

"går litt for meg selv og rekrutterer ..."

Kateketers rekrutterende yrkespraksis



ASTRID SANDSMARK
UNIVERSITETSLEKTOR I PRAKTISK TEOLOGI
MF VITENSKAPELIG HØYSKOLE
 astrid.sandsmark@mf.no

Sammendrag/Abstract:

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

Innledning

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

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

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

å fremme dåpsopplæringen i menigheten, styrke troen hos alle døpte, gi hjelp til livsmestring og kalle til etterfølgelse. Kateketen leder menighetens undervisningstjeneste og har medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere.¹ I dette formålet kommer det tydelig fram at det er kateketen som er leder for menighetens undervisningstjeneste, og at kateketen deler ansvaret for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere med andre kirkelige profesjoner som prester og diakoner; jfr. disse yrkesgruppers tjenesteordning.

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

Tidligere forskning

Denne studien berører unges utdannings- og yrkesvalg, men hovedfokus er på kateketenes² yrkesutøvelse knyttet til rekruttering. Mye av forskningen knyttet til den kirkelige konteksten har fokus på prester og ikke kateketer (Gresaker 2009, Huse og Hansen 2002, og Finholt-Pedersen 2017).

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

rentzen og Mogstad 2016: 8). Denne boken er interessant for foreliggende studie også på grunn av den pedagogiske tilnærmingen der det knyttes an til Wengers (1998) forståelse av praksisfellesskap. Et liknende teoretisk grunnlag er også benyttet i en studie jeg har gjennomført sammen med Morten Holmqvist (Sandsmark og Holmqvist 2018) på hvordan kirkelige staber samarbeider om trosopplæring. Her var en delproblemstilling: "Hvordan samarbeider staber med frivillige?" I dette forskningsbidraget var vi også i samtale med Fretheim, Lorentzen og Mogstad (2016).

Det andre området av tidligere forskningsarbeid jeg ønsker å være i samtale med, er knyttet til undervisningstjenesten i Den norske kirke⁴ og da spesielt kartleggingsstudien som Horsfjord, Sørensen, Heiene, Ledganger-Krostad og Holmqvist (2015) har gjort av dette virkeområdet i DnK (undervisningstjenesten). I rapporten *Kompetanse, utdanning og motivasjon: en kartlegging av undervisningstjenesten i Den norske kirke* ser de blant annet på kateketer og hvordan denne tittelen var den eneste med hovedfokus på undervisning helt fram til år 2000. Grunnet utdanning, finansiering, organisering og ulike kombinasjonsstillinger er bildet etter dette blitt forholdsvis uoversiktlig (Horsfjord, Sørensen, Heiene, Ledganger-Krostad og Holmqvist 2015: 6). Min studie stiller spørsmålet om denne uoversiktligheten er med på å gjøre det vanskelig å rekruttere til kateketyrket?

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

Metode

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

er en del av. Ifølge Flyvbjerg produserer nettopp singel-case-studier denne type kontekstbaserte kunnskap, som er typisk for menneskelig aktivitet (Flyvbjerg 2001:71).

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

Jeg henvendte meg til to bispedømmer i Øst-Norge for å få navn på kateketer jeg kunne intervju. Begge bispedømmene sendte meg navn og kontaktinformasjon på flere. Jeg valgte ut fire, to menn og to kvinner i alderen 30–65, som jeg intervjuet på deres arbeidsplass, nærmere bestemt deres kontor. Intervjuene var semistrukturerte og varte i en og en halv time (Kvale 2009). Siden valget falt metodisk på intervjuer, ønsket jeg å stille spørsmålene på en slik måte at kateketen "tok meg med inn" ved å beskrive samhandling de har med ungdom i sin yrkespraksis⁵.

Intervjuene ble tatt opp og er transkribert⁶. Alle informantene opplevde at dette var temaer de kunne snakke mye om, men det varierte hvor mye den eksplisitte rekrutteringen til kirkelig utdanning og tjeneste var noe de hadde reflektert over tidligere. Derfor ble intervjuet som en refleksjonsprosess i seg selv, noe informantene uttrykte at de satte pris på. Intervjudataene gir derfor tidvis mer innsikt i pågående tankeprosesser enn ferdige svar.

Jeg har hørt på intervjuene og lest den transkriberte teksten i hovedsak i to runder. I første runde har jeg prøvd å lese materialet uten noen bestemte teoretiske briller. Dette er en "nedenfra"-lesning der jeg ikke ønsket å tvinge materialet inn i et bestemt teoretisk rammeverk. I andre runde av lesningen ønsket jeg tydeligere å bringe inn et teoretisk fortolkningsrepertoar. Jeg har derfor hatt en abduktiv tilnærming i analysen av empirien (Alvesson og Skoldberg 2018). De fire kateketene jeg har intervjuet, er i denne artikkel-

len gitt fiktive navn: *Kåre, Lise, Anders og Eva*.

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

Teoretisk rammeverk og begrepsapparatet

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

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

deltagelse (Wenger 1998: 7). Et praksisfelleskap inneholder ifølge Wenger tre dimensjoner: Gjensidig engasjement, samordnet virksomhet og delt repertoar (Wenger 1998: 49). Wenger har utviklet et mangfoldig analytisk språk om praksisfelleskap, men for denne artikkelen blir Wengers tilnærming benyttet for å beskrive nykommeres vei inn i et eksisterende praksisfelleskap. Her setter han fokus på hva som eventuelt kan lukke opp for at en deltager går fra å være novise til å bli en sentral deltager. Wenger argumenterer for at alle tre dimensjonene av en praksis må erfares av novisen for at novisen kan gå fra periferien til å bli en sentral deltager (Wenger 1998:100). Det betyr at ungdommen må erfare en form for gjensidige engasjement med de andre i felleskapet. Det innebærer også at de opplever at de kan være med og forhandle selve virksomheten, og at de kan være med og løse de felles oppgavene, og dele repertoaret praksisfelleskapet har. Wenger (1998) skriver også om læringsbaner som kan føre de perifere deltagerne inn i praksisfelleskapet eller ut av det. Deltagere som i hovedsak er ikke-deltagende i praksisfelleskapets konstituerende oppgaver, betegner Wenger som marginale deltager. Disse er i motsetning til legitimt perifere deltager. Denne siste gruppen legger til rette for at indre læringsbaner peker inn mot å bli sentrale deltager i praksisfelleskapet, mens marginal deltagelse legger til rette for læringsbaner som plasserer nykommere stabilt i perifere læringsbaner eller ytre læringsbaner som peker ut av praksisfelleskapet (Johnsen 2014: 158).

Hva er det som åpner for rekruttering i kateketers yrkespraksis?

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

Jeg tror det handler om at hun har fått rom, fått muligheten til å delta og blitt tatt inn og sett på som viktig, fått en viktig rolle, blitt tatt på alvor [...] Når hun kommer og tilbyr sine

tenester, sier vi: "Å, så flott." [...] Jeg tror nok det er en kombinasjon av at hun også er den typen som byr på seg selv. Men samtidig hadde vi en daglig leder som så at her har vi noen behov som hun kanskje kunne være med og dekke, og som var åpen for at vi til og med kan ansette henne. Det er klart at det gjør noe med en ungdom når man får den tilliten (Kåre).

Disse ungdommene som mine informanter tenker på, mener jeg kan kvalifiseres som ungdommer som har gått fra å være perifere til sentrale deltager. Kåre snakker om effekten av at en av ungdommene blir sett og utfordret. Hun får gradvis flere muligheter og ansvar, og hun endres som deltager i praksisfelleskapet. Denne endringen fører til en ansettelse. Kateket Eva forteller om likende erfaringer. I menigheten der Eva jobber, er kirketjenerjobben(e) strategisk beholdt eldre ungdommer. Eva argumenterer for at deltidstillinger i menigheten kan være med og åpne for videre engasjement og tjeneste. Både Kåre og Eva forteller hvordan ungdommene her tar del i et gjensidig engasjement og er med på å løse de felles oppgavene og lærer seg store deler av det repertoaret som ledere i det gitte praksisfelleskapet trenger å kunne.

Relasjonsbygging

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

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

For Lise er det viktig å bruke tid på å bygge relasjoner med ungdommene. Dette er noe hun tri-

ves med. I sitatet over kommer det fram at det å bygge relasjon med ungdommene over år, gjør at de blir bedre kjent. Det er derfor viktig for Lise å rekruttere konfirmantene til lederkurs. Dette er en aktivitet som alle kateketene beskriver at de deltar i, og som de beskriver som meningsfull i forhold til relasjonsbygging ved siden av at de "trenger" de unge som ledere i ulike deler av arbeidet.

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

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

For Eva handler det om å komme litt tidligere og være igjen etter at de fleste har gått, for å snakke med dem som blir igjen. Hun forteller om bevisste valg som er en del av hennes yrkesutøvelse. Hun skiller mellom en produktiv tid som handler om å få gjennomført arrangementer, og en annen form for tid, som er åpen. Det er denne tiden rundt arrangementene, som åpner for relasjonsbygging, og dermed åpnes en bane inn i et praksisfelleskap. Det er ikke bare å ha tid i en kort periode, men det å ha muligheten til å treffe de ulike ungdommene igjen tilfører relasjonene noe positivt, slik kateketene beskriver det. De får se hverandre og bli kjent på ulike arenaer og i forskjellige situasjoner.

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

Ledertrening er, som sagt, en sentral praksis for alle kateketene i mitt materiale. Konfirmasjonstiden blir blant annet sett på som en rekrutteringsarena og et sted hvor de senere får prøve seg i forhold til det å være leder/medarbeider. Gjennom ledertrening får ungdommene prøve seg på ulike oppgaver hvor de kan utvikle seg. Det er flere av kateketene som opplever at det er spesielt populært blant ungdommene å være med videre i ledertreningsarbeidet. De har større grupper med frivillige ungdommer som er

med og driver arbeidet innenfor konfirmasjon, gudstjenester og trosopplæring for barn.

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

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

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

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

Gjøre det lille du kan, som det heter i sangen. Men så er det noe med å kanskje pushe litt forsiktig på å tørre litt mer. Det har med utviklingen og at tenåringer er kjempespennende: Å se hva de kan tørre, og hvor stolte de blir når de har turt det. Det er fra å vitne på kveldsavslutninga – de vet jo ikke at det er det de gjør, og jeg har ikke kalt det å vitne egent-

lig, fordi det heter jo "å ha kveldsavslutninga": "Kan du ta ansvar for kveldsavslutninga?" Og så kommer de med skikkelig vitnesbyrd. Fantastisk. Men hvis de da har gjort det noen ganger, kan vi kanskje si "Det du gjorde nå, det heter et vitnesbyrd, liksom at du sier til dem hva det betyr å tro på Jesus." "Ja, jeg gjorde jo egentlig det." Det høres litt skummelt ut i første omgang, men så blir det lettere (Eva).

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

Howdan kan trosopplæringstiltak være rekrutterende til kirkelig tjeneste?

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

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

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

opplæringstiltakene. De ulike yrkesgruppene ble synlige på forskjellige måter for dem som deltok.

Et annet moment Eva reflekterte over, var: Hvem er tiltakene for? Og hvordan måler vi vellykketheten i de ulike aktivitetene? Og hva setter vi som formål for de ulike tiltakene? Hvis en av hensiktene med arbeidet er knyttet til å utvikle/utruste medarbeidere, er det lettere å forsvare bruken av unge frivillige.

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

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

Når rekrutterer de eksplisitt til kirkelig tjeneste?

I alle intervjuene spurte jeg om de hadde noen tiltak som var eksplisitt rekrutterende til kirkelig yrkesvalg. Når det kom til konkrete aktiviteter, var det Eva som hadde mest å si. Hun snakket om at de hadde på planen å lage et breddetiltak kalt "myndighetsfest". Her skulle et av temaene være veivalg. Her ville utdanning og yrke være sentralt. Dette tiltaket var imidlertid ikke sjø satt.

Det er også Eva som kommer med ideen om jobbskygging⁷ eller arbeidsuke som mulighet. Dette er et tiltak som skolen arrangerer i løpet av ungdomskolen, og som Eva tenker at de burde være mer frimodig i forhold til å melde/tilby seg å ha med ungdommer inn i arbeidshverdagen.

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

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

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

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

Hva er det som lukker for rekruttering i kateketers yrkespraksis?

Finnes det elementer som lukker for rekruttering til kirkelig tjeneste mer generelt, og rekruttering til de kirkelige profesjonene spesielt? Svaret jeg fikk av alle informantene knyttet til ungdomslederes rolle i undervisning, var at ungdommer ikke blir trukket inn i utførelsen av

denne delen av yrkesutøvelsen. Anders sier følgende når jeg spør ham om eldre ungdommer er med på konfirmantundervisningen:

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

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

Lise reflekterer også over dette spørsmålet og sier at de unge er lite eller ikke i det hele tatt med i konfirmantundervisningen. Hun sier videre at mye av grunnen til dette er at hun ikke har tid til å sette dem inn i opplegget. De er med på større samlinger som leir, bli-kjent-happening og konserthelg, og de har grupper, men her får de ofte et ferdig opplegg som de ansatte har utarbeidet. Lise sier her at en faktor er tid. Hun opplever at hun ikke har den tiden det eventuelt ville ta for å involvere unge medarbeidere i den klassiske undervisningspraksisen. Det er derfor "lettere" at det er de voksne ansatte (kateket og prest) som gjør dette. Eva reflekter også over at det tar tid og derfor ikke blir prioritert å ta med unge på den "klassiske" undervisningen.

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

Et sentralt spørsmål som kom opp i flere av intervjuene, og som Evas sitat på forrige side

eksplisitt sier, er om de kirkelige profesjonene, og da spesielt kateket, er et ordentlig yrke sett fra ungdommenes side. Kåre får flere ganger spørsmål om han ikke er prest, og om han derfor kan døpe og vie tidligere konfirmanter. Kateket er ikke et kjent yrke for dem. Det er prest de vet hva er i kirken.

Drøfting av funn

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

Analysen viser at kateketene bidrar til å bringe ungdommers læringsbaner inn i kirkelig praksisfellesskap. De unge får del i fellesskapene, og de gjør de kulturelle verktøyene til sin egne. Samtidig tar de del i forhandling og oppgaveløsning som tilhører de ulike fellesskapene. Ungdommene blir rekruttert til videre engasjement og fellesskap, men dette gjelder de mer "allmenne" kirkelige praksisfellesskap og ikke de ansattes fellesskap. Det kan argumenteres ut i fra analysen at de tre dimensjonene til Wenger (1998), gjensidig engasjement, løse felles oppgave og det å ha et delt repertoar, er knyttet til ulike kirkelige frivillighetspraksiser og fellesskap, men at det er en høy terskel over mot det å skulle identifisere seg med de ansattes praksisfellesskap i kirken, altså å tenke tanken på å selv velge en kirkelig yrkesvei. Likevel nyanser Eva og Kåre dette bildet noe ved at menighetene de arbeider i, har ansatt ungdommer i ulike brøkdelsstillinger. Her har menighetene (fellesrådene) invitert ungdommene delvis inn i de ansattes praksisfellesskap.

Fretheim, Mogstad og Lorentzen (2016) og Sandsmark og Holmqvist (2018) argumenterer

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

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

En annen lukkende mekanisme som spesielt Lise trekker fram, er ungdommenes manglende språk for tro. Er det snakk om sekulære ungdommer som mangler språk for tro/religion? Er det derfor samtalen, men også de kristne praksisene som liturgisk kveldsavslutning (skumrings) og ungdomsgudstjenestene er viktig og kan være åpne? De kan skape en form for språk. Men er dette likevel for lite til at de ser for seg selv i forkynnerrollen og lignende? Er det

åpnende til et punkt, men så lukker det seg?

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

Det er først og fremst Eva som kommer med konkrete tiltak knyttet til rekruttering til de kirkelige yrkene. Spiller det en rolle at Eva er ansatt i en annen stilling enn kateket? Eva er utdannet og vigslet til kateket, men er ansatt som leder for trosopplæring. Kan denne stillingen være med og prege Evas tanker om tiltak knyttet til eksplisitt rekruttering til utdanning og de kirkelige profesjoner? Kan delingen og det uoversiktlige på arbeidsområder og titler være lukkende i forhold til unges tilgang til kateketenes yrkespraksis? Riktignok viser ikke mitt materiale dette tydelig, men jeg mener at mangfoldet av titler, krav til utdanning og organisering kan være et viktig spor å forfølge videre. Dette er også et av funnene til Horsfjord, Sørensen, Heiene, Leganger-Krosstad og Holmqvist (2015): "Undersøkelsen viser at det eksisterer en oppfatning av at katekettittelen er forbeholdt kateketer i 'klassiske kateketstillinger' og ikke kan brukes av kateketer i trosopplæringen. Dette viser at trosopplæringen og katekettjenesten ses som to ulike virksomheter, med egne struktur for titler og kvalifikasjonskrav samt adskilte arbeidsområder" (Horsfjord, Sørensen, Heiene, Leganger-Krosstad og Holmqvist 2015: 6). Hvordan skal dette så forstås i forhold til tjenesteordningen

for kateketer? Her kommer det tydelig fram i formålet at det er kateten som leder undervisningsarbeidet i menigheten. Er det slik at det ikke er tenkt helt enhetlig om undervisningstjenesten i Den norske kirke, i alle fall lokalt, og at dette kan være lukkende for rekruttering til nettopp denne sektoren av kirken?

Konklusjon

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

Litteratur

- Aagedal O., Haakedal E., Kinserdal F. (2014) Profesjonalisering og frivillighet Trosopplæringsreformen og samarbeid mellom Den norske kirke og de kristne organisasjonene KIFO Rapport 2014:1.
- Alveng, Kristine Aksøy (2004). *Rett kalt kateket. Vigslingens betydning for kateketers tjenesteidentitet og forståelsen av katekettjenesten i Den norske kirke*. Disiplinbasert mastergrad i kristendomskunnskap med vekt på kirkelig undervisning. Det teologiske menighetsfakultet.
- Alvesson, M. & Skjöldberg (2018) *Reflexive methodology: new vistas for qualitative research*. SAGA. Los Angeles, California.
- Botvar, P. K. Brottveit, Hoel, N. Haakedal, E. & Schmidt, U. (2015). *Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling? Trosopplæring som arbeidsform i menighetene*. Oslo: Kifo.
- Cole, M. (1996). *Cultural psychology. A once and future discipline*. Cambridge: Harvard University Press.
- Engeström, Y. (2001). *Expansive Learning at Work: toward an activity theoretical reconceptualization* *Journal of Education and Work*, 14(1).
- Fladberg, L. H. (2016). Monopol eller sjakk (matt)? ; om å flytte de "riktige" brikkene i profesjonsspillet. *Prismet*, 67(2), 119–128.
- Flyvbjerg, B. (2001). *Making Social Science Matter. Why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fretheim, K. (red.) (2014). *Ansatte og frivillige. Endringer i Den norske kirke*. Prisme bok. IKO-forlaget.
- Fretheim, K., Lorentzen og Mogstad 2016 *Fellesskap og organisering frivillig innsats i kirkens trosopplæring*. Oslo: IKO-forlaget.
- Gresaker, A.K. (2011). *Tidsbruk, motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke*. KIFO Notat nr. 2/2011.
- Gudstjenestebok for Den norske kirke del 2 Kirkelige handlinger (1992). Verbum.
- Hauglin, O. Lorentzen, K. & Mogstad, S. (red) (2008). *Kunnskap, opplevelse og tilhørighet : evaluering av forsøksfasen i Den norske kirkes trosopplæringsreform*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Hegstad, H., Aagedal A. Selbekk A.S. (2008) *Når tro skal læres: sju fortellinger om lokal trosopplæring*. Trondheim: Tapir akademiske forlag.
- Heitman, J. H. (2012). "Ansatte og frivillige i lykkelig forendening?" I Birkedal E., Hegstad H., Lannem T. S. (red.) (2012) *Sammen i forandring*. Oslo: IKO-Forlaget, s 185.
- Hernes, H. (2007). *Uten oss stopper kirken. Notat av 25. September 2007 til Kirkerådet om deltagelse, medarbeiderskap og frivillige i Den norske kirke*. Kirkerådet.
- Hogen, H. (2001). *All makt i himmel og på jord. En undersøkelse av presters og kateketers rolle mellom embete og råd i menighetenes undervisningstjeneste*. Sluttrapport for Olav prosjekt.
- Horsfjord, H. Sørensen, T. Heiene, G. Leganger-Krogstad, H & og Holmqvist, M (2015) *Kompetanse, utdanning og motivasjon: en kartlegging av undervisningstjenesten i Den norske kirke*. Oslo: MF-rapport.
- Johnsen, E. T. (2014). *Gudstjenestelæring gjennom deltagelse.. I Hellemo G. Gudstjeneste på ny*. Oslo. Universitetsforlaget..
- Kirkerådet (1998). *Frivillig medarbeiderskap i menigheten: rapport fra et utviklingsprogram*. Oslo. Kirkerådet
- Lave, J., & Chaiklin, S. (1993). *Understanding practice: perspectives on activity and context*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nordberg, K.S. (1989). *Samarbeid mellom frivillige: En studie av sognediakoners samarbeid med frivillige om kontakttjenesten i to ulike menigheter, sett i lys av sosialt arbeid*. Oslo: Diakonhjemmets teologiske/administrative høgskole.
- Nygaard, B. (2003). *Alt Guds folk*. Oslo. Kirkerådet.
- Porkka, J. (2010). *Av dine egne skal du höra det ... Unge frivilliga ledare i konfirmantarbetet*. I Krupka B. Og Reite I. (red.) *Mellom pietisme og pluralitet Konfirmasjonsarbeid i fire nordiske land i et empirisk perspektiv*. IKO-forlaget.
- Sandsmark, A. & Holmqvist, M. (2018). *Vår trosopplæring? Stab, samarbeid og trosopplæring* Oslo: MF-rapport.
- Sandsmark, A. (2009) *Rammebyggere og malere: voksne og ungdommer som frivillige medarbeidere i kristent ungdomsarbeid*. *Halvårsskrift for praktisk teologi* 1/2009, s 14–23.
- Schmidt, Ulla (2012). *Stillinger, kompetanse, samarbeid: om samarbeid og tverrfaglighet mellom stillingstyper og fagområder i trosopplæringsreformen*. Oslo: KIFO.
- Ulstein, J.O. (2001). *Kateketen i fokus. Nokre perspektiv på katekettenesta*. Tapir akademiske forlag.
- Ulstein, J.O. (2009). *Den differensierte tenesta og den vigsla kateketen; ei kontekstuell utfordring til den lutherske embestetologien*. Halvårstidskrift for praktisk teologi 2/2009.
- Vygotsky, Lev Semenovic (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Wenger, Etienne (1998). *Communities of Practice, Learning, Meaning and Identity*. New York: Cambrigde University Press.
- Wertsch, James 1998. *Mind as Action*. New York: Oxford University Press.

Noter

- 1 <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2004-11-20-1894> (23.04.19).
- 2 En oversikt over hva som er skrevet om kateketers arbeidsoppgaver og organisering av tjenesten, se: Alveng 2004, Fretheim, 2014, Hogen, 2001, Ulstein 2001 og 2009, Gresaker 2011, Horsfjord, Sørensen, Heiene, Leganger-Krogstad og Holmqvist 2015 og Fladberg 2016.
- 3 Annen forskning innen dette feltet, se også: Nordberg 1989; Kirkerådet 1998; Nygaard 2003; Hernes 2007; Aagedal, Selbekk og Hegstad 2008; Sandsmark 2009; Heitmann 2012 og Aagedal, Haakedal og Kinserdal 2014.
- 4 Annen forskning innen undervisningstjenesten i DnK og trosopplæringsfeltet se: Hauglin, Lorentzen og Mogstad (red.) 2008; Gresaker KIFO Notat nr 2/2011; Schmidt KIFO Rapport 2012:2 og Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal og Schmidt KIFO Rapport 2015:1.
- 5 Helt konkret spurte jeg de om følgende tre hovedområder: Kan du beskrive de sammenhengene du har kontakten med ungdom i, i din yrkespraksis? Under dette området ønsket jeg at informanten skulle snakke om de ulike aktivitetene, deres rolle i disse, og om de opplever å komme i posisjon i forhold til det å snakke med ungdommer om ulike valg. Det neste området handlet om hvordan de trakk med seg de unge inn i sin egne yrkesutøvelse, og om de kunne anbefale det å jobbe i kirken til de unge. Det siste området handlet om deres egen vei inn i kirkelig tjeneste.
- 6 Sitatene som brukes i artikkelen, er bearbejdet noe i forhold til flyt og skriftlighet. Enkelte sitater er kraftig redigert, men dette er markert i teksten.
- 7 Jobbskygging er en del av lærerplanen tilknyttet utdanningsvalg i ungdomsskolen, se: <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/veiledning-til-lp/utdanningsvalg-veiledning/eksempler-pa-undervisningsopplegg/jobbskygging-i-bedrift/> (22.04.19) og <https://www.ue.no/Laerere-og-forelesere/Grunnskole-8-10-trinn/Jobbskygging> (22.04.19).

