

# Presterollen i trosopplæringen i Den norske kirke

Tidsskrift for praktisk teologi  
Nordic Journal of Practical Theology  
Årgang 38. Nr. 1/2021  
[s. 51-67]

## Forventninger fra undervisningsmedarbeidere og menighetsrådsledere

---



Terese Bue Kessel, førsteamanuensis i praktisk teologi, VID. Hans Austnaberg, professor i praktisk teologi, VID. Karen Margrete E. Mestad, høgskolelektor i praktisk teologi, VID.

terese.bue.kessel@vid.no

### Abstract

The article discusses findings from a qualitative study on expectations towards pastors' role in the Christian education program for children and young people in the Church of Norway. Data has been retrieved from interviews with Christian educators and leaders of local church boards conducted in 2014-2015, and written reflections by students in a course on religious education at VID Specialized University, in 2020. Theoretically the study leans on role theory, and discusses constituent and strategic role expectations towards pastors. We find that first of all there is an overall expectation that pastors will engage in the Christian education program. Second, it is anticipated that through their theological competence they will guarantee the quality of the content of the program, both in developing material and in the practical running of it. Third, it is expected that pastors fill the role as supervisors and supporters for Christian educators in order to empower them in their efforts. Finally, the expectations towards pastors are multiple and varied. There is potential for role overload and role conflict. Therefore there is need for further research on the demanding role expectations pastors face in the Christian education program.

**Nøkkelord:** rolleforventninger, trosopplæringsmedarbeidere, menighetsrådsledere, prester

### Innledning

Denne artikkelen har til hensikt å utvikle ny empirisk basert kunnskap om hvilke forventninger undervisningsmedarbeidere og menighetsrådsledere har til presterollen i trosopplæringen i Den norske kirke. Økt forståelse for dette vil være et bidrag til samtalen om prestens rolle i de mange interaksjonsflater mellom stab og menighetsråd i utvikling og revidering av lokal trosopplæringsplan, og i planlegging og gjennomføring av trosopplæringstiltak og gudstjenester (Kirkerådet, 2010, s. 29, 34-35). Hensikten med Den norske kirkes trosopplæringsplan er å definere en tydelig retning for hvordan lokalmenigheten skal planlegge og gjennomføre en systematisk og sammenhengende trosopplæring. Arbeidet med trosopplæring skal være basert på lokale planer som «vekker og styrker kristen tro, gir kjennskap til den treenige Gud, bidrar til kristen livstolkning og livsmestring og utfordrer til engasjement og deltakelse i kirke og samfunnsliv for alle døpte i alderen 0-18 år, uavhengig av funksjonsevne» (Kirkerådet, 2010, s. 4). Trosopplæringens mål og hensikt gir grunn til å undersøke forventninger som nære medarbeidere har til presten i dette arbeidet.

Menighetsarbeid blir gjennomført i et samarbeid mellom prester, kolleger i staben og frivillige medarbeidere. Til presten er det knyttet formelle forventninger gjennom ordinasjonen og i Tjenesteordning for menighetsprester (Barne- og familiedepartementet, 2016, §2). Presten leder søndagens gudstjeneste, utfører dåps- og konfirmasjonsopplæring, gjennomfører kirkelige handlinger og har en rekke tilliggende oppgaver. I trosopplæringens interaksjonsflater er det mange aktører, og presten skal der ha «en sentral rolle», slik det er presisert i trosopplæringsplanen (Kirkerådet, 2010, s. 41). Det er derfor naturlig at trosopplæringsmedarbeidere og kateketen, som leder menighetens undervisningstjeneste, (Tjenesteordning for kateketer, 2004, §2), vil forvente et visst samarbeid med presten. Menighetsrådet, som leder menighetens virksomhet i soknet, har ansvar for «å utarbeide og gjennomføre en lokal plan for trosopplæring» (Kirkerådet, 2010, s. 40) og vil mest sannsynlig også ha forventninger til presten i dette arbeidet. Vi kan gå ut i fra at det fra flere hold vil være forventninger til hvordan presten bruker sin kompetanse og utøver sin rolle i trosopplæringen når det gjelder planarbeid og trosopplæringstiltak.

I det Kirkerådsstøttede prosjektet «Presten si rolle i trosopplæringa» inngår to artikler. Én artikkel drøfter hvordan prester selv opplever sin rolle i trosopplæringen (Austnaberg, Mestad, Kessel, 2021). I denne andre artikkelen er utkikkspunktet flyttet. Nå utforsker vi hva menighetsrådsledere og undervisningsmedarbeidere forventer av presten i trosopplæringen. Dette er relevant da det viser seg at i tillegg til undervisningsmedarbeidere, er det fra menighetsstaben først og fremst prester som involverer seg i trosopplæringen (Schmidt 2012, s. 6, jf. KR-sak 41/17, s. 21).<sup>1</sup> Samtidig er det ikke klart hva som kan forventes av presten i disse tverrfaglige interaksjonsflatene. Sandsmark og Holmqvist viser i et forskningsmateriale til en prost som mente at prester ikke skulle prioritere trosopplæringen (MF-rapport 3:2018, s. 73). Austnabergs

<sup>1</sup> I 2016 var det planlagt 18627 trosopplæringstiltak. Undervisningsansatte var ansvarlige for 13308 tiltak, og prester for 8853. KR 41/17:21. [https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2017/september/kr\\_41\\_17\\_trosopplering\\_i\\_den\\_norske\\_kirke\\_status\\_2017.pdf](https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2017/september/kr_41_17_trosopplering_i_den_norske_kirke_status_2017.pdf) (lastet 10.11.2020).

undersøkelse om stabssamarbeid i trosopplæringen viser at prester prioriterer dette arbeidet, og at deres engasjement oppleves som viktig. Samtidig er det et interessant funn at flere prester ser på seg selv i lederroller i trosopplæringen selv om de formelt sett ikke er ledere. Presters rolle og deltakelse i trosopplæringen ser ut til å være både uavklart og utfordrende (Austnaberg, 2017, s. 219-220, 225).

Prestetjenesten i Den norske kirke har det siste tiåret vært gjenstand for en god del forskning.<sup>2</sup> Det er blitt forsket på presters arbeidsforhold, aktivitetsmønstre og arbeidsmengde, tidsbruk og trivsel (Høeg & Gresaker, 2009, Grimstad, 2015, Sirris, 2016). Det gir grunn til å undersøke ikke bare hvordan prester opplever sin rolle i trosopplæringen, men like mye hva andre forventer at presten skal engasjere seg i her. Dette er et felt som er lite utforsket. Mange prester har tidligere gitt uttrykk for at de har opplevd at trosopplæringsarbeidet er blitt en kilde til frustrasjon fordi den har kommet som et tillegg til allerede eksisterende oppgaver (Schmidt, 2012, s. 18). Denne erfaringen sammenfaller med andre forskeres funn, at prester sliter med å engasjere seg tilstrekkelig i trosopplæringen (Botvar, Brottveit, Hoel, Haakedal & Schmidt, 2015, s. 59). Det forventede tverrfaglige samarbeidet i staben om gudstjenester har bidratt til et økt press på presterollen (Klevmoen, 2016, s. 21). Forskningsprosjektet «Studium, profesjon og rekruttering» (SPOR) viser på den andre siden at prester også kan erfare at ansatte ikke inkluderer dem i menighetens barne- og ungdomsarbeid og ungdomsgudstjenester, og at noen prester bevisst velger å bruke fritiden sin til å engasjere seg i dette arbeidet fordi stillingsrammene ikke gir rom for det (Kessel, 2018, s. 33, 37).

Ingen av de nevnte forskningsbidragene undersøker hvordan undervisningsmedarbeidere og menighetsrådsledere reflekterer over prestens rolle i trosopplæringen. Denne artikkelen vil bidra med empiriske innsikter i et felt der det trengs mer kunnskap for å avklare rolleforventninger til presten i trosopplæringen i en kompleks prestehverdag. Hovedproblemstillingen er følgende: Hvilke forventninger har menighetsrådsledere og undervisningsmedarbeidere, som kateketer, menighetspedagoger og trosopplærere, til presterollen i trosopplæringen? I et kvalitativt materiale handler dette om hva de erfarer og hva de håper på i samarbeid med presten i interaksjonsflater i trosopplæringen.

### **Materiale og metode**

Til grunn for denne artikkelen, er det to sett empirisk materiale, fra 2014-2015 og fra 2020. Det første materialet, som opprinnelig ble utviklet for det Kirkerådsstøttede prosjektet «Trosopplæring som menighetsutvikling» (2014-2016), består av intervju med prester, stabssamarbeidere og frivillige. Det andre materialet fra 2020 er hentet fra et kurs for trosopplæringsmedarbeidere ved VID vitenskapelige høyskole og består av seks refleksjonsnotat.

Uttrekket av materialet fra 2014-2015 er intervju med fem menighetsrådsledere og en nestleder og intervju med seks undervisningsmedarbeidere: kateketer, menighetspedagoger og trosopplærere. Intervjuene ble gjennomført i seks menigheter

---

<sup>2</sup> De to artiklene i prosjektet «Presten si rolle i trosopplæringa» har delvis sammenfallende materiale, teorigrunnlag og viser til noe sammenfallende forskningsoversikt (se Austnaberg, Mestad, Kessel, 2021).

## Presterollen i trosopplæringen i Den norske kirke

i to bispedømmer, tre på Vestlandet og tre på Østlandet. Informantene ble intervjuet en times tid to ganger, i november 2014 og i november/desember 2015, og det ble gjort lydopptak av samtalene. Materialet ble ikke transkribert, men en oppsummering av hvert intervju samler innholdet i hovedtema. Siden materialet inneholder informasjon om stabssamarbeid og roller i trosopplæringen, har vi vurdert det relevant for foreliggende artikkel (se Austnaberg, 2017, s. 213-214). Det er nå foretatt en ny gjennomgang av datamaterialet.<sup>3</sup>

Selv om det er interessante funn i dette materialet, vurderte vi at det ikke var tilstrekkelig i seg selv, og ønsket derfor å utvide materieltilfanget. I kurset for trosopplæringsmedarbeidere, holdt Hans Austnaberg en forelesning over prestens rolle i trosopplæringen med utgangspunkt i prosjektet vårt «Presten si rolle i trosopplæringa». Studentene ble orientert om artiklene vi skriver og fikk spørsmål om de ønsket å bidra med empiri, som responsmateriale, eller ustrukturerte og frie tilbakemeldinger, til denne artikkelen. Refleksjonsnotatene om erfaringer og forventninger til presterollen i trosopplæringen ble levert på kursets digitale plattform. Av om lag 30 studenter, responderte ni med å levere et bidrag, og seks gav tillatelse til at tekstene deres kunne brukes. Av hensyn til anonymitet, blir sitat identifisert med fiktive navn, og stillingskategori blir ikke oppgitt.

Det er uvisst hvorfor ikke flere studenter responderte. Hadde de forventninger til presterollen som ikke ble oppfylt og som de ikke ville dele? Eller kunne vi snarere ha forventet at de som hadde negative erfaringer ville ha brukt denne anledningen til å kommentere det? Eller er det heller slik å forstå at de som leverte tekster, representerer de med mest positive erfaringer med prestens engasjement i trosopplæringen? Dette blir bare gjetninger. En hovedårsak er kanskje at det var frivillig å levere refleksjonsnotatet. Vi stiller disse spørsmålene fordi dette materialet nokså entydig avdekker positive samarbeidsrelasjoner med prester, og det ser ut som om dette gir seg utslag i hvilke forventninger de har til presten.

I ettertid ser vi at det beste ville ha vært å intervju en gang til noen av menighetsrådslederne og undervisningsmedarbeiderne fra 2014-15, men dette ville ha blitt et omfattende arbeid, og også vanskelig da vi mangler personidentifikasjoner. Derfor valgte vi, ut fra pragmatiske hensyn, slik vi har gjort. Selv om materialet fra 2020 er av nyere dato og med undervisningsmedarbeidere som informanter, ser vi at dette er en svakhet, da konteksten er forskjellig fra den første undersøkelsen. Datainnsamling handler om hvordan forskeren innhenter informasjon om et spesifikt tema (Aase & Fossåskaret 2007, s. 36, 111). Ved intervjuprosessen er det mulig å utdype forståelsen av et tema ved å stille oppklarings spørsmål til informanten (Silverman, 2011, s. 44, 161-206). Refleksjonsnotat i form av korte tekster som svarer på noen spørsmål som er stilt, gir ikke samme mulighet for meningsforhandling med informanten, slik som ved et intervju. Likevel er de skriftlige bidragene det her dreier seg om tilstrekkelig fyldige kilder for dette prosjektet. Forskningsetiske prinsipper er fulgt, og alle informanter ble

---

<sup>3</sup> Da det ikke er nevneverdige funn knyttet til menighetenes geografiske plassering, blir dette ikke identifisert etter direkte sitat. I stedet brukes fiktive navn og rollen vedkommende informant har.

orientert om at deres bidrag vil bli behandlet anonymt, og at det var frivillig å delta (Bremborg, 2011, s. 319-320).

Rådsledere er intervjuet fordi menighetsrådet har et overordnet ansvar for menighetens trosopplæringsarbeid, og undervisningsmedarbeidere er intervjuet eller har bidratt med refleksjonsnotat fordi de har hovedansvaret eller er medansvarlige for gjennomføringen av tiltak i samsvar med lokal plan for trosopplæring. Begge kategorier informanter samarbeider gjennom sine funksjoner med prester og er relevante kilder for denne undersøkelsen. Ved å presentere intervjumaterialet så nøyaktig som mulig og etterstrebe konsistens i analysen av kategoriene som etableres, er reliabiliteten i funnene forsøkt ivaretatt. Vårt mål har ikke vært å generalisere, men å gi innsikter som forhåpentligvis kan gå ut over det partikulære i situasjonene og resonnere med andres erfaringer (Swinton & Mowat, 2016, s. 44-46, 66). I en kortfattet avsluttende diskusjon drøftes hovedfunn i materialet.

### Teoriperspektiv

Mennesket beveger seg mellom roller som er selvskapt eller formet av forventninger i omgivelsene, fra familie, vennekrets og arbeidsplass. I ulike sammenhenger går vi inn og ut av flere roller i løpet av en dag, og vi fyller rollene mer eller mindre etter sin hensikt. Når vi drøfter hvordan prester opplever sin rolle i trosopplæringen (Austnaberg, Mestad, Kessel, 2021) er det i lys av to typer rolleforventninger: konstituerende og strategiske. Konstituerende forventninger reflekterer stillingsbeskrivelser og mandat og beskriver innholdet i rollen, mens strategiske forventninger fokuserer på hvordan rollen kan eller bør utøves (Askeland, 1998, s. 36). De to typene illustrerer et *hva* og et *hvordan* og peker på innholdet i rollen og på rollens praksis. Dette er også et relevant teoretisk perspektiv for denne artikkelen, særlig gjelder det de strategiske forventningene. Men forventninger til prestens engasjement vil også være farget av tjenesteordningen og trosopplæringsplanen som definerer noe av rollen presten bør spille, de konstituerende forventninger.

Sosiale roller viser til en aktivitet eller forventet adferd innenfor en bestemt sammenheng. De avgrenser, strukturerer og muliggjør adferd, ifølge Callero (2020). Begrepet rolle er et sentralt sosiologisk begrep. I følge Brante angir begrepet generelt «de forventninger, normer og regler som er forbundet med en sosial posisjon eller oppgave.» (2008, s. 258). *Rolleadferd* viser til hvordan en person fyller sin rolle (Askeland, 1998, s. 36). Et individ kan ha mange roller og må da forholde seg til mange forventninger som er uforenlige og ikke kan oppfylles. Da oppstår gjerne en *rollekonflikt* (Brante, 2008, s. 258).

Prester kan fylle sin rolle i trosopplæringen uten at det samsvarer med ytre forventninger fra menighetsrådsledere og undervisningsmedarbeidere, noe som kan føre til rollekonflikt. *Rolleoverbelastning* viser til opplevelsen av mangel på ressurser til å respondere på forventninger og inkluderer også tidsaspektet som en begrenset ressurs (Yodanis, 2020). Rolleoverbelastning og rollekonflikt fører ofte til vanskeligheter med å møte forventninger knyttet til en rolle.

### Analyse og funn

Ansatte i trosopplæringen og menighetsrådsledere er seg bevisst at planlegging og gjennomføring av trosopplæringstiltak ikke er prestens primære ansvar (Austnaberg, 2017). Samtidig må det presiseres at trosopplæringsarbeid inngår i prestens overordnede oppgaver fordi presten ifølge tjenesteordningen skal utføre sin tjeneste «slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene» og «utføre dåps- og konfirmasjonsopplæring» (Barne- og familiedepartementet, 2016, §2). Datamaterialet blir her presentert under to kategorier, prestens rolle i planarbeid og prestens rolle i trosopplæringstiltak.

#### *Forventninger til prestens rolle i planarbeid*

Datamaterialet fra 2014-2015 ble samlet inn på et tidspunkt da det var relevant å utforske om prester var med i utviklingen av de lokale trosopplæringsplanene som skulle ferdigstilles og godkjennes av biskopen innen 2017 da trosopplæringen skulle gå over i driftsfasen. (KR41/17).<sup>4</sup> Planene skal revideres med jevne mellomrom, og derfor er prestens rolle i planarbeid fortsatt et relevant tema å drøfte. I trosopplæringsplanen kapittel 7 gis det føringer for hvordan lokalmenigheten skal utforme sin egen lokale plan i lys av overordnet «grunnlagstenkning og retningslinjer» og i samspill med «menighetens særpreg, ressurser og behov» (Kirkerådet, 2010, s. 37). Planen skal reflektere menighetens kontekst, og ansatte i menigheten har ansvar for å utvikle denne i samarbeid med frivillige medarbeidere. Helt spesifikt har menighetsrådet «ansvar for å utarbeide og gjennomføre en lokal plan for trosopplæring» (Kirkerådet, 2010, s. 40). Det anbefales bred involvering for å sikre eierskap i lokalmiljøet og forankring i menighetens virksomhet (Kirkerådet, 2010, s. 38). Når ansatte har ansvar for planarbeidet, innebærer det at presten også regnes med i dette.

#### Forventninger til presteinvolvering og teologisk kompetanse

Flere informanter forteller at prestene involverer seg i planarbeid, om enn på ulike måter: «Vi jobber sammen, får påfyll av energi. Å knytte stab opp mot frivillige på slike arenaer er viktig for meg» (Emil, mr.nestleder).<sup>5</sup> Frøya (tol.medarbeider)<sup>6</sup> sier at presten har hatt sterkt fokus på trosopplæringen, og Aurora (kateket) samarbeider godt med presten i trosopplæringsutvalget om utvikling av planen. Emil (mr.nestleder) mener at «han [presten] må være med på trosopplæring, i prosessene, slik at de forstår at han er med på laget, ikke bare får kopi av ting for å sette navnet sitt på det.» Prestene i den aktuelle menigheten har oppfylt noen forventninger. De har involvert seg i planarbeidet før planen skulle behandles i menighetsrådet, der den ble signert før den ble sendt til biskopen for endelig godkjenning. Informantene knytter ikke eksplisitt prestenes involvering i planarbeid til formelle føringer gitt i trosopplæringsplanen. De forteller heller om hvordan prestene har utført sin rolle, til de strategiske forventningene.

<sup>4</sup> [https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2017/september/kr\\_41\\_17\\_trosopplaering\\_i\\_den\\_norske\\_kirke\\_status\\_2017.pdf](https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2017/september/kr_41_17_trosopplaering_i_den_norske_kirke_status_2017.pdf)

<sup>5</sup> Med mr.leder menes menighetsrådsleder.

<sup>6</sup> Med tol.medarbeider menes trosopplæringsmedarbeider.

Hvordan rollen bør utføres og forventes å bli ivaretatt, utdypes slik av Emil (mr. nestleder):

Presten må være en slags katalysator i en prosess, en slags overordnet inspirator. Han må 'smøre' systemet, klappe på skuldrene. Han kan ikke være med på alt, men undervisningsmedarbeiderne må føle at han backer dem opp. Prest er prest, og alle ser presten som den store i menigheten.

Presten er «den store» og forventes å være noe annet enn en likeverdig lagspiller. Presten skal være noe mer, en inspirator, en rådgiver, en som viser vei. Forventninger til rådgiver- og veiviserrollen inneholder mange komponenter:

Han må også kunne korrigere dersom det er noen som trenger det. Det kan hende han får innspill på ting som burde justeres litt. Det må sies på en konstruktiv måte, slik at det ikke oppfattes som kritikk. Alle har behov for litt korrigerende. Han har den rollen også. Vi har behov for å bli heiet litt på. En tviler på seg selv; gjør jeg ting rett? (Emil, mr.nestleder)

Rådgiver- og veiviserrollen er implisitt knyttet til prestens teologiske kompetanse, som forventes på den ene siden å korrigere og kvalitetssikre innholdet i trosopplæringsplanen og på den andre siden å veilede og trygge frivillige og/eller undervisningsmedarbeidere, og inspirere dem. Datamaterialet svarer ikke på om dette trekkes fram fordi undervisningsansatte ikke har den formelle kompetansen som er nødvendig i planutvikling og ledelse av trosopplæringsarbeidet. Vi merker likevel et visst spenningsforhold mellom opplevelse av kvalitet og medarbeideres og/eller frivilliges uro over om eget bidrag holder faglig mål. Samtidig understreker Emil (mr. nestleder) at korrigerende fra presten må skje uten at det oppfattes som kritikk, men som inspirasjon:

Jeg føler at prestens klapp på skulderen og oppmuntring er veldig viktig. Ildsjeler må vernes som gull. Vi har noe å gå på når det gjelder oppmuntring. En begynner lett å tvile på seg selv, en trenger klapp på skulderen.

Det forventes at presten skal være inspirator og gjennom veiviserrollen fylle en støttende og trygghetsskapende rolle, og kvalitetssikre det teologiske innholdet.

Prestens teologiske kompetanse blir gjennomgående vektlagt av flere informanter. Adrian (mr.leder) mener at prestens ansvar i utvikling av lokal plan er å være ledende på «teologisk kvalitet» for å sikre at «vi er innenfor» Den norske kirkes retningslinjer og rammer, og sørge for «at vi har de strategier som trengs for opplæring i soknet. Vi er helt avhengige av at soknepresten er en viktig bidragsyter og er involvert.» Et annet aspekt som Emil (mr.nestleder) trekker fram er sokneprestens kjennskap til lover og regler når det gjelder samarbeid med skolen: «Vi som er frivillige, har ikke slik oversikt over lover og regler. Her er soknepresten god. Han gir klar beskjed om hva vi kan gjøre og

## Presterollen i trosopplæringen i Den norske kirke

hva som er bestemt. Vi må følge reglementet.» Tidligere erfaringer med sokneprestens grep om kirke-skole-samarbeidet, farger forventningene til at soknepresten vil bruke sin kompetanse til å sikre at samarbeid med skolen skjer på en forsvarlig måte og etter anbefalinger i trosopplæringsplanen (Kirkerådet, 2010, s. 38).

### Menighetsrådets involvering

Mens trosopplæringsplanen anbefaler bred involvering i planarbeidet for å sikre eierskap i lokalmiljøet, fungerer ikke dette alltid etter sin hensikt, noe som vil kunne påvirke rolleforventninger til presten. Flere informanter peker på at menighetsrådet ikke er veldig involvert i planarbeid. Emil (mr.nestleder) forteller at noen av rådsmedlemmene ikke har «vært på gudstjenester i det hele tatt» og «da kan de ikke vere med i diskusjonen». Dette må forstås dithen at når noen med tillitsverv setter seg selv utenfor gudstjenestefellesskapet, reduseres også deres kompetanse til å bidra inn i menighetens liv og virke. Emil (mr.nestleder) mener at menighetsrådet lett kan bli for sløve og stole på staben. Han har hørt soknepresten si: «Det er dere som har ansvaret.» Soknepresten påtar seg å myndiggjøre rådet, slik at rådet ikke abdiserer. Når rådet «stoler» på staben, viser det at de lener seg til og har store forventninger til stab og prest. Carl (mr. leder) opplever at det er vanskelig for rådsmedlemmene å sette seg inn i planen og i tiltakene fordi trosopplæringen er et stort felt, og Brage (mr.leder) forteller at det ikke er utviklet gode samarbeidsrutiner mellom menighetsråd og trosopplæringsutvalget. Flere informanter ønsker at menighetsrådet skal bli mer inkludert i arbeidet og begrunner dette med at det er rådet som skal godkjenne planen, og at eierskap er viktig: «Menighetsrådet må engasjeres. De må være med å utvikle planen. Flest mulig bør være med i utarbeidelsen for å få et eierforhold til dette» (Emil, mr.nestleder). Hva har så menighetsrådets manglende engasjement å gjøre med forventninger til presten? Når et engasjert lagspill mellom menighetsråd, prest og undervisningsmedarbeidere for å utvikle den lokale planen er amputert, vil det naturlig nok også påvirke utøvelse av presterollen og ikke minst forventninger til presten. Presten ser ut til å måtte fylle sin rolle i en spagat mellom forventninger fra engasjerte ansatte og rådsledere, og lite engasjerte menighetsråd som heller ser ut til å forvente at presten påtar seg deres ansvar og rolle.

### Revisjon av planene

Datamaterialet fra 2020 viser at når de lokale planene nå er kommet inn i en revisjonsfase og skal revideres hvert tredje år, deltar også prestene i denne delen av planarbeidet. Ada viser til en systematisk revisjon som hun hadde hovedansvaret for. Endringsforslag ble behandlet på ukentlige stabsmøter: «Vi gikk gjennom en til to tiltak og så på innhold og formidling, og da var det bra å ha med presten som satt med 'teologiske briller'. Det er viktig at hele staben står sammen om denne planen, selv om ikke alle er med på å utføre tiltakene.» Ada mobiliserte hele staben i revisjonsarbeidet og hadde forventninger til at en systematisk prosess skulle legge til rette for at alle, inklusive presten, skulle få eierskap til planen. Hun hadde også tydelige forventninger til at presten med sin teologiske kompetanse skulle sikre innholdet og kvaliteteten i revidert plan.



Ive «vedlikeholder og oppdaterer planen etter lokale forhold». To ganger i året drøfter hun denne med trosopplæringsutvalget før menighetsrådet tilslutt godkjenner den. «På denne måten er de frivillige/menighetsrepresentanter jevnlig involvert». Presten er ikke med på revisjonen, men gjennom menighetsrådet har presten «det siste ordet om planen, ikke minst når det gjelder teologisk videreutvikling». I dette tilfellet blir prestens strategiske rolle primært ivaretatt gjennom sete i menighetsrådet der planen godkjennes. Det uttrykkes ikke eksplisitt at det ville være å forvente at presten var med i arbeidet forut for behandlingen i menighetsrådet. Men, det som vektlegges er forventninger til teologisk tyngde. Ive trekker også fram at prestens teologiske kompetanse er viktig, slik vi har sett tidligere informanter påpeke, og slik Ina understreker det:

Når det gjelder faglig utvikling av trosopplæringa, tror jeg også at presten sitter på en nøkkelrolle. Jeg ser mye i planene som jeg ønsker å fornye, både av språk og teologisk innhold.

Datamaterialet viser til et bredt spekter av forventninger til presten i planutvikling og planrevisjon. Når menighetsråd ikke engasjerer seg i planarbeid, medfører det implisitt en forventning om at presten må fylle rollen med å påta seg større ansvar med å kvalitets-sikre og godkjenne planen. Samarbeidet med undervisningsmedarbeidere fungerer jevnt over godt. De har ofte store forventninger til prestens bidrag og er samtidig selv med på å styrke prestens rolleutøvelse gjennom gode rutiner for planarbeid. Særlig er dette tydelig i materialet fra 2020. Både rådsledere og undervisningsmedarbeidere forventer at presten bruker sin teologiske kompetanse og inntar en posisjon og rolle som kvalitetssikrer planarbeidet. Samtidig forventes det at presten inntar en lederrolle overfor frivillige og ansatte uttrykt gjennom en rådgiver-, inspirator- og veiviserrolle. Det er mange nivå av forventninger i disse rollene, og en tydelig uttrykt forventning er at presten skal bidra med å gjøre undervisningsmedarbeidere og rådsmedlemmer trygge og kompetente i sine roller. Oppsummert kan vi si at når det gjelder planarbeid, håper mange at de kan lene seg til presten som oppleves som en stødig søyle.

### *Forventninger til prestens rolle i gjennomføring av trosopplæringstiltak*

Kapittel 8 i trosopplæringsplanen omhandler hvordan trosopplæringsarbeidet er forankret i hele kirkens rådsstruktur, hos biskop og bispedømmeråd, hos prost og menighetsprest, hos fellelsråd, soknet, menighetsråd, ansatte og frivillige (Kirkerådet, 2010, s. 40-42) og hvordan oppgavene er fordelt. Kateketen som leder menighetens undervisningstjeneste rettet mot barn og unge, er forpliktet på planer og prioriteringer som menighetsrådet fastsetter i samråd med kirkelig fellelsråd (Kirkerådet, 2010, s. 41). Ikke alle menigheter har kateket, og da er det andre i menigheten med ansvar for trosopplæringen som leder arbeidet. Gjennomføringen av konkrete trosopplæringstiltak skal involvere menighetsråd, ulike utvalg og ansatte i menigheten, frivillige og om mulig organisasjoner og andre samarbeidspartnere i nærmiljøet. Menighetens ansatte har et tverrfaglige ansvar, og presten skal ut fra trosopplæringsplanen spille en sentral rolle her.

## Presterollen i trosopplæringen i Den norske kirke

Det er derfor relevant å utforske hvilke forventninger undervisningsmedarbeidere og rådsledere har til prester når det gjelder praktisk gjennomføring av trosopplæringstiltak.

Med trosopplæringstiltak menes et avgrenset arrangement med et bestemt innhold til en målgruppe. Det kan være et enkeltarrangement en helg, som det punktuelle breddetiltaket Lys Våken, eller det kan være flere samlinger over tid, som dåpsskole for barn i første og andre klasse. Når det gjelder forventninger til presten i tiltak, ser det ut til å være betydelige forskjeller mellom datamaterialet fra 2014-2015 og 2020. Disse blir av hensyn til transparens analysert hver for seg.

### Sprikende forventninger

Datamaterialet fra 2014-2015 viser at både rådsledere og undervisningsmedarbeidere har forventninger til presten på tre områder. Det er forventninger knyttet til det tverrfaglige samarbeidet i staben og med frivillige, til deltakelse i trosopplæringstiltak, og til gudstjenester som avslutning på tiltakene. Fortellingene om hvordan prestene utfører sine roller og hva som forventes av dem, er forskjellige. Carl (mr.leder) opplever at staben samarbeider godt med menighestrådet, at kateketen er undervisningsleder, men at soknepresten har «en overordnet rolle over der igjen». Presten «vet at han ikke er daglig leder, men 'daglig leder' i hermetegn» med ansvar for helheten og for trosutøvelsen i menigheten. Carl (mr.leder) bekrefter deretter at presten med dette må forstås som åndelig leder i menigheten.

Mens flere opplever gode tverrfaglige samarbeidsforhold, og at presten ser på det som en viktig del av sin tjeneste å være med i trosopplæringsarbeidet (Brage, mr.leder og Celina, kateket), fungerer det tverrfaglige samarbeidet lite tilfredsstillende andre steder. Det er vanskelig å mobilisere staben, fordi mens noen er positive, har andre «piggen ut» og «bremsene på» (Aurora, kateket). Didrik (mr.leder) mener at det tverrfaglige samarbeidet blir hemmet fordi presten har så mange andre oppgaver, slik også Fred (mr.leder) opplever det:

Han kunne vært mer aktiv i trosopplæringen, til tider. Trosopplæringen er ikke hans hjertebarn. Det diakonale er mer hans side. Slik er vi forskjellige. Soknepresten har mange oppgaver, så han må prioritere. [...] En kan ikke forvente alt på alle områder heller.

Her uttrykkes resignasjon og en viss skuffelse over at det som en gjerne så at presten gjorde, ikke skjer, og at håp om mer tilgang til prestens arbeidstid må nedjusteres.

Innad i samme menighet kan forventningene til presten sprike. Dette kommer til uttrykk gjennom de ulike fortellingene om hvordan presten involverer seg. Didrik (mr.leder) savner struktur og substansielt innhold i trosopplæringen: «Barna må inn i kirkerommet, tenne lys, være med til nattverd. Form kan være mye, men det må ikke bli for mye fjas. Jeg tror at barna, som har fest og basar hele tiden, trenger ro og stillhet. Vi må ikke kjøre lekehelikopter for at de skal komme.» David, som er menighetspedagog i samme menighet, opplever derimot en sokneprest som involverer barn og unge i gudstjenesten, en som vil prøve ut «nye ting». Han er «et friskt pust» og er med «mer

enn det vi forventer. Det gir oss en trygghet at han er der». Presten bidrar til at tiltak «munner ut i gudstjenester», og han viser at han har «tid og ressurser til dette». De ulike fortolkningene av erfaringer med prestens rolleutøvelse reflekterer ulike forventninger til prestens strategiske rolle. Mens menighetspedagogen ser for seg at presten skal være kreativ og initiativrik, ønsker menighetsrådslederen mer fokus på innhold, mer substans og mindre «fjas». Forventningene til presterollen i trosopplæringsgudstjenester spriker.

Flere steder er trosopplæringsgudstjenester ikke helt integrert i menighetens arbeid. For Emil (mr.nestleder) har ikke trosopplæringen endret så mye på gudstjenestelivet og Didrik (mr.leder) ønsker en trosopplæring som er koblet mer opp til gudstjenesten. Mens Carl (mr.leder) ikke har drøftet i menighetsrådet hvilken rolle gudstjenesten skal ha i trosopplæringen, referer Adrian (mr.leder) til presten som mener det blir for mange «spesialgudstjenester», og at høymessen «blir presset litt ut». Så er det de som har gode erfaringer. David (menighetspedagog) samarbeider med en prest med «barnelyne» som tilrettelegger for barn i gudstjenesten: «Lysgloben og adventsstaken skal være lav slik at barna kan tenne lys. Dette bor i presten.» Presten er med på tiltak: «Når presten kommer innom, kjenner vi oss viktige, verdsatt. Han gidder å bruke tid på dette. Han kommer med nye ideer. Han ser oss. Liker å finne på sprell. Det er viktig for en prest i trosopplæringen.» I materialet fra 2014-2015 er forventningene til presten i trosopplæringsgudstjenestene ikke helt entydige. Det kan forstås med bakgrunn i at arbeidet fortsatt var i en tidlig fase og ikke helt hadde funnet sin form. En tydelig forventning er at prestene bør bidra til at trosopplæringsgudstjenester involverer barn og unge på deres premisser.

Frida (menighetspedagog) samarbeider med en sokneprest som er «kjempeflink» og deltar i «alt». Frida vil gjerne ha med presten på mest mulig og går til han

«når jeg trenger hjelp, og lurere på noe. Han var med og hadde om nattverd og gudstjeneste. Han var med på weekend. Jeg har ikke utdanning i dette med å forkynde. ... Jeg har lyst til at han skal være med på alt. Jeg tenker at han er vår overordna.»

Selv om presten ikke har en formell lederfunksjon i trosopplæringen, blir han nærmest utropt som uformell leder. Emma (tol.medarbeider) synes «han [presten] er veldig engasjert i trosopplæringsarbeidet» og engasjerer seg i dåpsskole og tårnagenter. Presten er med når gudstjeneste er tiltak, men «han kan ikke være med på alt». Emma (tol. medarbeider) reflekterer over om «trosopplæringen kommer til å sprengde de ansatte» fordi den er så omfattende. Adrian (mr.leder) er også urolig for konsekvensene av den utstrakte trosopplæringen i forhold til andre oppgaver presten har «for det har jo ikke vært for lite å gjøre».

Datamaterialet fra 2014-2015 viser tendenser til at trosopplæringsarbeidet fortsatt er i en innkjøringsfase når det gjelder å bli integrert fullt og helt i menighetens arbeid, noe som preger forventningene som stilles til presten. Der det tverrfaglige samarbeidet ikke fungerer etter sin hensikt, synes forventningene å være uavklarte eller overdimensjonerte. Samtidig ser vi også at flere undervisningsmedarbeidere samarbeider

## Presterollen i trosopplæringen i Den norske kirke

med prester som fyller forventningene de har til dem, og vel så det. Både rådsledere og undervisningsmedarbeidere forteller om veldig engasjerte prester og uttrykker også en viss uro over at trosopplæringen er for omfattende og krever for mye av prestene. Behovet for å ha prestene med på så mye som mulig, inneholder implisitt en refleksjon over at det er behov for å nedjustere forventninger til dem for å forhindre at oppgaver i trosopplæringen kommer i konflikt med andre presteoppgaver.

### Mindre sprikende forventninger

Materialet fra 2020 viser ikke de samme sprikende forventninger til presten som i materialet fra fem- seks år tidligere. Det er heller en tendens til at prestene i stor grad fyller forventninger trosopplæringsmedarbeidere har til dem, og at samarbeidet har funnet en tilfredsstillende form. Dette funnet kan være farget av at vi regner med at informantene fra kurset hadde en særskilt faglig interesse for trosopplæring og dermed selv bidrar til velfungerende interaksjonsflater. De beskriver gjennomgående et godt tverrfaglig samarbeid med å planlegge og gjennomføre tiltak og gudstjenester.

Ane har regelmessige møter med prest og kantor for å planlegge tiltak, utarbeide felles mål, og fordele oppgaver, og de er «skikkelig gode på teamwork og på å spille hverandre gode!» Ask skriver om godt tverrfaglig samarbeid med fordeling av oppgaver, strategiske og menighetsutviklende samtaler, og at de stiller opp for hverandre på tvers av fagfelt når noen har mye å gjøre eller blir syke, og at presten alltid er «med å planlegge gudstjenestene og hvordan de ulike tiltakene skal prege og inkluderes i gudstjenesten». Ada opplever at hun «er heldig som er i en menighet som samarbeider godt. Alle er travle med 'sine' ting, likevel behjelpelige og står sammen». Ive har god oversikt over hvilke tiltak hun ønsker å ha presten med på og hvilke funksjoner presten skal ha. Hun planlegger i god tid for å hindre «dobbelbooking». Presten blir tidlig involvert i planleggingen for å kunne «føle et eieransvar». Selve opplegget utarbeider Ive, «men han får fullt ansvar til å fylle sin egen part i tiltaket (f.eks en andakt om et konkret tema/bibelt tekst). På denne måten har jeg meget positiv erfaring med å 'hyre' presten til enkelte tiltak». Ive fyller sin rolle som leder for arbeidet og legger til rette for at presten kan ivareta sin strategiske rolle med bakgrunn i føringer i trosopplæringsplanen. Ive har vært «meget heldig med prestesamarbeidet», og «samarbeidet mellom prest og trosopplærer har hele tiden vært tydelig avklart, basert på formelle føringer Samtidig som grenseoppgangene i samarbeidet synes å være avklart, mener Ive at for å skape trygge samarbeidsrelasjoner er det «viktig å bruke tid på å kjenne hverandres teologiske standpunkt. Dele tro jevnlig som kollegaer. [...] På denne måten kan presten bli trygget på at også trosopplæreren formidler det vi 'vil'. Ive forventer gjensidig samarbeid og gjensidig tillit til hverandres kvalifikasjoner:

Helt siden jeg startet i denne menigheten har det vært klart kommunisert at trosopplæreren har ansvar for større deler av trosopplæringsgudstjenesten, bl.a. prekenen. Her var det altså absolutt ikke noe profesjonsmarkeringsbehov. Vi hadde tvert imot et balansert samarbeid der jeg ivrig lærte av den overveldende erfaringen til presten.

Erfaringsbasert kjennskap til prestens rolle, styrker forventningen om gjensidig rolleavklaring, noe som kan ha bidratt til at undervisningsmedarbeideren i samarbeid med presten har fått vokse i sine oppgaver.

Flere har forventninger til prestens teologiske kompetanse, og Ina håper at dette skal bidra til å sikre kvaliteten i arbeidet:

Jeg ser mange fordeler ved det å ha med presten på trosopplæringslaget. Først og fremst på grunn av teologisk kompetanse, erfaring og kunnskap om barn og unge og gode innspill i hva vi skal lære bort. Kvalitet på undervisningen er viktig, og her kan presten bidra på gode måter og supplere de ansatte.

Ina peker på en interessant konsekvens av prestens tilstedeværelse i tiltakene: «I tillegg har jeg god erfaring med at, det at presten er med, gjør at det er flere voksne på tiltakene. Vi har få frivillige hos oss, og det er godt å ha kolleger som drar lasset sammen.» Prestens tilstedeværelse betyr en ekstra voksen, og presten representerer trygghet og kvalitet. Ina vil ha med presten både på tiltak og på forberedelse av gudstjenester til Lys Våken og Tårnagenter, på grunn av prestens erfaring. Ane opplevde at i forbindelse med Tårnagenthelg «stilte presten villig opp og hadde en aktiv rolle gjennom hele arrangementet. Dette gjorde han for å trygge meg, og det opplevdes svært godt å bli møtt på en slik måte. Han bidro til at jeg følte meg trygg og sikker i mitt bidrag». Når presten har hatt det travelt, opplever Ane at «jeg har fått full tillit til å gjennomføre trosopplæring ut ifra mitt utgangspunkt og min kompetanse. Han har tiltro til at jeg gjør en god jobb.» Forventninger til hvordan presten skal ivareta sin strategiske rolle inneholder også ønsker om at presten skal både inspirere og trygge medarbeidere i utøvelsen av sine roller.

Ask har forventninger om at presten er involvert på mange plan i relasjonsbygging: «Når det er tiltak med overnatting, er prestene som oftest med og sover i kirka og deltar på tiltakene med undervisning. Slik jeg opplever det, synes de det er viktig å bygge relasjoner med barna og deres foreldre der de kan, for å ivareta sine roller som sokneprester.» Ada syns det er «absolutt viktig at presten er synlig inn i trosopplæringen. Med det mener jeg ikke at presten skal være til stede på alle tiltak, ei heller hele tiden. Da må de nok utvide arbeidstiden sin.» Helt konkret kan det handle om familiegudstjenester: «Det er viktig at vår prest er gudstjenesteleder. Folk forbinder kirka med presten, så da er det viktig at presten er 'synlig' på disse møtepunktene.» Ada forventer at presten skal fylle rollen med å være «ansiktet utad i lokalmiljøet», en som folk gjenkjenner, en relasjonsbygger mellom lokalmiljøet og kirken, sammen med alle de andre rollene: «Hos oss er det presten som har hovedansvar for konfirmantarbeidet, som jo er en stor del av trosopplæringen. Han er med på all undervisning av konfirmanter sammen med meg, og vi har sammen arbeidet frem vår konfirmantplan.» Ada har en rekke forventninger til presten som «har andakt/samling på en dåpsskolesamling, og staben stiller da som sjåfører for å hente barna på skolen, og det er ganske stas når presten kommer for å hente på skolen». Den strategiske rollen fylles av typiske presteoppgaver og av praktiske oppgaver med henting av barn. Når det er «stas» at presten henter

## Presterollen i trosopplæringen i Den norske kirke

barna, understreker det håpet om at presten skal være nærværende gjennom relasjoner til barna og dermed også deres familier i lokalmiljøet.

Informantene fra kurset har tydelige forventninger til presten i gudstjenestesamarbeid, og Ina bekrefter det hun har hørt i forelesningen:

Å kalle gudstjenesten for en «diamant som utgjør sluttstykket i trosopplæringsarbeidet» slik en av informantene i studien gjorde, synes jeg var en veldig fin beskrivelse. Og det passer godt med min erfaring. Det er veldig stas å møte barna igjen på søndag etter å ha hatt samling tidligere i uka.

Av datamaterialet fra 2020, kan vi samlet sett si at undervisningsmedarbeiderne forventer at prestens rolle er å «knytte sammen trosopplæringstiltaket med resten av gudstjenestearbeidet og menigheten på en fin måte», slik Ina formulerer det.

Det er mer uavklarte forventninger knyttet til det tverrfaglige samarbeidet i trosopplæringsarbeidet i datamaterialet fra 2014-2015 enn i materialet fra 2020. Selv om dette ikke er en komparativ studie, er det likevel interessant at dette aspektet er så tydelig. I 2014 var trosopplæringen i de valgte menighetene fortsatt i en utprøvningsfase, og stabene var ikke så innkjørt i nye samarbeidsrutiner. Når trosopplæringsplanen nå er over i driftsfasen, ser det også ut til at det er etablert bedre interaksjonsflater med tydeligere rolleavklaringer mellom prest og undervisningsmedarbeidere og klarere forventninger til en presterolle som skal utøve teologisk kompetanse, kvalitets sikre arbeidet, inspirere og trygge medarbeidere, og være en relasjonsbygger:

Ved at presten er synlig og til stede i dette arbeidet, blir kirka enda mer synlig på stedet. Vi har høy oppslutning om trosopplæringstiltakene, ofte opp mot 100 prosent, og dermed er det strategisk å satse på deltakelse her, også for presten, som har en god mulighet til å bli bedre kjent med barn og familier gjennom dette arbeidet. (Ina)

### Avsluttende diskusjon

Det er mange forventninger til presten i trosopplæringen. Presten samarbeider med ansatte og frivillige som har ulike og til dels uavklarte og motstridende, men også gjennomgående felles forventninger til presten. Trosopplæringsplanen krever eierskap fra mange hold, og når en relativt ung plan fra 2010 skal finne sin vei inn i mange interaksjonsflater, er det kanskje ikke så oppsiktsvekkende at forventninger til prestens rolleadfærd, til hvordan presten fyller sin rolle, spriker og kan medføre både rolleoverbelastning og rollekonflikt. Forventninger fra undervisningsmedarbeidere og menighetsrådsledere knyttes ikke spesifikt til konstituerende forventninger, til stillingsbeskrivelse og mandat, eller til presterollens *hva*. I stedet er det forventninger til rollens *hvordan*, til de strategiske forventningene (Askeland, 1998).

Fire hovedfunn ser ut til å utmerke seg. For det første er det en tydelig overordnet forventning om at presten skal delta aktivt og helst mye i trosopplæringen. For det andre forventes det at presten med sin teologiske kompetanse skal garantere kvaliteten i innholdet, både når det gjelder utvikling av planarbeid og i den praktiske gjennomføringen

av tiltak. For det tredje uttrykkes det et tydelig håp om at presten skal fylle rollen som veileder og støttespiller for medarbeiderne slik at de kan oppleve seg trygge i sin utøvelse. Til sist ser vi at et fjerde hovdefunn er at forventningene hver for seg til presterollen i trosopplæringen, til rolleadferd, eller til hvordan rollen fylles (Askeland, 1998, s. 36) er nærmest uten grenser og spenner bredt. Presten forventes å fylle en overordnet uformell lederrolle i denne sammenhengen. Forventningene framstår samlet sett overveldende og sprikende, med potensiale både for rolleoverbelastning og rollekonflikt. Det er derfor behov for videre forskning om prestens rolle i trosopplæringen.

Denne lederrollen omfatter helt konkret et ønske om at presten skal sikre kvalitet og teologisk innhold både i planarbeid og i gjennomføring av tiltak.<sup>7</sup> Videre forventes det at presten inntar en inspirator-, rådgiver- og veilederrolle overfor frivillige og ansatte og i denne posisjonen bidrar til å gjøre dem gode. De vil at presten skal myndiggjøre dem til å utføre sine roller slik at de kan føle seg trygge. Det håpes på at presten skal engasjere seg mest mulig i trosopplæringstiltak og i trosopplæringsgudstjenester. Presten skal være fresh og kreativ i gudstjenestearbeid og samtidig traust og garantere for det teologiske innholdet. Når presten er med på tiltak, bør han/hun være nærværende og framstå som frontfigur og brobygger mellom lokalmenigheten og lokalmiljøet. Alle disse forventningene er ikke tatt fra løse luften. Mest sannsynlig gjenspeiler drømmene tidligere erfaringer med presterollen. Dette fører til forventninger om at de skal få oppleve tilsvarende adferd og aktivitet i rammen av en bestemt sammenheng, som her i kirkelig kontekst (Callero, 2020). Prestens rolle og sosiale posisjon er innrammet av et sett av normer og forventninger (Brante, 2008, s. 258).

Det er verdt å merke seg at forventningene til presten i vårt materiale gjennomgående er positive og vitner om at menighetsrådsledere og undervisningsmedarbeidere ser på presten som en etterlengtet ressurs i samarbeidet. Grimstads studie av tverrprofesjonelt samarbeid mellom de fire vigslede tjenestegruppene i Den norske kirke gir et mer sammensatt bilde, og konkluderer med at i forhold til prestedtjenesten ligger det potensielle problemer og konflikter for de andre vigslede stillingene (Grimstad, 2015, s. 92). Grimstads studie er ikke rettet mot trosopplæringen, og vi ønsker velkommen videre forskning på dette feltet, som kanskje kan utfordre våre funn.

Vi har også sett at innad i samme menighet kan det oppstå ulike forventninger til hvordan presten bør gjennomføre for eksempel gudstjenester for barn (Didrik, mr.leder og David, menighetspedagog). Ulike og motstridene forventninger gir grobunn for rollekonflikt (Yodanis 2020). Materialet gir ikke selv noen løsning på dilemmaet, annet enn at flere informanter er seg bevisst tidsklemma. Med innføringen av trosopplæringsreformen er noen av disse oppgavene kommet i tillegg til de klassiske presteoppgavene (Schmidt, 2012). De mange forventningene som framkommer i datamaterialet bekrefter tidligere forskning om at prester i sin daglige tjeneste står i et krysspress (Sirris, 2016) og nærmest overleses med oppgaver (Grimstad, 2015). Alle forventningene hver for seg til presterollen i trosopplæringen, til rolleadferd, eller til hvordan rollen fylles (Askeland, 1998, s. 36) er nærmest uten grenser.

---

<sup>7</sup> Det er også et funn i den andre artikkelen vår i dette prosjektet (Austnaberg, Mestad, Kessel, 2021) at prester forstår seg selv som uformelle ledere, selv om de ikke har arbeidsgiveransvar.

## Presterollen i trosopplæringen i Den norske kirke

Selv om forventninger knyttes primært til strategiske forventninger, til rollens *hvordan* og hva presten bør gjøre, er det også antydning til konstituerende forventninger, til presterollens *hva* (Askeland, 1998). Når forventninger til prestens teologiske kompetanse er så framtrødende i materialet, bekrefter det implisitt kjennskap til presteordinasjon og tjenesteordning for menighetsprester, altså til konstituerende forventninger, selv om dette ikke er eksplisitt uttalt. I en forskningsrapport viser Sandsmark og Holmqvist til en prost som mente at prester ikke skulle prioritere trosopplæringen (MF-rapport 3:2018, s. 73). Vårt datamateriale utfordrer en slik holdning og støtter en forståelse av at deltakelse i trosopplæringen er en del av de konstituerende forventningene til presten.

Flere erkjenner at prester rammes av store og mange forventninger i alle retninger og peker på at det er grenser for hva som kan forventes av dem. Informanter erkjenner et visst krysspess i sine strategiske forventninger til presten. Det er aldri på tale at prestene ikke har de ressurser og kvalifikasjoner som kreves for å respondere på det som håpes på av dem. Når forventningene modifiseres, handler det i stedet om at presten også har andre oppgaver som skal gjøres, og at det dermed kan oppstå rolleoverbelastning på grunn av begrensede ressurser som tid (Yodanis, 2020). Når flere antyder at forventninger til presten må nedjusteres, ligger det implisitt i dette at prestens medarbeidere har et visst ansvar i å dempe forventningspresset de bringer til torgs.

Når mange vil «eie» prestens tid, kan dette føre til motstridende og ulike forventninger til rollen og dermed rollekonflikt (Brante, 2008, s. 258). Vårt bidrag til praksisfeltet er at det må arbeides kontinuerlig med rolleavklaring for prester i trosopplæringen. Funnene her er et viktig bidrag i samtalen om prestatjenesten for å avklare arbeidsforholdene i disse interaksjonsflatene. Ikke minst vil det være viktig i et rekrutteringsperspektiv for å forhindre at unge som vurderer tjeneste i kirken ikke ved startstreken opplever at prestatjenesten er uoversiktlig og uoverkommelig og med dette avslutter karrieren tidlig.

Hensikten med trosopplæringsplanen er at menigheten skal ha et verktøy for å gjennomføre en systematisk og sammenhengende trosopplæring for å vekke og styrke kristen tro, bidra til kristen livstolkning og livsmestring, og deltakelse i kirke og samfunnsliv (Kirkerådet, 2010, s. 4). Dette overordnede målet for lokalmenighetens trosopplæringsarbeid understreker også behovet for mer forskning på de rolleforventninger som ansatte og frivillige har til presten i trosopplæringen.



## Litteratur

- Aase, T.H. & Fossåskaaret, E. (2007). *Skapte Virkeligheter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Askeland, H. (1998). *Ledere og lederroller: om ledelse og lederroller i den lokale kirke* (Vol. nr 7). Trondheim: Tapir.
- Austnaberg, H. (2017). Alle støtter trosopplæringa. Tverrfagleg samarbeid mellom prestar og undervisningstilsette i utvikling av trosopplæringa. *Prismet* 68(3), 211-229.
- Austnaberg, H., Kessel, T.B. & Mestad, K.M. (2021). «Trosopplæringsreformen er den største forandringsagenten i presterollen». Presten si intenderte og sjølvopplevde rolle i trosopplæringa. *Tidsskrift for Praktisk Teologi*, 38(2) [i publisering]
- Barne- og familiedepartementet. (2005, 2019-05-03). Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for kateketer. Lastet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2004-11-20-1894>.
- Barne- og familiedepartementet. (2016). Tjenesteordning for menighetsprester. Lastet fra <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2016-04-11-1814>.
- Botvar, P. K., Brottveit, Å., Hoel, N., Haakedal, E., & Schmidt, U. (2015). *Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling? Trosopplæring som arbeidsform i menighetene* (Vol. 2015:1). Oslo: KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning.
- Brante, T. (2008). Rolleteori. I O. Korsnes (red.), *Sosiologisk leksikon* (2 utg., 258). Oslo: Universitetsforlaget.
- Bremborg, A.D. (2011). Interviewing. I M. Stausberg & S. Engler (red.), *The Routledge Handbook of Research Methods in the Study of Religion*, (310-321). London: Routledge.
- Callero, P. L. (2020). Role Theory. Lastet fra <https://www.encyclopedia.com/social-sciences-and-law/sociology-and-social-reform/sociology-general-terms-and-concepts/role-theory#3404400313>.
- Grimstad, M. H. S. (2015). Tverrprofesjonelt samarbeid mellom de fire vigslede tjenestene. En empirisk studie om mulighetene og utfordringene med tverrprofesjonelt samarbeid mellom de fire vigslede tjenestene kantor, diakon, prest og kateket i Den norske kirke på menighetsnivå. (Master i diakoni), VID vitenskapelige høyskole, Oslo.
- Høeg, I.M. & Gresaker, A.K. (2009). *Prest i Den norske kirke: en rapport om presters arbeidsforhold*. (Vol. nr 5/2009), Oslo: Stiftelsen Kirkeforskning.
- Kessel, T.B. (2019). Rekruttering – prestens ansvar? Refleksjoner om samhandling med ungdom i prestatjenesten. *Tidsskrift for Praktisk Teologi*. 36(1), 29-39
- Kirkemøtet, Den norske kirke. 2017. Kirkemøtesak 41/17.
- Kirkerådet. (2010) Gud gir – vi deler. Plan for trosopplæring i Den norske kirkes. Den norske kirke: Oslo. Lastet fra [https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/planer-visjonsdokument-og-strategier/plan\\_trosopplæring\\_bokmaal.pdf](https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/planer-visjonsdokument-og-strategier/plan_trosopplæring_bokmaal.pdf).
- Klevmoen, B. K. (2016). Jeg skinner når du skinner. En empirisk undersøkelse om tverrfaglig samarbeid i stab om gudstjenesten i trosopplæringen i Den norske kirke. (Master i diakoni), VID vitenskapelige høyskole, Oslo.
- Sandsmark, A. & M. Holmqvist. (2018). *Vår trosopplæring? Stab, samarbeid og trosopplæring*. (MF-rapport 3:2018). Oslo: Det teologiske menighetsfakultet.
- Schmidt, U. (2012). Stillinger, kompetanse, samarbeid: om samarbeid og tverrfaglighet mellom stillingstyper og fagområder i trosopplæringsreformen. Vol. 2012:2, KIFO rapport (trykt utg.). Oslo: KIFO Stiftelsen kirkeforskning.
- Silverman, D. (2011). *Interpreting Qualitative Data: a Guide to the Principles of Qualitative Research*, Los Angeles: Sage.
- Sirris, S. (2016). Arbeidsdager mellom profesjon, ledelse og organisasjon - soknepresters tidsbruk og aktivitetsmønstre. *Teologisk Tidsskrift* (1), 60-88.
- Swinton, J., & Mowat, H. (2016). *Practical theology and qualitative research* (2. utg.). London: SCM Press.
- Yodanis, C. L. (2020). Role Theory. Lastet fra <https://www.encyclopedia.com/social-sciences-and-law/sociology-and-social-reform/sociology-general-terms-and-concepts/role-theory#3404400313>.