

# Tillit mellom profesjoner: Sosial verdiskaping i tverrfaglig arbeidsveiledning (ABV)

---

Tidsskrift for praktisk teologi  
Nordic Journal of Practical Theology  
Årgang 40. Nr. 2/2023  
[s. 6-21]  
<https://doi.org/10.48626/tpt.v40i2.5541>



**Brita Hardeberg, seniorprest/Olavstipendiat 2023, Nidaros bispedømme**  
**Knut Tveitereid, Praktikumsleder/førsteamanuensis MF vitenskapelig høyskole**  
brihar@online.no

## Abstract

This article answers the research question: “How do participants experience interdisciplinary ABV, and how can these experiences be understood as social capital?” We have reported from qualitative interviews with twelve participants in interdisciplinary ABV groups and analyzed their statements as a formative process with concepts from the social capital theory.

For the participants, interdisciplinary ABV represents a new network and norms that activate generalized collaboration in contrast to the particular form of collaboration in their everyday staff. A bridging trust is created in two forms: support from others and a broader understanding of the person and the role of others. Over time, as the group settles, a new form of binding trust is created. A clearer “we” emerges in the group. With this “we”, the group members gain an expanded understanding of themselves. Through this work, the informants admit that something also develops in their relationship with their home staff: they understand more of their colleagues and become better colleagues themselves.

**Nøkkelord:** Den norske kirke, tverrfaglig, arbeidsveiledning, ABV, gruppe, verdiskaping, tillit, profesjon, sosial kapital, stab.

## Innledning

Artikkelen rapporterer fra en kvalitativ studie av tverrfaglig arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke. ABV er en utbredt veiledningsform for kirkelige tilsatte, og har som formål å bidra til kvalitet, motivasjon, kontinuerlig utvikling og læring i tjenesten. ABV eies i dag av Bispemøtet og Hovedorganisasjonen KA i fellesskap. ABV er en personfokusert og prosessorientert veiledningsform. Det finnes to faglige hovedtradisjoner innen ABV, disse blir beskrevet som en psykodynamisk- og en språksystemisk tilnærming. Begge tar utgangspunkt i den veilededes arbeidssituasjon (Bispemøtet, 2016). Tidvis har forskjellene mellom fagtradisjonene skapt diskusjon. Vår studie inkluderer informanter fra begge tradisjonene.

ABV beskrives i retningslinjene som et personaltiltak, er vanligvis frivillig og skjer i arbeidstiden. Det rapporteres ikke til arbeidsgiver om innholdet i veiledningen. Veilederne skal ha arbeidsveilederutdanning (AVU eller tilsvarende) på master-nivå på 60 studiepoeng og må være godkjent av kirken (Bispemøtet, 2018). Allerede ved opprettelsen av ordningen, på Kirkemøtet i 1990, ble ABV etablert som et veiledningstilbud på tvers av profesjoner (Kirkemøte, 1990).

ABV i dag har ulike former, tilpasset behov og kapasitet: Individuell ABV, ABV i tverrfaglige grupper, ABV i spesifikke profesjonsgrupper eller ledergrupper, ABV i stab. Noen grupper er tidsavgrensede, noen kontinuerlige. Samlede tall fra 2011 viser at nær 600 kirkelige ansatte (386 prester, 53 diakoner, 33 kateketer, 7 fra andre kirkesamfunn og 115 andre) deltok dette året (Hardeberg 2012, s 86). Tilsvarende tall fra senere år mangler, men Nasjonalt Fagråd for ABV innhenter oppdaterte tall høsten 2023 (FABV, 2023).

I denne artikkelen undersøker vi deltageres erfaringer i tverrfaglige ABV-grupper. I vår bruk av begrepet «tverrfaglig» ligger en avgrensning mot andre former for ABV. Vi har intervjuet til sammen tolv deltagere fra sju slike grupper. Av disse er noen kontinuerlige mens andre er tidsavgrensede. Forskningsspørsmålet lyder: «Hvilke erfaringer har deltagere med seg fra tverrfaglig ABV og hvordan kan disse erfaringene forstås i lys av teori om sosial kapital?»

Første del av spørsmålet er empirisk og deskriptivt. Dette har vi operasjonalisert i to underspørsmål: Hvordan beskriver informantene struktur og kultur i tverrfaglig ABV? Hvordan beskriver informantene utbytte av tverrfaglig ABV? I sidesynet har vi også hatt med oss spørsmålet om informantene beskriver dette ulikt ut fra hvilken fagtradisjon veileder tilhører.

Andre del av forskningsspørsmålet er mer fortolkende og drøftende. Her setter vi våre funn inn i en større teoretisk sammenheng ved hjelp av begreper hentet fra teorien om sosial kapital. I avsnittet om analyseteori (under), gjennomgår vi disse begrepene og den konkrete bruken.

Hva så med det praktiske bidraget av denne studien? Studien inngår i et større arbeid knyttet til Olavstipendet 2023.<sup>1</sup> Målet med artikkelen, og hele Olavstipendet

---

1 Olavstipendet eies av Bispemøtet i Den norske kirke, og tildeles til prosjekter som styrker kirkens kompetanse. Brita Hardeberg mottok Olavstipend 2023 til prosjektet: Arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke anno 2023 - hvor er vi, hvor vil vi, hva kan ABV bidra med fremover? (Bispemøtet, 2022)

## Tillit mellom profesjoner: Sosial verdiskaping i tverrfaglig arbeidsveiledning (ABV)

2023, er å utvikle beslutningsgrunnlag slik at kirken på best mulig måte kan ta vare på ABV som veiledningstilbudet og utvikle det videre.

### *Forskningsoversikt*

Dette studiet er et bidrag til ABV-forskningen. Til å være en godt etablert ordning, som koster mye tid og penger, har det blitt forsket overraskende lite på ABV – særlig med søkelys på deltagerens utbytte. Våre litteratursøk i biblioteks-baser og på relevante nettsider ga oss følgende forskningsoversikt:

KIFO-rapporten *Oppmerksomhet, identitet og fellesskap* (Høeg, 1996) evaluerer veilederutdanningene (AVU) som ble igangsatt i etableringsfasen av ABV (ca. 1990-95). Informantene er nyutdannede arbeidsveiledere. Rapporten vurderer AVUs fagplaner og gjennomføring, studentenes læringsprosess og utbytte av utdanningen. Særlig interessant i forhold til vår studie, er at utdanningen ga «utilsiktede læringsresultater»: Ved å arbeide med eget stoff under utdanningen, hadde veilederne fått selvforståelsen utvidet, blitt tryggere på seg selv og fått større mot til å profilere seg som menneske og yrkesutøver (Høeg, 1996, p. 96ff).

Flere undersøkelser fra tidlig 2000-tallet om presters arbeidssituasjon knytter an til ABV uten at dette er hovedtema. Den mest interessante for oss er I. H. Nordeide, S. Einarsen og A. Skogstad, «Er utbrenthet et problem blant norske prester?» (Nordeide et al., 2002). Rapporten etterspør veiledning hos informantene, og finner at veiledning blant annet forebygger utbrenthet. Nordeide publiserer året etter artikkelen «Veiledning, det er jo livredning det» (Nordeide, 2003). Hennes konklusjon er at utbrenthet er et betydelig problem blant norske prester, men at ABV ser ut til å være et viktig botemiddel. I 2008 publiserte den samme gruppen en ny arbeidsmiljøundersøkelse blant 780 norske prester. Også her pekte man på ABV som strategi for å forebygge utbrenthet (Nordeide et al., 2008).

I senere års undersøkelser med arbeidsmiljø og HMS i Den norske kirke har man ikke sett på den rollen ABV og andre former for veiledning spiller. (Eksempelvis Lau, 2012 og kirkens nasjonale medarbeiderundersøkelser fra 2019 og 2021.)

I en KIFO-rapport fra 2009 som omhandler spesifikt presters arbeidsforhold, «Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold» (Høeg & Gresaker, 2009), kommer det frem at 57% av respondentene har deltatt i ABV. Av disse forteller 60 % om svært stor eller nokså stor nytte. Denne nytteverdien utdypes bare delvis: Kvinner har noe større nytte enn menn, og yngre noe mer enn eldre. Undersøkelsen peker også på at utbyttet i gruppeveiledning er avhengig av veileder og relasjonen til de andre deltakerne, noe som også vårt studium bekrefter. Undersøkelsen beskriver utbytte som refleksjon rundt egen rolle og arbeidssituasjon og hjelp til konkrete arbeidsoppgaver (Høeg, 1996, p. 39ff).

I en kartleggingsstudie av undervisningstjenesten i Den norske kirke (2015) kommer det frem at veiledning er den nest viktigste motivasjonsfaktoren for å bli i stilling over tid, uten at type veiledning er spesifisert (Horsfjord et al., 2015, p. 93ff). Denne indirekte ABV-forskningen er viktig å nevne, selv om den ikke umiddelbart relaterer til vårt studium.

En nyere studie med direkte relevans for vårt tema er Aschim, Danbolt og Stifoss-Hanssen, «ABV for trosopplæringsmedarbeidere i stabskontekster», (Aschim et al., 2016). Dette er en følgestudie som ser på forventning og utbytte av ABV for en yrkesgruppe særlig. Et interessant funn for oss, er at ABV har gitt bedre samarbeidsrelasjoner, utvikling som yrkesperson og hjelp til avgrensning av arbeidsoppgaver (Aschim et al., 2016, s. 64). Studien påpeker at når ABV skjer i grupper der bare en yrkesgruppe er til stede, begrenser dette utbyttet, «i og med det ensidige perspektivet og erfaringsgrunnlaget, sett i forhold til at det daglige arbeidet utføres i en tverrfaglig stab» (Aschim et al., 2016, s. 69).

Et utvidet søk etter forskningslitteratur på arbeidsveiledning i de nordiske folkekirkene kastet også lite av seg.<sup>2</sup> En kortere artikkel beskriver hensikten med «handledningen» i Svenska kyrkan: «At tänka högt tillsammans med andra», publisert i Nyckeln till Svenska kyrkan, 2019 (Nordström, 2019). En annen svensk studie viser utbytte av digital ABV: «Nästan som vanligt – erfarenheter av nära digitala samtal» publisert i samme tidsskrift, 2022 (Nordström, 2022). Studien konkluderer med at digital veiledning kan gi godt utbytte, men beskriver ikke hvilket utbytte.

Forskning på andre veiledningstradisjoner i kirken eller arbeidsveiledning utenfor kirken refererer vi ikke. Det vil føre for vidt.

Som bakgrunn for denne studien kan også nevnes at Brita Hardebergs masteroppgave om ABVs historie i Norge til og med 2011. Denne oppgaven fremstiller blant annet de behov som i sin tid motiverte tiltaket, og beskriver hvordan ABV ble organisert og driftet. Fremstillingen inneholder ingen egen undersøkelse av utbytte for deltakerne (Hardeberg, 2012).

For å oppsummere: Samlet sett er det lite forskning på ABV, heller ikke i nordisk sammenheng. Brorparten av forskningen representerer en kvantitativ kunnskap med indirekte interesse for ABV. Av de tre studiene som peker seg ut, er en gammel og forholder seg til veilederutdanning, ikke ABV (Høeg, 1996), en utdyper i liten grad utbytte (Høeg & Gresaker, 2009), og en fokuserer isolert på undervisningsmedarbeidere (Aschim et al., 2016). Den sistnevnte studien etterlyser nettopp kvalitativ kunnskap om utbytte av tverrfaglig ABV. Dette ser vi som et direkte oppspill til situeringen av vår studie: et kvalitativt bidrag til forståelsen av utbyttet av tverrfaglig ABV.

### *Metode*

Med utgangspunkt i en empirisk interesse for deltageres erfaringer, fant vi det tjenlig å innhente materiale gjennom intervjuer. Vi vurderte gruppeintervjuer, men for å få frem ulike stemmer, valgte vi å intervju informantene enkeltvis. Rekrutteringen av informanter skjedde på bakgrunn av strategiske og dels pragmatiske utvalgsriterier. Nidaros og Borg har lenge arbeidet med tverrfaglige ABV-grupper, og var av den grunn naturlig å inkludere i vårt utvalg. På et arrangement i Sjømannskirken ble vi gjort klar over deres arbeid med tverrfaglig ABV – og vi inkluderte disse i vårt utvalg og fikk der også kontakt med en veileder. Etter første intervjurunde så vi at språkssystemiske

2 Kirkene i Norden har utviklet liknende veiledningstradisjon som den norske kirke (Hardeberg, 2012, s. 14 ff). Søkeord: *arbeidshandledning*, Sverige og Finland, *supervisjon præster*, Danmark

grupper var overrepresentert i vårt materiale. Vi utvidet derfor utvalget også til å gjelde Oslo bispedømme – som primært driver ABV i den psykodynamiske tradisjonen.

Neste steg var å kontakte fagansvarlig for ABV i disse tre bispedømmene, med bestilling om å bli satt i kontakt med konkrete gruppeledere som vedkommende kunne anbefale. Via faglig ansvarlig ble vi satt i kontakt med gruppeledere i hver av de tre enhetene. Vi sendte mail og informasjonsskriv til i alt syv gruppeledere med forespørsel om å videresende til aktuelle gruppedeltagere. De tolv informantene som inngår i vårt materiale, er de tolv som selv tok kontakt med oss – tre fra hver enhet (inkludert Sjømannskirken).

Vi har med andre ord ikke oppsøkt informantene selv, men de har respondert på vår invitasjon. Her ligger det en forskningsmessig styrke – utvalget fremstår motivert og er villige til å snakke. Men, utvalgstrategien innebærer også en forskningsmessig begrensning som bør kommenteres: Vårt utvalg representerer neppe et tverrsnitt av gruppedeltagere i ABV. At de selv har tatt kontakt, tyder på et ønske om å snakke og antagelig å gjøre det i positive ordelag. Vår utvalgstrategi har gitt et materiale med få kritiske røster. Her ligger en begrensning for hva vi kan si noe om, og ikke. Vi kan for eksempel ikke si noe om hvordan snittet av gruppedeltagere har opplevd tverrfaglig ABV, men vi kan si noe om hvordan noen *har* gjort det, og dermed hvordan flere *kan* komme til å gjøre det. Fremtidig forskning med andre innsteg til tematikken vil være nødvendig for å nyansere.

Likevel vil vi hevde at materialet vårt har flere kvaliteter, blant annet at utvalget representerer geografisk spredning, begge fagtradisjoner, flere kirkelige profesjoner og både organisasjon og lokalmenighet. Utvalget vårt består av fem prester (anonymisert som Anna, Brit, Fida, Inge og Jens), to kateketer/menighetspedagoger (Cato, Dina) og fem diakoner/diakonimedarbeidere/diakonale medarbeidere (Else, Guri, Hege, Kaia og Lisa).<sup>3</sup> To har i tillegg stabslederfunksjoner. Fem er ansatt i fellesråd, fire i bispedømmeråd og tre i Sjømannskirken. Alle har deltatt i tverrfaglig ABV i minst ett år – de fleste en del lengre. Tre er menn og ni er kvinner. Den skjeve kjønnsfordelingen har vi ikke forsøkt å tolke.

De to første intervjuene gjorde vi sammen. Resten gjorde Brita alene. Av praktiske hensyn skjedde noen av intervjuene fysisk i samme rom, og noen på Teams. Alle intervjuene fulgte en semistrukturert guide. Spørsmålenes tema var knyttet til motivasjon for å bli med i ABV, problemstillinger man selv tok opp, utbytte av veiledningen og utbytte av tverrfagligheten. Samtalene ble tatt opp og transkribert.

De første rundene med koding var empirinære. Vi kodet hver for oss, ut fra intervjuenes innhold, før vi sammen gikk gjennom alle koder på nytt, i fellesskap. Vi tror dette dobbeltarbeidet bidro med validitet i kodingsprosessen. Kodehierarkier bygde vi også sammen.

Analyseprosessen bestod av gjentatte forsøk på å sammenkoble de empirinære kodene (s.s. «arbeidsformer», «utbytte», «rommetaforer») med begrep hentet fra

---

<sup>3</sup> Første gang en informant nevnes, bruker vi deres tittel, siden ikke. For anonymiserings skyld benevner vi begge i undervisningsstilling som kateketer og alle fem i diakonale stillinger som diakoner. Dette har ingen konsekvenser for analysen.

analyseteorien (s.s. «nettverk», «normer», og ulike former for «tillit»). De fire overskriftene i analysekapitlet under, representerer mønstre vi oppdaget gjennom denne analyseprosessen.

Noen etiske bemerkninger: Prosjektet er meldt til Sikt. Intervjuene er etter beste evne aidentifisert. Brita er i høy grad en insider i ABV-feltet. Hun har tidligere ledet nasjonalt fagråd, er utdannet veileder i begge veiledningstradisjoner og har skrevet historien om ABV. Knut må sies å være en outsider. Han har selv aldri deltatt i ABV eller tidligere forsket på feltet. Vekslingen i perspektiv mellom oss har vært en drivende dynamikk i våre samtaler, og vi tror dette har bidratt til styrking av analysene. Vi tror også den stadige vekslingen mellom Britas praksisnære blikk, og Knuts mer forskningsmessige blikk, har vært en styrke. Vi vil også påpeke at både Olavstipend og ABV eies av Bispemøtet i Den norske kirke, prosjektet kan dermed sees som oppdragsforskning.

### *Analyseteori*

I analysen forble vi lenge i en empirinær, utforskende, analysemodus. Parallelt søkte vi etter teoretiske perspektiver som kunne kaste lys over materialet. Flere ulike læringsteorier, samhandlingsteorier og profesjonsteorier ble prøvd ut. En slik heuristiske teoritilnærming har blitt kalt «undercoded abduction» (Tveitereid, 2017; Tveitereid & Norheim, 2021), og sammenlignes ofte med hvordan en detektiv nærmer seg et åsted. Detektiven observerer åstedet så nøye som mulig før hun prøver ut alle mulige tilgjengelig teorier som potensielt kan skape et sammenhengende scenario eller en forklaring. For oss ble teorien om sosial kapital den som desidert kastet mest av seg.

Teorien om sosial kapital er blitt fremstilt mange ganger og på mange måter. I vårt arbeid fant vi særlig Arne Endresen sin fremstilling nyttig. I boken «Tverrprofesjonelt samarbeid» (Willumsen & Ødegård, 2023) tilrettelegger han teorien for studier av samarbeid på tvers av profesjoner. Vi finner stor overføringsverdi fra helsesektoren, som er Endresens kontekst, og vår, som er kirken. I bokkapitlet «Virksomhetens sosiale kapital – et analytisk perspektiv på samarbeid i organisasjoner» tar han utgangspunkt i Robert D. Putnams forståelse av sosial kapital som en kollektiv handling til beste for fellesskapet: «features of social organization, such as trust, norms, and networks, that can improve the efficiency of society by facilitating coordinated action for mutual benefit» (Willumsen & Ødegård, 2023, p. 213).

Endresen forstår begrepet sosial kapital todelt: Dels strukturelt (nettverk) og dels kognitivt/kulturelt (tillit og normer). Disse komponentene er kausalt forbundet, i at nettverk gjennom normer skaper tillit. Vår kvalitative studie kan hverken bekrefte eller avkrefte kausalitet, men bruker påstanden til å utforske sammenhenger og forbindelser mellom nettverk, normer og tillit. «Det sentrale for en virksomhets sosiale kapital blir i dette perspektivet den relasjonelle kvaliteten til organisasjonene», skriver Endresen (Willumsen & Ødegård, 2023, p. 215). Komprimert kan sosial kapital i denne sammenhengen forstås som en type samarbeidsevne bygd opp av tillitsfulle samhandlingsrelasjoner (Willumsen & Ødegård, 2023, p. 216). Tillit er det helt sentrale begrepet.

## Tillit mellom profesjoner: Sosial verdiskaping i tverrfaglig arbeidsveiledning (ABV)

Teorien skjelner mellom partikulær tillit og generalisert tillit. Partikulær tillit utspiller seg mellom nære samarbeidspartnere (for eksempel i egen stab), mens generalisert tillit betegner tillit til personer man ikke har relasjoner til (for eksempel personer utenfor egen stab). Generalisert tillit sier noe om en organisasjons potensielle samarbeidsevne, men partikulær tillit sier noe om den faktiske samarbeidsevnen i organisasjonen. Videre profilerer teorien også en annen distinksjon, nemlig mellom sammenbindende tillit (*bonding*) på den ene siden og brobyggende tillit (*bridging*) på den andre. Sammenbindende tillit skjer mellom mennesker som deler sentrale kjennetegn (for eksempel innad i en profesjon), mens brobyggende tillit er den som forekommer mellom mennesker med ulik bakgrunn (for eksempel på tvers av profesjoner).

Nettverks- og normbegrepene i teorien om sosial kapital ble sentrale i analysen av arbeidsformene i ABV. De fire tillitsbegrepene (partikulær, generalisert, sammenbindende og brobyggende) ble viktige for å forstå deltagerens erfaringer i tverrfaglig ABV som en prosess.

### Analyse

#### ***1. Nettverk (struktur) og normer (kultur) i ABV***

Å bli med i en tverrfaglig ABV-gruppe representerer for deltageren en ny sosial sammenheng med nye mennesker. Oversatt til teorien om sosial kapital: En ABV-gruppe kan beskrives som et generalisert nettverk (struktur) til forskjell fra staben som er et partikulært nettverk. Et nettverk (struktur) har sine normer (kultur). De nasjonale retningslinjene angir den formelle strukturen og kulturen i ABV (Bispemøtet, 2018). Som deltager i ABV aksepterer man disse.

Arbeidsveilederen er utdannet til og har ansvaret for å ivareta strukturen og kulturen i gruppen i praksis. Arbeidsmetodikken i ABV er litt ulik i de to fagtradisjonene, men i begge tradisjoner vil en av deltakerne fortelle fra sin arbeidshverdag (legge fram case), de andre lytter, sjekker ut at de har forstått hva saken gjelder og reflekter over saken. Gruppens medlemmer styrer tematikken i veiledningen gjennom fortellingene den enkelte legger frem.

#### *Rommet*

I intervjuene spurte vi ikke direkte etter erfaringer med struktur og kultur i ABV. Likevel tematiserte alle informantene dette, påfallende ofte ved hjelp av ulike rom-metaforer.

Tematiseringen skjedde ofte med bakgrunn i hverdagen som ansatt: Informantene opplever kirken som en utfordrende arbeidsplass, med ulike forventinger, kompliserte samspill med tilsatte og frivillige, streng taushetsplikt og ofte små staber. Diakonen Lisa formulerer det slik: «Jeg synes det er såpass krevende å jobbe i kirka. Det er mange ting, mange ulike samarbeidspartnere, det er ulike forventninger, det er kompleks, der er profesjonalitet, det er også tro inne i det hele, ikke sant?» Dette er arbeidshverdagen.

Informantene sier at ABV tilbyr et alternativt rom som trengs i arbeidshverdagen. Presten Brit kaller ABV «et rom å komme til som du kan få lov å ta plass i», diakonen



Kaia «et trygt rom der jeg fikk pusta», kateketen Dina «den trygge havna». «ABV er litt det frirommet der man kan åpne mere inn i det som i stab, i små forhold, er under taushetsplikt», sier presten Jens. «En utluftingsbase», sier presten Anna. Verdien av å kunne sette ord på gode og vanskelige erfaringer, understrekes av flere, som av presten Inge: «Poenget er jo at vi skal kunne si alt. Møtes i et rom og snakkes, og si at ja, dette plager meg, dette må vi pakke opp sammen.» Kateketen Cato kaller ABV en «arena der man har noen å sparre med.»

Informantene beskriver klare rammeforhold, regelmessighet, møteplikt og orden. At arbeidsgiver anerkjenner ABV som arbeidstid, gir legitimitet til å bruke tid på ABV, også når hverdagen er travel. Diakonen Hege sier: «Det er liksom bare opplest og vedtatt, at når det er ABV, skal du gå på ABV». Informantene forklarer hvordan veileder sørger for at alle kommer til orde, at gruppe medlemmene vil hverandre vel og ingen bringer ut av gruppen det som er delt. De beskriver taushetsplikten som avgjørende for trygghet i gruppen. Flere er opptatt av at taushetsplikten sikres gjennom sammensetningen av gruppen, som Brit: «Geografiske avstander er positivt, det at vi ikke jobber i samme stab. Det gir mer rom for å kunne luften ting.»<sup>4</sup>

Tross taushetsplikt, er det grenser for hva informantene vil bruke gruppen til. Jens formulerer det slik: «ABV kan brukes til mye, men brukes best når det ikke er til alt. (...) En følelse at rammen en-til-en passer bedre for de helt spesielle tilfellene, som når man er prest i traume.» De av våre informanter som har personallederansvar, er også tydelig på at egne personalsaker ikke kan tas opp i en vanlig ABV-gruppe.

Sentralt i strukturen og kulturen som informantene beskriver, er en type flerstemmighet. Presten Fida beskriver dette slik:

Ettertenksomheten i denne gruppen gjør at når man sitter og lytter, får man ofte flere stemmer. Også de som sitter og har stemmen, får tid til å tenke imellom. Sånn at det ikke bare er tankerekka mi, men tankerekka til mange, som rekker å snus flere ganger før man kommer til orde. (...) Det er noe med denne gjenkjennelsen i de andres.

Selv når deltagerne ikke umiddelbart har sans for veileders faglighet, skapes et trygt rom. En av våre informanter, diakonen Guri, likte ikke veiledningsmetodikken i sin gruppe og vurderte å slutte. Hun hadde erfaring fra annen veiledning og forventet noe annet enn det hun fikk. «Selv om jeg ikke er komfortabel med slik det blir gjort, så synes jeg det er en god plass å være», jeg «følte meg velkommen, følte meg likesinnet». Hun summerer opp: «Når jeg nå sitter og snakker om det, og ser utenfra og inn, er jeg imponert over hva vi får til i den gruppen og hvor ærlige og trygge folk er.»

---

<sup>4</sup> I vårt materiale finnes en tydelig skepsis til at ABV organiseres i stab. En viktig forskjell mellom tverrfaglig ABV og ABV i stab, er at ledere deltar sammen med dem de leder. Denne artikkelen vurderer ikke denne formen for ABV.



### 1.2 Temaområder

I intervjuene spurte vi om hva informantene selv har tatt inn. Svarene fordelte seg i fem temaområder:

Nesten alle våre informanter rapporterte at de brukte gruppen til å ta opp gode og dårlige *samarbeidsrelasjoner og konfliktsituasjoner* i forhold til kolleger, stab, arbeidsgiver eller eksterne. I den tverrfaglige gruppen blir fortellingen man kommer med utfordret, forteller Anna, «for der satt det en kirkeverge, og der satt det en trosopplærer, og der var det en organist, så de representerte gruppene, så de kunne si at det kan jo hende den personen har tenkt det og det.»

Mange nevnte saker som omhandlet *mestring og håndtering av konkrete arbeidsoppgaver*. Eksempelene som nevnes er konkrete og går over et svært vidt spekter, som konfirmanter med utfordringer, krevende begravelser eller grenseoverskridende klienter.

Gruppen ble brukt til å luften *private og personlige utfordringer*. Her er informantene mindre konkrete om hva dette dreier seg om. Brit sier litt: «Og så har jeg tatt opp litt det å være langt borte fra besteforeldre og sånn. Ikke arbeid-fritid, men mer familiære utfordringer.»

En gjenganger for informantene var at de hadde brukt gruppen til å drøfte *egen rolleforståelse og egen grensesetting*. Det kan handle om å finne sin plass som nyansatt, om selv å ha trakkert over en grense, eller om å være profesjonell i møte med en kollegas ønsker: «Det handlet mye om rolle og rolleforståelse, og om hvordan jeg skulle være god,», sier Kaia.

Til sist ble det også nevnt at gruppen ble benyttet til å diskutere *eget trosliv*.

Det er store forskjeller mellom informantene i hva de oppgir å ha tatt opp i veiledningen. Men ingen har bare tatt opp *en* type problemstilling. Enkelte, som har vært med over mange år, beskriver hvordan problemstillingene har utviklet og endret seg ut fra hvilken type jobb man har hatt, og hvor lenge man har vært i jobben.

Det er ikke ut fra materialet mulig å se forskjeller i problemstillinger knyttet til hvilken profesjon informanten tilhører, eller hvilken faglig tradisjon veilederen og gruppen bruker. Vi finner at casene som deltagerne tar opp, i høy grad korresponderer med hensikten til ABV angitt i de nasjonale retningslinjene (Bispemøtet, 2016, 2018).

I dette avsnittet har vi sett hvordan informantene har erfart ABVs strukturelle og kulturelle innramming. Fortolket til teorien om sosial kapital: Til forskjell fra den partikulære tilliten i stabsfelleskapet, iscenesetter tverrfaglig ABV en generalisert form for tillit, og benytter en struktur og kultur som setter denne i spill.

### 2. Brobyggende tillit på tvers av profesjoner i ABV

Når man kommer inn i en tverrfaglig ABV-gruppe, representerer de andre gruppemedlemmene *både* nye relasjoner *og* andre profesjoner. I dette delkapitlet skal vi se hvordan en tverrfaglig ABV-gruppe dermed virker brobyggende. Flere informanter innrømmer at de hadde vært skeptiske til tverrfagligheten, men at de etter hvert hadde fått erfaring av at nettopp den ble viktig. Presten Inge forteller:

## Tillit mellom profesjoner: Sosial verdiskaping i tverrfaglig arbeidsveiledning (ABV)

Da jeg startet i ABV og fikk vite at jeg skulle i tverrfaglig gruppe, jeg tenkte sånn: 'Hæ!, hvorfor det? Jeg er prest og jeg har prestespørsmål.' Men du verden, hvor fint det har vært (...). Så det å møtes på tvers av yrkesgrupper har for det første lært meg litt om hvordan andre folk egentlig ser på presten, og ikke minst, hvordan de ser seg selv.

I vårt materiale finner vi at den brobyggende tilliten får to retninger: Som støtte på egen person og rolle fra andre på tvers av profesjonsgrenser *og* som forståelse av andres person og rolle på tvers av profesjonsgrenser. Om denne brobyggende aktiviteten sier Anna:

Det er veldig sjelden du sitter og snakker om så dype ting med mennesker over så lang periode. Man får en følelse av å få sett ting fra en annen synsvinkel, samtidig som min synsvinkel er anerkjent som en legitim synsvinkel.

### 2.1 Støtte fra andre

Informantene forteller om ulike former for støtte de har mottatt. Noen forteller om hvordan gruppen gir trygghet i krevende situasjoner eller konflikter, særlig på egen rolle i møte med andre: «Når jeg har hatt noe som jeg synes har vært vanskelig i jobben, så har jeg tatt det opp i ABV og så har jeg fått noen tilbakemeldinger som gjør at jeg blir tryggere i jobben (...) Selvfølgelig har det hjulpet meg!», sier Dina. Andre forteller om hvordan de har brukt gruppen til å stå i krevende opplevelser, som Cato: «Jeg brukte veiledningen som en arena til å få bekreftet ting jeg gjorde (...) sånn at jeg kunne gå tryggere inn i lignende problemstillinger senere, ja». Å være med i ABV skaper, ifølge informantene, trygghet i arbeidshverdagen: «Det har vært en reise i det å lære seg å identifisere sitt eget. Hva er mitt, og hva kan jeg plassere en annen plass. Og så har dette gjort meg tryggere», forteller Fida. Informanten Dina forteller også om en ny trygghet også på sin egen profesjonsidentitet:

Jeg jobber i trosopplæringa og har samarbeidet mye med prester. Før var det veldig sånn at presten kan jo så mye mer enn meg, så da må jeg jo høre på presten. Men så har jeg jo skjønt at nei, jeg har jo faktisk noe jeg kan bidra med jeg også. Og jeg kan si hva jeg mener. Det er på en måte blitt litt jevna ut der. Det er ABV som har hjulpet meg med.

Brit forteller hvordan gruppen gir en opplevelse av å ikke stå alene: «Man kan kjenne man får støtte, særlig når man er en liten stab eller jobber mye alene». I gruppen har hun fått tro på at hun kan ta i bruk sin utdanning: «Det [var] i grupperommet at det ble slik at jeg opplevde at jeg kunne jobbe som prest igjen». Lisa har fått mot til å fortsette i jobben: «Men ABV gav meg støtet til, - kom igjen! - dette var ikke så forferdelig som jeg hadde sett det for meg! Så kanskje det gav meg mot til å fortsette i jobben, jeg kan si det såpass sterkt». For Kaia ble den nødvendige tålmodigheten utløst:

## Tillit mellom profesjoner: Sosial verdiskaping i tverrfaglig arbeidsveiledning (ABV)

«Ja, det gav meg litt mer tålmodighet med omgivelsene, og så ga det meg litt mer tro på at om noe skurrer, så ligger det ikke nødvendigvis hos meg.»

For å oppsummere: Informantene er entydige i at tverrfaglig ABV representerer en type støtte inn mot eget arbeid, egen person og egen rolle. At denne støtten kommer fra personer i andre profesjoner gjør at vi kaller den brobyggende. Selv om de ulike informantene opplever ulike former for støtte, opplever samtlige informanter at tverrfaglig ABV støtter dem på måter de trenger, uavhengig av type stilling.

### 2.2 Forståelse for andre

Den brobyggende tilliten som skapes, er gjensidig. Informantene erfarer en ny «respekt» for andre yrkesgrupper. Anna sier: «Jeg har lært å ha respekt for andre yrkesgruppers arbeidssituasjon.» Brit bruker ordet «gjenkjennelse»: «Jeg er veldig takknemlig for det folk vil dele i gruppen. Både fordi det ofte er gjenkjennbart. Uavhengig av profesjonsbakgrunn, så har vi mange av de samme utfordringene. Og det bygger jo ned den forskjells-tanken.» Cato bruker begrepet «forståelse». Han forteller om en frustrasjon over å føle seg som sekretær for prestene, som har blitt borte: «Det som endret seg, var at jeg fikk innblikk i prestenes hverdag på en annen måte. (...) De løper fra ting til ting og har veldig korte vinduer og korte overganger. De har jo ikke mulighet til å ta den jobben på samme måte [som meg].» Cato bruker også organistens fortellinger som eksempel på sin nye forståelse, og eksemplifiserer: «Jeg forstod behovet for å ha nok øvetid på en annen måte!»

Denne utvidete forståelsen for andre profesjoner, ser ikke ut til å utkonkurrere trygghet på egen profesjonsidentitet. Vi finner en vekselvirkning mellom å styrkes i egen yrkesidentitet og å finne glede i tverrfaglighet, som hos Brit:

Nettopp i det at det er skapt en trygghet i min egen rolle, [er det skapt] en glede over tverrfaglighet. Jeg har alltid vært tilhenger av tverrfaglig arbeid i kirka. Men at gruppen har økt tryggheten i min egen rolle, og tryggheten, bekreftelsen i at det er viktig med tverrfaglighet i organisasjonen, erkjennelsen av det, av ulike yrkesgruppers kompetanse.

Gjennom å gi og å få, forstå, gjenkjenne og respektere andre yrkesgrupper, forteller informantene om at det skapes et «vi» på tvers av profesjonene. Dina forteller det slik:

Jeg har fått mye større forståelse for andres arbeidshverdag. Og en klarere forståelse av deres rolle. Det har nok å gjøre med de casene de legger frem og de bidragene de har til mine caser. Men også å se engasjementet deres i jobben deres. Få se at de brenner akkurat like mye for sitt fagfelt som jeg gjør for mitt! De brenner like mye for å bygge menighet, være blant unger, være trofast på sykehjemmet eller – vi har på en måte samme grunnverdier. Bare at vi utøver det på ulike måter. Og den forståelsen hadde jeg nok aldri fått i min stab, fordi vi jobber så spredt som vi gjør i en såpass mangfoldig og stor menighet.

Vi har sett at det som startet med skepsis til tverrfaglig ABV, fort ble snudd til en dobbel brobyggende tillit: Fra andre profesjoner og til andre profesjoner. Informantene bruker ord som respekt, gjenkjennelse og forståelse når de skal beskrive støtten de erfarer og sitt nye forhold til andre yrkesgrupper. Dette mønsteret går igjen hos alle informantene.

### ***3. Sammenbindende tillit i den tverrfaglige ABV-gruppen***

#### *3.1 Et tydeligere «vi»*

I forrige analysekapittel så vi hvordan gruppemedlemmene erfarte tilliten i ABV som gjensidig brobyggende, som støtte og forståelse. I enkelte sitater kunne vi også fornemme hvordan et nytt «vi» ble skapt i gruppen over tid. Dette har å gjøre med at etter som gruppemedlemmene stadig blir bedre kjent med hverandre, endrer gruppen karakter. Dermed endres også det arbeidet som skjer i gruppen. Det som i starten er en brobyggende tilnærming på tvers av profesjonsidentiteter, blir sammenbindende rundt det felles «vi» som oppstår. Det er verdt å merke seg hvor tydelig informantene, som her ved Fida, uttrykker denne nye tilhørigheten til hverandre:

«Felles skjebne, felles trøst», er det noe som heter. (...) Denne fellesskapsfølelsen, vi kjenner på det samme. Og så får jeg lov til å være med å snu hans problemstilling. (...) Og så blir man jo glad i folk etter hvert, for vi blir jo så godt kjent. Vi vet jo at den har konfirmant i år, eller at den strever med det, eller at mannen til den er syk eller-. Man blir jo glad i dem. Lett å se det også som en berikelse.

Vi har allerede sett hvordan Dina understreker dette vi-et. Hun gir også innblikk i sin egen prosess fra å føle seg underlegen og utenfor, til å få etablert et felles «vi»:

Det var litt snedig til å begynne med, når det var meg og prestene. At faktisk sliter vi litt med det samme, bare at vi er på forskjellig plass. Vi er faktisk ikke over eller under hverandre, likevel. Ikke sant? Sånn at det er vi, i stedet for meg og dem. Så det kan være fint i en tverrfaglig ABV at vi på en måte klarer å se at det er vi, og ikke jeg. Det er lurt at det er alle fagfelt inn i en ABV.

Inge sier at ABV har gjort ham til en lagspiller. Han kom inn i ABV med «en ide om at om jeg gjør jobben min og gjør den bra, så holder det», til «å være en aktiv bidragsyter i et positivt stabsmiljø og fagmiljø» og «en part, ofte, når det er konflikter, uten at jeg vet det engang.» Han forstår seg selv ikke lenger isolert eller suveren.

#### *3.2 Et utvidet «jeg»*

Tidligere (1.2) har vi beskrevet hvilke temaområder deltagerne etter eget sigende brakte inn i gruppen, og som dermed var styrende for innholdet gruppesamlingene. Videre så vi hvordan disse temaområdene korresponderte med den brobyggende tilliten som oppstod i ABV-gruppen – som støtte fra andre (2.1) og som forståelse av andre (2.2).

Et aha-øyeblikk i analysen inntraff da vi innså at en del av informantenes utsagn om eget utbytte *ikke* direkte svarte til temaområdene de hadde brakt inn i gruppen. Sagt med andre ord: Informantene beskrev et tredje type utbytte som overgikk bestillingen. Vi kaller dette tredje og uventede utbytte *et utvidet «jeg»* – og kobler det i noen grad til etableringa av gruppens «nye vi». Dina forteller at hun gjennom gruppen her funnet sin plass i staben:

Vi må på en måte se det store bildet, for å se hvor vi hører hjemme. Vi kan ikke bare være zoomet inn på en liten plass, vi må se mer. Til å begynne med, når jeg startet i kirka, var liksom kateketen der, og så presten, og så organisten borte der, så nesten ikke noe til han, og så diakonen (viser med hendene). Og sånn holdt vi på med hver våre ting. Egentlig, så jobbet vi i samme menigheten, men jeg fikk inntrykk av at vi jobbet ikke sammen, men parallelt. Og da kommer vi ikke så langt. Vi må kjenne til hva alle holder på med, da er det lettere å snakke sammen.

Dette tredje utbyttet betegner en danning som kan minne om profesjonskunnskap og profesjonsidentitet. Men en forskjell er at den utvidete selvforståelsen overskrider den enkelte profesjon og knytter seg i større grad til en forståelse av å være et menneske i en felles kirkelig tjeneste. De fleste av våre informanter er inne på noe av dette. Diakonen Else forteller om hvor krevende det kan være «når du har kontakt med personer hvor du er nesten den eneste de har kontakt med, og du føler deg ansvarlig nærmest for livet deres». Hun har fått hjelp til «å ikke skulle redde alle mennesker» og «ikke kunne gjøre alt». For Fida har det å forholde seg til egen sjenanse vært utfordrende: «Som person har jeg kanskje lært å ta plass, da, i gruppen», forteller hun. Videre nevner hun at selvrefleksjonen har blitt styrket: «Før ville jeg fått en forespørsel og sagt 'jepp' med en gang. Får jeg en forespørsel nå så tenker jeg 'Hva innebærer det?'. Jeg tar en runde før jeg hiver meg ut i det, eller sier nei, for den del.» Anna forteller hva ABV har betydd for «å se på meg selv som menneske i jobben. Det å være prest *og* menneske.» Konkret nevner hun det å ta vare på seg selv: «Det har nok forsterket en følelse av at man også er kalt til å være et menneske, en mor, en kone, at ikke presterollen blir så altoppslukende.» Andre sider i livet har fått større plass. «Man skal ikke alltid ha dårlig samvittighet for at man ikke er tilgjengelig til enhver tid», sier hun nå. Guri forteller at hun lettere skiller det som må skje nå, fra det som kan vente. Else har også opplevd å bli bedre på selvivaretagelse – gjennom å delegere. For henne var dette «en kjempelettelse» å «overlate oppgaven til de som har det formelle ansvaret.» Jens beskriver sin deltagelse i tverrfaglig ABV som en integrasjonsprosess: «Det første som slår meg, er integrasjon. (...) ABV sin styrke synes jeg er at det er så koblet på hverdagen. Der du er akkurat nå.»

I det som er sagt over har vi hørt hvordan informantene uttrykker en styrket selvinnsikt, selvtillit og selvspekt. Den utvidete selvforståelsen forholder seg til «det å være menneske», overskrider profesjongrensene, og går utover de temaområdene som informantene selv sier de introduserte til gruppen.

Vi har sett at i de nye relasjonene som tverrfaglig ABV medfører, skapes en brobyggende tillit mellom gruppedeltagerne som i gruppens forløp går over til å erfares som en sammenbindende tillit i et nytt «vi» og en utvidet selvforståelse.

### ***4. Noe endres også i den hjemlige staben***

I vårt materiale beskrives enda en overgang – overgangen til den hjemlige stab. «Når man blir trygg i en ABV gruppe, og snakker med alle fagfeltene, så blir man også tryggere i sin egen stab. Sannsynligvis. Ja. Jeg har i alle fall blitt det.» Slik sier Dina det, og fortsetter med å konkretisere hvordan hun har lært å kjenne prest og diakon fra innsiden, slik at hun nå forstår de hun jobber med til daglig på bedre måte. Anna forteller at hun har kommet nært de andre yrkesgruppes erfaringer, og gjennom det fått større anerkjennelsen for medlemmene i egen stab:

Alle tror at prestene får masse ros, det gjør de jo ikke. Og diakonene som går på alle disse ensomme besøkene, ingen ser hva de gjør. De på kontoret som føler at de ikke blir sett, de tas som en selvfølge (...). Det er mye dårlig selvtillit og mange som ikke føler seg sett tror jeg, på norske kirkekontor. Og da er det veldig fint å kunne se hva slags problemstillinger de enkelte møter, synes jeg. Jeg tror at det har gjort meg til en bedre kollega for andre yrkesgrupper, at jeg kan se deres utfordringer. F.eks. nå når det har vært kaldt i kirkene, å være organist å sitte å øve flere timer i 15 grader, det er kaldt altså.

Anna er ikke sikker på om stabsmedlemmene hjemme «opplever at jeg forandrer meg, det tror jeg kanskje ikke, men at når vi står i en konflikt, kan jeg mere forstå hva den bunner i», sier hun. Else forteller hun har «fått øynene opp» for «hvor godt arbeidsmiljøet her er, til tross for at det er uenigheter.» For henne er staben blitt «noe veldig verdifullt som vi må ta vare på!» Hege sier at «jeg blir mer obs på hva andre også gjør som også er viktig arbeid.» Lisa tror hun har blitt en bedre kollega, mer lydhør for andre:

Du får litt større ører i samvær med kolleger. Og kanskje spør noen spørsmål ekstra, tar seg litt bedre tid. Og høre litt mere etter med kolleger. Tror nok egentlig at jeg ble en litt bedre kollega av å gå i ABV. Ikke sånn radikalt annerledes, (latter) men litt bedre, litt bedre! Tror det, altså.

Ut fra det informantene selv sier, skjer det noe i tverrfaglig ABV som får positive ringvirkninger for samarbeidsrelasjonene i hverdagen.

### **Oppsummering og konklusjon**

I denne artikkelen har vi forsøkt å besvare forskningsspørsmålet: «Hvilke erfaringer har deltagerne med seg fra tverrfaglig ABV og hvordan kan disse erfaringene forstås som sosial kapital?» Vi har rapportert fra kvalitative intervju med tolv deltagerne i sju tverrfaglige ABV-grupper og analysert deres utsagn med begreper fra teorien om sosial kapital.

## Tillit mellom profesjoner: Sosial verdiskaping i tverrfaglig arbeidsveiledning (ABV)

Vi har oppdaget en dannelsingsprosess i informantene og sett hvordan tillit skapes mellom profesjonene. Prosessen kan beskrives i fire steg: 1) Tverrfaglig ABV representerer et nytt nettverk med nye normer som aktiverer en generalisert samarbeidsevne til forskjell fra de partikulære utfordringene i egen stab. 2) I dette nye fellesskapet skapes en brobyggende tillit som kommer i to former: Som støtte fra andre til egen person og rolle og som forståelse for andres person og rolle. 3) Når gruppen erfarer samhandling over tid, skapes en ny form for sammenbindende tillit. Et tydeligere «vi» oppstår i gruppen. Sammen med dette vi-et får gruppemedlemmene en utvidet forståelse av seg selv. 4) Gjennom dette arbeidet forteller informantene at det skjer noe med forholdet til egen stab: De forstår mer av sine kolleger og blir selv en bedre kollega.

I vårt materiale finner vi ikke dekning for å hevde at deltakernes utbytte av ABV er relatert til hvilken fagtradisjon (psykodynamisk eller språkssystemisk) veileder/gruppen tilhører.

ABV som fenomen er lite utforsket. Vår artikkel peker på noe av det gode som har skjedd og som kan skje i tverrfaglig ABV. Vi imøteser imidlertid fremtidig forskning som tar opp i seg flere, også kritiske, stemmer som kan utfylle bildet av tverrfaglig ABV og fokuserer på andre former for ABV. Vi anbefaler å ta ABV inn i kirkenes medarbeiderundersøkelser, og systematisere arbeidet med deltagerevalueringer.

Med de begrensninger som ligger i vårt materiale, kan vi konkludere med følgende:

1. Verdien av tverrfaglig ABV kan forstås som en prosess hvor tillit skapes. Tilliten kommer i form av støtte, forståelse, et tydeligere «vi» og et utvidet «jeg».
2. Tverrfaglig ABV skaper tillit mellom profesjoner og bedrer samarbeidet i staber.
3. Det er dekning for å hevde at tverrfaglig ABV bidrar til kvalitet, motivasjon, kontinuerlig utvikling og læring i tjenesten og samsvarer dermed godt med ordningens hensikt.

---

## Litteratur

- Aschim, P. K., Danbolt, L. J., Stifoss-Hanssen, H. (2016). *ABV for trosopplæringsmedarbeidere i stabkontekster* (Vol. 2016:1). Den norske kirkes presteforening, Fagavdelingen.
- Bispemøtet. (2016). *Hva er arbeidsveiledning (ABV)?* Den norske kirke. Lesetidspunkt: 24.09.23, <https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/prestetjeneste/arbeidsveiledning/hva-er-abv/>
- Bispemøtet. (2018). *Nasjonale retningslinjer for ABV*. Den norske kirke. Lesetidspunkt: 24.09.23, <https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/prestetjeneste/arbeidsveiledning/reglementer-og-satser/nasjonale-retningslinjer-for-abv/>
- Bispemøtet. (2022) *Olavstipendet tildeles Brita Hardeberg* Lesetidspunkt: 27.10.2023, <https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/nytt-fra-bispemotet/olavstipend%20tildeling%202023/>.
- FABV. (2023). *Protokoll for nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning (FABV)*, sak 13/23, lesetidspunkt 27.10.2023, <https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/prestetjeneste/arbeidsveiledning/fagråd-for-abv/>
- Hardeberg, B. (2012). *Arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke 1988-2011*
- Horsfjord, H., Sørensen, T., Heiene, G. H., Leganger-Krogstad, H., & Holmqvist, M. (2015). *Kompetanse, utdanning og motivasjon: En kartlegging av undervisningstjenesten i Den norske kirke*. Lesetidspunkt 01.11.23 <https://ressursbanken.kirken.no/globalassets/ressursbanken/2019/kompetanse%20utdanning%20og%20motivasjon%20-%20en%20kartlegging%20av%20undervisningstjenesten%20i%20den%20norske%20kirke.pdf>
- Høeg, I. M. (1996). *Oppmerksomhet, identitet og fellesskap: Evaluering av arbeidsveilederutdannelsen i Den norske kirke (AVU)* (Vol. nr 2). Tapir.
- Høeg, I. M., & Gresaker, A. K. (2009). *Prest i Den norske kirke: En rapport om presters arbeidsforhold* (Vol. nr 5/2009). Stiftelsen Kirkeforskning, Kirkemøte. (1990). *Protokoll Kirkemøtet 1990*. Bergen.
- Lau, B. (2012). *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke* (Vol. 17/2012). Arbeidsforskningsinstituttet.
- Nordeide, I. H. (2003). *Veiledning, det er jo livredning det*, i M. Hoff, K. V. Olsen, A. M. Stundal, & M. Solheim (Red.), *Rettleiarnettverket i Sogn og Fjordane: årbok 2003* (Vol. 2/2003). HSF.
- Nordeide, I. H., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2002). Er utbrenthet et problem blant norske prester?, *Inter Collegas* (nr 3).



## Tillit mellom profesjoner: Sosial verdiskaping i tverrfaglig arbeidsveiledning (ABV)

- Nordeide, I. H., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2008). *Jeg er jo ikke Jesus heller! Arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester*. Fagbokforlaget.
- Nordström, M. (2019). Kapittel 4: At tänka högt tillsammans med andra, i *Nyckeln till Svenska kyrkan – en skrift om organisation, verksamhet och ekonomi 2019*. Lesetidspunkt 10.10.23, <https://www.svenskakyrkan.se/forskning/publikationer/nyckeln>
- Nordström, M. (2022). Kapittel 5: Nästan som vanligt – erfarenheter av nära digitala samtal, i *Nyckeln till Svenska kyrkan – en skrift om organisation, verksamhet och ekonomi 2022*. Lesetidspunkt 10.10.23, [https://www.svenskakyrkan.se/filer/1718397/Nyckeln\\_2022\\_kapitel\\_5.pdf](https://www.svenskakyrkan.se/filer/1718397/Nyckeln_2022_kapitel_5.pdf)
- Tveitereid, K. (2017). Making data speak: The shortage of theory for the analysis of qualitative data in practical theology, i J. Idestrom & T. S. Kaufman (Red.), *What Really Matters*. Wipf and Stock.
- Tveitereid, K., & Norheim, B. E. H. (2021). Theological Wiggle Room as a Resource in Ordinary Theology : Significance for Ecclesiology, Leadership, and Personal Development. *International Journal of Practical Theology*, 25/2.
- Willumsen, E., & Ødegård, A. (2023). *Tverrprofjonelt samarbeid: Et samfunnsoppdrag* (3. utgave. ed.). Universitetsforlaget.