tale om Gud.

Velkomstpraksisen i de tre ungdomsarbeidene videreutvikler på mange måter Ducksworths teoretiske ansatser til en fornyet, kateketisk informert velkomstpraksis. I våre tre ungdomsarbeid er det helt tydelig nykommerens erfaringer som er fokus for arbeidet, slik Ducksworth tar til orde for. Det som dette prosjektet særlig får fram er at de liminale sfærene der velkomstpraksisen blir særlig kritisk er steder der de som fyller ildsjelrollene har et særlig blikk for. Altså spiller ildsjelrollen en nøkkelrolle i å utvikle en fornyet, kateketisk velkomstpraksis. I neste avsnitt skal vi også se på hvordan denne velkomstpraksisen er med på å re-artikulere – og kanskje også «disartikulere» - den teologien som skapes i disse ungdomsarbeidene.

### *Funn 4: Slingringsmann*

Hvilken teologi er det så som kommer uttrykk i lederfellesskapet i de tre ungdomsarbeidene?

Sagt på en annen måte, hva kjennetegner denne teologien som kommer til uttrykk i lederfellesskapenes praksiser («operant theology»), og hva sier disse lederne selv om den teologien som preger disse ledersamlingene («espoused theology»? (Se Cameron et al., 2010 som skjelner mellom fire teologiske stemmer). Teologien som møter oss på ledersamlingene er på den ene siden distinkt og profilert, men på den andre siden er den ikke alt for eksotisk – målt mot det som kan oppfattes som «cultural mainstream» blant ungdom. Det gjør teologien mulig å fortolke og omsette for ungdomslederne. Særlig ser vi det gjennom vektleggingen av hvordan fortellingen om det å være kristen beskrives som en fortelling om det å bli sett og å se, som altså er nært knyttet til nøkkeldynamikken *velkomstpraksis*. Det kristne fellesskapet er et «seende» fellesskap, og når det gjøres på en måte som skaper en følelse av tillit og frihet, så opplever unge mennesker seg inkludert. Med dette som bakgrunn snakkes det også mye om «nåde», både direkte og indirekte. Det synes å være en felles forståelse om at nåden alltid er tilgjengelig dersom du gjør en feil eller roter til livet. Det finnes alltid en ny sjanse. Dette motivet dukker både opp i lovsangs- og andaktssamlinger og når ungdomslederne forteller sine personlige historier. I et av intervjuene med de eldre ungdomslederne fortelles det om hvor viktig det er med «nåde, men tydelig nåde på en måte.» Referansen er knyttet til nærværet av voksne ansatte som gir tillit til dem som ungdomsledere.

Likevel er det interessant at de personlige historiene om det å «se og bli sett» ofte blir fortalt som fortellinger om endring, eller endatil brudd: Den typiske fortellingen er omtrent sånn: «Før jeg kom inn i det kristne ungdomsarbeidet, våget jeg ikke å være

meg selv, jeg var ikke trygg på meg selv, jeg var utenfor på skolen, jeg drev for mye med «gaming», jeg hadde problem med dop eller jeg hadde problemer i familien. Men etter at jeg kom inn i ungdomsarbeidet, ble sett, fikk tillit og etter hvert oppgaver, så har jeg fått en ny identitet, et nytt syn på meg selv og ikke minst et nytt fellesskap som jeg hører til i.»

Disse fortellingene blir i den forstand *omvendelsesfortellinger*. Den implisitte, paradigmatisk (ideal)fortellingen er en variant av «I once was lost, but now I am found.» Det interessante er at til og med de ungdomslederne som i utgangspunktet (ytre sett) har mindre dramatiske endringer å vise til, prøver å fortelle sin personlige historie inn i dette endringsnarrativet.

Teologien som kommer til uttrykk i en slik ildsjelkultur som de tre ungdomsarbeidene representerer – både i samtaler/intervjuer, praksis, andakter og på samlinger – framstår derfor ikke spesielt orientert mot (skarp) teologisk presisjon, verken dogmatisk, konfesjonelt eller akademisk forstått. Den er heller litt omtrentlig – og med fokus på det sentrale. Teologien er dogmatisk grovmasket, sjenerøs, dagligdags og ikke spesielt teoretisk. Det er en teologi med *slingringsmonn*, så lenge en holder fast på sentrale moment – som Jesus, nåde, se og bli sett, og det at alle får en ny sjanse selv om de gjør feil. Det teologiske slingringsmonnet er tett knyttet sammen med et kreativt slingringsmonn, der det å eksperimentere, ta risiko og prøve ut nye ting blir sett på som noe positivt. I FMU er det et sitat fra kateket Kjell Olav Haugen som stadig dukker opp og som på mange måter er beskrivende for alle de tre ungdomsarbeidene: «Det er stor tabbevot i Guds rike.»

Totalt sett er det vanskelig å plassere de tre ungdomsarbeidene teologisk. Det hører også med til bildet at ingen av ungdomsarbeidene har sterk tradisjon for bruk av egne forkynnere, men de låner gjerne øre til andre (på festivaler/leirer etc.) eller så er det fokus på vitnesbyrd og andakter. Impulsene virker å være mange og mangslungne. I HEKTA blander en både kulturåpne element og lovsangfest uten at det oppleves som en motsetning. På FMU understreker Kjell-Olav Haugen at vi har «lav terskel og her kan du være den du er ... uten at du må være én slags type kristen.» Samtidig understreker han betydningen av et klart Jesus-fokus, og minner om hvordan de første bussene hadde påskriften «Jesus lever.» I Nanset/Larvik møter vi mye av den samme blandingen av det kulturåpne og et sterkt Jesus-fokus. Under ligger en forståelse av at troen kan komme til uttrykk på så mange vis. Det store teologiske slingringsmonnet virker på å en snodig måte å muliggjøre ungdomsarbeidenes hovedanliggende: at Jesus lever og at det har avgjørende betydning for ungdom.

Den amerikanske sosiologen James Davison Hunter har hevdet at protestantisk ortodoksi, for eksempel representert ved den evangelikale bevegelsen i USA, har evnet å engasjere seg i kulturen og la seg forme av kulturen, i større grad enn andre ortodoksier i det sekulære samfunnet. Hans hypotese er at religion – også konservativ, kristen religion – kan overleve, ja endatil utvikle seg og vokse i et sekulært klima, dersom denne teologien finner en distinkt stemme som ikke befinner seg alt for langt unna det som oppleves som kulturelt «mainstream» (Hunter 1983 og Hunter 1987). Den teologien som, ifølge lederne, kommer til uttrykk i de tre ungdomsarbeidene,

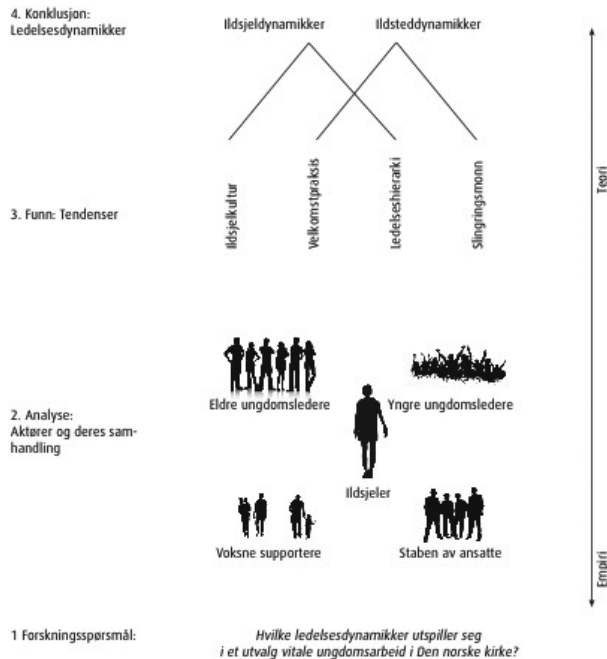
# Ildsjele og ildsteder

understøtter på mange måter Hunters teorier. Selv om den ikke lar seg kategorisere som evangelikal eller pietistisk, presenteres det ofte en fortolket versjon av den pietistiske/evangelikale omvendelsesfortellingen. Men med sitt sterke Jesus-fokus er det likevel en viss draging mot det ortodokse. Det interessante er at dette Jesus-fokuset, holdt sammen med et sterkt fokus på ungdomsarbeidets velkomstpraksis og en generelt kulturåpen holdning sørger for at den bruksteologien som lever i disse tre vitale ungdomsarbeidene preges av et tydelig, teologisk slingringsmonn.

## Konklusjon og reservasjon

Denne artikkelen har forsøkt å besvare forskningsspørsmålet: *hvilke ledelsesdynamikker utspiller seg i et utvalg vitale ungdomsarbeid i Den norske kirke?* Gjennom deltagende observasjoner, intervjuer m.m. identifiserte vi flere gjennomgående tendenser i de ungdomsarbeidene vi besøkte, og har her trukket fram fire: en ildsjelkultur, et velkomstpraksis og et teologisk slingringsmonn.

Blant disse ser vi en tydelig *sentrifugal* dynamikk, krefter som trekker ungdomsarbeidet utover og videre. Vi har valgt å omtale disse som *ildsjeldynamikker*. Ildsjelkulturen og ansvarshierarkiet er eksempler på dette. Vi ser også spor av en *sentripetal* dynamikk, krefter som samler og varmer, og som vi har gitt det metaforiske navnet *ildsteddynamikker*. Velkomstpraksisen og det teologiske slingringsmonnet er eksempler på dette.



Selv om de fire tendensene lar seg organisere parvis som sentrifugale ildsjeldynamikker og sentripetale ildsteddynamikker, så virker det totale samspillet å være en nøkkel i disse vitale ungdomsarbeidene. Ildsjeldynamikker utelukker ikke ildsteddynamikker,



og omvendt. Derimot virker disse dynamikkene, i de ungdomsarbeidene vi har besøkt, å være komplementære. Vi tror at dette er det helt unike. Med andre ord, det er samvirket mellom ildsjeldynamikker og ildsteddynamikker som skaper den store ledelsesdynamikken i disse vitale ungdomsarbeidenes lederfelleskap.

Det er selvsagt mulig å tenke seg andre og flere dynamikker enn de vi har identifisert og beskrevet. Etter vår vurdering er det ikke grunnlag for å trekke kausale slutninger av vår beskrivelse – at om man gjør det som her er beskrevet, så vil ungdomsarbeidet bli vitalt.

Det som likevel er interessant er at beskrivelsen ser ut til å utfordre noen tradisjonelle forventninger om at ildsjelers engasjement skaper et ecclesiola, en lukket gruppe. Vår funn peker derimot på en annen type sammenheng: at ildsjeldynamikker i samvirke med ildsteddynamikker åpner gruppen i vitalitet.

Vår plan videre er å forfølge funn nr. 4, altså det teologiske slingringsmonnet som vi her fant. I den litt omtrentlige forhandlingen av teologi som foregår i dette praksisfeltet, tror vi det finnes tilstrekkelig tjukk nok jord til å sette spaden ned enda en gang. Vi aner at i det teologiske slingringsmonnet i praksisfeltet finnes det innsikter og anliggender som også kan utvide den praktiske teologiske teoridannelsen.

PS! Som oppsummering av dette prosjektet er det blitt laget to filmer som er å finne på følgende adresser: <https://vimeo.com/371098875/af17c549b0> og <https://vimeo.com/371098920/d313d3b230>

---

## Bibliografi og kilder

- Astley, Jeff (2002): *Ordinary Theology: Looking, Listening and Learning in Theology (Explorations in Practical, Pastoral and Empirical Theology)*. London: Ashgate Publishing.
- Austnaberg, Hans og Møland, Bård (red.) (2009): *Grensesprengende: Om forkynnelse for ungdom 15-18 år*. Trondheim: Tapir Akademisk forlag.
- Borch, O. J. og A. Forde (red.) (2010): *Innovative bydemiljø. Ildsjeler og nyskapsarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Brunstad, Paul Otto (2009): *Klokt lederskap: Mellom dyder og døds synde*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Cameron, Helen; Bhatti, Deborah; Duce, Catherine; Sweeney, James og Watkins, Clare (2010): *Talking about God in Practice: Theological Action Research and Practical Theology*. London: SCM Press.
- Dean, Kenda Creasy (2010): *Almost Christian: What the Faith of Our Teenagers is Telling the American Church*. New York: Oxford University Press.
- Dean, Kenda Creasy (2003): «The New Rhetoric of Youth Ministry» i *Journal of Youth and Theology* 2. No. 2 (2003), s.8-19.
- DeVries, Mark (2004): *Family-based Youth Ministry*. Downers Grove, IL: Intervarsity Press.
- Duckworth, Jessicah Krey (2013): *Wide Welcome: How the Unsettling Presence of Newcomers Can Save the Church*. Minneapolis: Fortress Press.
- Eco, Umberto og Sebeok, Thomas A.. (1983): *The sign of three: Dupin, Holmes, Peirce*. Bloomington, IN: Indiana University Press.
- Fretheim, Kjetil (ed.) (2014): *Ansatte og frivillige – endringer i Den norske kirke*. Oslo: Prismet bok/IKO-forlaget.
- Fretheim, Kjetil; Lorentzen, Håkon og Mogstad, Sverre Dag (red.) (2016): *Felleskap og organisering: Frivillig innsats i kirkens trosopplæring*. Oslo: Prismet bok/IKO-forlaget.
- Hunter, James Davison (1983): *American Evangelicalism: Conservative Religion and the Quandary of Modernity*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Hunter, James Davison (1987): *Evangelicalism: The Coming Generation*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Jones, Tony (2011): *The Church is Flat: The Relational Ecclesiology of the Emerging Church Movement*. Minneapolis, MN: The JoPaGroup.
- Martinson, Roland; Black, Wes og Roberto, John (2010): *The Spirit and Culture of Youth Ministry: Leading Congregations toward Exemplary Youth Ministry*. St. Paul, MN: EYM.
- Norheim, Bård Eirik Hallesby (2016): «The Christian Story of the Body as the Ritual Plot for Youth Ministry.» *Journal of Youth and Theology* 2016 ;Volum 15,(1) s. 88-106.
- Root, Andrew (2007): *Revisiting Relational Youth Ministry: From a Strategy of Influence to a Theology of Incarnation*. Downers Grove, IL: Intervarsity Press.
- Tanner, Kathryn (2002): «Theological Reflection and Christian Practices» in *Practicing Theology: Beliefs and Practices in Christian Life*. Eds Miroslav Volf and Dorothy Bass. Grand Rapids: Eerdmans.
- Tveitereid, Knut (2015): «Pragmatics of Discipleship. A Study of Ambiguity on a Strategic Level in Norwegian Christian Youth Organizations.» (PhD) MHS School of Mission and Theology.
- Tveitereid, Knut (2018) «Making Data Speak : The Shortage of Theory for the Analysis of Qualitative Data in Practical Theology» i *What Really Matters : Scandinavian Perspectives on Ecclesiology and Ethnography*, redigert av Jonas Idestrom og Tone Stangeland Kaufman. Church of Sweden Research Series. 39-55. Eugene, Oregon: Pickwick Publications.
- Vesby, G. M., Gundersen F, and Skogheim, R. (2014): *Ildsjeler og lokalt utviklingsarbeid: Gløden, rollen og rammevilkårene*. NIBR-rapport 2014:2.
- Yukl, Gary (2010): *Leadership in Organizations*. New York: Pearson.