

Referat fra biskopens rådslag om TROSOPPLÆRINGSREFORMEN – lokal organisering, samhandling og ledelse 09.09.13 i Bispegården

Referatet løfter fram de viktigste momentene fra innleggene og samtalene, og må ikke forstås som konklusjoner eller vedtak på de ulike temaene.

Deltakere:

Anita Lislegaard	Menighetspedagog i Askim og Marker
Anne Kjersti Korsmo	trosopplæringskoordinator Eidsvoll
Atle Sommerfeldt	biskop i Borg
Bjarne Olav Weider	prost i Øvre Romerike
Brage Midtsund	Operativ leder trosopplæringen i Ullensaker
Bård Andreas Bårdsen	kirkeverge i Moss / leder i Borg kirkevergelag
Harald Skarsaune	Kirkelig undervisningsforbund
Hege Fagermoen	prost i Søndre Follo
Jo Edvardsen	kateket Gamle Glemmen
Jorunn Blindheim	IKO
Kari Mangrud Alvsvåg	prost i Sarpsborg prosti
Knut Erling Johansen	domprost
Kristin Frydenlund	Kirkerådet, seksjon barn/unge
Kristine Aksøy	Kirkerådet, seksjon barn/unge
Liv Berg Korhn-Hansen	prost i Østre Romerike
Margit Raustøl	menighetspedagog i Oppegård
Mariann Tvetene	Høyskolen i Oslo / mentor
Marie S Grimstad	Diakon i Sørums
Maylén Nupen	leder trosopplæring Sørums
Reidar Kavlie-Borge	kirkeverge i Skedsmo
Runar Godø	kateket i Borge
Solfrid Leinebø Seljås	sokneprest i Mysen/Eidsberg
Sven Holmsen	prost i Nordre Follo
Tor Ivar Torgauten	spesialprest
Tormod van der Hagen	rådgiver trosopplæring
Torstein Lalim	prost i Nedre Romerike
Trond Tveit Selvik	prost i Vestre Borgefylke prosti
Ulla Schmidt	Forsker, KIFO
Åslaug Sødal Gabestad	rådgiver misjon

Fra dagens agenda:

Trosopplæringsreformen er nå etter 10 år godt inne i sin driftsfase. Dette innebærer at arbeidet skal integreres i eksisterende strukturer, planer og stillinger ute i menighetene. Satsningen på en systematisk og sammenhengende opplæring for alle døpte mellom 0 og 18 år krever god samhandling på alle nivåer og mellom alle aktører. Kirkemøtet har nå igjen bekreftet ønsket om én arbeidsgiverlinje i kirken, og spørsmålet blir da hvordan en best kan tilpasse seg en fremtidig organisering.

Hvordan kan biskopens godkjenningskriterier for lokale planer bidra til gode prosesser som styrker trosopplæringen ute i menighetene?

Det er spesielt tre utfordringer som peker seg ut i forbindelse med planprosessen og det videre trosopplæringsarbeidet:

1) Ledelse av reformen: Hvem skal lede prosessen fram mot menighetsrådets beslutning av lokal plan, og hvem skal ha ansvar for å lede gjennomføringen der det ikke er ansatt kateket? Et viktig spørsmål er hva som er forholdet mellom faglig ledelse og personalledelse, og hva som er forholdet mellom nivåene lokalt, på prostiplan og på bispedømmeplan?

2) Skjæringspunktet mellom ledelse og innhold: Hvilken rolle skal de øvrige ansatte som sokneprest, diakon, kirkemusiker, kapellan osv. ha i dette arbeidet? Hvilken funksjon skal de fylle både i utvikling, planlegging og gjennomføring? Hvordan kan en tverrfaglig tilnærming bidra til trosopplæringens innhold?

3) Forholdet mellom menighetens barne- og ungdomsarbeid og trosopplæringens breddetiltak: Hvordan nå bredden av de døpte samtidig som eksisterende arbeid styrkes og utvikles.

Ledelse og involvering: Trosopplæringsarbeid og lokale planprosesser. Noen utfordringer.

Ulla Schmidt, prosjektleder i KIFO – Stiftelsen kirkeforskning

KIFO har gjennomført evalueringsforskning på trosopplæringsreformen i 4 deloppdrag. Deloppdrag 1 ble publisert i 2012 og ser på «Gjennomføringsfase og lokal planutvikling». Her er ikke bare produktet planen viktig, men også prosessen med å lage planen: Hvordan denne prosessen er utformet, hvem som deltar etc.

«Gud gir – vi deler» setter opp noen grupper som bør være involvert i planutvikling og trosopplæring. Det er 1) Ansatte 2) Valgte råd og 3) Andre (foreldre, barn/unge, andre frivillige, utvalg/grupper i menigheten etc.) Vi har sett på i hvilken grad disse har vært dratt inn i planutviklingsprosessene.

Ansatte

Oppstarten virker vellykket mht. bred involvering. Vanskene oppstår snarere når en kommer litt lenger ut i gjennomføringsfasen og faktisk skal begynne og skrive planer. Jfr også hva vi ser i analyse av samarbeid om selve trosopplæringen. Samarbeid i betydning «fordeling av arbeidsoppgaver»,

men i liten grad samarbeid mellom ulike fagområder og personer om selve utformingen og innholdet i trosopplæringen. Ca 20% av de som sitter med hovedansvar for planskrivning har teologisk kompetanse. Det vil si at dette er mangelfullt. Utfordringen er å finne organisatoriske strukturer som kan ivareta tverrfagligheten.

Valgte råd

Fellesråd lite eller ikke involvert, men delvis i tråd med myndighetsområdet. Tendensen er at samarbeidet mellom MR og FR oppleves positivt.

Menighetsråd (MR) godkjenner forslag, men er lite aktivt involvert. Trosopplæringsutvalg kan ha medlemmer fra MR. Dette kan styrke, men også svekke kontakten med og forankringen av planen i MR. Noen MR opplever manglende forutsetninger. Mye tyder på at de ofte opplever seg som mer involvert enn de faktisk er (KIFO 2010).

Involvering av andre?

Skjer bare i den grad de er medlemmer av et trosopplæringsutvalg e.l. Foreldre er lite innstilt på å delta i den innholdsmessige utformingen av menighetens trosopplæring (KIFO 2011). Barn og unge er ikke involvert i arbeidet med å utvikle lokale planer for trosopplæring.

Tilgjengelige ressurser: Opplevd nytte

Menighetene sier de har «god nytte av følgende 8 ressurser»: De som scorer høyest her er 1) Plan for trosopplæring (81%), 2) Erfaringer fra forsøksperioden – kun de som har deltatt i denne (68%), 3) Tips og erfaringer fra andre menigheter (59%) og 4) Mentortjenesten (46%). Det vil si at mentortjenesten får ganske god score. Ble gjennomført FØR den nye ressursbanken ble lansert.

Godkjenningsprosessen

Biskopene har lagt vekt på godkjenningsprosessen som veiledning, oppfølging og konstruktiv dialog, fremfor formell godkjenning / evt. underkjenning. Spenning i forhold til formuleringer i tildelingsbrevet, som forutsetter i alle fall en prinsipiell og vel også en faktisk mulighet for at planer ikke godkjennes. Så langt ser det ut til at tenkningen om godkjenning som veiledning, oppmuntring og oppfølging overfor menighetene har vunnet frem. Her er det variasjoner mellom bispedømmene, spesielt når det kommer til prosedyre for tilbakemeldinger på planene og konkrete kriterier for godkjenning. Potensielle spenninger vil særlig være mellom biskop og fellesråd/kirkeverge.

Ledelse

Når samarbeidet om trosopplæringen lokalt i mange tilfeller fungerer greit, kan det virke som om dette er vel så mye på tross av som på grunn av strukturene. Det er en mangel på avklarte ledelsesstrukturer i reformen. Derfor baserer mye seg på de involvertes velvilje. Det virker underlig at kirken baserer en såpass omfattende reform på lokal godvilje og motivasjon.

Lokal ledelse av trosopplæringen: Kateketen som faglig leder

Runar Godø, kateket i Borge menighet og leder i Kirkelig undervisningsforbund

Om en tar utgangspunkt i tjenesteordning for kateket, er det tydelig at kateketen leder menighetens undervisningstjeneste. Det betyr at kateketen er ansvarlig for å hjelpe MR med utarbeidelse og gjennomføring av trosopplæringsplanen. Viktig at dette forankres godt i MR, som setter de

overordnede rammene. De andre ansatte er underlagt kateketen som bestemmer hvordan planen settes ut i livet i praksis.

Der det ikke er kateket, er det viktig at det avklares hvem av de ansatte som har hovedansvaret for trosopplæringen jfr. «Gud gir – vi deler» s. 41.

Det er svært viktig at den lokale trosopplæringsplanen synliggjør hvem som har ansvar, og at det avklares hvilke ressurser som er tilgjengelig for å kunne gjennomføre planen.

Lokal ledelse av trosopplæringen: Soknepresten som faglig leder

Knut Erling Johansen, Domprost

Det er i utgangspunktet veldig mange ledere i Den norske kirke. De fleste ansatte er ledere for hvert sitt fagfelt. Viktig å skille mellom to typer ledelse: Personalledelse og faglig ledelse.

Personalledelse handler om arbeidsgivers styringsrett. Det innebærer myndighet til å organisere arbeidet, fordele og kontrollere arbeidsoppgaver for medarbeiderne.

Faglig ledelse er knyttet til virksomhetsansvaret som MR har. I det daglige, i kraft av medarbeiderens faglige kompetanse å forvalte og iverksette virksomhetsansvaret som vedkommende organ har på gjeldende fagområde.

Under rådene er følgende faglige ledere: Kateket, diakon og kantor.

I prestatjenesten har vi soknepresten, prosten og biskopen.

Presten som faglig leder for trosopplæringen der det ikke er kateket?

Trosopplæringen er en oppgave i prestens tjenesteordning: *"Presten skal forvalte ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved å utføre dåps og konfirmasjonsopplæring"* [=trosopplæring].

Kompetansemessig: Teologisk embetseksamen oppfyller – nesten - kompetansevilkårene for kateket.

I Bibelen og den kristne tradisjonen: Forkynneroppdraget og undervisningsoppdraget ligger veldig tett på hverandre. Når CA V definerer den ordinerte tjeneste: "evangelium docendi"

Dersom soknepresten skal være faglig leder i trosopplæringen der det mangler kateket:

- 1) Må initieres av organet som sitter med virksomhetsansvaret = Menighetsrådet
 - 2) Må skje i samråd med den instans som har personalledelse for soknepresten = prosten, evt. biskopen.
-

Lokal ledelse av trosopplæringen: Kirkevergen som personalleder

Bård Andreas Bårdsen, kirkeverge i Moss og leder av Borg kirkevergelag

Det er som personalleder viktig å legge til rette for at alle ansatte ser en felles oppgave i trosopplæringen. Hvordan er det å være ansatt oppi dette? Som kirkeverge vil jeg prøve å se en HELHET. Viktig at alle ansettelsesforhold er godt forankret i lov og avtaleverk. Alle stillinger med ledelsesansvar må kjenne og videreutvikle sin ledelse. Det er viktig at alle ansatte har en felles forståelse av hvor det siste ordet ligger. Da unngås konflikter og gnisninger.

Derfor viktig at alle stillingsbeskrivelser er oppdaterte i forhold til dagens virkelighet, ikke i forhold til

situasjonen da ansettelsen ble gjort dersom det er flere år siden.

Dagens stillingsbeskrivelser bør være som en moderne matboks, med flere rom til ulike ting. Det gir mulighet for å være fleksibel og kombinere de ulike ingrediensene etter behov.

Medarbeidersamtalene er et viktig verktøy som personalleder, og gir mulighet til å være i god dialog med den ansatte. Men altså: Det viktigste som personalleder er å bidra til at de ansatte trekker mot et felles mål.

SAMTALE 1

Følgende momenter ble løftet fram i samtalen:

- Noen må lede arbeidet med planskrivningen og inneha en redaktørrolle som trekker de andre i staben inn. Når menighetene i et prosti implementeres, legger kirkerådet opp til at de setter seg sammen og ser på hvilken kompetanse som mangler. Hva trenger vi? Da er det viktig at ikke noen trekker seg tilbake. En må finne gode grep som ivaretar tverrfagligheten. MR må i alle fall mange ganger få input i planprosessen.
- Stabene må hele veien snakke sammen og jobbe med innholdssiden i trosopplæringen.
- Dette kan fungere godt tverrfaglig med støtte i strukturen: I Ullensaker var strukturen lagt før ansettelser ble gjort. En har da forankret trosopplæringen godt både i planen og i rådsstrukturen, og i den operative strukturen = stab. Derfor ble det ikke opp til den nyansatte å skulle lage både strukturene og planen, men rammeverket lå i bunnen. Dette høres ut som en god løsning.
- Det er viktig at soknepresten tar sin rolle på alvor.
- Viktig å være tydelig på mandater når vi lever i en komplisert struktur med mange kryssende ansvarsforhold. Viktig at en faglig leder har et tydelig mandat, og at kirkeverge er tydelig på hvem som gjør hva. Mandat-biten er viktig her.
- Viktig å avklare HVA skal en samarbeide om og NÅR i prosessen det skal skje. Bruker vi de ulike faggruppene på riktig måte?
- Det er store lokale variasjoner på hvordan dette ser ut. Det må komme et «system» ovenfra. Det er mange småkonger og har ansvar på ulike felt. Hvem tar ansvar for ledelsen? Viktig at det lages noen normalordninger her.
- Det er ønskelig med flere nasjonale tiltak for å få det litt mer enhetlig, slik at folk kan kjenne igjen trosopplæringen fra menighet til menighet.
- KIFO sin beskrivelse er dekkende. Er ikke mest bekymret for planprosessen, men mer bekymret for hvordan dette er om to år. Vi må ha faglig ledelse av trosopplæringen lokalt og faglig ledelse regionalt for trosopplæringsansatte.
- Når det er flere menighetspedagoger i et prosti, hvem skal da koordinere? Når det er fire sokneprester på samme kirkekontor, hvem leder? Prostens rolle, hva skal den være? Ting må være avklart i forkant i forhold til faglig ledelse.
- Har vi i dag en relevant kantorutdanning for kantor i forhold til trosopplæringen?
- Trosopplæringen bør være et fast punkt på hvert stabsmøte for å sikre tverrfagligheten.

- Det er stort behovet for å avklare forventninger både i og til planarbeidet. Viktig å få skriftliggjort en framdriftsplan for planprosessen. En felles beskrivelse av prosessen som alle kan forholde seg til.
 - I små menigheter er ofte presten den eneste fulltidsansatte i staben, mange har bitte små stillinger. Hvilket mandat har da en menighetspedagog i 20% stilling i forhold til sokneprestene? Hva kan en forvente at presten bidrar med inn i trosopplæringen? Viktig å få dette avklart når det skal jobbes med planene.
-

Trosopplæringens breddetiltak og menighetens kontinuerlige barne- og ungdomsarbeid

Margit Raustøl, menighetspedagog i Kolbotn og mentor i flere menigheter

Vi har drevet med trosopplæring i mange, mange år. Men nå er det utprøving og breddeperspektiv: Nå alle. Faseinndelinger. Bredde er tiltak hvor alle dømte i kullet inviteres. Det er DISSE breddetiltakene en skal svare på når man får penger.

I planprosessen må en sette seg ned og spørre: Hvem er vi, hvordan er det her etc. Denne kartleggingen er veldig vesentlig. I denne prosessen blir det tydelig også hvilke tiltak vi har i vår menighet som det kan bygges ut ifra. Hva bygges det på?

Jeg har vært tett på mange menigheter i denne prosessen i 10 år, og gjort meg noen erfaringer. Det er ikke noe «sim-sala-bim». Det er en smertelig prosess. Har vært igjennom denne prosessen de stedene jeg har vært mentor. Det er nødvendig å få en felles forståelse på at de punktuelle breddetiltakene ikke er i konkurranse med det kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet. Viktig: Få dette inn i en årsplan.

Konkrete utfordringer: Fra nå av og i mange år framover må vi skille tydelig mellom punktuelle og kontinuerlige tiltak. Ellers kan det ende opp i kun det kontinuerlige. Den lokale planen skal evalueres i hver MR-periode der den skal opp på bordet. Disse begrepene er derfor kun arbeidsredskaper innad. Dette er interne begreper. Fokuset i kommunikasjonen utad bør være: Hva er kirken for meg i denne aldersbolken. For mine barn? Hva betyr kirken for oss og vårt liv etc.

Begrepet dåpsopplæring / trosopplæring. anbefaler at dette ryddes opp i.

Blir forvirrende: Tjenesteordning, ansvar, mandat, stillingsbeskrivelser etc. Må vi egentlig ha alt dette? Mange menigheter sliter her. Jeg skulle ønske kirka var mer målstyrt. Fokus bør være på hva vi skal ha gjort/utført. Beslutningsvegring og beslutningsmyndighet: Krevende å få folk på banen som kan gjøre en jobb. Hvem har siste ordet? Kan vi se tjenesteordninger i lys av dagens realiteter? Nå er TOL-arbeidet er underprioritert, mens gudstjenester er for høyt prioritert i kirka!

Viktig at det kommer flere nasjonale tiltak som MR forplikter seg på. Jeg har satt opp en liste på hva som bør være tilstede, dette baserer seg på erfaringer som er gjort i 10 år. Da vil hver menighet måtte redegjøre for hvorfor man evt. *ikke* får disse gjennomført.

Trenger tydelig ledelse, må rydde opp i hva dette innebærer.

«Gullrekka» som alle bør ha med:

- 1) Dåpsinvitasjon og dåpssamtale
 - 2) Babysang
 - 3) Krabbegudstjeneste
 - 4) 4-årsbok
 - 5) Skolestartmarkering
 - 6) 8-9 år leir / plandag /tårnagentdag
 - 7) Lys Våken
 - 8) Konfirmasjon
 - 9) Året etter konf: Ledertrening og temadag/weekend
 - 10) Myndighetsfest
-

SAMTALE 2:

Følgende momenter ble løftet fram i samtalen:

- Alle er enige i at prosessene som sikrer involvering og nødvendige avklaringer bør kjøres, men hvem kan kreve at dette skjer? Det er dette som må avklares.
- Dersom det blir for store krav til rapportering kan det ta knekken på initiativ og frimodighet ute i menighetene.
- Hva er vanskeligst å få til: 315 timer med godt innhold, eller høy oppslutning? Kanskje må vi velge litt.
- Et omfang på 315 timer er urealistisk. Det timetallet ble satt i forhold til det gamle kristendomsfaget i skolen og omfanget på dette. Vi bruker 80 prosent av tiden på å samle ungene. Slik er det for de fleste menigheter.
- Dette er et lederspørsmål: Flere ulike yrkesgrupper må være sammen og framsnakke de store reformene! Prostene må si hva prestene kan kutte ut for å være med. Skal de kutte ut sykehjem, sykebesøk, husbesøk etc.?

Biskopen: Kanskje skulle en tenke videre på dette med forordnede trosopplæringstiltak? Samtidig viktig å beholde noe av fleksibiliteten og mulighet for lokal tilpasning.

Tverrfaglighet i planlegging og gjennomføring av lokal trosopplæring: Viktige suksessfaktorer

Mariann Tvetene, seniorrådgiver ved fakultet for lærerutdanning, Høgskolen i Oslo og Akershus. Mentor i Ullensaker samarbeidsområde.

Eksempler fra Ullensaker viser at mandat og myndighet for enhetens styringsgruppe som gir stor handlefrihet og stort ansvar. MR har oppnevnt to personer hver (4 menigheter); En fra hver stab og en fra hvert MR. I tillegg er kirkeverge og daglig operativ leder med. De ansatte er i mange tilfeller prester, men kantor og kateket er også representert. Klar og gjennomført framdriftsplan. Leder av styringsgruppa jobbet tett opp mot menighetsrådene.

Styringsgruppa tar ansvar og følger opp. Var en liten gruppe av TOL-ansatte som førte planen i pennen. Men de trakk inn ulike ansatte. Felles MR-møte. MR vedtok planen før den var helt ferdig,

men styringsgruppa fikk mandat til å fullføre. Veldig ryddig og gjennomtenkt prosess. Staben jobbet effektivt. Var planlagte og effektive beslutningsveier.

Suksessfaktorer: Styringsgruppe med tydelig avklart mandat. Klar framdriftsplan.

Planarbeid er utviklingsarbeid, fordi det kan være med på å skape gode lærings- og undringsprosesser. Viktig at det skjer lokalt. Arbeidsprosessen like viktig som produktet. Prosessen er en god måte å avklare hvordan en prioriterer, forholdet mellom yrkesgrupper etc. Utrolig mange premisser som blir avklart underveis. En nyttig arena for videre jobbing.

Samtidig er det slik at menighetene har ulike forutsetninger. Jo færre ansatte, dess mere jobb pr. ansatt. Det må få noen konsekvenser: Enten for de daglige aktivitetene, eller for engasjementet på plansiden. Må være overkommelig, forståelig og gi mening. Blir overkommelig hvis jeg vet litt om premissene: Hvilke ressurser har jeg rundt meg? Hvem er alliansepartnerne mine? Jeg må skjønne det som skjer, må være noen planlagte prosesser med tydelige krav og forventninger.

Vi vil ha eierforhold lokalt, og da må eierne få være med å bestemme. Detaljstyring må skje lokalt og ikke sentralt. Jeg må føle at det er noen vits for meg å være med i det planarbeidet.

To suksessfaktorer til: Forutsigbarhet i krav og forventninger: Hva er tilfredsstillende! Handlingsrom lokalt. Hva er en bra nok plan? Hvor mye tid skal brukes? Pareto-prinsippet: 20/80-regelen. Sier at du bruker 20 prosent av tiden til å skrive 80 % av planen. Og 80% på de siste 20% av planen. Vi blir så opptatt av å gjøre det perfekt!

Det er så ulike forutsetninger. For meg er ikke TOL-planen de ansattes arbeidsplan, for den involverer flere enn de ansatte. Derfor kan den heller ikke si noe om hvordan arbeidet skal organiseres av de ansatte. Likevel må det synliggjøres hvem som har ansvar for hva.

Hva som er en tilfredsstillende plan: Viktig at biskopen sier noe om hva som bør drøftes og avklares i planprosessen. Bruker bevisst ordet BØR, fordi det skal være motivasjonspreget!

Mange menigheter trenger veiledning og heiarop. De trenger også noen heiarop fra biskopen. Så: Hva kan vi gi til menighetene? Biskopen bør si noe om hva som kjennetegner en god plan og en god prosess. Det bør følge en beskrivelse av prosessen med planen når den godkjennes.

Hvem lages det plan for? Hva hvis planen er utrolig bra, men prosessen har vært elendig? Skal planen da godkjennes? Den kan være et dyktig enmannsarbeid.

Eller hva hvis planen ikke er så perfekt, men prosessen har vært veldig god. Viktig å støtte opp om lokal frihet.

Trengs det en mal for Borg bispedømme? Viktig da at det er et forslag og ikke et pålegg. Som et verktøy som kan gjøre prosessen enklere. Dette handler om vår biskop sine føringer.

Fellesarena i Ullensaker: Hvordan bruke planen som et konkret styringsverktøy? TOL-teamet møtes månedlig. Har åpent invitert alle kantorer og noen diakoner. Samlingen la vekt på 5 hoved-dimensjoner: Hva betyr så dette for enkelt-tiltak? Si noe om hva lærte jeg, hva oppdaget jeg? De skulle gi tips til hverandre: Hadde 24 tips å gi hverandre.

Suksessfaktorer: Samle flere faggrupper til temabasert fagutvikling. Handler om eierforhold og konkretisering. Ha en utenforstående med i slike prosesser. Kan være mentor, eller en fra en annen menighet. TEMA man velger ut for fagutvikling er styrende for hvem som blir med.

Innspill/råd til biskopen

1. Vær tydelig og konkret på kriterier for godkjenning. Men vis et rimelig stort handlingsrom for lokal frihet.
 2. Hei fram menighetene underveis i prosessen.
 3. Vurder om det bør være forslag til en mal for planen i dette bispedømmet. Et alternativ til et skjema. Ikke som et pålegg, men som en hjelp. En mal som rommer dine kriterier.
 4. La «godt nok» være bra nok noen ganger.
 5. Ved innsending av plan for godkjenning:
 - a. Be om en beskrivelse av hvordan ansvarsforholdene i planprosessen var og en vurdering av hvordan det fungerte. Inkludert i dette hvordan de ansatte og menighetsråd har vært involvert.
 - b. Be om en beskrivelse av hvordan menigheten skal arbeide med konkretisering av essensen/hovedpunkter/generell del i planen sin, f.eks det nærmeste året.
-

Biskopens respons og oppspill til neste samtale:

Vi skal forsøke å skape en tydelig ledelse i et landskap som ikke har dette i utgangspunktet. Hvordan kan trosopplæringsreformen være noe som setter i gang dette også innenfor andre områder?

Det er ikke tilstrekkelig å si noe om hvordan det skal ledes, det må også sies noe om hvem som skal lede.

Reformen er så stor at vi må legge dette til tjenlige enheter der det er mulig å sikre tverrfaglighet.

Grunnleggende tese: Mye er forskjellig, men inni er planene ganske like. Kan vi hente mer på samhandling dersom vi går utover den lokale konteksten?

Mentorordningen: Er vi kommet dit at vi skal avvikle denne ordningen og heller forsterke ressursene til faglig ledelse på prostnivå?

Prostens oppgave blir undervurdert. Prosten har både arbeidsgiverfunksjoner for prestene og har i tillegg et ansvar for samordning i prostiet. Prosten er det eneste leddet i den kirkelige strukturen vår som binder sammen horisontalt og vertikalt. Hvordan kan vi sikre prostens rolle i trosopplæringen?

SAMTALE 3:

Følgende momenter ble løftet fram i samtalen:

- Prostivis tenkning er veldig bra, soknegrensene bør få mindre betydning. Man kunne nok brukt ansattes kompetanse over menighetsgrensene i større grad.
- Mentortjenesten bør nå fases ut. Bedre å sette inn ressursene enten på bispedømmeplan og få større kapasitet her, eller ute i prostiene.
- Prosten har fra sin posisjon et ansvar for samordningen. Vi søler bort en del tid og ressurser på å vente på hverandre. Det er definitivt behov for ledelse, men denne må ikke nødvendigvis følge samme spor overalt. Det er veldig ulikt hvem som bekler de ulike stillingene, ikke alle kan ivareta tjenesteordningenes krav. MR må ta et større ansvar for helheten.
- Det vil være nyttig og viktig å få en minimums-mal på tiltak: Alle skal vite at uansett hvor de bor, så skal barna få en invitasjon til å være med på noe av det samme. Om vi er enige om at dette skal prioriteres, kan det hende at en del av det andre som vi vil må nedprioriteres. Det er for mye totalt. Hva er viktigst av alt dette viktige.
- Mange steder har en vært for kjapp med å få ansatte på plass før strukturen er lagt.
- Mentorrollen er vanskelig å forstå for mentorene også. Må tydeliggjøres.
- Det er et stort behov for veiledning, derfor vil det være fornuftig å bygge ut kapasiteten på bispedømmenivå isteden for å ha mentortjenesten som i dag.
- Det er ikke alle steder kravet om 315 timer er oppnåelig.
- Trosopplæringen må forankres godt hos begge arbeidsgiverlinjer.

Biskopens oppsummering

Hører at det er konsensus på at man ønsker tydelige kriterier for hva en god plan er. Identifisere ledelsesstruktur også på gjennomføring av planen er et behov. Man må lage noen overordnede retningslinjer. Forutsetningen for å få planen godkjent er at det er tydelig hvem som faktisk leder. Vi kaller det her faglig ledelse: Det er det organisatoriske begrepet på dette. Her handler det om ansvaret for at opplæringen skjer i sammenheng med kirkens bekjennelse osv.

Vi må også si noe om hvordan man arbeider med de resultatene man har oppnådd i trosopplæringen. Vi ønsker å skape en kultur hvor statistikk danner grunnlag for læring, justering og nye tiltak. Viktig at vi ikke opererer med mange sett med rapporteringer, men at de samme tallene brukes på ulikt vis.

Når vi skal gå videre her hører jeg hele veien at vi kommer inn i spørsmål rundt organisering. Det virker som mange er positive til å aktivisere prostinivået tydeligere.

Vi vil i forlengelsen av dette rådslaget vurdere å lage noen retningslinjer for lokale trosopplæringsplaner og prosesser. Kanskje kan det være aktuelt å ha et nytt rådslag når disse foreligger.

Tusen takk for alle bidrag!