



Arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke anno 2023

Hvor er vi? Hvor vil vi?
Hva kan ABV bidra med fremover?

Rapport Olavstipend 2023
Brita Hardeberg

Innhold

Del I	Om prosjektet og arbeidet	s 2
Del II	Arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke 2012 – 2023	s 6
Del III	Deltakeres erfaringer i tverrfaglig ABV (Kopi av artikkelen til Hardeberg og Tveitereid, 2023, <i>Tillit mellom profesjoner</i> , trykt i TPT 2/2023)	s 80
Del IV	Hva kan ABV bidra med fremover?	s 93
Del V	Vedlegg	s 101

Viktige forkortelser

ABV	Arbeidsveiledning
AVU	Arbeidsveilederutdanning
BM	Bispemøtet
FABV	Nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning (fra 2015)
FR/AR	Fagråd for arbeidsveiledning (til og med 2014)
KA	Hovedorganisasjonen KA
MF	MF vitenskapelig høyskole (tidligere Det teologiske menighetsfakultet)
PTS	Praktisk teologisk seminar, TF
STAVU	Styringsgruppe for arbeidsveilederutdanning (til og med 2014)
TF	Det teologiske fakultet, Universitetet i Oslo

Del I

Om prosjektet og arbeidet

1 Bakgrunn og forutsetning for prosjektet

Jeg ble høsten 2022 tildelt Olavstipend 2023 fra Bispemøtet i Den norske kirken til prosjektet *ABV i Den norske kirke anno 2023 – hvor er vi, hvor vil vi, hva kan ABV bidra med fremover?* Arbeidet med prosjektet startet opp 1. mars 2023. Et resyme av resultatene ble fremlagt på Olavstipendseminar 12. februar 2024. Dette dokumentet er den endelige rapporten.

Min bakgrunn for ønsket om å forske på ABV, er et engasjement for veiledning i mer enn 40 år. Det startet da jeg på tidlig 80-tall deltok i grupper som skulle bli forløpere for ABV. Jeg har selv gått i ABV-grupper gjennom store deler av mitt yrkesliv, både som prest, som prost og som arbeidsveileder. Etter at jeg ble godkjent arbeidsveileder i kirken, har jeg veiledet tverrfaglige ABV-grupper i mer enn 20 år. I perioden 2004-2013 var jeg dypt involvert i styring og utvikling av ABV-tilbudet som leder for Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR) og medlem av Styringsgruppe for veilederutdanningen (STAVU). Jeg hadde det daglige ansvaret for arbeidsveilederutdanningen (AVU) som ble gjennomført i samarbeid med TF/PTS i perioden 2009-2012. I den forbindelse fikk jeg også muligheten til å forske på ABV, og dokumenterte i en masteroppgave ABV-historien fra 1988 – 2011 (Hardeberg, 2012, se lenke i litteraturliste del II i denne rapporten).

Jeg har altså et sterkt engasjement i forhold til det jeg har forsket på dette året. Dette har både vært en fordel og en utfordring. Gjennom arbeidet med Olavstipendet har jeg forsøkt å være ryddig i forhold til egne posisjoner.

Olavstipendprosjektet ble i søknaden konkretisert med tre fokus, som også strukturerer denne rapporten: Jeg ville dokumenter utviklingen av ABV fra 2012 frem til i dag, og hekte denne perioden sammen med ABVs historie fra start, som jeg tidligere har dokumentert i masteroppgaven. Jeg ville undersøke hvilket utbytte deltakere i tverrfaglige ABV-grupper gjennom et kvalitativt forskningsprosjekt. Og jeg ønsket å gi råd til kirken om bruken av ABV i fremover, ut fra funnene i de to andre delene av prosjektet.

2 Arbeidet med problemstillinger og oppbygging av rapporten

I søknadsprosessen til Olavstipend 2023 fikk jeg tildelt førsteamanuensis Knut Tveitereid ved MF vitenskapelig høyskole som veileder. Da jeg fikk stipendet, ba jeg Tveitereid om å være min hovedveileder i prosjektperioden, noe han takket ja til. Jeg fikk også gjesteforskerstatus på MF, og dette gav tilgang til ytterligere støtte, som bibliotekstjenester og teknisk utstyr til gjennomføring av intervjuer. I tillegg ba jeg professor Hallgeir Elstad på Teologisk fakultet, UiO, om å veilede på den historiske delen av prosjektet, også han takket ja. Elstad veiledet

også min masteroppgave i 2012. God veiledning fra disse to har gitt meg mulighet til å arbeide kvalifisert med prosjektet.

Tildelingsbrevet fra Bispemøtet (10.10.2022) påpekte at arbeidsmengden beskrevet i søknaden var stor. Bispemøtet ba meg «sammen med veileder videreutvikle prosjektet slik at det kan realiseres innenfor stipendets rammer med tanke på innhold, metode og omfang». Det er gjort, om enn i beskjeden grad.

Første hovedproblemstilling beskrevet i søknaden var: Hvordan har ABV utviklet seg (organisatorisk, faglig, oppslutning etc.) i perioden 2012-23, og hvor står ABV i kirken i dag? Denne delen av prosjektet er et samtidshistorisk arbeid, og utgjør del II i denne rapporten. Det historiske arbeidet er en videreføring av mitt tidligere arbeid med ABV-historien (Hardeberg, 2012).

Jeg begynte arbeidet umiddelbart, og innsamling av materiale har pågått gjennom hele stipendperioden. Den viktigste skriveperioden har vært fra senhøsten 2023. Veileder Elstads råd var å ta utgangspunkt hovedlinjene i mitt forrige arbeide, og trekke dem videre: Beskrive viktige veikryss, brudd i historien, utviklingslinjer og diskusjoner, erfaringer under korona, mm. Det har jeg forsøkt å gjøre.

Det historiske arbeidet er skrevet ut som en selvstendig samtidshistorisk rapport med noter og litteraturliste, slik at den kan gjøres tilgjengelig uavhengig av Olavstipendrapporten. I vedlegg bakerst i rapporten har jeg lagt ved intervjuguiden jeg brukte i intervju av biskopene.

Den andre hovedproblemstillingen var: Hvilke erfaringer har deltakerne i tverrfaglige ABV-grupper, med særlig henblikk på muligheter for dialog og forståelse mellom ulike tjenestegrupper i kirken? Denne delen er en kvalitativ studie av deltakerutbytte i tverrfaglige ABV-grupper, og utgjør del III i rapporten.

Veileder Tveitereid og jeg valgte å gjennomføre undersøkelsen som et *felles* kvalitativt forskningsprosjekt. Dette ble en styrke både med hensyn til tidsbruk og resultat. Vår kompetanse er komplementær: Jeg kjente feltet, Tveitereid metoden. Arbeidet med å utvikle en intervjuguide startet umiddelbart, og intervju og transkribering ble gjennomført i løpet av våren og sommeren 2023. Vi intervjuet til sammen 12 deltakere fra 7 tverrfaglige ABV-grupper i tre bispedømmer og Sjømannskirken. Arbeidet med analyse teori, analyse av intervjuene, drøfting og skriving ble gjort i en kontinuerlig prosess oss imellom, med innspurt tidlig høst. Intervjuguiden vedlegges i del V.

Resultatet er presentert i artikkelen *Tillit på tvers: Sosial verdiskaping i tverrfaglig ABV* (Hardeberg og Tveitereid, 2023). Artikkelen ble fagfellevurdert og publisert i tidsskriftet Tidsskrift for praktisk teologi nummer 2/2023, som kom i november 2023. Det er den publiserte artikkelen som bør brukes ved sitater eller henvisninger videre.

Den tredje hovedproblemstillingen for mitt arbeid var knyttet til ABVs fremtid i kirken: Hvordan kan ABV bidra til at omstillingsprosesser som følge av ny kirkeordning blir best mulig, og hvordan bør ABV best videreutvikles og organiseres i fremtidens kirke? Denne delen av arbeidet utgjør del IV i av rapporten. Vurderinger og råd om utvikling og bruk av ABV-ordningen fremover, gir jeg på bakgrunn i mine funn i det historiske og kvalitative arbeidet.

Jeg legger til grunn Kirkemøtets siste vedtak om fremtidig kirkeordning (KM, sak 5/23). Kirkemøtet vil «videreutvikle dagens arbeidsgiverorganisering» i kirken, blant annet gjennom «fellestjenester og kulturbygging». Samtidig skal biskopens tilsyn og ledelse styrkes. Vedtaket gjorde min rådgivning enklere, fordi jeg kan ta utgangspunkt i eksisterende struktur.

Innspill til denne delen av arbeidet har jeg fått gjennom hele året, både i forbindelse med det kvalitative og det samtidshistoriske arbeidet, og i kontakten med aktørene i feltet. Det har vært særlig hjelpsomt at jeg har fått møte Nasjonalt fagråd for ABV ved flere anledninger, og drøftet problemstillinger med dem. Utskrivingen av denne delen av prosjektet er gjort på nyåret 2024.

Del V er rapportens vedlegg.

3 Annet i prosjektperioden

I forbindelse med søknadsprosessen til Olavstipendet forsøkte jeg også å stimulere andre til å forske på ABV. Dels fordi mitt arbeid hadde blitt bedre om jeg kunne støttet meg på flere undersøkelser. Dels fordi kirken trenger å vite mer om brukergrupper og utbytte av ABV og av andre veiledingsformer i kirken, enn det Olavstipend 2023 bidrar med.

Konkret har jeg hatt kontakt opp mot eierne av Medarbeiderundersøkelsen i kirken (ved Maude Chinhengo Hals i HR-sjef i Kirkerådet) fra mai 2022, med den hensikt å få inn spørsmål om behov, deltakelse og utbytte av ABV og annen veiledning i Medarbeiderundersøkelsen 2023. Avhengig av hvilke spørsmål man stiller, kunne dette gitt kunnskap om status for ABV og andre veiledningsformer i kirken, om brukergrupper, geografiske ulikheter og utbytte. Mine innspill og forslag til spørsmål ble godt mottatt, men det førte dessverre ikke fram i denne omgangen.

Videre beskrev jeg i søknaden behov for en større undersøkelse blant alle brukerne av ABV, for bedre å kunne få frem bredden av brukererfaringer. Jeg tok i april 2022 kontakt med Nasjonalt fagråd for ABV om dette. Svaret var at fagrådet gjennom lang tid hadde sett behovet for at en slik undersøkelse. Deretter utredet fagrådet på egne vegne muligheten til å få utviklet og finansiere en nasjonal deltakerevaluering, både for å kartlegge hvilken nytte den enkelte har, hvilken nytt ABV har for arbeidsgiver og for å kunne bruke resultatene i faglig videreutvikling av ABV (FABV, sak 4/22). Jeg takket også ja til å delta i deres kartleggingsarbeid, som pågikk høsten 2022. Senere har fagrådet vedtatt å utsette

deltakerevalueringen til denne rapporten er levert. Lykkes fagrådet med å realisere en nasjonal deltakerevaluering, vil kirken få et enda bredere grunnlag for vurdering og videreføring av ABV.

Gjennom stipendåret har jeg også fått anledning til å legge frem prosjektet for Kirkerådets HR nettverk, Nasjonalt fagråd for ABV og ABV-koordinatorene i bispedømmene. Dette har jeg satt stor pris på.

Som beskrevet i søknaden, ønsker jeg etter Olavstipendperioden å skrive sammen mine to historiske rapporter (masteroppgaven fra 2012 og kapittel II i denne rapporten), slik at en sammenhengende historisk fremstilling av ABV-historien fra 1988 til 2023 kan publiseres. Jeg har undersøkt muligheter til å få dette til, og håper det kan lykkes.

4 Oppsummering og takk

Arbeidet med Olavstipend 2023 har gitt meg mye glede. Jeg vil takke Bispemøtet for denne muligheten.

Takk også til alle entusiastiske informanter og samtalepartnere, både på bispekontorene, i KA og Kirkerådet, i Bispemøtets sekretariat og Nasjonalt fagråd for ABV, hos kirkeverger og blant brukere. Takk til MF for at jeg kunne være gjesteforsker i perioden, og for hjelp med teknisk utstyr til intervjuopptak og transkribering. Takk til gode innspill og veiledning fra Hallgeir Elstad, og for forskningssamarbeid og veiledning fra Knut Tveitereid.

ABV har vært verdifullt for den vigslede kirkelige tjenesten, i særdeleshet prestatetjenesten, gjennom flere tiår. De 20 siste årene har tilbudet også blitt benyttet av andre enn de vigslede. Styrken med ABV er at det hjelper den enkelte profesjonsutøver til å ta tak i sine egne utfordringer. Vi vet nå også at tverrfaglig ABV bidrar til økt tillit mellom ulike yrkesgrupper i kirken, og at erfaringen kan «tas med hjem» slik at den bedrer den enkeltes evne til samarbeide i egen stab. For kirkens fremtid er evne til samarbeid på tvers av profesjonene svært viktig. Et velfungerende ABV som når mange arbeidstakere, vil kunne bety mye når kirken skal videreutvikle sin organisasjon og finne veier i nytt landskap.

Jeg håper mitt bidrag kan være til hjelp til dem som på ulike måter skal videreføre ABV i kirken i årene som kommer.

Del II

Arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke 2012-2023

1 Innledning

1.1 Bakgrunn, tema og problemstilling

På Kirkemøte 1990 ble det vedtatt at Den norske kirke skulle utviklet et nasjonalt system for arbeidsveiledning (ABV). Anbefalingen var at alle de medarbeiderne som den gangen ble vigslet, nemlig prester, kateketer og diakoner, skulle få tilbud. I årene 1990-1995 ble vedtaket fulgt opp gjennom en stor satsing: ABV ble organisert, retningslinjer utarbeidet, og 200 veiledere utdannet (arbeidsveilederutdanning /AVU). Omkring 1995 hadde alle bispedømmer arbeidsveiledere på plass, og ABV var i ordinær drift over hele landet.

Siden etableringen av ordningen, har ABV blitt videreført som et personaltiltak i alle bispedømmer, men med lokale forskjeller. I løpet av 1990-tallet fikk medarbeidere i Sjømannsmisjonen tilgang på ABV. Senere ble Metodistkirkens medarbeidere inkludert gjennom en avtale mellom kirkesamfunnene. ABV-veiledere har også bidratt til utvikling av veiledning i kristne organisasjoner, vært brukt i feltprestkorpsset og inspirert praksisveiledningen for teologiske studenter.

I 2012 leverte jeg masteroppgaven *Arbeidsveiledning (ABV) i den norske kirke 1988-2011* (Hardeberg, 2012), der jeg beskrev ABV historien fra forløpere på 1980-tallet, frem til 2011. Fremstillingen av ABV ovenfor er dokumentert der.¹

Men hva har skjedd med ABV etter 2011? Dette er et tema for denne delen av Olavstipend-rapporten.² Jeg ønsker å gi en samtidshistorisk fremstilling som viderefører og utfyller min masteroppgave. Problemstillingen blir da: Sentrale utviklingstrekk for ABV i perioden 2012-2023, og hvor står ABV i kirken i dag?

Takk til min veileder på dette historiske arbeidet, professor Hallgeir Elstad. Han veiledet også masteroppgaven, og var villig til å ta en runde til! Takk til medlemmer i Nasjonalt fagråd for ABV, fagrådets sekretær Thomas Berbom i Bispemøtets administrasjon, Per Kristian Aschim

¹ Hardeberg, 2012, s 25 ff, 43f, 58f, 62.

² Rapport om Olavstipend 2023 inneholder 3 hoveddeler: Denne samtidshistoriske fremstillingen, en artikkel om utbytte for deltakere i tverrfaglig ABV (Hardeberg og Tveitereid, 2023), og råd til kirken om ABV fremover.

i Presteforeningen, biskopene og mange andre informanter som har svart på spørsmål, funnet frem fra arkiver og hjulpet til på ulike måter.

Jeg håper fremstillingen vil være nyttig for dem som har ansvar for driften av ABV i kirken fremover.

1.2 Forskningsoversikt og kildemateriale

Min masteroppgave er den eneste helhetlige fremstillingen av ABV-historien fra oppstart til 2011, og brukes flittig som kildemateriale for den perioden.³ Det finnes ingen fremstilling av det som har skjedd siden 2012.

De skriftlige kildene for denne rapporten blir da først og fremst referater og rapporter fra de sentrale aktørene i ABV fra 2012 av. Viktigst er referater fra møter i styringsorganene, som frem til 2014 var *Fagråd for arbeidsveiledning* (FR/AR) og *Styringsgruppe for arbeidsveilederutdanning* (STAVU), fra 2015 *Nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning* (FABV). Inkludert i dette materialet finnes frem til 2014 også noen rapporter fra bispedømmene om deres drift av ABV. Dessverre mangler slikt materiale i perioden 2015-2022. For året 2023 har Nasjonalt fagråd for ABV innhentet rapporter om drift fra alle bispedømmer, levert desember 2023. Dette materialet har jeg fått bruke.

Fremstillingen vil også i noen grad omfatte arbeidet med *arbeidsveilederutdanninger* (AVU) i perioden. Fra 2016 av er AVU gjennomført av to ulike undervisningsinstitusjoner, Det teologiske fakultet ved Universitetet i Oslo (TF) og MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn (MF). En AVU pågår nå (TF), og en skal starte opp høsten 2024 (MF). Jeg beskriver ikke selve utdanningene (pensumlistene, fagansvarlig, forelesere), men viser til fakultetene når det gjelder dette. Derimot ser jeg på samhandlingen mellom fakultetene og styringsorganene for ABV, slik det kommer frem i referater.

I forbindelse med de to ulike AVU-ene som er avsluttet, er det også innlevert oppgaver fra studentene som omhandler ulike perspektiver og sider av veiledning. Dette materialet kunne være interessant å undersøke, men det er vanskelig tilgjengelig. Det ville sprengte rammene for mitt prosjekt å gå nærmere inn i disse.

I gjennomgangen av hvordan ABV ser ut i 2023, har jeg også tatt opp forhold knyttet til erfaringer med digital ABV, erfaringer med ABV i stab, og råd fra brukere av ABV til kirken. Dette er temaer som ABV-koordinatene og nasjonalt fagråd har etterspurt, og som jeg derfor behandler. Her har jeg brukt litt ulike materialtyper: I forbindelse med Olavstipendet har jeg sammen med Knut Tveitereid gjennomført en studie av utbytte av ABV i tverrfaglige grupper, med 12 informanter.⁴ De samme 12 informantene fikk to tilleggsspørsmål om deres konkrete erfaring av digital ABV og om de hadde noen råd til kirken om bruken av ABV fremover. Svarene på disse to spørsmålene er ikke brukt i den publiserte studien av utbytte, men trekkes

³ Hardeberg, 2012

⁴ Hardeberg og Tveitereid, 2023, artikkelen utgjør del III av Olavstipendrapporten.

inn i denne rapporten. Digital veiledning er også undersøkt i en fersk studie av digital «arbeidshandledning» i Svenska kyrkan, som jeg har benyttet.⁵ I forhold til erfaringer med ABV i stab, har jeg intervjuer veiledere i to bispedømmer som praktiserer denne formen for ABV, Tove Hørgård Unsmo (Nidaros) og Jostein Tegnér (Borg). Tegnér har også gitt meg innsyn i to skriftlige rapporter han har skrevet om dette temaet.⁶

Videre har jeg innhentet informasjon og synspunkter gjennom intervjuer av alle biskopene i Den norske kirke. Intervjuene ble tatt opp på bånd. Hensikten med disse intervjuene var todelt: Dels ønsket jeg å innhente materiale til denne delen av prosjektet ved å få del i biskopenes fortelling om den nyeste ABV-historien. Dels ønsket jeg å finne ut hva biskopene tenker om ABV i fortsettelsen, med tanke på at jeg i siste del av Olavstipendrapporten skal gi råd om videreutvikling av tilbudet. Opprinnelig tenkte jeg at den historiske fremstillingen av utviklingen også skulle brytes ned på hvert enkelt bispedømme, og at materialet fra biskopene skulle brukes til dette, men jeg ble fort klar over at det ville bli for omfattende innenfor rammen av stipendet. Bispeintervjuene er gjennomført etter en utarbeidet intervjuguide, som jeg gjør nærmere rede for i teksten. Hver enkelt biskop fikk guiden og brev om hensikten med intervjuet tilsendt på forhånd.⁷ Etter hvert bestemte jeg meg for å intervju KAs representant i FABV etter samme mal. Samlet utgjør intervjuene et stort materiale som bare delvis er benyttet.

I tillegg har jeg innhentet informasjon på e-post, telefon eller i samtaler fra andre informanter om særlige forhold, uten at jeg har fulgt noen mal. Disse er referert til i fotnotene.

Oversikt over skriftlige kilder ligger bakerst i dokumentet, med henvisninger til dem i noteapparatet. Henvisning til muntlige kilder, inkludert e-poster, ligger bare i noteapparatet.

1.3 Metodevalg

Denne rapporten kan karakteriseres som samtidshistorie. Den tar for seg den aller nyeste historien, og inkluderer begivenheter som voksne i dag kan huske å ha erfaringer med. Hele historien om ABV som sådan er samtidshistorie, fordi den ikke går lenger tilbake enn 1990.⁸ Selv er jeg et eksempel på en som kan huske fra starten. Jeg har vært bruker av ABV siden oppstarten, og har et sterkt engasjement for ordningen. Jeg er godkjent arbeidsveileder (2003) og har veiledet grupper og enkeltpersoner i Nidaros bispedømme fra 2001-2022. Jeg ledet FR/AR og var medlem av STAVU fra 2004-2013, og deltok selv i produksjon av skriftlige kilder i denne perioden. Jeg hadde ansvar for daglig ledelse, underviste og veiledet på AVU 2009-2012 (TF). Dette er min bakgrunn for arbeidet, og vil i noen grad prege teksten.

⁵ Nordström, 2022

⁶ Tegnér, 2020 og Tegnér, 2022

⁷ Brevet inkludert Intervjuguide er vedlagt Olavstipendrapporten.

⁸ Knutsen, 2002, s 76-78

Jeg viderefører metodevalg fra min masteroppgave,⁹ og bygger på Knut Kjeldstadli sin innføring i historiefaget. Han argumenterer for at historien kan fremstilles saklig og etterprøvable i den forstand at den ikke er misvisende eller villedende. Samtidig vil fremstillingen være partisk, preget av meg og min relasjon til stoffet.¹⁰ Jeg vil søke å bruke kildene saklig og rett plassert i tid, slik at årsakssammenhenger kan bli tydelige. Jeg vil ha et særlig blikk på endring og overganger.¹¹

Tidsrommet jeg undersøker nå er svært kort, fra 2012 til 2023. Her kan det være en utfordring å se og tolke endringer. En vesentlig endring finner imidlertid sted midt i perioden, fra 2015. Da endres eierskap og organiseringen av ABV, og utdanningsinstitusjonene har fått ansvar for tilbud om veilederutdanning. At mitt tidligere arbeid avsluttes med 2011, har ingen annen begrunnelse enn at jeg skrev masteren i 2012. Når jeg nå ser tilbake, ville den naturlige periodiseringen i ABV-historien vært at forutgående periode (fra 2000), det som var før, varer ut 2014. Så kommer noe nytt fra 2015, med annen organisering og eierskap. Jeg har i fremstillingen tatt konsekvensen av dette, og gjør rede for situasjonen for ABV fra 2000 - 2014 i en samlet fremstilling. Den inneholder viktig trekk fra det jeg har skrevet tidligere, og følger opp med mine nye funn fra de tre siste årene 2012-2014.

1.4 Fremstillingens disposisjon

I kapittel 2 gjør jeg rede for situasjonen for ABV frem til og med 2014. Jeg viser jeg hvordan styringsorganene FR/AR og STAVU ledet ABV, samhandlet med bispedømmene og organiserte veilederutdanning, og refererer nye vedtak om styringsstruktur og eierskap. Kapittel 3 beskriver hvordan det nye styringsorganet FABV legger opp sitt arbeid ut fra de nye rammene, samhandler med bispedømmene og med utdanningsinstitusjonene. Jeg ser på økonomi og sekretærhjelp, og om FABV når sine mål. I kapittel 4 beskriver jeg hvordan det står til med ABV i 2023, ved hjelp av tall og oppdatert informasjon fra bispedømmene og Sjømannskirken. Jeg tar også opp noen særlige tema som digital ABV, og rapporterer om biskopenes forhold til ABV. Til slutt følger kapittel 5 som er en oppsummering og konklusjon.

2 ABV 2000 – 2014: Samhandling mellom eier, fagforeninger og bispedømmer

Det materialet jeg nå undersøker (fra 2012), viser at arbeidet med ABV fortsatte uten store endringer i perioden fra 2000 og til og med 2014. I dette kapitlet gir jeg en samlet beskrivelse av hele denne perioden. Jeg innleder med et kort tilbakeblikk på etablering og utvikling på

⁹ Hardeberg, 2012 s 8f

¹⁰ Kjeldstadli, 2010, s 303ff

¹¹ Kjeldstadli, 2010, s169ff, s 104ff, s 245 ff, s 122ff

1990-tallet, slik at fremstillingen blir satt i sin kontekst.¹² I beskrivelsen av årene fra 2000 og utover, gir jeg en summarisk fremstilling av de første årene og mer detaljert fra 2012 – 2014, årene som ikke tidligere er beskrevet.

Jeg bruker min masteroppgave som kilde frem til 2011, deretter bygger jeg først og fremst på referater fra Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR) og Styringsgruppe for arbeidsveilederutdanning (STAVU).¹³

2.1 Tilbakeblikk på etablering av ABV, årene 1988 - 1999

Innledningsvis (kapittel 1) beskrev jeg kort etablering og drift av ABV i kirken fra vedtak om etableringen i Kirkemøtet i 1990. I det følgende tar jeg også med opplysninger om ansvarsforhold og økonomi. Etter vedtaket tok prestenes arbeidsgiver, Kirke- og kulturdepartementet¹⁴, ansvar for finansiering og etableringen av ABV, og delegerte ansvaret for retningslinjer og utdanning av veiledere til Presteforeningen. Presteforeningen etablerte Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR) til å forvalte dette ansvaret. Etter hvert fikk rådet medlemmer fra de to andre fagforeningene (Diakonforbundet og Kateketforeningen).

I løpet av 1990-tallet utviklet ABV seg fra å være individuell veiledning til også å bli veiledning i grupper. Gruppeveilederutdanning ble gjennomført som påbygging for en del av de utdannede arbeidsveilederne. ABV i gruppe ble etter hvert den vanligste formen, noe som økte kapasiteten betydelig. Imidlertid var det ganske ulikt hvordan ABV ble tilbudt i det enkelte bispedømmet, både i forhold til hvilke yrkesgrupper som ble tilbudt veiledning, omfang og økonomi.

Også i faglig tilnærming var det forskjeller mellom bispedømmene. ABVs faglige røtter var i det som senere har blitt betegnet som tradisjoner med en psykodynamisk tilnærming. Utdanningsrundene organisert av Presteforeningens fagråd i oppstarten, sto i denne tradisjonen. I praksis ble ABV i denne tradisjonen tilbudt med fast tidsramme, vanligvis 2 år (både individuelt eller i gruppe). I løpet av 1990-tallet utviklet Borg bispedømme ABV preget av en annen faglig tradisjon, ofte betegnet som språkssystemisk tilnærming. Her ble ABV organisert i kontinuerlig grupper, der nye medlemmer ble tatt opp etter hvert som det blir plass, uten noen tidsramme.¹⁵

For å styrke samtalen mellom bispedømmene etablerte FR/AR allerede fra 1994 landskonferanser for ABV, slik at de ansvarlige i bispedømmene hadde en arena for

¹² Perioden 1988 – 1999 er beskrevet i Hardeberg, 2012, s 11-52.

¹³ Perioden 2000 - 2011 er beskrevet i Hardeberg, 2012, s 53-90, med overskriften «Faglig utvikling og tilpasning til endringer i kirken». Overskriften er beskrivende for hele perioden 2000-2014.

¹⁴ Kirkedepartementet har vært organisert forskjellig i perioden jeg beskriver (fra 1990 Kirke- og kulturdepartementet, senere andre organiseringer). For enkelthets skyld omtaler jeg departementet som kirkedepartementet i det følgende.

¹⁵ Hardeberg, 2012, s 11ff, 30, 42. Den faglige utviklingen i Borg ble ledet av TK Lang som startet opp veiledningsgrupper allerede i 1985.

utveksling av erfaringer og strategier. Landskonferansene fikk allerede på 1990-tallet stor betydning både for organisatorisk, økonomisk og faglig utvikling av ABV.¹⁶

Etter etablering av fellesrådene fra 1997 endret arbeidsgiverstrukturen i kirken seg,¹⁷ men ABV ble normalt videreført for de tre vigslede gruppene. Både ved etableringen av ABV og i forbindelse med denne endringen, ble ABV sett som en del av biskopens «inspirerende» tilsyn. Dette bidrog til aksept for at biskopen kunne organisere ABV for kateketer og diakoner, ikke bare for sine egne tilsatte. Hvordan biskopene ser på dette i dag, kommer jeg tilbake til i kapittel 4.5.¹⁸

Etter etableringen av fellesråd flyttet kirke departementet ansvaret for veilederutdanning (AVU) fra Presteforeningen til Bispemøtet, og Bispemøtet etablerte Styringsgruppe for arbeidsveilederutdanning (STAVU) for å ivareta dette.¹⁹ Fra 1999 kom det også på plass en avtale om godtgjøring for veilederne, som oftest tok veiledningsoppdrag på fritiden og fikk ekstra betalt.²⁰

Ved tusenårsskiftet var ABV godt etablert i bispedømmene og styringsstrukturen var på plass. I det neste kapittelet beskriver jeg styringsstrukturen, slik den ble stående frem til og med 2014.

2.2 Oversikt over styringsstrukturen, årene 2000 - 2014

Jeg gir i dette underkapitlet en detaljert oversikt over ansvarsforholdene i ledelse og drift av ABV i perioden 2000-2014, for at leserne har et sammenligningsgrunnlag når jeg senere i rapporten tar for meg endringene i ordningene. Oversikten bygger på min masteroppgave og egen hukommelse:

ABV ble driftet og tilbudt i det enkelte bispedømmet. Biskopen, ved bispedømmets administrasjon, var økonomisk, administrativt og faglige ansvarlig i sitt bispedømme. Dette omfattet også et faglig oppfølgingsansvar for godkjente arbeidsveiledere, inkludert «veiledning på veiledning» og fagdager.

I praksis var det en koordinator i bispedømmerådsadministrasjonen som organiserte ABV, tildelte veiledning og satte sammen grupper, hadde kontakt med arbeidsveiledere og meldte behov for nye veiledere til FR/AR. Mange ABV-koordinatører organiserte en lokal faggruppe som støtte i sitt arbeid. Faggruppen hadde ofte både en arbeidsveileder og en arbeidsgiverrepresentant fra fellesrådslinja med.

¹⁶ Hardeberg, 2012, s 41f

¹⁷ *Kirkeloven av 1996* (lov 7. juni 1996 nr. 31 om Den norske kirke)

¹⁸ Gruppen som forberedte saken for Kirkemøte 1990, beskrev ABV som del av biskopens tilsyn, og ville med det legge til rette for at alle tre vigslede grupper skulle få rett til ABV, uavhengig av arbeidsgiver. Om tilsynet het det i saksfremlegget, at det har «både en kontrollerende og en inspirerende funksjon». ABV skulle tilhøre det «inspirerende». (Hardeberg, 2012, s 20f). Denne argumentasjonen ble tatt opp igjen etter innføring av kirkeloven av 1996. Se videre om biskopenes tilsyn i kapittel 4.5.

¹⁹ Utviklingen beskrevet her er detaljert dokumentert i Hardeberg, 2012. Se særlig s 42f, 46-49, 51, 57.

²⁰ Hardeberg, 2012, s 50

De fleste arbeidsveilederne ble lønnet etter avtalen fra 1999 i hele perioden (både de tilsatte bispedømmene, hos kirkevergene og eksterne), og hadde veiledning som tilleggsjobb (timebasis). Enkelte unntak fantes, der veilederen veiledet som del av sin stilling.

Bispedømmet krevde normalt en viss økonomisk dekning fra fellesråd som hadde ansatte i ABV. Bispedømmet betalte kostnader for å få utdannet prester til arbeidsveiledere (arbeidstid, reise og opphold, andel av kostnaden for å drifte kurset), og fellesråd betalte for sine.

Den faglig ledelse av ABV nasjonalt, var hos fagforeningene ved Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR). Presteforeningen hadde administrativt ansvar for FR/AR, og bidro med betydelig sekretærhjelp. FR/ARs medlemmer ble oppnevnt av Presteforeningen, Diakonforbundet og Kateketforeningen, mens leder av rådet fra 2001 ble oppnevnt av prestenes arbeidsgiver (ved STAVU), etter forslag fra Presteforeningen.

FR/AR fastsatte retningslinjer for ABV og var faglig rådgivende organ for bispedømmene. De godkjente også arbeidsveiledere, førte oversikt over dem, og ekvivalerte kandidater med annen veilederutdanningen inn i ordningen.²¹ FR/AR var operativt ansvarlig for forberedelse og gjennomføring av AVU. FR/AR sørget for det enkelte bispedømmet regelmessig rapporterte om virksomheten, og de organiserte landskonferanser for ABV der de ansvarlige i bispedømmene møtte. På landskonferansene ble også Sjømannskirken, Feltprestekorpset, Metodistkirken, invitert, fra 2014 også representanter fra Kirkevergelaget. FR/AR deltok i det nordiske fagsamarbeidet om kirkelig arbeidsveiledning, og arrangerte Nordisk veilederkonferanser når det var Norges tur (sist i Trondheim 2007).

FR/AR hadde gjerne 5 heldagsmøter pr år i tillegg til landskonferansene og nordiske konferanser. Flere av medlemmene deltok i gjennomføringen av AVU-kursukene, som daglig leder, gruppeledere og med undervisning.

Ansvar for at arbeidsveiledere ble utdannet, lå hos Bispemøtet som eier av ordningen, ved deres Styringsgruppe for arbeidsveilederutdanning (STAVU). Sekretariatet for STAVU lå hos Presteforeningen. STAVU sørget for vedtak om igangsetting av AVU, godkjenning av fagplaner for AVU (etter forslag fra FR/AR) og hadde ansvar for å få på plass finansiering. STAVU var ledet av en biskop. Øvrige medlemmer var leder av FR/AR, et medlem fra hver av de tre vigslede yrkesgruppene (etter forslag fra fagforeningene for prester, kateketer og diakoner), og fra et medlem fra Hovedorganisasjonen KA som representerte fellesrådslinjens arbeidsgivere.²²

STAVU møttes vanligvis til to årlige halvdagsmøter, og deltok også i landskonferansene.

2.3 Samhandling om veilederutdanning (AVU) i perioden 2000 - 2014

Fra 2000 ble ABV-ordningen driftet og videreutviklet gjennom samarbeid mellom de ulike aktørene, etter modellen beskrevet over: Bispemøtet som eier, bispedømmerådene som

²¹ Ekvivalering er mulighet til å få annen veilederutdanning godkjent som likeverdig med AVU, etter fastsatte retningslinjer. Ordningen ble opprettet av FR/AR som et supplement i 2007 (Hardeberg, 2012, s 64).

Retningslinjene ble sist oppdatert i mai 2016 (Bispemøtet, 2016).

²² KA fikk et medlem i STAVU fra 2007, uten at eierforhold ble endret, Hardeberg, 2012, s 69.

tilbydere av ABV, FR/AR som faglig ansvarlig og STAVU med ansvar for veilederutdanning.²³ Vi så også at fellerådene ble nærmere knyttet til ordningen gjennom KAs medlemskap i STAVU fra 2007.

I det følgende går jeg gjennom arbeidet med utdanning av nye arbeidsveiledere. På slutten av etableringsfasen, var det klart at nye veiledere måtte utdannes for å kunne drifte ordningen videre. En stor utdanningsrunde ble finansiert av bispedømmerrådene og kirke departementet, og igangsatt i 2000 (AVU 2000-2004). Utdanningen var arrangert av STAVU sammen med FR/AR, og var en intern utdanning for kirken. Faglig bygget den videre på AVU i oppstartsfasen (psykodynamisk tilnærming), men orienterte også om andre faglige utgangspunkt for veiledning. Runden skaffet omkring 40 godkjente arbeidsveiledere som fylte behovet i bispedømmene.²⁴

Etter 2004 ble finansiering av nye AVU-runder krevende. Kirke departementet var lite innstilt på å bistå, og det oppsto etter hvert tvil om departementet ønsket å videreføre ABV i kirken. I denne tiden var flere ulike forhold i spill. Tenkningen omkring hva som var arbeidsgivers og hva som var fagforeningenes ansvar i arbeidet med etter- og videreutdanning (EVU), var i endring. Finansieringsordninger for universitetene var i endring, og arbeidet med å skille kirke og stat var påbegynt. Det vil gå for vidt å redegjøre for dette her, men endringene fikk konsekvenser for igangsetting av nye veilederutdanninger.²⁵

I 2009 lyktes det likevel STAVU å få departementet med på et spleiselag slik at ny utdanning kunne settes i gang. Departementet, bispedømmene og Det teologisk fakultet/Praktisk teologisk seminar (TF/PTS) delte på utgiftene. AVU 2009-2012 kom i gang, og ble den første veilederutdanningen tilbudt i samarbeid med en undervisningsinstitusjon, som mastergradsstudium (60 studiepoeng). I ettertid forstår jeg AVU 2009-2012 som en «hybrid», blitt til i en overgangstid, fordi både fagforeningene, arbeidsgiver og utdanningsinstitusjonen utviklet, finansierte og gjennomførte denne mastergradsutdanningen.²⁶

Faglig var også AVU 2009-2012 en nyskaping, for første gang lå en språkssystemisk og dialogisk tilnærming til grunn for undervisningen. Denne fagligheten var utviklet som grunnlag for veiledningen i Borg bispedømme på 1990-tallet.²⁷ Konsekvensen av valget ble at det over hele landet ble satt i gang ABV-grupper ledet av AVU-studentene med denne fagligheten. De skulle ha veiledningspraksis i 66 timer over 2 år. FR/AR mente at den faglige

²³ Hardeberg, 2012, s 53 ff

²⁴ Hardeberg, 2012, s 70f

²⁵ STAVU, sak 3/13 og 8/13, orienterte om omlegging av forvaltningen av etter- og videreutdanningen for prester: «PF skal ikke lenger være operatør på vegne av departementet i tilrettelegging og administrasjon av etter- og videreutdanning. Rollen overføres til Bispemøtets administrasjon.» Dette skapte endringer i bestiller- og tilbyderstruktur, i spørsmål om drift av mastergrad, forvaltning av EVU-midler osv. Sakene klargjorde også at AVU ikke har vært finansiert av EVU-midler så langt.

²⁶ Hardeberg, 2012, s 73 ff.

²⁷ Hardeberg, 2012 s 42 f, 74.

pluraliteten som ble spredt til bispedømmene, økte fleksibiliteten og skapte utvikling i ABV. Men valget skjerpet også faglige spenninger i ABV-miljøet.²⁸

Allerede ved oppstart av AVU 2009-2012, var det klart at dette ikke ville skaffe nok nye veiledere til å sikre ABVs drift fremover. STAVU og FR/AR arbeidet derfor med å få på plass en ny runde med samme opplegg fra 2012, og TF/PTS var interessert. Kirke departementet av slo å tildele midler til dette.²⁹

AVU 2009-12 ble fullført våren 2012, med 23 kandidater som besto eksamen.³⁰ Både FR/AR og TF evaluerer utdanningen. Begge rapportene pekte på at det var utviklet ny faglighet som burde gjenbrukes i nye utdanningsrunder. Rapportene pekte også på stramme økonomiske rammer med behov for mye dugnadsinnsats. FR/AR nevnte særskilt at fagrådet hadde et stort administrativt ansvar som egentlig burde vært hos utdanningsinstitusjonen. FR/AR beklaget også at få diakoner og kateketer hadde tatt utdanningen.³¹

At veilederkorpset var tverrfaglig, på samme måte som ABV, var et viktig poeng for fagforeningene. Allerede før AVU 2009-12 ble satt i gang, hadde de tre fagforeningene i en felles uttalelse til kirke departementet pekt på betydningen av tverrfaglig ABV for å utvikle samarbeid og forståelse mellom profesjonene,³² Da utdanningen startet opp, var det ledige plasser på studiet. Samtidig var FR/AR kjent med at flere påmeldte diakoner ikke fikk mulighet til å ta imot plassen, fordi de manglet støtte hos sin arbeidsgiver. En sannsynlig forklaring var fellestrådenes økonomi.³³ I praksis fikk fellestrådstilsatte i langt mindre grad enn prestene, mulighet til å ta AVU. Denne utfordringen er fortsatt ikke løst.

Utfordringen med få diakoner og kateketer hadde imidlertid vært der fra start. Av de omkring 200 som fullførte AVU i den aller første utdanningsrunden på 1990-tallet, var bare 26 i denne gruppen (12 diakon/diakonikonsulenter, 14 kateket/undervisningskonsulenter),³⁴ altså 13 %. Utdanningene fra 2000-2004 økte andelen noe, uten at jeg har eksakte tall.³⁵ For 2007 finner jeg tall og yrke på veiledere rapportert fra bispedømmene: Dette året var registrert 166 veileder i landet, av disse var 108 aktive. Det var registrert 15 diakoner, 5 kateketer og 5 andre, altså 15%. Men hvor mange av disse som var aktive, vet vi ikke. Tilsvarende tall fra 2011 oppgir 114 veiledere, 50 aktive (+ 20 AVU-studenter). Av disse var registrert 8 diakoner, 2 kateketer og 1 annen, altså knapt 10%, uten at vi vet om alle var aktive. Disse

²⁸ Hardeberg, 2012, s 73 ff

²⁹ Hardeberg, 2012 s 86, 94. Avslaget kom i 2011 og skapte stor uro. I 2-årsrapporten for 2010-11 skriver FR/AR at gjennomsnittsalder på aktive veiledere er 59 år, og at bispedømmene melder om stort behov (FR/AR, sak 10/12).

³⁰ STAVU, sak 2/12, FR/AR, sak 17/12 f

³¹ STAVU, sak 2/13

³² Dette kommer tydelig fram i en felles uttalelse fra Kateketforeningen, Presteforeningen og Diakonforbundet til Kultur- og kirke departementet i 2008, se Hardeberg, 2012, s 77

³³ Hardeberg, 2012, s 70

³⁴ Hardeberg, 2012, s 33

³⁵ Hardeberg, 2012, s 71

tallene er ikke nøyaktige, men bekrefter at antall veiledere som ikke var prester, gikk tilbake på 2000-tallet.³⁶

Arbeidet for å få utdannet flere veiledere fortsatte både i FR/AR, STAVU og på TF/PTS i årene fremover. Allerede i 2013 ønsket TF/PTS på egen hånd å sette i gang et kortere kurs i språkssystemisk veiledning for arbeidsveiledere med tidligere utdanninger.³⁷ Kurset ble godkjent av Kompetanserådet og utlyst, men ikke realisert grunnet få påmeldte.³⁸ Initiativet viste at TF/PTS ønsker å gå videre med bakgrunn i de erfaringer som var gjort.³⁹ STAVU arbeidet med å få økonomi til nytt AVU på plass, uten fremdrift.⁴⁰ FR/AR var utålmodige⁴¹ og bispedømmene ventet.⁴² Dessuten pågikk omstrukturering av etterutdanningsfeltet for prestene, hvilket forsinket prosessen ytterligere.⁴³

Slik var situasjonen for utdanning av arbeidsveiledere ved slutten av perioden 2000-2014. Imidlertid løste ting seg etter hvert, og når vi går inn i neste periode fra 2015, er en ny modell for videreutdanning i ferd med å ta form.

2.4 Samhandling om utvikling og drift av ABV i bispedømmene i perioden 2000-2014

Også i forhold til utvikling og drift av ABV i bispedømmene, var perioden fra 2000 preget av samhandling, først og fremst mellom FR/AR og de ABV-ansvarlige i bispedømmene. Dette beskriver jeg i dette kapitlet. Sentralt for samhandlingen var arbeidet før, under og etter landskonferansene. FR/AR arrangerte landskonferanser hvert annet år. Mellom landskonferansene fulgte FR/AR opp de faglige utfordringene som oppsto i bispedømmene. Hvordan dette utfoldet seg i praksis, skal vi se nærmere på i det følgende. Eksempelene fra praksis henter jeg fra årene 2012-2014, de årene som ikke tidligere er beskrevet.

Som vi har sett, startet tradisjonen med landskonferanser fra 1994. Hensikten var å skape en arena for erfaringsutveksling mellom bispedømmene og å bidra til å vedlikeholde ABV-ordningen. Konferansene fikk etter hvert en ganske fast form. Hovedsakene var status for ABV-arbeidet i det enkelte bispedømmet og faglig påfyll for de som jobbet med å tilrettelegge ABV. På landskonferansene deltok også representanter fra andre organisasjoner

³⁶ I forbindelse med arbeidet med masteren i 2011, hentet jeg alt av tilgjengelige rapporter fra bispedømmene fra PFs arkiv, mappe U 11.2.3.1 FR/AR, ABV konferansene. Fra 2007 ble rapportene innlevert på samme skjema fra alle bispedømmer, og lar seg derfor sammenligne. Tallene er hentet fra dette materialet.

³⁷ «Språkssystemisk kontinuerlig arbeidsveiledning», utlyst 2013, 10 studiepoeng.

³⁸ FR/AR, sak 17/12 i, 2/13 e, 4/13, 19/13 b, STAVU, sak 5/13

³⁹ FR/AR, sak 13/13 mfl.

⁴⁰ Se f.eks. STAVU, sak 11/13

⁴¹ FR/AR sak 33/13

⁴² Se f.eks. FR/AR, sak 41/13

⁴³ FR/AR, sak 4/14

som brukte ABV (Sjømannskirken, Feltprestkorpset mfl.). Dette var fruktbart for faglig utvikling. Fra 2010 var også Norges kirkevergelag invitert.⁴⁴

De faste skriftlige rapporteringsrutinene fra bispedømmene, sammen med fagrådets orientering om hva de hadde gjort siden sist (FR/ARs 2-års-rapporter), bidro til fremdrift i arbeidet. Aktuelle forhold, som for eksempel AVU, lønn til arbeidsveilederne, endringer i kirkeorganisasjonen, ulike veiledningstradisjoner i bispedømmene og andre veiledningsformer, var også tema.

Landskonferansen 2012 hadde tema «ABV i en kirke i endring», relatert til endringer i relasjon mellom stat og kirke og mulige konsekvenser for ABV. Faglig påfyll var knyttet til temaet, og ble utfyllt gjennom fire kirketilsattes fortellinger om egne erfaringer med bruken av ABV (kirkeverge, diakon, kateket og prest). Status for arbeidet baserte seg på bispedømmenes skriftlige rapporter fra virksomheten i 2011, supplert med en fersk orientering fra alle ABV-koordinatene.⁴⁵ Konferansen ble dokumentert gjennom fyldig referat og deltakerliste, i tillegg til de skriftlige rapportene fra bispedømmene.⁴⁶

Etter konferansen arbeidet FR/AR med oppfølging av utfordringer som var tematisert av deltakerne. Fagrådet identifiserte en rekke oppfølgingspunkter: Viktig var hvordan ABV kunne få videre utbredelse hos fellesrådsansatte (særlig behov meldt fra trosopplærere), om stabene på bispekontorene kunne få bli med, og om ABV også kunne videreutvikles til å bli et redskap for stabsutvikling i de lokale kirkestabene. Men videre utbredelse forutsatte at ABV ble bedre markedsført i forhold til kirkevergene, og konferansen foreslo at fagrådet kunne samle og skriftlig gjøre ulike «vitnesbyrd» om utbytte av ABV, slik de hadde fått høre på konferansen. Det ville stimulere flere til å delta, mente konferansen. Dessuten var finansieringen av ABV et viktig punkt, og jeg antar at fagrådet her tenkte på muligheten for fellesrådstilsatte til å delta. Ellers ønsket fagrådet å snakke videre om ABV i forhold til andre veiledningsformer i kirken (som åndelig veiledning, mentorvirksomhet osv.).⁴⁷ Det er interessant å se hvilke oppfølgingspunkter FR/AR identifiserte i 2012, flere av dem kommer på nytt og på nytt frem til i dag.

Innspillene ble fulgt opp av FR/AR på ulike måter, og mye arbeid ble lagt ned. FR/AR laget et dokument med «vitnesbyrd» om deltakelse i ABV, til bruk for bispedømmene i markedsføringen. Det ble sett på om bispedømmene kunne ta mindre betalt for fellesrådsansatte i ABV fra kirkeverger med dårlig råd. Dessuten ble kontakten mellom FR/AR og Norges kirkevergelag bygget ut.⁴⁸

Etter konferansen startet flere bispedømmer utprøving av det som er blitt kalt *ABV i stab*, der arbeidsveilederens kompetanse ble brukt på en ny måte (se utfyllende om dette i kapittel

⁴⁴ Deltakere på disse konferansene var først og fremst ABV-koordinatorene på bispekontorene, medlemmene i STAVU og FR/AR og etter hvert også representanter fra Sjømannskirken, Feltprestkorpset og Metodistkirken. Se Hardeberg, 2012, s 41 f, 59, 94. Kirkevergelaget ble invitert første gang i 2010, Hardeberg, 2012, s 62.

⁴⁵ FR/AR, sak 11/12

⁴⁶ FR/AR 17/12 c

⁴⁷ FR/AR, sak 18/12, utdrag av lang liste med oppfølgingspunkter

⁴⁸ FR/AR, sak 26/12, 3/13, 12/13, 19/13

4.4).⁴⁹ Imidlertid tok det flere år før det ble satt i gang ABV for alle tilsatte på et bispekontor.⁵⁰ Inspirert av konferansen ble det også startet et forskningsprosjekt om nytten av ABV for trosopplærere, finansiert av Presteforeningen sammen med flere andre. Prosjektet ble fullført i 2016 med rapporten «ABV for trosopplæringsmedarbeidere i stabskontekster».⁵¹

Dette gir et inntrykk av hvordan konferansene var et faglig omdreiningspunkt, som utviklet ABV. Selvsagt gav ikke alle konferansene like mye som den i 2012. Men metodikken som ble fulgt år etter år, skapte et rom for refleksjon, utvikling og endring.

I 2014 arrangerte FR/AR på nytt landskonferanse etter samme mal, denne gang med tema «ABV – Kvalitetssikring av kirkens tjeneste». Rapporter fra bispedømmene fra 2013 var samlet inn på forhånd, og var grunnlag for rapporteringsrunde fra alle bispedømmer.⁵² Oppfølgingen etter forrige landskonferanse ble lagt fram, erfaringene fra forskningen på ABV for trosopplærerne var i fokus. Denne gangen var representanter fra Kirkevergelaget aktivt med. Det foreligger som vanlig et fyldig referat og deltakerliste, med gjennomgang av situasjonen i alle bispedømmene, referat fra samtale i konferansen og bearbejdet tallmaterialet fra de innsendte rapportene. Dette gav FR/AR (og oss i dag) mulighet til å følge utviklingen.

Et tema fra samtale i 2014 er særlig interessant: Representant fra kirkevergelaget i Borg (ikke navngitt) påpeker at det er lurt med lederveiledning for kirkeverger i egen gruppe, eventuelt sammen med prostene. Vedkommende påpekte også at dersom kirkeverger skal ha mulighet til å ta AVU, må det inn eksterne midler.⁵³ Dette temaet var ikke nytt, og følger også med ABV videre inn i årene som kommer. At ballen har blitt tatt opp i enkelte bispedømmer, ser vi i rapportene fra bispedømmene i 2023 – den neste rapporten som er tilgjengelig (se kapittel 4.1).

To interessante opplysninger i referatet er knyttet til utlysningstekster for prester. Borg har lagt inn i utlysningene at ABV er «arbeidsoppgave» (ikke tilbud). Tunsberg skriver i utlysningene at de «forventer» at prest går i veiledning. Dette gir et glimt inn i hvor ulikt bispedømmene har tenkt om ABV.⁵⁴

Jeg har tatt med en så detaljert beskrivelse av arbeidet knyttet til landskonferansene i 2012 og 2014, for å vise konkret hvordan bispedømmene og FR/AR jobbet i dialog om den faglig utvikling av ABV. Men en slik grad av oppfølging krevde ressurser. FR/AR hadde som vi har sett, gjerne 4-5 heldagsmøter årlig, i tillegg kom ulike arbeidsgrupper mellom møtene og deltakelse på landskonferansen. STAVU hadde vanligvis to halvdagsmøter årlige.⁵⁵ Sekretæroppfølgingen fra PF var også raus. PF støttet også opp gjennom ressurs til forskning,

⁴⁹ Jeg har funnet dokumentasjon av forsøk i Nidaros, der man hadde ABV i stab med språkssystemisk faglighet i 7 grupper i perioden 2014-15. En evaluering ble gjort i 2015, resultat er tilgjengelig i bispedømmets arkiver. Mye materiale fra Borg finnes også, se utfyllende om ABV i stab i kapittel 4.4.

⁵⁰ ABV-grupper for alle på bispekontor ble startet opp i 2018 i Nidaros, og pågår fortsatt med stort utbytte. Informasjon i intervju med ABV-koordinator Bente Husom 06.06.23 og personalsjef Tom Elvebakk 25.01.24.

⁵¹ Aschim, P. K., Danbolt, L. J., Stifoss-Hanssen, H., 2016. Forskningsarbeidet ble finansiert av Presteforeningen sammen med MF, VID og Størst av alt-trosopplæringen i Den norske kirke.

⁵² FR/AR, sak 42/13, 6/14

⁵³ FR/AR, sak 19/14

⁵⁴ FR/AR, sak 19/14

⁵⁵ Basert på en opptelling av møtedager/timer ut fra referatene til STAVU og FR/AR i perioden 2012-14.

slik vi så over. Samlet sett ble det nedlagt et betydelig arbeid knyttet til det nasjonale nivået i ABV. Dette ble verdsatt i bispedømmene og bidrog at ABV beholdt en vitalitet.

På slutten av perioden fikk FR/AR også på plass andre viktige ting til beste for bispedømmenes arbeid: Det ble distribuert evalueringsverktøy for ABV utviklet av to av bispedømmene, og beskrevet hvordan deltaker som ikke følte seg ivaretatt av sin veileder, skulle varsle.⁵⁶ Godtgjøring av veiledere etter fastsatte satser ble videreført.⁵⁷ Dessuten behandlet FR/AR flere ekvivalerings-søknader.⁵⁸ Som ledd i å holde fagrådet faglig oppdatert, deltok fire representanter for FR/AR på *Nordisk konferens för arbetshandledare* i Stockholm i mai 2013.⁵⁹

Men var det bare samhandling og enighet i perioden 2000-2014? Selvsagt ikke. Det store problemet i hele perioden fra 2000 var at tilbudet om ABV slett ikke alltid nådde fram til kateketer og diakoner, eller andre fellestrådstilsatte. Vi så i forrige kapittel at få diakoner og kateketer fikk AVU-utdanning, antagelig fordi en slik omfattende videreutdanning ble for dyr for fellestrådene. Men også det å gi arbeidstakere mulighet til å delta i ABV, ble av mange kirkeverger oppfattet som altfor dyrt. Kirkeverger spurte om det ikke fantes mange andre gode (og billigere) veiledningsformer? Nye former for veiledning og rådgivning var blitt vanlig, også i kirken (coaching, kollegaveiledning, mentorvirksomhet osv.). KAs representant i STAVU hevdet i 2011 at ABV var for kostbart til at alle kirkevergenes ansatte kan få del i ABV. Disse spørsmålene var i spill, selv om de kirkelige arbeidsgiverne fastholdt at ABV skulle være en av flere veiledningsformer for ansatte.⁶⁰

Vi så også i forrige kapittel at fagligheten i ABV var til debatt. Hva var best, tradisjoner med en psykodynamisk eller en språkssystemisk tilnærming? Etter utdanningsrunden 2009-2012 fryktet noen at det nå ville bli en ny faglig ensretting og at ABVs faglige røtter var forlatt. Enkelte bispedømmer holdt seg til en av de to tradisjonene, mens flertallet ønsket begge velkommen og mente de kunne utfylle hverandre og gjøre bispedømmets tilbud rikere. Det var også som vi har sett FR/ARs vurdering:

Disse to tradisjonene lever side om side i veiledningen, litt avhengig av veiledernes utdanning. Begge tradisjonene gir veilederne gode verktøy. Fagråd for arbeidsveiledning vil bevare og videreutvikle metodemangfoldet til beste for en kvalifisert veiledning for kirkelige medarbeidere.⁶¹

Til uroen rundt faglighet hører også den grunnleggende selvforståelse i ABV. ABV var fra starten et personalutviklingstiltak, ikke et styringsverktøy for arbeidsgiver. Arbeidstakeren går frivillig i ABV, bestemmer selv hvilke tema hun skal ta opp, og det som kommer frem er taushetsbelagt. En slik veiledningsform dekker ikke alle behov, og arbeidsgivere meldte behov for veiledningsformer som i større grad kunne styres av dem.⁶² Antagelig manglet også

⁵⁶ FR/AR, sak 27/12, 6/13, Reviderte retningslinjer for ABV november 2014.

⁵⁷ FR/AR, sak 12/14, 20/14

⁵⁸ Konkrete ekvivaleringer i årene 2012-14 er omtalt i disse fagrådssakene: FR/AR, sak 13/12, 21/13, 4/15, 5/15

⁵⁹ FR/AR, sak 2/13 h

⁶⁰ Hardeberg, 2012, s 94. KA gjennomførte i denne fasen også en intern drøfting om nytten av ABV i KA-sektoren, se Hardeberg, 2012, s 84.

⁶¹ FR/AR, sak 10/14, tekst fra reviderte retningslinjer

⁶² Hardeberg, 2012, s 84, 93f

noen arbeidsgivere i fellesrådslinja tillit til ABV.⁶³ Disse spørsmålene var i spill, og ble med videre.

Samlet sett bidrog det faglige arbeidet sentralt og i bispedømmene til at ABV utviklet seg ut over 2000-tallet. Stadig flere deltok i veiledningen. Jeg gjengir her tall som viser oppslutning om ABV i året 2011. Disse tallene har jeg tidligere bearbeidet, og de gir et brukbart sammenligningsgrunnlag for tall fra 2023, som jeg presenterer senere i rapporten. Tall fra 2011 viste at nær 600 personer totalt deltok i ABV dette året (individuell eller gruppe). Disse er oppgitt som 386 prester, 53 diakoner, 33 kateketer, 7 fra andre kirkesamfunn og 115 andre fellesrådsstilsatte, derav 565 som deltok i til sammen 93 grupper. Dette var det høyeste deltakerantallet registrert til da, og en tredjedel av deltakerne var tilsatt i fellesråd. De «115 andre» viser at i 2011 hadde også andre yrkesgrupper enn prest, diakon, kateket begynt å bruke ABV, særlig menighetspedagoger, kantorer og kirkeverger/andre ledere.⁶⁴

2.5 Nytt eierskap og ny styringsstruktur besluttet

Vi har sett at de ulike aktørene i fellesskap utviklet ABV-ordningen i perioden fra 2000, at de samhandlet både om AVU og om drift og utvikling av ABV i bispedømmene. Samtidig førte ulike endringer i samfunnet til spørsmål om eierskap og styring av ABV var det aller beste, eller burde justeres.

En endring var knyttet til synet på ansvarsfordeling mellom fagforeninger og arbeidsgivere. Dette slo også inn i kirken, og kom i vår sammenheng til uttrykk gjennom en viss usikkerhet om ansvarsfordelingen mellom FR/AR og STAVU.⁶⁵ ABV-ordningen var et personaltiltak som fagforeningene hadde faglig ansvar for. Var det rett at fagforeningene hadde så stor innflytelse? Burde ikke heller STAVU, arbeidsgivers organ, overta ansvaret for å definere retningslinjene for ABV? Og var ABV i det hele tatt et nyttig verktøy for arbeidsgiver?⁶⁶

Dessuten ble det etter hvert tydeligere for aktørene at fellesrådene, arbeidsgiverne for de fleste kirketilsatte, burde ha eierskap til ABV-ordningen sammen med Bispemøtet. Men på hvilken måte skulle fellesrådene være representert i styringsstrukturen, når de manglet et felles organ? Mot slutten av vår periode var både Kirkedepartementet, KA, Bispemøtet og fagforeningene enige om at styringsstrukturene for ABV og AVU måtte vurderes på nytt.⁶⁷

Gjennomgangen av styringsstrukturen startet for fullt fra 2011. Da hadde STAVU en grundig drøfting av kompetanse- og rollefordelingen mellom FR/AR og STAVU.⁶⁸ På dette tidspunktet ble STAVU ledet av biskop Ingeborg Midttømme, som hadde erfaring i vervet og

⁶³ KAs representant i STAVU gjennom mange år, Marit Halvorsen Hougsnæs, fortalte 12.2.2024 på Olavstipendseminar at mange kirkeverger i denne perioden ikke hadde tillit til ABV.

⁶⁴ Hardeberg, 2012, s 86. Det finnes også tall fra andre år i Presteforeningens arkiver.

⁶⁵ Allerede i 2001, når arbeidsgiver ved STAVU får mandat til å oppnevne leder av FR/AR, er dette i spill, se Hardeberg, 2012, s 57.

⁶⁶ I 2009, ved tildeling av midler til AVU 2009-2012, presiserte Kirkedepartementet at Bispemøtet måtte sørge for «at ABV, AVU og organiseringen av disse blir gjennomgått og vurdert ut fra arbeidsgivers målsettinger med ordningen», sitat fra departementets brev, gjengitt i Hardeberg, 2012, s 78.

⁶⁷ Hardeberg, 2012, s 78, 83, 93

⁶⁸ Hardeberg, 2012, s 83

kjente sakskomplekset godt.⁶⁹ Også Bispemøtet behandlet styringsstruktur og fastslo at ABV var et arbeidsgiveransvar, og at mandat og sammensetning av et nasjonalt styringsorgan måtte avspeile dette. De mente dessuten at det nasjonale styringsorganet måtte reflektere begge arbeidsgiverlinjer i kirken. Bispemøtet ønsket derfor å finne en ny styringsstruktur i tett dialog med KA.⁷⁰

Bispemøtet og KA satte ned ei felles arbeidsgruppe for å se på styringsstruktur. Både STAVU og FR/AR fikk mulighet til innspill. Prosessen førte til at Bispemøtet og KA ble enige om å etablere *et* nytt nasjonalt koordineringsorgan for ABV, som skulle erstatte *både* FR/AR og STAVU, og være operativt fra 2015.⁷¹ Fra samme tidspunkt ville man også endre eierskapet, slik at Bispemøtet og KA i fellesskap ble eiere av ABV. KA skulle representere fellerådene, og ivareta deres interesser.⁷² Hvordan Bispemøtet og KA skulle dele det økonomiske ansvaret, har jeg ikke funnet noen konkretisering av i vedtakene fra 2014.

Det nye organet fikk navnet Nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning (ABV), forkortet FABV. Mandatet for FABV ble vedtatt både i Bispemøtet og i styret for KA høsten 2014. FABVs målsetting skulle være å bistå Bispemøtet og KA med å videreføre og utvikle ABV, men FABV fikk ikke ansvar for retningslinjene for ABV. Denne myndigheten, som tidligere hadde ligget hos fagforeningene, ble flyttet til Bispemøtet og KA i fellesskap.

FABV overtok oppgaver både fra FR/AR og fra STAVU: De skulle bidra til utvikling av tilbudet gjennom kontakt med ansvarlige (koordinatorene) for ABV i hvert bispedømme, gjennomgå deres årlige rapporter, arrangerer landskonferanser, føre register over godkjente veiledere, godkjenne veiledere med annen veilederutsanning (ekvivalering), initierer og følge opp arbeidsveiledningsutdannelser, selv gi årlig rapport og budsjettforslag til oppdragsgiverne.

Sammensetningen og oppnevning av FABV ble fastsatt i mandatet, og funksjonstid var 4 år. Noen av medlemmene måtte ha veilederfaglig kompetanse og erfaring som veiledere i kirken, begge kjønn og ulike profesjoner skulle være representert. Bispemøtet skulle oppnevne inntil fire, derav minst to foreslått av tjenestemannsorganisasjonene for prester. KA skulle oppnevne inntil tre, derav to foreslått av de respektive tjenestemannsorganisasjonene.⁷³ Altså hadde fagforeningene i vedtaket av 2014 fortsatt avgjørende innflytelse på oppnevningen av minst 4

⁶⁹ Midttømme ledet STAVU fra 2009 til styringsgruppa ble nedlagt i 2014. Øvrige medlemmer i årene 2012 – 2014 var Torbjørn Køhn, Agder og Telemark bispedømme, Marit Halvorsen Hougsnæs, KA, Leiv Sigmund Hope, Diakonforbundet, Harald Skarsaune, Kateketforeningen, Inge Westly (2012-13)/ Marit Bunkholt (2014), Presteforeningen, Jan E. Hansen (2012)/ Erik Haualand (2013)/ Inger Jeanette Enger (2014), FR/AR, Brita Hardeberg (2012-13)/Erik Haualand (2014), leder FR/AR. Per Kristian Aschim fra PFs administrasjon var sekretær i hele perioden (STAVU, Protokoller 2009-14). Medlemmer tidligere i perioden finnes i Hardeberg, 2012, s 49, 56f.

⁷⁰ Bispemøtet, sak 4/13

⁷¹ STAVU, Protokoller, 2011 – 14, sak 3/11, 3/12, 3/13, 3/14, 8/14

⁷² Denne oppfatningen av KA som fellerådnes representant i STAVU, ble bekreftet i mitt intervju 23.10.23 med Linn Maria Kierulf, som har vært KAs representant i FABV siden oppstarten. Hun presiserte at KAs rolle i kirken senere har endret seg (blant annet ved at rettssubjektet Den norske kirke er blitt medlem), og at det ikke er like naturlig i dag som i 2014 at KA har denne rollen. Men p.t. finnes ingen alternativer.

⁷³ FR/AR, sak 2/15 b og c vedlegg. Mandatet ble senere endret, siste endring i 2018. Nåværende utgave som er tilgjengelig på Bispemøtets hjemmeside (Bispemøtet, 2018 B).

av FABS inntil 7 medlemmer. Dette ble siden svekket, jeg kommer tilbake til dette i forbindelse med revisjon av mandat og retningslinjer i 2018, se kapittel 3.4.

Arbeidsgruppen som la frem forslag til styringsstruktur, hadde også i oppgave å foreslå nye retningslinjer for ABV. Som ressurs for dette arbeidet, gjorde det sittende fagrådet (FR/AR) en gjennomgang og oppdatering av eksisterende retningslinjene for ABV, som fremdeles lå under deres mandat.⁷⁴ Brita Hardeberg ledet FR/AR i starten av dette arbeidet, og ble avløst av Erik Haualand høsten 2013.⁷⁵ FR/AR var aktiv og tydelig med i prosessen, og gav innspill til både til mandat for det nye rådet og retningslinjer for ABV.⁷⁶ Presteforeningen gav også egne innspill, blant annet ba de om at retningslinjene tydelig skulle uttrykke at ABV er en del av tjenesten for den tilsatte, og at ABV er den tilsattes kvalitetssikring av egen praksis.⁷⁷ En del innspill til mandatet var tatt til følge, som dette med at arbeidstakerne og veiledningskompetansen ble godt representert i FABV. En del innspill ble ikke med, blant annet fra Presteforeningen, nevnt over.⁷⁸

Jeg finner ingen tegn på at FR/AR forsøkte å holde igjen for endringene, tvert imot uttalte de: «Fagrådet har ikke grunnleggende innvendinger mot ny styringsstruktur så lenge arbeidstakerne og veiledningskompetansen blir godt representert i det nye organet.»⁷⁹ FR/AR så heller ingen grunn til at fagforeningene skulle etablere et parallelt organ til det nye styringsorganet.⁸⁰

Nye retningslinjer for ABV ble også vedtatt av Bispemøtet og KA høsten 2014. De nye retningslinjene tydeliggjorde at to arbeidsgiverlinjer skal utvikle ABV sammen: Retningslinjenes funksjon ble nå «å legge rammer for arbeidet med ABV i bispedømmer, fellesråd og nasjonalt fagråd for ABV» (min understrekning). Fellesrådene var følgelig blitt selvstendige aktører i ABV, og kunne på egen hånd organisere ABV for sine, så lenge de brukte utdannede veiledere og forholdt seg til ordningen. Dette var nytt. Målgruppene for ABV var også utvidet, nå var undervisningspersonell, kirkemusikere og tilsatte med leder/personalansvar omfattet av ordningen, i tillegg til prester, kateketer og diakoner.

⁷⁴ FR/AR, sak 14/13, 20/1327/13, 37/13, 3/14, 10/14

⁷⁵ Sokneprest Brita Hardeberg ledet FR/AR i perioden 2004-2013, og ble avløst av sokneprest Erik Haualand i 2013. Leder var oppnevnt av STAVU etter forslag fra PF.

Øvrige medlemmer FR/AR i årene 2012-15 var Jan E Hanssen (2012)/Erik Haualand (2012-13)/Tore Hummelvold (2014-15), PF, Inger Jeanette Enger, PF, Lars Johan Danbolt (2012-13)/Astrid Sætrang Morvik (2014-15), PF, Ragnhild Christophersen (2012-13)/Eldbjørg Leinebø Ekre (2014-15), Kateketforeningen/KUFO, Mette Brammer Stoveland, Diakonforbundet. Sekretær var John Kaufman (2012)/ Per Kristian Aschim (2012-15) fra PFs administrasjon (FR/AR, Protokoller 2011-15). Medlemmer tidligere i perioden, se Hardeberg, 2012, noter s 55f.

⁷⁶ FR/AR, sak 21/12, 11/13, 9/14, 18/14

⁷⁷ Presteforeningen, 2014

⁷⁸ I beskrivelsen av de nye retningslinjene sammenligner jeg de oppdaterte retningslinjene fra FR/AR pr 2014 med de nye retningslinjene vedtatt av Bispemøtet og KA i 2014. Retningslinjene ble senere endret, sist i 2018. Nåværende retningslinjer er tilgjengelig på Bispemøtets hjemmeside (Bispemøtet, 2018 A). Til dette, se også FR/AR, sak 2/15 b, vedlegg.

⁷⁹ FR/AR, sak 15/14

⁸⁰ FR/AR, sak 3/15

Dermed var retningslinjene på dette punktet brakt i samsvar med den praksisen som hadde utviklet seg.

Viktige faglige prinsipper i ABV ble også videreført: ABV var fortsatt et «personaltiltak» som skulle «bidra til kvalitet i og fortsatt motivasjon for kirkelig tjeneste», og «styrke den enkeltes faglige og kirkelige identitet». Veiledningen skulle fortsatt «ta utgangspunkt i ansattes egne erfaringer fra arbeidssituasjonen», gi mulighet til «bearbeidelse av erfaringer», og legge «til rette for læring og utvikling». ABV var fortsatt et verktøy der innholdet i veiledningen skulle styres av arbeidstaker, ikke arbeidsgiver.

Nytt i retningslinjene fra 2014 var at arbeidsgiver uttrykker ambisjoner for arbeidet i tverrfaglige ABV-grupper: Disse skal «tilrettelegge for dialog og fremme forståelse mellom ulike tjenestegrupper». Dette avspeiler erfaringer som var gjort i slike grupper, slik det blant annet var reflektert i fagforeningenes felles uttalelse i 2008 om verdien av ABV (se kapittel 2.3).

Nytt var også at retningslinjene presiserer hva ABV ikke skal brukes til: ABV er ikke arena for «helsefaglig behandling eller terapi», heller ikke for «håndtering av konflikter eller andre problemstillinger som krever avklaring i dialog med arbeidsgiver». Disse endringene var særlig viktige for at arbeidsgiverne i fellestrådene kunne ha tillit til ABV.⁸¹

Hele prosessen med utvikling av ny styringsstruktur ble sammenfattet av Bispemøtet og KA, teksten ligger fortsatt på Bispemøtets hjemmeside:

Biskopene samarbeider med KA og kirkevergene om arbeidsveiledning for prester og andre kirkelige tilsatte. Bispemøtet (BM) og Kirkelig arbeidsgiverorganisasjon (KA) gikk i 2014 sammen om nye felles styringsstrukturer innenfor satsingen på arbeidsveiledning for kirkelig tilsatte. I den forbindelse er det vedtatt retningslinjer for ABV som bygger videre på innarbeidet metodikk for ABV-satsingen i kirken. Videre er det vedtatt mandat for og oppnevnt et nytt nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning som skal bistå med å videreføre og utvikle tilbudet om arbeidsveiledning i Den norske kirke.⁸²

Det som *ikke* ble endret i den nye strukturen, var arbeidet med å drifte og tilby ABV i bispedømmene (se kapittel 2.2). Dette fortsatte som før, med den forskjell at fellestråd som ønsket det, *i tillegg* kunne tilby ABV. I neste periode, fra 2015, settes den nye styringsstrukturen ut i livet, dette beskrives i kapittel 3.

⁸¹ Dette ble understreket av Marit Halvorsen Hougsnæs i KA på Olavstipendseminar 12.2.2024. Hun satt i STAVU som KAs representant fra 2007 og deltok i utformingen av retningslinjene fra 2014.

⁸² Bispemøtet, udatert

FR/AR avholdt sitt siste møte i januar 2015, og behandlet saker som la til rette for en god overgang.⁸³ Med det avsluttes en periode på 25 år, der fagforeningene for prester, kateketer og diakoner utviklet og styrte dette viktige personaltiltaket.

2.6 Oppsummering ABV i perioden 2000-2014

Ved tusenårsskiftet var ABV etablert som et personaltiltak i alle bispedømmer, og en styringsstruktur tilpasset Kirkeloven av 1996 var på plass. Bispemøtet var eier av tiltaket, som omfattet prester, kateketer og diakoner. ABV ble driftet og tilbudt av den enkelte biskop, ved en ABV-ansvarlig i bispedømmeadministrasjonen. Det var forskjeller i drift og tilbud mellom bispedømmene Både individuell ABV og ABV i grupper var i bruk.

Den sentrale styringen var stabil i perioden 2000-2014. Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR), fagforeningenes organ, hadde faglig ledelse av tiltaket. Styringsgruppe for arbeidsveilederutdanning (STAVU), oppnevnt av Bispemøtet, hadde ansvar for vedtak om og finansiering av veilederutdanning (AVU). Presteforeningen hadde sekretærfunksjon både for FR/AR og STAVU. De ulike aktørene i ABV-ordningen samhandlet godt i perioden, både om AVU og om drift og utvikling av ABV.

Veilederkorpset ble styrket gjennom to runder med AVU (2000-2004 og 2009-2012). Den første runden var en kirkelig utdanning, utviklet og gjennomført av FR/AR sammen med STAVU. Den videreførte tidligere faglighet (tradisjoner med en psykodynamisk tilnærming). Den siste utdanningen var en «hybrid», et mastergradsstudium som var utviklet, gjennomført og finansiert av FR/AR og STAVU i samarbeid med en utdanningsinstitusjon (TF/PTS). Denne ble gjennomført på grunnlag av ny faglighet, betegnet som språkssystemisk tilnærming. ABV ble med dette tydeligere tuftet på flere fagtradisjoner. Ved slutten av perioden var det behov for å utdanne nye veiledere, uten at det lyktes å få igangsatt ny AVU. Få kateketer og diakoner hadde fått mulighet til å ta AVU, og tallet på tilgjengelige veiledere fra disse yrkesgruppene sank i perioden 2000-2014.

FR/AR og bispedømmene samhandlet godt. Landskonferansene var vesentlig for vedlikehold og utvikling av ABV-ordningen i alle bispedømmer, et faglig omdreiningspunkt. Konferansene hadde en fast form med samling annen hvert år og fyldige skriftlige rapporter og referater. Det ble rapportert om virksomheten i bispedømmene, viktige utfordringer ble luftet, alle parter fikk faglig påfyll. Meldte behov fra bispedømmene ble forsøkt løst av FR/AR mellom landskonferansene. Landskonferansen 2012 er særlig godt beskrevet i fremstillingen, som et eksempel på hvordan dette faglige omdreiningspunktet fungerer på sitt beste.

Mot slutten av perioden var både STAVU, FR/AR, Bispemøtet og KA enige om at ABV er et nyttig verktøy for kirken. Samtidig var det en stadig utfordring at mange fellesråd opplevde ABV som en dyr veiledningsform. Tilbudet om ABV ble likevel benyttet i begge arbeidsgiverlinjer, selv om prestene var i flertall. Gjennom perioden økte deltakelsen i ABV.

⁸³ FR/AR hadde sitt siste møte 9.1.2015 og behandlet blant annet status for pågående ekvivaleringssaker, følger av ny styringsstruktur og planer for overlappingsmøte med FABV.

Deltakertall fra 2011 var de høyeste registrert til da, og viste at nye yrkesgrupper blant fellerådstilsatte i økende grad var med. I 2011 var en tredjedel av deltakerne tilsatt i fellerådene.

Den sentrale styringsstrukturen ble etter hvert utfordret, ikke minst av endrede tanker om hva en arbeidsgiver skal ta hånd om. Dessuten var det lite tilfredsstillende at bare den ene arbeidsgiverlinjen eide ordningen.

Vedtak om ny styringsstruktur ble gjort høsten 2014 med virkning fra 2015. KA gikk inn som eier sammen med Bispemøtet, som representant for fellerådene. Til hjelp for dem i arbeidet med å utvikle ABV, ble *et* organ etablert, Nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning (FABV). FABV erstattet både STAVU og FR/AR. Det nye fagrådet skulle oppnevnes av Bispemøtet og KA, men fagforeningene var sikret representasjon. FR/AR bidrog til at overgangen var lagt godt til rette.

Bispedømmenes arbeid med drift av ABV ble ikke endret av den nye strukturen, men fellerådene fikk også anledning til å tilby ABV. Målgruppen for ABV ble utvidet til å omfatte nye grupper av fellerådstilsatte (undervisningspersonell, kirkemusikere og tilsatte med leder/personalansvar).

3 ABV 2015 – 2023: Videre drift i ny styringsstruktur

I dette kapitlet skal vi se hvordan arbeidsoppgaver ble tatt videre i den nye styringsstrukturen, beskrevet i kapittel 2.4. Jeg går gjennom stoffet kronologisk og fremstiller hovedtrekk ved utviklingen. Jeg har søkelys på det nye fagrådets arbeid, se særlig på utdanning av nye veiledere, kontakt med bispedømmene og utviklingen av landskonferanser og rapporteringsrutiner. Jeg beskriver nasjonalt fagråds arbeid i sammenheng med de økonomiske ressurser og sekretariatsfunksjoner som til enhver tid var tilgjengelig. For oversiktens skyld beskriver jeg veilederutdanning (AVU) i perioden (kapittel 3.3), en ny revisjon av retningslinjer og mandat (kapittel 3.4), og oversikt over FABVs økonomi (kapittel 3.6) og i egne underkapittel, der brytes kronologien noe.

Kilder er i all hovedsak referater fra det nye fagrådet, FABV. Materialet inneholder noe om utviklingen i bispedømmene på generelt nivå, lite om utviklingen i det enkelte bispedømme.

3.1 2015 - 2016: Nytt nasjonalt fagråd (FABV) etableres og viderefører arbeidet

Vi har sett at FR/AR i hovedsak var arbeidstakerstyrt og hadde hatt hånd om fagutvikling. STAVU var eiers organ, og hadde hånd om veilederutdanning. Det nye Nasjonalt fagråd for ABV (FABV) skulle ta videre mange av oppgavene til begge rådene. Men de to eierne, Bispemøtet og KA, som sammen representerte alle kirkelige arbeidsgiverne, selv tok selv over ansvar for retningslinjer for ABV, mandat for FABV og oppnevning til FABV.

FABV skulle bidra til utvikling av tilbudet på ulike vis, ha oversikt over hvordan ABV fungerer i kirken, og sørge for veiledere, veilederutdanning og landskonferanser. Dette er detaljert beskrevet i kapittel 2.4. Omfanget av arbeidet skulle styres av de økonomiske rammene og hvilken sekretariatsfunksjon som ble tilbudt fra oppdragsgiverne, og fagrådet skulle avholde minst tre årlige møter (punkt 4 i mandatet). I starten var både økonomi og møtetid romslig, dette endret seg senere.

Medlemmer av FABV ble oppnevnt av Bispemøtet og KA for fire år våren 2015, og avholdt sitt første møte i mai. Bispemøtet skulle oppnevne leder, og valgte biskop Ingeborg Midttømme, hun var godt kjent med ABV etter å ha ledet STAVU i perioden 2009-14. KA skulle oppnevne nestleder blant sine tilsatte, og valgte Linn Maria Kierulf, som fortsatt har denne funksjonen. Oppnevningen la til rette for høy faglighet og god kontinuitet. To medlemmer i tillegg til leder, hadde tidligere deltatt i FR/AR eller STAVU (Enger og Bunkholt), og høy faglighet. Rådet fikk 7 medlemmer, og fire var foreslått av fagforeningene, slik mandatet tilsa.⁸⁴

FABVs første sekretær var Inge Westly i Bispemøtets sekretariat. Dette tyder på at eierne hadde blitt enige om at Bispemøtet skulle ha ansvar for sekretariatsfunksjonen.⁸⁵ Westly kjente ABV-arbeidet godt fra før, blant annet som medlem av arbeidsgruppa som utredet mandat og retningslinjer i 2014.⁸⁶ Dermed kunne også sekretæren bidra til kontinuitet.

Arbeidet i fagrådet det første året handlet i stor grad om å videreføre oppgaver fra FR/AR og STAVU, og å finne arbeidsformen i forhold til FABVs mandat. FABV inviterer tidligere leder Erik Haualand og sekretær Per Kristian Aschim til drøfting høsten 2015. Disse understreket betydningen av at FR/AR hadde vært et verksted for fagutvikling, og at det var viktig at det faglige engasjementet kunne opprettholdes og videreføres. Faglig vedlikehold av utdannede veiledere ble også understreket.⁸⁷

Slik jeg leser referatene, lyktes FABV å skape kontinuitet i oppstartfasen: Fagrådet var opptatt av at tradisjonen med «nasjonale ABV-konferanser»⁸⁸ for måtte videreføres, og startet raskt opp med å forberede neste landskonferanse i april 2016. De planla konferansen med en fagdag som også veiledere ville ha utbytte av, første dag. Dagen etter planla de et møte om administrative ting for de ABV-ansvarlige.⁸⁹ Denne todelingen var en styrking av muligheten til å følge opp bispedømmene både faglig og administrativt, i tråd med ønsket fra Haualand og

⁸⁴ Øvrige medlemmer fra KA var kateket Monika Skaalerud og diakon Kari Stray Nordberg (fra 17.12.15), fra Bispemøtet prestene Inger Jeanette Enger, Jan Ivar Vorren og Marit Bunkholt (senere i perioden Per Kristian Aschim) (FABV, referat 14.9.17 og sak 3/17). Inge Westly var sekretær fra starten (FABV, sak 2/15, 11/15). FABV hadde høy veiledningsfaglig kompetanse, Kierulf var utdannet familieterapeut og hadde psykologi mellomfag, de øvrige fem medlemmer hadde alle AVU-utdanning.

⁸⁵ Bispemøtet har hatt ansvar for sekretær frem til nå.

⁸⁶ Inge Westly var tidligere tilsatt i Presteforeningen, og satt i STAVU for dem i perioden 2012-13. Han representerte Bispemøtet i utredningsarbeidet i 2014.

⁸⁷ FABV, sak 17/15

⁸⁸ Begrepet «nasjonal ABV-konferanse» ble innført, men veksler i fortsettelsen med det gamle begrepet landskonferanse, jeg bruker landskonferanse videre i teksten.

⁸⁹ FABV, sak 7/15, 15/15

Aschim. Den todelte modellen er videreført til nå. Fagrådet planla også å videreføre det nordiske samarbeidet ved å delta på neste nordisk veilederkonferanse i København i 2016.⁹⁰

FABV oppdaterte også øvrige rutiner, som å få oversikt over aktive veiledere og videreførte ekvivaleringsarbeidet som var på gang.⁹¹ De satte i gang kartlegging for å få til ny AVU, se kapittel 3.3. Uklarheter og endringsbehov i de nye retningslinjene ble påpekt: Fagrådet ønsket en tydeliggjøring av aktive veileders plikt til å vedlikeholde sin kunnskap (veiledning på veiledning), slik Presteforeningen tidligere har foreslått (se kapittel 2.4). De bar også om at fagrådet ble styrket ved å etablere en varamannsordning.⁹² Arbeid med egen arbeidsplan og budsjett kom i gang på slutten av 2015, da budsjettet for kommende år var klart.

Sakene som ble behandlet i 2015, var i samsvar med mandatet, og denne type saker ble hovedsakene fremover. Det nye fagrådet startet offensivt opp, og skapte en nær sømløs overgang til ny struktur. Møtefrekvensen var høy med til sammen 5 møter fra oppstart i mai 2015 frem til februar 2016, og sekretærfunksjonen ble godt ivaretatt.

3.2 2016 - 2018: FABV har tydelige ambisjoner og vekslende vilkår

Pr februar 2016 var altså FABV godt i gang på alle felt. Budsjettet for 2016 var totalt på 229 000, som skulle dekke fagrådets løpende utgifter til administrasjon, møter og reiser (120 000 kr), deltakelse på nordisk veilederkonferanse (21 000kr, budsjettet åpnet for at bare tre av fagrådets medlemmer kan dra), og utgifter til landskonferansen som var under planlegging (88 000 kr). Bispemøtet bidro med to tredjedeler av midlene, KA med en tredjedel.⁹³ Nå var fokus å gjennomføre FABVs første landskonferanse i april 2016.

På dette tidspunkt sluttet FABVs sekretær Inge Westly. Han ble erstattet av Åste Dokka i Bispemøtets sekretariat, og begge var til stede i februarmøtet. Overgangen til ny sekretær ser ikke ut til å ha blitt fulgt godt nok opp fra sekretariatets side, og FABV har i 2016 neppe fått den sekretærressursen som budsjettet signaliserte. FABV selv har heller ikke fulgt godt med. Dette kommer til syne ved uregelmessigheter i materialet i den kommende perioden.⁹⁴

Det som imidlertid fikk størst konsekvenser fremover, var at landskonferansen i april 2016 ble gjennomført uten at det ble innhentet skriftlige rapporter fra bispedømmene om virksomheten eller ført referat. Om dette skyldes at FABV ønsket det slik, at ny sekretær ikke fikk opplæring eller rett og slett en glipp, vet vi ikke. Uansett: Program, deltakere, situasjonen i bispedømmene og deres innspill, ble ikke dokumentert, slik mandatet foreskrev og det var 20 års tradisjon for (se kapittel 2.4 og 2.5) Antagelig ble heller ikke gjester som tradisjonelt hadde deltatt invitert, se nedenfor.

⁹⁰ FABV, sak 16/15

⁹¹ FABV, sak 14/15, 18/15, 5/15, 6/15, 6/16

⁹² FABV, sak 13/15, 21/15

⁹³ FABV, sak 22/15

⁹⁴ FABVs referater fra møtene 29.2.16 og 13.6.16 starter begge med sak 7/16, slik at det finnes to ulike saker på saksnumrene 7/16-11/16. FABVs møter 13.10.16 og 16.2.17 fantes ikke i Bispemøtets arkiv. Jeg har i oktober 2023 funnet referatene hos KAs representant i FABV, og de er nå lagt til.

Gjennomgang av referatene til FABV viser at skriftligheten som gikk tapt våren 2016, aldri ble rettet opp. Rapporter fra bispedømmene har fra 2016 som hovedregel vært gjort muntlig, uten referat. Dette har gjort det umulig for FABV å følge utviklingen i bispedømmene over tid. Det har også svekket kontinuiteten ved sekretærskifter og ved nyoppnevning av rådet. Tidligere hadde en omfattende dokumentasjon, med tall for deltakelse, grupper, hvilke yrkesgrupper som deltok, tilgangen på veiledere, vurderinger osv., sammen med innspill fra bispedømmene på selve konferansene, vært avgjørende for fagrådets mulighet til å følge arbeidet og få øye på utfordringer (se kapittel 2.4).

Fagrådet evaluerte landskonferansen i etterkant, og tok på den måten vare på det de husket best fra landskonferansen. Dette gav noe å gå videre på, og noe informasjon til oss: Den første dagen må det ha vært en presentasjon de to nye AVU-utdanningene på MF og TF som skulle starte opp høsten 2016 (se videre om disse utdanningene i kapittel 3.3). Presentasjonene skapte faglig debatt, «det var en spennende debatt i etterkant, og konferansen skapte engasjement», står det i referatet, og det fortsetter:

Presentasjonen til Danbolt/Lang⁹⁵ og den påfølgende samtalen ble sentral. Det er nødvendig å få opp den faglige uenigheten. Men samtalen endte nok i en uforløst stemning. Det ble gjenspeilt i møtet dagen etter, og skapte en usikkerhet rundt de to AVU-kursene. Samtalen kunne vært mer styrt fra Fagrådets side.⁹⁶

Som vi har sett i kapittel 2.3, hadde var det faglige ulikheter i ABV-miljøet fra 1990-tallet av. De tidlige AVU-utdanningene var bygd på tradisjoner med psykodynamisk tilnærming, mens AVU 2009-2012 var basert på dialogisk faglighet, og spredte denne fagligheten til alle bispedømmer. Dette hadde skapt spenninger. Nå hadde de nye utdanningene på MF og TF plassert seg i hver sin av disse tradisjonene, og de tidlige spenningene kom opp til overflaten på nytt.

Debatten på landskonferansen ble videreført i mai 2016, da et medlem av FABV, Marit Bunkholt, la ut artikkelen «Å røyke ut en ABV-diskusjon», på prest.no sin plattform. Bunkholt skrev at «veiledningsfeltets pågående faglige diskusjon kom tydelig og saklig til syne» på landskonferansen. Hun gav en oversikt over de ulike faglige ståsteder i utdanningene som nå skulle tilbys, understreket betydningen av ABV på tvers av faglige forskjeller. Dessuten utfordret hun folk til å søke AVU. Deretter fulgte tre engasjerte innlegg på prest.no, disse demonstrerte tydelig at ABVs mange faglige røtter.⁹⁷ Bunkholts artikkel og debatten den utløste var åpen og saklig, og dempet antagelig motsetningene. I alle fall protokollerte FABV to år senere, etter landskonferansen i 2018: «Det var en positiv stemning knyttet til ABV. Det var lite spor av de spenninger som tidligere har vært uttrykt knyttet til de ulike faglige tradisjonene.»⁹⁸

Ellers skrev FABV i referatet av de var fornøyd med sin første landskonferanse. Det var god oppslutning, men fellestrådslinja var dårlig representert, og FABV hadde ønsket at Kirkevergelaget hadde deltatt (som de gjorde fra 2010). Jeg tenker at Kirkevergelaget kanskje

⁹⁵ Lars Johan Danbolt og Tore Kristian Lang, fagansvarlige for AVU 2016-19 på henholdsvis MF og TF

⁹⁶ FABV, 13.06.2016, sak 8/16

⁹⁷ Bunkholt, 2016, Danbolt, 2016, Nordberg, 2016 og Bremer, 2016

⁹⁸ FABV, sak 22/18

ikke var blitt invitert. I alle fall ser jeg at tradisjonen med at Sjømannsmisjonen, Feltprestkorpset og Metodistkirken var deltakere, ikke ble videreført i overgangen.⁹⁹

FABV skrev at det fungerte godt å dele opp landskonferansen i to dager, «en fagdag og et mer administrativt ettermøte dagen derpå», noe som «gav fin støtte til de ABV-ansvarlige i bispedømmene». Konseptet over to dager fungerte altså positivt, og FABV ønsket å videreføre dette hvert annet år. Det mellomliggende året ville man ha et møte med de ABV-ansvarlige i bispedømmene.¹⁰⁰ Fagrådet fastsatte nytt møte med de ABV-ansvarlige til september 2017 og ønsket å styrke kontakten til Kirkevergelaget, for at «kirkevergene får et selvstendig eierskap til ABV».¹⁰¹

Gjennomgangen av referatene fra de neste møtene, viser at fagrådet tenkte strategisk og langsiktig, men det ble lite konkret handling. Noen unntak finnes: FABV var opptatt av at det måtte etableres kontakt med HR-avdelingen i kirkerådet, som ville få nye oppgaver i forbindelse med at prestene skulle overføres fra statlig arbeidsgiver til rettssubjektet Den norske kirke fra 1.1.2017. Rådet fikk på plass en gjensidig informasjonssamtale med HR-sjefen der det ble understreket viktigheten av at ABV videreføres.¹⁰² Dette var en viktig markering. Et annet unntak er at da forskningsrapporten om ABV for trosopplærere i stabkontekster var ferdig (se kapittel 2.4), sørget fagrådet for at denne ble strategisk distribuert. Rapporten utløste dessuten en engasjert samtale i fagrådet.¹⁰³ Ellers finner jeg lite handling. Jeg finner heller ingen orienteringssak om utbytte av Nordisk veilederkonferanse i 2016, bare notert at Nordisk veilederkonferanse etter planen skal finne sted i Finland i 2019 og Norge i 2022.¹⁰⁴

På slutten av året 2016 endret eierne mandatet slik at det skulle oppnevnes vararepresentanter til FABV. Bispemøtet fikk vararepresentanter på plass etter hvert, men jeg har ikke funnet noen oppnevning fra KA.¹⁰⁵ Ordningen med varamenn ble ikke videreført da mandatet senere ble revidert.

Budsjettet for 2017 ble satt til kr 165 000, inkludert midler til samlingen for ABV-ansvarlige i bispedømmene. Dette videreførte samme nivå som i 2016, ettersom det ikke var planlagt landskonferanse eller nordisk konferanse.¹⁰⁶

I juni 2017 startet Helge Nylenna som ny sekretær. Det kan se ut av referatene som FABV fikk ny giv. Kanskje var nytilsettingen fulgt opp bedre fra sekretariatet denne gangen? Kanskje også fra FABV selv? FABV gikk gjennom sine oppgaver ifølge mandatet på nytt, og

⁹⁹ Mail fra David Gjerp, fagansvarlig for ABV i Sjømannskirken, til meg 24.11.23: «Vi hadde tidligere invitasjon til Nasjonal ABV-samling og var representert der når vi hadde anledning, - men det har vært stille fra fagrådet i forhold til oss de siste år.» Jeg antar dette også gjelder Feltprestkorpset og Metodistkirken siden jeg ikke finner spor av deres deltakelse etter 2015, men har ikke sjekket dette med dem.

¹⁰⁰ FABV, 13.06.2016, sak 8/16

¹⁰¹ FABV, sak 25/16, 6/17, 11/17

¹⁰² FABV, sak 27/16

¹⁰³ FABV, sak 19/16

¹⁰⁴ FABV, sak 3/17

¹⁰⁵ Fra 2017 oppnevnte Bispemøtet Tore Hummelvoll og Bård Haukedal som vararepresentanter (FABV, sak 18/16, 3/17). Jeg har ikke funnet oppnevning av vararepresentanter fra KA.

¹⁰⁶ FABV, sak 7/17

referatene ble mer konkrete. De konstaterte at den skriftlige rapporteringen fra bispedømmene som skulle ha vært gjort i 2016 var falt bort, og ønsket å få dette på plass igjen.¹⁰⁷

Bispedømmene ble bedt om å levere rapport om virksomheten før møtet med de ABV-ansvarlige i bispedømmene i september 2017. Dessverre var ikke det utsendte rapporteringsskjemaet godt nok, refereres det, og FABV fant det vanskelig å vurdere resultatene opp mot tidligere tall fra FR/AR. Altså kan de neppe ha bygd videre på det gamle rapporteringsskjemaet som var i bruk i perioden 2007-2014. FABV mente likevel å se en reell økning i antall deltakere (665 deltakere i 111 ABV-grupper pr 2017), men var usikker på om tallet skulle være litt høyere, og satser på ny rapportering raskt.¹⁰⁸ FABV ville likevel legge tallene fram på møtet i september. De ville også der orientere om «rapport om stabsveiledning og snakket om tverrfagligheten»,¹⁰⁹ og drøfte «hvordan kan ABV finne sin form i en ny kirkeordning», tema som hadde vært på agendaen de siste årene. FABV var tydelig opptatt av at ABV måtte få en plass i fremtidens kirkeordning: «Det er når samarbeidsformer og rammer endres, det er viktigst med ABV».¹¹⁰

På møtet med ABV-ansvarlige i bispedømmene i september, var også representanter fra Kirkevergelagets lederforum og HR-sjef i Kirkerådet til stede, uten at jeg kan se av referatene om de har hatt innlegg eller bare vært observatører. Også dette møtet ble bare oppsummert i etterkant, men mange konkrete punkter var med: FABV kjente på behovet for mere kunnskap om betydningen av ABV, slik det gamle fagrådet også mange ganger hadde etterlyst («en rapport som kan belyse ABV og dets betydning innad i kirken»). For første gang er det notert at man ønsket å få vurdert om det var mulig å gjennomføre ABV digitalt (se videre kapittel 4.3). Man stilte også spørsmål om hvordan man kunne gå videre med ABV i stab, om det var lurt at leder var med, og om ABV-begrepet i det hele tatt kunne brukes på slik veiledning (se kapittel 4.4). Og man lurte på hvordan den åndelige dimensjonen i ABV-gruppene var, og ønsket en samtale om grenseoppgang mellom åndelig veiledning og ABV. Dessuten etterlyste FABV tydelige rammer for veiledning på veiledning.¹¹¹ Disse punktene pekte både bakover (jfr. tidligere landskonferanser, se kapittel 2.4) og framover, og viser at fagrådet på dette tidspunktet ser på seg selv som fagutviklere.

Fagrådet tok også opp igjen arbeidet med AVU- utdanningene, som nå pågikk. Enkelte saker hadde ikke blitt avklart før utdanningene startet opp høsten 2016. Disse ble nå tatt opp i møte med utdanningsinstitusjonen (se videre kapittel 3.3). FABV lokaliserte også mangler i retningslinjene i forhold til bestilling av AVU, forhold som de mente måtte komme med i en revisjon av retningslinjene.¹¹²

På tampen av året konstaterte FABV at de ifølge mandatet skulle ha «minst tre møter årlig», og «arrangere landskonferanse hvert annet år», altså på nytt i 2018.¹¹³

¹⁰⁷ FABV, sak 20/17

¹⁰⁸ FABV, sak 20/17, 29/17. FABV og administrasjon jobbet videre med å forbedre rapporteringsskjemaet, og ønsket ny innrapportering i januar 2018, klart til Landskonferansen som de planla i 2018.

¹⁰⁹ Jeg har ikke funnet denne rapporten.

¹¹⁰ FABV, sak 24/17, 13/17

¹¹¹ FABV, sak 28/17

¹¹² FABV, sak 28/17, 30/17

¹¹³ FABV, sak 31/18

I det vi beveger oss inn i 2018, kom en brå endring i fagrådets rammevilkår. Ut fra referatene virker endringen overraskende, sett på bakgrunn av det store arbeidet som ble gjort høsten 2017 for å komme på plass i forhold til mandatet. På januarmøtet ble budsjettet for 2018 lagt fram, med vesentlig mindre til drift av FABV enn i årene før, totalt kr 110 000, derav kr 75 000 til landskonferansen. Det var ikke budsjetterte utgifter til administrasjon som tidligere, bare til møter for fagrådet. Fra eiernes side ble det oppgitt to grunner for reduksjonen: For det første at arbeid med AVU-utdannelsene var kommet så langt «at det forventes lite ressurser fra fagråd og sekretariat på dette.» For det andre var kapasiteten i Bispemøtets sekretariat begrenset grunnet vakanse i første halvår. Fagrådet ble derfor bedt om å prioritere hva de ville arbeide med. De kunne ikke gå videre med alle saker som var nedfelt i referater på tampen av 2017, ambisjonene var for store.¹¹⁴ I samme møte kom også melding om at Bispemøte og KA ønsket en revisjon av fagrådets mandat. Et forslag som ikke er gjengitt i referatet, ble lagt frem. Fagrådet gav innspill, men heller ikke disse er gjengitt.¹¹⁵ Reduksjon av budsjett og melding om revisjon av mandat ble tatt videre av eierne, og førte fra 2019 til nye vilkår for FABV, dette kommer jeg tilbake til i kapittel 3.4 og 3.5.

Fagrådet tok budsjettet «til orientering», og vedtok at de særlig ville arbeide med «kompensasjon av veiledere, forventninger til veiledning på veiledning, informasjonsarbeid om ABV, og å etablere et nasjonalt register over godkjente veiledere». De prioriterte altså utfordringene som var knyttet til veilederkorpset, den grunnleggende innsatsfaktoren for at ABV kunne driftes.

I tillegg ville de arbeide med å «bestille rapport om ABVs betydning i kirken», altså på nytt forsøke å få til forskning på ABV.¹¹⁶ Bispemøtets sekretariat og HR-avdelingen i Kirkerådet forsøkte å følge opp dette ønsket, og foreslo «at KIFO burde gjøre forskning på ABVs betydning i Den norske kirke», men dette førte ikke frem. Fagrådet ba om at flere muligheter ble undersøkt, men saken ser ikke ut til å ha blitt tatt videre av eierne.¹¹⁷

Rapportering fra bispedømmene om virksomheten i 2017 som FABV hadde planlagt gjennomført i januar 2018, ble i første omgang ikke sendt ut grunnet redusert sekretærressurs.¹¹⁸ Dette kom på plass senere på året, men heller ikke nå var FABV fornøyd med rapporteringsspørsmålene, og resultat er ikke referert. Etter å ha involvert de ABV-ansvarlige i bispedømmene, ble et nytt rapporteringsskjema ferdig utviklet høsten 2018, tiltenkt brukt ved neste rapportering for 2019.¹¹⁹

Økonomien til Landskonferansen 2018 var heldigvis på plass, selv om rapporteringen fra bispedømmene ikke var i rute. I referatene kan vi lese at fagrådet før konferansen reflekterte over ulikheter mellom bispedømmene når det gjaldt oppfølging av veiledere, og ville diskutere dette med bispedømmene på landskonferansen.¹²⁰ FABV ønsket også at tema som

¹¹⁴ FABV, sak 6/18. Fra og med 2018 opplyser ikke referatene fordelingen mellom KA og Bispemøtet.

¹¹⁵ FABV, sak 5/18

¹¹⁶ FABV, sak 6/18

¹¹⁷ FABV, sak 13/18

¹¹⁸ FABV, 9/18

¹¹⁹ FABV, sak 17/18, 30/18. Så vidt jeg kan se av de videre referater, ble dette rapporteringsskjemaet ikke tatt i bruk, og hele rapporteringsregimet gikk i glemmeboka frem til 2023.

¹²⁰ FABV, sak 5/16, 15/18

var kommet opp på møte med de ABV-ansvarlige året før, men som ikke ble med i prioriteringene på januarmøtet (om forståelse av ABV i relasjon til åndelig veiledning, individuell veiledning og gruppeveiledning via Skype og ABV i stab), skulle tas videre til landskonferansen. Men siden ressursene var begrenset, måtte temaene forberedes av ei arbeidsgruppe internt i FABV, uten sekretærhjelp.¹²¹ Dette tyder på at medlemmer i FABV fortsatt hadde ambisjoner om å bidra til fagutvikling i samarbeid med bispedømmene, til tross for reduksjon i bevilgninger og sekretærhjelp. Det kan også være et signal om spenninger mellom medlemmer i FABV og eierne om hvilke ambisjoner rådet skulle ha.

Det foreligger heller ikke i 2018 noe referat fra Landskonferansen eller møtet med de ABV-ansvarlige, så vi vet ikke noe om hvilke temaer som faktisk ble tatt opp, hvem som deltok eller hvordan samtalene var.

Andre saker FABV arbeidet med i perioden 2016 -2018 var å oppdatere retningslinjer for ekvivalering¹²² og å ferdigbehandle enkelte ekvivaleringssøknader.¹²³ De startet også opp arbeid med neste AVU, se kapittel 3.3. Ellers var det disse årene en god del uro omkring betaling (kompensasjon) for veilederne, etter at de statsansatte prestene fra 1. januar 2017 var blitt kirkelige tilsatte i rettssubjektet. FABV behandlet kompensasjon for veilederne i flere saker. Dette oppsummeres i FABS siste møte i fungeringsperioden: Kompensasjon er arbeidsgivers ansvar. Samtidig ba FABV arbeidsgiverne om å avklare disse forholdene før studentene på AVU-ene var ferdig utdannet og klare for ordinære veilederoppdrag.¹²⁴

Oppsummert vil jeg si at arbeidet i FABV i perioden 2016 til 2018 var preget av ambisjoner og vilje til å bidra i forhold til alle rådets oppgaver, slik vi også så i 2015. FABV fikk på plass en god dialog med utdanningsinstitusjonene om AVU-utdanninger både på TF og MF (se kapittel 3.3.), og dette bidro sterkt til å få ut nye kvalifiserte veiledere i kirka. De klarte å balansere to ulike faglige tenkninger i utdanningene på en åpen måte. De fulgte med på arbeidet med ABV i stab, åpnet for ABV på Skype og arbeidet med å videreføre tema fra landskonferanser. De arbeidet for å styrke kontakten til Kirkevergelaget og HR i Kirkerådet, og forsøkte å få til forskning på ABVs betydning i kirken.

Vekslende tilgangen på nødvendige sekretariatsfunksjoner og økonomi reduserte kvaliteten på fagrådets arbeid, både underveis i perioden og mot slutten. Det var særlig oppgaver med fagutvikling som tapte. Vi ser det tydeligst i manglende dokumentasjon av landskonferanser, møter med ABV-ansvarlige og situasjonen i det enkelte bispedømme. Mangel på skriftlighet gjorde det etter hvert vanskelig å se utviklingen i bispedømmene og å følge opp bispedømmenes spørsmål. Enkelte faglige spørsmål, som konkurransen med andre veiledningsformer i kirka (åndelig veiledning), ble prioritert bort. Andre ble fulgt opp i neste landskonferanse, forberedt av en undergruppe i Fagrådet, uten sekretærhjelp.

Det kan tenkes at det var ulike syn innad i FABV på hvor mye arbeid fagrådet skulle ta på seg eller hva slags organ de skulle være. Referatene sier ikke noe om dette. Men meldingen i januar 2018 om at eierne mener saksmengden til fagrådet var redusert etter at AVU 2016-19

¹²¹ FABV, sak 6/18, 16/18

¹²² FABV, sak 23/16

¹²³ FABV, sak 10/16, 23/17, 18/18

¹²⁴ FABV, sak 31/18

var på plass hos MF og TF, og protokolleringen av undergruppe i FABV som tar forberedelser til landskonferansen 2018 uten sekretær, kan tyde på dette. Det kan tenkes at eierne mente at det faglige utviklingsarbeidet nå skulle ligge til utdanningsinstitusjonene. Dette spørsmålet blir med meg videre.

3.3 AVU tilbys av både TF og MF

På sitt første møte i 2015 diskuterte FABV hvordan man kunne få startet opp et nytt AVU. Det hastet, en større utdanningsrunde var ikke gjort siden starten på 2000-tallet. AVU på TF i årene 2009-2012 hjalp litt, men løste ikke rekrutteringsproblemet. Den første samtalen i FABV om dette, handlet om «juridiske og tekniske spørsmål» knyttet til AVU, og viste at mye var endret siden siste utdanningsrunde. Fagrådet var usikker på hvordan et nytt AVU skulle komme i gang. Skulle man kjøpe et kurs som var faglig sakssvarende og starte en anbudsprosess? Men hadde man tid til en så langvarig prosess? Eller skulle man lete etter relevante studietilbud som allerede fantes? FABV så i mai 2015 helst at løsningen ble en utdanning som studiestedene selv tilbød.¹²⁵ Dette ønsket var realistisk, ettersom endringen av etter- og videreutdanningsfeltet for prestene i 2015 var kommet på plass.

Allerede etter kort tid ble det klart at både MF og TF ønsket å tilby AVU med oppstart i 2016, slik FABV helst ville. De to institusjonene profilerte sine utdanninger noe ulikt veiledningsfaglig. TF ønsket å videreføre sin språkssystemiske faglighet fra «hybriden» 2009-2012, MF ønsket å være tettere på de tidligere kirkelige AVU-utdanningene preget av tradisjoner med en psykodynamisk tilnærming. Fagrådet gikk i dialog med begge utdanningsstedene for å sikre det faglige innholdet og omfanget av praksis for studentene, slik at utdanningene «kan gi nødvendig kompetanse for å utøve ABV i Den norske kirke». Her hadde utdanningsinstitusjonene og fagrådet felles sak, for alle parter var det viktig at de som tok studiet ble kvalifisert til å godkjennes som arbeidsveiledere i kirken. Fagrådet understreket også at tverrfaglighet i AVU var viktig, og at erfarne arbeidsveiledere måtte med i utvikling og gjennomføring av kursene.¹²⁶

TF hadde sine planer raskt på plass.¹²⁷ MF trengte naturlig nok noe mere tid siden de ikke hadde gjort dette tidligere, men fikk også opplegget klart for utlysning våren 2016.¹²⁸ FABV ønsket begge utdanningene velkommen, og bestrebet seg på å behandle de to institusjonene likeverdige.¹²⁹ At både MF og TF ville tilby AVU, styrket den faglige bredden i AVU-

¹²⁵ FABV, sak 4/15

¹²⁶ FABV, sak 9/16, 2/15

¹²⁷ FABV, sak 19/15. TFs utdanning får navnet *Arbeidsveilerutdanning (AVU) 2016-2016* (TEOL4800). Kursledelse: Anne Hege Grung, Tore Kristian Lang, Inger Jeanette Enger. Kilde: TFs arkiv

¹²⁸ FABV, sak 20/15, 3/16, 9/16. MFs utdanning får navnet *Kirkelig arbeidsveilerutdanning* (TEOL8591). Emneansvarlig: Lars Johan Danbolt. MF tilbyr samtidig en utdanning med tanke på arbeidsveiledere som bidrar i AVU-utdanningen, slik at de kan opparbeide formell kompetanse: *Veiledning for arbeidsveiledere i kirkelig kontekst* (TEOL8541). Kilde: MFs arkiv og FABV, sak 2/19.

¹²⁹ FABV, sak 21/16

utdanningene, og videreførte også det tidligere fagrådets ønske om å ha flere faglige tradisjoner i ABV.¹³⁰

Opptakskriterier på de to kursene liknet hverandre. Søkerne måtte ha minst 2 års yrkeserfaring fra kirkelig sektor, måtte selv ha gått i veiledning, ha anbefaling både fra biskop og sin arbeidsgiver, og være kvalifisert til opptak på masternivå. Begge kursene var samlingsbaserte og gikk over 3 år, TF med 8, MF med 7 kurssamlinger a 4 dager. Begge hadde et stort praksiskrav der studentene skulle lede ABV-grupper i 60 timer «hjemme» og få veiledning på veiledning på kursukene, på samme måte som i alle tidligere AVU-utdanninger. Studiene ble så langt jeg har funnet, finansiert av tilbyderne, men med en større egenandel fra hver student (normalt betalt av arbeidsgiver) til kost og opphold mm. Dermed trengte ikke Bispemøtet og KA å finansiere utdanningen, men kostnaden for lokal arbeidsgiver ble større enn tidligere.¹³¹ Dette har antagelig gjort det vanskelig for kateketer og diakoner fra mindre fellesråd å delta.

Begge kursene ble utlyst med oppstart høsten 2016. Det var knyttet spenning til om bispedømmene hadde nok kandidater til å fylle begge. MF startet opp med 28 deltakere, TF med bare 18 deltakere, noe som var «sårbart antallsmessig».¹³² Svært få deltakere var fellesrådsansatte. Imidlertid blir fagrådet gjort kjent med at flere fellesrådsansatte hadde ønsket å bli med, men ikke fått permisjon eller ikke fått lov å ta utdanningen på fritiden. Det samme hadde også skjedd i 2009 (se kapittel 2.3). Dette bekymret fagrådet med god grunn.¹³³

Noen spørsmål knyttet til FABVs rolle i forbindelse med innholdet på kursene og godkjenning av veiledere etter endt utdanning, var ikke blitt klargjort før utdanningene startet. Dette gjaldt blant annet hvilke opptakskrav som skulle gjelde, og utlysningene hadde skapt et brudd i forhold til tidligere praksis. Tidligere var det et krav at man måtte være vigslet, hadde minimum master eller 4-årig bachelor (kateketene), og selv hadde deltatt minst to år i ABV. Dette var ikke blitt med nå. Fra lærestedenes side kom det også spørsmål om hvilke kvalifikasjoner veiledere som skulle veilede andre arbeidsveiledere, måtte ha. Dette ble behandlet av FABV, men det kom ikke noe vedtak om kompetansekrav for veiledning på veiledning, ut over selv å være godkjent arbeidsveileder i kirken.¹³⁴ Disse spørsmålene ble tatt opp i møte mellom fagrådet og lærestedene høsten 2017. FABV jobbet videre med dette og foreslo etter hvert at retningslinjene for ABV burde revideres, slik at det der ble klart hvilke krav kirken ville stille til arbeidsveiledere, hvilket nivå AVU-utdanningen måtte være på og hva slags opptakskriterier som burde være på plass.¹³⁵

Våren 2019 ble over 40 kirkelige tilsatte ferdig utdannet som veiledere. Heller ikke dette dekket behovet, men mye var oppnådd: TF og MF hadde fått erfaring med å gjennomføre

¹³⁰ Hardeberg, 2012, s 96

¹³¹ På emnebeskrivelsene oppgir TF en dekning pr deltaker av kost og opphold mm på kr 80 000. MFs beskrivelse mangler opplysninger om dette, men har antagelig vært nokså lik.

¹³² FABV, sak 21/16

¹³³ FABV, sak 9/16

¹³⁴ FAVU, sak 15/18, 22/18, 2/19

¹³⁵ FABV, sak 28/17, 30/17, 4/18

AVU, dialogen mellom utdanningsstedene og FABV var god, og de som var utdannede var kvalifiserte til å godkjennes som arbeidsveiledere i kirken.¹³⁶

Allerede på møte med de ABV-ansvarlige i bispedømmene i september 2018, før AVU-ene 2016-19 var avsluttet, ble det uttrykt behov for snarlig å få en ny runde med AVU.

Bispemøtet fulgte opp dette i vedtak høsten 2018:

Bispemøtet ser behov for å rekruttere flere ABV-utdannede veiledere, og vil be Fagrådet for ABV om å vurdere planer for et nytt AVU-kurs. Kursutviklingen må skje i sammenheng med Bispemøtets øvrige EVU-arbeid.¹³⁷

FABV delte vurderingen, og ba Bispemøtet undersøke alternative former for finansiering, noe som ikke førte fram.¹³⁸ I det videre arbeidet var fagrådet tydelig på at de ikke ønsket ny utlysning før de pågående to utdanningene var grundig evaluert, hvilket MF og TF støttet.¹³⁹

Etter at AVU-ene 2016-2019 ble startet, var Den norske kirke blitt eget rettssubjekt, og dette hadde konsekvenser for planleggingen av nye AVU. I et saksdokument til fagrådet ble dette beskrevet slik: «Kursutviklingen må skje i sammenheng med Bispemøtets øvrige EVU-arbeid». Og «finansieringen av AVU må skje innenfor rammen av bispedømmenes ordinære budsjetter. Dette medfører at AVU må inngå i det løpende etter og videreutdanningstilbudet, og forankres i Sentralt etterutdanningsutvalg og Bispemøtet.» Dessuten var fagrådets rolle i kursutviklingen endret, «hvor lærestedene nå tydeligere er kursutviklere».¹⁴⁰ Saksdokumentet viser at rammene rundt gjennomføring av AVU i 2020 hadde falt på plass i et nytt kirkelig system. Samtidig var FABVs rolle i fagutviklingen svekket.

I det videre arbeidet definerte FABV tydeligere hvilke krav de ville ha til en ny AVU-runde dersom de utdannede skulle godkjennes, og fagrådet ønsket å videreføre tidligere krav (66 timers praksis, varighet over 6 semester, veiledning på den veiledningen studentene har, sammenheng mellom praksis og teori i oppgaveskriving mm).¹⁴¹ I de oppdaterte nasjonale retningslinjer for ABV fra 2018 var imidlertid kravet til bispedømmene om hvor mange årlige timer en ABV-gruppe måtte ha, redusert til minst 20 timer årlig (paragraf 4).¹⁴² I noen bispedømmer ble det derfor komplisert for studentene å få gjennomført 66 timers praksis, uten at de ledet mer enn en ABV-gruppe¹⁴³. Likevel var FABV i sin fulle rett, ettersom retningslinjene gav dem myndighet til å gjøre avtale om nærmere utforming av AVU (paragraf 7):

Fra Den norske kirkes side anses det som nødvendig at AVU har et omfang tilsvarende 60 stp. og inneholder praksisgrupper og veiledning på veiledning. Den nærmere utformingen av AVU skjer i dialog mellom Fagrådet og lærestedene.

¹³⁶ FABV, sak 5/20.

¹³⁷ Bispemøtet, sak 45/18

¹³⁸ FABV, sak 29/18

¹³⁹ FABV, sak 29/18, 6/19, 8/19

¹⁴⁰ FABV, sak 5/20

¹⁴¹ FABV, sak 5/20

¹⁴² Bispemøtet, 2018 A

¹⁴³ Dette problemet ble på et senere tidspunkt reist av TF i brev til FABV, behandlet i FABV, sak 3/24.

Vedtaket i FABV med ønske om ny AVU-runde og dialog med aktuelle utdanningssteder fulgte. Både TF, MF og VID vitenskapelig høyskole (VID) meldte interesse, men VID meldte raskt at de ikke var aktuelle i denne omgangen. Fagrådet ønsket samarbeid og eventuell rulling mellom TF og MF, siden bispedømmene så mørkt på å skaffe praksisgrupper til to utdanningsforløp samtidig, slik de hadde gjort i perioden 2016-19. FABV anbefalte også «at minst en deltaker fra fellesrådslinjen i hvert bispedømme gjennomfører AVU».¹⁴⁴ Det ble deretter gjennomført samtaler mellom MF og TV om en samarbeidsmodell, uten at dette førte frem. Dermed valgte Bispemøtet å be TF starte opp utdanning i 2022.¹⁴⁵

Utlysningen fra TF gikk ut våren 2022 (AVU 2022-2025). Utdanningen bygger videre på tidligere AVU på TF, og gir 60 studiepoeng på mastergradsnivå. Ifølge utlysningsteksten skal kurset gi «dialogisk kompetanse» og kjennskap til «mangfoldet i veiledningstradisjoner». 25 studenter startet på TF høsten 2022, og er nå i utdanningsløpet.¹⁴⁶

Hvordan fordelingen er mellom yrkesgrupper denne gangen, har jeg ikke undersøkt nærmere, men henviser til TF om dette. Imidlertid har jeg registrert at fagforeningen for kateketene engasjerte seg for å få flere fra denne yrkesgruppen til å søke, og tilbød i 2022 mulighet for kateketer å søke stipend for å ta AVU.¹⁴⁷

I samråd med ABV-koordinatorene i bispedømmene, har FABV kommet til at er nødvendig å gjennomføre AVU omtrent hvert 3 år med 20 deltakere for å gi kirken nok arbeidsveiledere.¹⁴⁸ Våren 2023 vedtok derfor Bispemøtet en anbefaling om nytt AVU 2024-2027 på MF. FABV støttet dette og MF var klare.¹⁴⁹ Det nye kurset på MF er lyst ut med søknadsfrist våren 2024, og bygger ifølge egen presentasjon, på ABV-tradisjoner i Den norske kirke, «videreutviklet med basis i kunnskap fra nyere forskning innen veiledning, psykologi og ledelse av verdibaserte virksomheter. Sentralt er kunnskaper om veiledningspedagogikk og gruppeledelse og ulike metoder i ABV, som eksempelvis reflekterende team.» Kurset gir 60 studiepoeng på mastergradsnivå.¹⁵⁰

Som vi så i kapittel 2.3, falt andelen veiledere tilsatt i fellesrådene ut over 2000 tallet, og var omkring 10% i 2011, og kanskje enda lavere dersom tallet var basert på aktive veiledere. Tall fra FABVs innhenting av data fra bispedømmene i 2023, viser at nå er litt under 10% av de aktive veilederne (inkludert pensjonister) i bispedømmene tilsatt i fellesrådene, altså omtrent som i 2011 og i 1996. Tallet er likevel så lavt at det er utfordrende i forhold til tverrfagligheten i ABV. Tidligere erfaringer tilsier at økonomi er en mulig hindring for fellesrådstilsatte til å delta på AVU. KA opplyser i februar 2024 at det partssammensatte OU-styret i KA-sektoren har utlyst noe stipend for fellesrådstilsatte som tas opp på AVU-

¹⁴⁴ FABV, Arkivsak 20/00346-8, sak 7/21, 13/21

¹⁴⁵ Bispemøtet, sak 36/21

¹⁴⁶ FABV 14.4.23, Orienteringssaker. Se også utlysningstekst: <https://www.tf.uio.no/studier/evu/kurs/2022/teol4800-avu/>

¹⁴⁷ KUFO utlyste stipend for å ta AVU, se <https://www.kufo.org/arbeidsveilederutdanning-starter-hosten-2022/>

¹⁴⁸ FABV, sak 1/22, 5/22, 12/23

¹⁴⁹ Bispemøtet, sak 5/23, FABV, sak 12/23, FABV 14.4.2023, Orienteringssaker

¹⁵⁰ Se utlysningstekst, <https://mf.no/forskning/mf-kom/kurs-og-kompetanse/arbeidsveilederutdanning-avu>

utdanningen høsten 2024.¹⁵¹ Dette er positivt, og jeg håper flere økonomiske insentiver kan komme på plass.

Det ser ut til at tilbud om AVU fra undervisningsinstitusjonene nå er kommet godt i gjenge. Faglig ser jeg at både utdanningen på TF og MF orienterer om faglig mangfold, samtidig som de fortsatt profilerer seg forskjellig. Dette bidrar til at ABV også faglig kan utvikles videre.

3.4 Reviderte retningslinjer og mandat endrer betingelsene for FABV og reduserer fagforeningenes innflytelse

FABVs fungeringstid var ifølge mandatet 4 år, og nye medlemmer skulle oppnevnes fra 2019. Eierne ønsket å gå gjennom retningslinjer for ABV og mandat for FABV på nytt i forbindelse med oppnevningen, og hadde signalisert at arbeidsmengden for FABV var redusert nå som AVU var overtatt av utdanningsinstitusjonene. Retningslinjer og mandat fra denne revisjonen ble gjeldende fra 2019, og gjelder fortsatt.¹⁵²

Endringene i retningslinjene for ABV var nødvendige oppdateringer. Dels som konsekvens av den nye organisering av AVU. FABV ønsket som vi har sett, en tydelighet på hvilke krav kirken ville stille til arbeidsveiledere, og konsekvensene av dette for opptakskriterier og nivå på AVU-utdanningen. Dels var oppdateringen en følge av nye regler om kompensasjon for veiledning, da særlig for prester som nå var tilsatt i 100%-stillinger i rettssubjektet Den norske kirke. Tidligere ble deres veiledningsoppdrag vanligvis utført på fritiden og honorert i tillegg til 100% jobb, nå skulle veiledningsoppdrag innpasses i ordinær arbeidstid. Revisjonen av retningslinjene fulgte stort sett opp innspill fra fagrådet.¹⁵³

Endringene av mandatet for FABV var mer omfattende, den var dels en språklig opprydding og klargjøring, dels ble det gjort vesentlige endringer på noen punkter knyttet til oppnevning, arbeidsform og oppgaver for fagrådet.

Mandatets formålparagraf ble ikke endret. Den har lagt fast gjennom hele perioden fra 2015 til nå, og sier at fagrådet skal bistå eierne Bispemøtet og KA «i arbeidet med å videreføre og utvikle tilbudet om arbeidsveiledning i Den norske kirke».

Jeg vil i det følgende redegjøre for endringene i mandatet, og starter med hvem som skal sitte i FABV og oppnevningen av disse. Tidligere styringsstruktur fra perioden 2000-2014 var preget av samarbeid og maktfordeling mellom eier og bruker, arbeidsgiver og arbeidstaker. Fra 2015 ble FABV tydeligere eiernes organ, og de tok over ansvaret for retningslinjene for ABV, noe alle parter synes å ha vært enige om. Men når det gjaldt hvem som skulle sitte i FABV og oppnevningen av disse, beholdt fagforeningene stor innflytelse: Minst fire (av syv) medlemmer skulle oppnevnes etter forslag fra de respektive fagforeningene. I mandatet fra 2018 ble dette endret. Nå skal Bispemøtet og KA oppnevne alle medlemmer «etter samråd

¹⁵¹ Opplyst i e-post til meg fra KA ved Linn Maria Kierulf datert 13.2.2024, med henvisning til lenken: <https://ouinfo.no/maler/mal-artikkel/article/138383>

¹⁵² Bispemøtet, 2018 A og 2018 B

¹⁵³ FABV, sak 28/17, 30/17, 4/18, 6/18

med profesjonsforeningene». Her ligger formelt en dreining i retning eiernes mulighet til å bestemme, selv om fagforeningene i praksis fortsatt har opplevd å bli hørt¹⁵⁴. FABV er etter endringen tydeligere eiernes organ.

For det andre er det nødvendig å kommentere kravene til de som skal sitte i FABV og fordelingen av medlemmer mellom KA og Bispemøtet. Mandatet gir en detaljert spesifisering av kompetansen til alle som skal oppnevnes. Alle medlemmer skal representere en funksjon i tilbydersystemet for ABV, administrativt eller faglig. Bispemøtet oppnevner en biskop til leder, en ansatt ved bispekontor med ansvar for å følge opp ABV (i praksis ABV-koordinator eller personalsjef), en prest med AVU-utdanning og aktiv veiledertjeneste, en person med «særlig kompetanse innenfor ABV-feltet». KA oppnevner en av sine tilsatte til nestleder, en kirkeverge, en eller to fellesrådsansatte med AVU-utdanning og aktiv veiledertjeneste.¹⁵⁵ Spesifikasjonene sikrer bedre arbeidsgiverkompetansen og mer administrative kompetansen i fagrådet. Samtidig er kravet til veiledningsfaglig kompetanse svekket, det kreves nå bare to aktive arbeidsveiledere (en prest og en fellesrådstilsatt) og en med særlig kompetanse i feltet (ikke nærmere spesifisert). Det er også utfordrende at KA skal oppnevne en til to aktive fellesrådstilsatte veiledere, siden under 10% av veilederne er fellesrådstilsatte (se kapittel 3.3), og vel 90% av de aktive veilederne er prester. Dette kan begrense tilgangen på egnede kandidater. Til nå har dette ikke vært noe problem, og dessuten har det sittende FABV også andre medlemmer som har veiledningskompetanse (biskop, kirkeverge), men dette er ikke sikret i mandatet. Det er heller ingen form for brukermedvirkning i fagrådet.

Med tanke på at de økonomiske utgiftene til FABV er fordelt slik at KA tar 1/3 av utgiftene, at fellesrådene har knapt 1/3 av brukerne og mindre enn 10% av veilederne, og at bispedømmerådene drifter ABV på vegne av alle, ville det ikke vært unaturlig at Bispemøtet hadde 2/3 av medlemmene i FABV. Da ville veiledningsfaglig kompetanse også være lett tilgjengelig.

For det tredje gjør det nye mandatet endringer i fagrådets arbeidsform. Tidligere skulle fagrådet ha «minst tre» møte i året, nå er det redusert til «normalt to». Mellom møtene skal sekretær konsultere leder og nestleder, det vil si biskop og KA-ansatt, som *kan* ha veiledningsfaglig kompetanse, ikke aktive veiledere i rådet, som *har* fagkompetanse. Tidligere skulle arbeidet skje «innenfor økonomiske rammer gitt av oppdragsgiverne», nå skal arbeide være «innenfor budsjettammer og føringer som gis fra oppdragsgiverne» (min utheving). Dette representerer samlet en tydeliggjøring av eiers/arbeidsgivers styring.

Det fjerde er en endring i fagrådets oppgaver, disse konkretiserer formålsparagrafen, og er i praksis oppdragsgivernes føringer til FABV. Oppgavene til fagrådet ligner fortsatt på oppgaver fra det tidligere fagrådet og STAVU, og ligger innholdsmessig nært oppgavene i mandatet fra 2014 (se kapittel 2.4), men er redigert og tydeliggjort. Fagrådet skal fortsatt kjenne godt til ABV, holde seg faglig orientert, og delta i nasjonale og nordiske nettverk. De skal gjennomføre landskonferanser (som nå er en faglig konferanse) hvert annet år og holde

¹⁵⁴ At eierne fortsatt har lyttet til fagforeningenes innspill, ble bekreftet i innlegg av Per Kristian Aschim på Olavstipendseminar 12.2.2024. Han mente at fagforeningene fortsatt hadde avgjørende påvirkning på oppnevningen.

¹⁵⁵ Bispemøtet, 2018 B, *Mandat for Nasjonalt fagråd for ABV*, punkt 3.

seg oppdatert om ABV-arbeidet i bispedømmene gjennom rapporteringsrutiner. De skal ivareta behov for nasjonal koordinering, bistå i rekruttering av veileder, initiere og følge opp AVU og ekvivalere veiledere.

En setning fra oppgavelisten i 2014 er ikke videreført. FABV skal ikke lenger «bidra til utvikling av tilbudet». Kanskje ble det strøket bare for å unngå en dublett med formålsparagrafen, se over. Eller var det en bevisst reduksjon av FABVs oppgaver i forhold til de faglige ambisjonene FABV fra 2015-18 hadde vist? Kanskje mener eierne at alt faglig utviklingsarbeid skal ligge til utdanningsinstitusjonene? Meldingen eierne allerede hadde gitt om redusert arbeidsmengden i FABV etter at AVU er overtatt av undervisningsinstitusjonene, tyder på det siste. Inntrykket forsterkes ved at eierne også reduserte FABVs økonomi og antall årlige møter. Eiernes representanter i FABV støttet disse endringene.¹⁵⁶

Det er viktig å se disse endringen i et større perspektiv. Fra starten på 1980 og 1990-tallet, var det avgjørende for etableringen av ABV at vi fikk en tydelig faglig ledelse som sørget for en landsomfattende satsning, faglig, økonomisk og administrativt. Dette var en klar forutsetning for utviklingen av et godt og sterkt faglig tilbud som omfattet oppbygging av kompetanse spredt over hele landet. I den videre utvikling og fornying av tilbudet etter 2000, var betydningen av et sterkt sentralt fagmiljø avgjørende. I mitt tidligere arbeid har jeg vist at «ildsjelene» i fagrådet bidro både til å etablere og vedlikeholde ABV fra 1980-årene til 2011.¹⁵⁷ Å ta vare på denne faglige drivkraften var også hovedbudskapet fra ledelsen i det gamle fagrådet, da de møtte det nye rådet i 2015: Hauland og Aschim «understreket betydningen av at FR/AR har vært et verksted for fagutvikling, og at det i den nye strukturen er behov for arenaer der det faglige engasjementet kan opprettholdes og videreføres»¹⁵⁸ (se kapittel 3.1). Riktignok var fagrådets arbeid blitt redusert ved at AVU var overtatt av undervisningsinstitusjonene, men fagutvikling var fortsatt helt sentralt. Både i forhold til landskonferansene og rådgivning og støtte til ABV-koordinatorene, slik at driften i bispedømmene kunne styrkes. Og også i forhold til undervisningsinstitusjonene, slik at nye veiledere får en tjenlig utdannelse.

Samlet vurdert tyder fagrådets nye sammensetning, rammer og oppgaver på at eierne tenkte organet nå skulle være et tydeligere koordinerende organ (arrangere landskonferanser og organisere møtepunkter mellom bispedømmene, konferer med utdanningsinstitusjoner osv.), ikke ulikt det gamle STAVU, som møttes 2 ganger i året til halvdagsmøte, fikk informasjon om hvordan arbeidet gikk, deltok i landskonferanser og sørget for finansiering av AVU. Uansett ville reduksjon i møtehyppighet *begrense* muligheten for fagråd og sekretariat til å bidra i bispedømmene.

Endringen etterlater flere spørsmål som ikke besvares i referatene: Skulle ikke lenger FABV være et verksted for fagutvikling på vegne av hele kirken? Og hvem skulle ellers gjøre det? Var dette overlatt til det enkelte biskop og bispedømme, eller til undervisningsinstitusjonene? Og hvem skulle representere brukerne?

¹⁵⁶ Dette ble bekreftet av KAs representant i FABV i mitt møte med dem 10.01.2024. I møtet drøftet vi noen av mine funn, blant annet endringene i mandat for FABV fra 2019.

¹⁵⁷ Hardeberg, 2012, s 62, 72, 91, 95

¹⁵⁸ FABV, sak 17/15

3.5 2019 - 2023: FABV får endrede arbeidsbetingelser

I den videre fremstillingen vil jeg se etter hvordan FABV selv har forstått sin rolle etter oppdateringen av mandatet, gjeldende fra 2019, og hvordan de har utnyttet de ressursene de har fått tilgang til.

Nytt fagråd for perioden 2019-22 ble oppnevnt av Bispemøtet og KA høsten 2018, fortsatt med biskop Midttømme som leder og Kierulf som nestleder. Begge disse hadde støttet endringene i mandatet. De øvrige oppnevnte hadde ikke vært med i FABV tidligere, og hadde ingen historie med arbeidet. Dette endret seg fra 2020, da KA fikk på plass en aktiv veileder som også tidligere har vært medlem i FABV.¹⁵⁹

På sitt første ble det nye mandatet gjennomgått. Det heter i saksgjennomgangen: «Det er ikke gjort materielle endringer i oppgavene for fagrådet utover å tilpasse punktet om arbeidsveilederutdannelse til en ny virkelighet.»¹⁶⁰ Jeg er som fremstillingen over viser, uenig i den vurderingen. Jeg tenker også at det vil være viktig for eierne å følge konsekvenser av endringene fra 2019 og evaluere dem etter noe tid.

I kapittel 3.2 så vi at midler til sekretær og møtevirksomhet i 2018 ble redusert, og to grunner oppgitt: Vakanse i Bispemøtets sekretariat og at eierne mente arbeidet med AVU var kommet så langt at eierne regnet med det i fortsettelsen var lite behov for ressurser fra fagråd og sekretariat til dette. Fagrådet måtte derfor i 2018 prioritere saker, og kunne ikke gå videre med de planene som var lagt i 2017. Med det nye mandatet og reduksjon i budsjett som nå kom, var reduksjonen blitt permanent. Det tildelte budsjettet for 2019 videreførte lavbudsjettet fra 2018 med 35 000 kr til fagrådets drift og 35 000 kr til samling for de ABV-ansvarlige i 2019 (reduksjon fra 45 000 kr i 2017). Fagrådet ble på nytt bedt om å prioritere sakene de ville behandle, og arbeidet skulle gjennomføres innenfor normalt to årlige møter.¹⁶¹ Med denne avgjørelsen tok ikke eierne tilstrekkelig høyde for det behovet bispedømmene hadde for å få faglig hjelp og veiledning fra FABV. Dette vil den videre gjennomgangen vise.

FABV behandlet budsjett og årsplan for 2019 i sitt første møte, og vedtok at de i kommende år ville arbeide med å få til en ny runde med AVU (beskrevet i kapittel 3.3). De ville få på plass et nasjonalt register over godkjente veiledere og også kartlegge fagbakgrunnen til de veilederne som var blitt ekvivalert inn i ordningen. Videre skulle de samle de ABV-ansvarlige i bispedømmene til «koordineringsmøte» høsten 2019.¹⁶² I neste møte ble det lagt enda en sak, nemlig «å arbeide videre med veiledning på veiledning».¹⁶³ Det er uklart om dette siste

¹⁵⁹ Bispemøtet reoppnevnte biskop Midttømme som leder, og øvrige medlemmer er Jon Marius Kobro Hammer, Anne Beate Tjentland, Tore Hummelvold (fra høsten 2020 møter Lars Peder Holm i stedet for Hummelvoll) (Bispemøtet, sak 45/18, FABV referater 24.11.2020 og videre). KA reoppnevner Linn Maria Kierulf som nestleder, øvrig medlem er Ingeborg Nordlund, og fra 2020 møter også Monika Skaalerud (nå Halsør) (FABV referater fra 14.3.2019, 31.1.2020 mfl.). Jeg har ikke funnet noe vedtak i KA. Det nye fagrådet fikk ikke varamedlemmer.

¹⁶⁰ FABV, sak 1/19

¹⁶¹ FABV, sak 4/19

¹⁶² FABV, sak 4/19, 5/19

¹⁶³ Oppgitt i innledningen til referatet FABV 17.8.2019, knyttet til gjennomgang av referat fra forrige møte.

gjelder hvilke krav man skal sette til den som skal gi veiledning på veiledning, eller om det gjelder hvorvidt veilederne i de ulike bispedømmene faktisk får veiledning på veiledning.

Ellers ble fagrådet orientert om den skriftlige rapporteringen fra bispedømmene som var gjennomført i 2018, og saksfremstillingen informerer om at skjemaet ikke er ferdig utviklet og måtte drøftes videre med ABV-ansvarlige i bispedømmene. Vedtaket sier at FABV drøftet rapporteringen og at sekretariatet skal arbeide videre med å systematisere tallene.¹⁶⁴ Antagelig ønsket FABV å videreutvikle skjemaet og fortsette med skriftlige rapportering. Neste gang jeg finner innleverte skriftlige rapporter, er i 2020, se nedenfor.

Alle sakene som fagrådet prioriterte å arbeide med i 2019, lå klart innenfor oppgavene i mandatet, og er av koordinerende karakter. Flere av sakene som var ønsket på landskonferansen i 2018, og saker som kan plasseres som fagutvikling, ble ikke med (eks ABV i stab, ABVs relasjon til åndelig veiledning, ABV på Skype).

På fagrådets andre møte i 2019 la sekretær fram en grundig oversikt over praksisen med ekvivalering, som var fagrådets ansvar. Fagrådet var særlig opptatt av hvordan man kunne sikre egnethet og tilstrekkelig teoretisk kompetanse hos den som blir ekvivalent, og om lærestedene nå burde inn i vurderingsprosessen for å sikre kompetanse på masternivå (tilsvarende AVU). Fagrådet ønsket en endring av retningslinjene for ekvivalering for å få dette på plass.¹⁶⁵ Dette er ikke siden fulgt opp, og retningslinjene er ikke blitt oppdatert.¹⁶⁶

Sekretær hadde også forberedt en sak om et nasjonalt register over godkjente veiledere, registrert etter nye regler om personvern. Registreringen ble drøftet på det planlagte koordineringsmøte og registeret ble etablert i 2020. Det videre oppfølgingsansvar og eierskap ble etter hvert lagt til Bispemøtet, men registeret skal være tilgjengelig for ABV-koordinatorene i bispedømmene.¹⁶⁷

Det planlagte koordineringsmøte med ABV-koordinatorene i bispedømmene ble avholdt 11.9.2019. Det foreligger ikke noe sakliste eller referat, men møtet ble oppsummert i FABV 31.1.2020.¹⁶⁸ Oppsummeringen sier at «representant fra Kirkevergelagets styre» deltok. Dette er en viktig opplysning, og et ledd i å markedsføre ABV til fellesrådene. Ellers kom flere tidligere fagsaker opp på nytt, antagelig fra koordinatorene: Forholdet mellom åndelig veiledning og ABV, samarbeid på tvers av bispedømmene m.fl.

Det tildelte budsjettet for 2020 ble ytterligere redusert, med 25 000 kr til fagrådets drift, og 75 000 kr til landskonferanse som skulle gjennomføres i 2020 (likt kronebeløp med 2018).¹⁶⁹ Fagrådet ble på nytt bedt om å vurdere hvilke saker man ønsket å vie særlig oppmerksomhet.

¹⁶⁴ FABV, sak 3/19

¹⁶⁵ FABV, sak 9/19

¹⁶⁶ Retningslinjer for alternativ vei til godkjenning som ABV-veileder, sist endret 2016, se

[https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-](https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/prestetjeneste/arbeidsveiledning/reglementer-og-satser/retningslinjer-ekvivalering/)

[kirken/bispemotet/prestetjeneste/arbeidsveiledning/reglementer-og-satser/retningslinjer-ekvivalering/](https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/prestetjeneste/arbeidsveiledning/reglementer-og-satser/retningslinjer-ekvivalering/)

¹⁶⁷ FABV, sak 11/19, 1/20

¹⁶⁸ FABV, sak 1/20

¹⁶⁹ I tillegg nevnes det i 2019 at fagrådet skal få en ekstra bevilgning til å sende to representanter til ABV-konferanse i Finland i 2020, men jeg finner ingen senere notater på at det har vært deltakere der (FABV, sak 8/19). Konferansen ble avlyst grunnet korona, ifølge Jon Marius Kobro Hammer, muntlig i FABVs møte 10.1.2024.

AVU og landskonferansen 2020 var selvsagt, ettersom det var beskrevet i mandatet. I tillegg ønsket FABV fortsatt fokus på veiledning på veiledning. Det siste vil de gjøre ved en samling for de som er veiledere for veilederne i forbindelse med landskonferansen. Også stabsveiledning ønsker de å ta opp igjen på landskonferansen. Fagrådet satte ned en egen komite uten sekretær (antagelig fordi det ikke er ressurser til dette), for å forberede dette.¹⁷⁰

Fagrådet innhentet våren 2020 skriftlig rapporter (digitalt innlevert) fra bispedømmenes virksomhet i 2019, slik de hadde vedtatt, og fagrådet ønsket å se på funnene når de var systematisert av sekretær. De protokollerte spesifikt at de ville bruke rapporteringen som bakgrunn for arbeidet med veiledning på veiledning. Dessuten mente de at skjemaet burde forenkles før neste års rapportering.¹⁷¹ I to saker senere dette året, har jeg funnet spor av rapporteringen. En der det heter: «Ut fra rapporteringen av ABV 2019 ser heller ikke ut til at stabsveiledning er økende i omfang i Den norske kirke.»¹⁷² I en annen sak beskrives saker som man ønsker å ta opp med de ansvarlige i bispedømmene, blant annet at bare 75% av veilederne får veiledning på veiledning.¹⁷³ Ellers finner jeg ikke noe om innholdet i rapporteringen eller sammenligninger med tidligere rapporter. Deretter ser det ut som skriftlig rapportering fra bispedømmene på nytt går i glemmeboka, til tross for flere års arbeid med å utvikle en gode spørsmål og vedtaket som er gjort om videre rapportering. Kanskje har dette sammenheng med nytt skifte i sekretær, se nedenfor. Kanskje handler det om nytt fagråd som ikke er godt nok kjent med det som tidligere er bestemt. Eller at leder og nestleder, som representerte kontinuiteten, ikke så dette rapporteringsarbeidet som viktig. Dette sier kildene ikke noe om.

Landskonferansen 2020 var planlagt over to dager i september, første dag som en åpen, faglig konferanse for koordinatorene og veiledere, andre dag som et koordineringsmøte mellom FABV og ABV-koordinatorene i bispedømmene (samme mønster som i 2016 og 2018, men enda tydeligere delt mellom fagdager og koordinering). I løpet av våren 2020 endret korona-epidemien planene, og landskonferansen kunne ikke gjennomføres fysisk. Den ble i stedet gjennomført ved at FABV og foredragsholdere var samlet, resten møtte digitalt. Også denne gangen, som i 2018, var det ei arbeidsgruppe utgått fra FABV (medlemmene Skaalerud og Hummelvoll, i tillegg Lars Peder Holm), uten sekretærhjelp, som tok ansvaret for planlegging, kontakt med foredragsholdere og gjennomføring av landskonferansen. Koordineringsmøtet ble derimot planlagt og ledet av biskop, KAs representant og sekretær i fagrådet.¹⁷⁴ Arbeidsdelingen er interessant, og kan avspeile en uenighet om prioriteringen mellom fagutvikling og koordinering. Uansett er etableringen av to arbeidsgrupper et nytt eksempel på at FABV vil mere enn det som lar seg innpasse i to årlige møter.

Evalueringsrapporten kom senere samme år. Det som er innført i møtereferatet gjelder særlig erfaringer med den digitale formen. FABV mente det var bra å avholde fagkonferansen digitalt, da fikk langt flere anledning til å delta. Det tekniske ble evaluert, og referatet oppgir at deltakerne har gitt gode tilbakemeldinger. FABV konkluderte med at man

¹⁷⁰ FABV, sak 2/20, 4/20

¹⁷¹ FABV, sak 9/20

¹⁷² FABV, sak 11/20

¹⁷³ FABV, sak 8/20

¹⁷⁴ FABV, sak 8/20

bør legge til rette for digitale fagdager i fremtiden, kanskje en halv fagdag årlig. Ellers går det fram at foredragsholdere leverte gode bidrag om de ulike veiledningstradisjonene i ABV, dermed vet vi at dette på nytt var tema. Det står denne gangen ikke noe i referatene om innholdet av koordineringsmøte, som også ble gjennomført digitalt.¹⁷⁵

Ellers merker jeg meg at FABV i 2019 hadde to møter slik mandatet foreskrev. I 2020 har FABV derimot 3 møter, et av dem digitalt, og dermed «billig». I tillegg har arbeidsgruppene som har tatt på seg ansvaret for landskonferansen og koordineringsmøtet, gjort et stort arbeid. Dette mønsteret fortsetter i kommende år, og jeg tolker dette som uttrykk for at det var vanskelig å ta vare på FABVs oppgaver innenfor mandatets nye rammer.

Helge Nylenna avsluttet sitt arbeid som sekretær for FABV våren 2020, og ble erstattet av Thomas Berbom, referatene oppgir at han skal være med å planlegge og lede koordineringsmøtet i september.¹⁷⁶ Berbom er fortsatt sekretær. Hva slags ivaretagelse og opplæring Berbom fikk av Bispemøtets sekretariat i overgangen, vet vi heller ikke noe om. Uansett ble ikke de skriftlige rapportene innhentet våren 2020 systematisert av sekretær, slik det var vedtatt, og innhenting av skriftlige rapporter falt igjen bort. Kort tid etter sekretærskiftet byttet fagrådet også leder, og mye erfaring forlot rådet da biskop Midttømme gav seg på slutten av 2020.¹⁷⁷ Fra 2021 overtok biskop Olav Øygard ledervervet, han var en av biskopene som var utdannet arbeidsveileder.¹⁷⁸ Med denne oppnevningen ble den veiledningsfaglige kompetansen i rådet styrket.

I de kommende årene 2021, 2022 og 2023 er ikke budsjetttrammer for arbeidet oppgitt i referatene. I sak om Plan og budsjett for 2021, het det: «FABV lager plan og disponerer tilgjengelige midler for 2021».¹⁷⁹ Tilsvarende skjedde når budsjett og plan for 2022 og 2023 legges.¹⁸⁰ Jeg finner ingen begrunnelse for ny praksis, som jo også strider med mandatet fra 2018. Antagelig har man ikke sett noen grunn til å ha budsjett for en virksomhet som er såpass liten. De nødvendige midler ble tatt løpende innenfor Bispemøtets budsjett, og sekretær utførte det arbeidet det er rom for.¹⁸¹ Jeg kommer tilbake til en oversikt over utvikling av budsjetter gjennom hele perioden fra 2015-2023, i et eget kapittel 3.6.

FABVs planer for 2021 fulgte opp de gode erfaringene med digital landskonferanse og koordineringsmøte fra året før. FABV planla digitale møter både med koordinatorene og med arbeidsveilederne høsten 2021. Fagdagen med veilederne skulle gjennomføres over en halv dag med tema «Samarbeid på tvers av ulike ABV tradisjoner». Referatet gir dessverre ikke innblikk i hva som ligger i tema. Kanskje har diskusjonene mellom ulike fagtradisjoner, som

¹⁷⁵ FABV, arkivsak 20/00346-7

¹⁷⁶ FABV, sak 8/20

¹⁷⁷ Biskop Ingeborg Midttømme ledet STAVU i perioden 2009-14, og FABV i perioden 2015-2020. Hun oppgir å ha sett betydning av veiledning fra tidlig i prestekarriæren, selv deltatt og har en aktiv rolle i ABV i eget bispedømme (intervju med biskop Midttømme, 14.8.2023).

¹⁷⁸ Biskop Olav Øygard oppgir at han er en aktiv bruker av veiledning, selv godkjent arbeidsveileder (AVU 2000-02) og er tett på ABV-arbeidet i eget bispedømme (intervju med biskop Øygard, 15.8.2023).

¹⁷⁹ FABV, sak 20/00346-9

¹⁸⁰ FABV, sak 14/21, 11/22

¹⁸¹ Bekreftet av sekretær Thomas Berbom, muntlig i FABVs møte 10.1.2024

hadde roet seg i 2018, blusset opp igjen? Fagrådet ville ellers følge opp planer om AVU (se kapittel 3.3) og planla ny landskonferanse for ABV i 2022.¹⁸²

De digitale koordineringsmøtene mellom FABV og ABV-koordinatene i bispedømmene, møtte tydeligvis et behov hos koordinatorene, og gav nye muligheter. Våren 2021 kom det et ønske om et ekstra nettmøte for ABV-koordinatorene med begrunnelse i endringer under korona, men dette ble ikke imøtekommet av FABV, antagelig av kapasitetsgrunner.¹⁸³ Senere blir det innført to faste årlige møter med koordinatorene, de fleste så langt digitale, se nedenfor.

Hva som kom ut av møtet med koordinatorene og den halve fagdagen høsten 2021, fremkommer ikke av referatene. Det refereres i FABV-møte som har samme dato, at man har drøftet aktuelle saker, blant annet om det kan organiseres hel-digitale ABV-grupper på tvers av bispedømmerådsgrenser, om man kan få til en undersøkelse blant ABV-deltakere, og om man kan få til en felles praksis i bispedømmene om kompensering av medgått tid for arbeidsveilederne.¹⁸⁴ Det er nærliggende å tenke seg at disse sakene var oppe i møtet med koordinatorene, og en senere sak bekrefter at i alle fall forslag om undersøkelse/nasjonal deltakerevaluering kom derfra.¹⁸⁵

For 2022 planla FABV for egen del to fysiske og et digitalt møte, på samme måte som de to foregående år. Vedtaket om landskonferanse i 2022 ble ikke fulgt opp, det planlegges kun et møte med ABV- koordinatorene. Dette er på ny en slik uforståelig «glipp» som tyder på at fagrådet møttes så sjelden at det blir krevende å huske hva de gjorde sist. Uansett ble koordinator-møtet planlagt med flere tema til drøfting, blant annet en orientering om arbeidet med å få til en deltakerevaluering av ABV og plan om å innhente status for ABV-situasjonen i bispedømmene. Møtet ble gjennomført i oktober 2022.¹⁸⁶ Det er ingen spor av skriftlige eller muntlige rapporter fra bispedømmene i referatene.

Å få til en undersøkelse blant ABV-deltakere hadde gjennom to tiår vært et tilbakevendende tema, uten at noe fagråd hadde lyktes med å finne finansiering. At FABV tok dette opp igjen, var viktig. Fagrådet ønsket å «kartlegge hvilken nytte den enkelte deltaker har av ABV, samt hvilken nytte ABV har for Den norske kirke som arbeidsgiver.» FABV tenkte at undersøkelsen også ville være nyttig for en faglig videreutvikling av ABV. Det ble nedsatt ei arbeidsgruppe i 2022 med deltakere både fra fagrådet og utenfra, for å utrede dette. Ambisjonen var å få til undersøkelsen i 2023.¹⁸⁷ Senere ble det imidlertid vedtatt å utsette videre arbeid med deltakerundersøkelse til 2024. Begrunnelsen for utsettelsen var at man ønsker å vente til Brita Hardeberg har gjennomført sitt Olavstipend knyttet til ABV. Finansiering av en større undersøkelse, var heller ikke på plass.¹⁸⁸

¹⁸² FABV, arkivsak 20/00346-9

¹⁸³ FABV, sak 4/21

¹⁸⁴ FABV, sak 14/21

¹⁸⁵ FABV, sak 4/22

¹⁸⁶ FABV, sak 14/21, 2/22, 11/22

¹⁸⁷ FABV, sak 2/22, 4/22, 10/22

¹⁸⁸ FABV, sak 2/23

Våren 2023 oppnevnte Bispemøtet og KA FABVs medlemmer for perioden 2023-26. Samtlige sittende medlemmer ble oppnevnt på nytt. Biskop Øygard fortsatte som leder (oppnevnt av Bispemøtet), Kierulf som nestleder (oppnevnt av KA).¹⁸⁹

Fagrådet startet i 2023 opp et arbeid med revisjon av nasjonale retningslinjer, men ønsket ikke å fullføre dette arbeidet før etter at Brita Hardeberg har lagt frem sine vurderinger i Olavstipendrapporten.¹⁹⁰ Gjennom året 2023 var det to digitale møter med ABV-ansvarlige i bispedømmene. Det første møtet i april 2023 har fått fyldigere referat enn tidligere, og sakene gir et sjeldent glimt inn i virkeligheten i bispedømmene: Det er «et stort og omfattende arbeid ABV i bispedømmene. Det er mange grupper, mange deltakere og veiledere». Det er fremdeles behov for flere veiledere, «med kompetanse innenfor både språkssystemisk ABV og psykodynamisk ABV». Dette viser at fagrådets tidligere standpunkt om at ulik faglighet er en berikelse, verdsettes i bispedømmene og samsvarer med deres behov (se kapittel 3.2 om den faglige diskusjonen i 2016). Det refereres et ønske om at flere kirkeverger tar AVU, et ønske som sikkert handler om at kirkevergene i større grad selv skal se nytten av ABV og finne mulighet i budsjettene til å la sine ansatte delta. Koordinatorene ønsket å samarbeide mer på tvers av bispedømmene, og de ønsket fortsatt møter med FABV to ganger årlig. Dessuten snakker man å gjeninnføre årlig skriftlig rapportering om arbeidet.¹⁹¹

Det neste møtet med koordinatorene var i oktober 2023, men referat herfra foreligger ikke. Mot slutten av året foreslo en av ABV-koordinatene at det skulle legges opp til enda flere årlige koordineringsmøter med FABV, dette forslaget ble behandlet i januar 2024, men ble ikke imøtekommet.¹⁹² Jeg tenker forslaget var et uttrykk for bispedømmenes behov for faglig støtte.

Fagrådet startet i 2023 igjen opp arbeidet med skriftlig rapportering av virksomheten i bispedømmene, og konstaterte i saksutredningen: «Tidligere ble det sendt skjema til bispedømmenes ABV koordinatører som rapporterte inn data knyttet til ABV driften i sitt bispedømme. De siste årene har dette blitt gjort muntlig gjennom møter med ABV koordinatorene i bispedømmene.» Utredningen konstaterte videre at skriftlige rapporter ville gi «et presist bilde av situasjonen.» I vedtaket ønsket man å gjenoppta skriftlig rapport, fastslo at dette er i henhold til fagrådets mandat, og at det vil være fint å få inn rapportene raskt, slik at resultatet kan presenteres for koordinatorene på høstmøtet.¹⁹³ Det siste rakk ikke sekretariatet, men rapportene fra alle bispedømmer kom på plass i desember 2023, og er planlagt bearbeidet i fagrådets videre arbeid i 2024. Rapportene er også gjort tilgjengelig for meg, se kapittel 4.1.

I oktober 2023 gjennomførte fagrådet en hybrid fagdag (landskonferanse) for alle arbeidsveilederne i kirken, der fagrådet var samlet med foredragsholdere, og veilederne fra de

¹⁸⁹ FABV 14.04.23, Orienteringssaker. Øvrige medlemmer oppnevnt av Bispemøtet: Jon Marius Kobro Hammer, Lars Peder Holm, Anne Beate Tjentland. Oppnevnt av KA: Ingeborg Nordlund, Monika Halsør (tidl. Skaalerud). I referatet står det ikke noe om at Kierulf er oppnevnt. I intervju med meg 23.10.23 bekreftet hun at hun skal fortsette for KA, men at hun var falt ut av oppnevningen ved en forglemmelse.

¹⁹⁰ FABV sak 4/23, 7/23

¹⁹¹ FABV, 14.4.23, Møter med andre

¹⁹² Informasjon i e-post fra Berbom 12.12.2023. Jeg var selv til stede i FABVs møte i januar da saken ble behandlet, men referat foreligger ikke enda fra dette møtet.

¹⁹³ FABV, sak 13/23

fleste bispedømmer var med digitalt. Planleggingen av dagen er detaljert protokollert. Dagen var delt i tre, først med foredrag ved professor på TF, Anne Hege Grung om Dialog og arbeidsveiledning, med påfølgende gruppesamtale. Neste var en presentasjon av erfaringer med ABV i stab i Borg bispedømme ved kirkeverge i Enebakk, Grete Dhile. Tredje bolk var ved fungerende HR-sjef i Kirkerådet, Erik Lindvig, som presenterte sine tanker om videre arbeid med ABV i kirken, supplert med egne erfaringer fra Sjømannskirken.¹⁹⁴ Det foreligger ikke referat fra gjennomføringen av fagdagen.

Fagrådet har i 2023 ekvivalert en veileder med annen fagbakgrunn.¹⁹⁵ De har gjennomført samtaler om ABV i kirken med HR-sjef i Kirkerådet og hatt kontakt med Brita Hardeberg om innholdet i hennes forskning om ABV knyttet til Olavstipendet.¹⁹⁶ Dessuten har fagrådet også dette året jobbet med nytt AVU (se kapittel 3.3).

Summerer vi opp perioden 2019-23, er inntrykket etter gjennomlesning av protokollene at arbeidet ble nedprioritert av oppdragsgiverne, særlig i første del av perioden. Fagrådet budsjetter ble redusert, og de siste årene er ikke budsjett tallfestet i det hele tatt, slik mandatet forutsetter. Sekretær Thomas Berbom opplyser at midler til FABVs daglige drift, fortsatt er tilgjengelig.¹⁹⁷ I kapittel 3.6 gir jeg en samlet oversikt over FABVs budsjetter, og kommenterer ikke dette mer her.

Det har også i denne perioden vært dårlig kontinuitet i saksbehandlingen ved sekretærskifte. FABVs oppfølgingen av bispedømmene har gjentatte ganger virket tilfeldig eller blitt nedprioritert. Utvikling og endring i bispedømmenes arbeid i perioden er fra 2019 og i flere år sparsomt dokumentert, og oppfølging fra fagrådet sees i liten grad. Flere saker som det har blitt arbeidet med en periode, har ikke blitt videre fulgt opp, eksempelvis arbeidet i årene 2017-2020 med å få gjenopptatt bispedømmenes skriftlige årsrapporteringer. Dette arbeidet ble ikke gjenoppdaget før i 2023. Det er tydelig ut fra det som finnes av referater fra møter med koordinatorene, at behovet for hjelp til fagutvikling, markedsføring, kontaktbygging til kirkeverger, mm, er til stede i bispedømmene. Flere temaer kommer opp på nytt og på nytt, som ABV i stab, ABV og åndelig veiledning osv.

Samtidig har FABV de siste årene utviklet nye strategier: FABV har videreutviklet erfaringene med digitale møter fra koronaperioden, både til å øke egen møtevirksomhet ut over to møter årlig, til å øke hyppigheten av koordineringsmøter med bispedømmene og til å arrangere faglige konferanser for arbeidsveilederne der alle landets veiledere har muligheten til å delta digitalt. Dette er vesentlige forbedringer som ikke har kostet så mye, og har styrket fagrådets muligheter til å utføre sine oppgaver. Mot slutten av perioden kan det se ut som om bispedømmenes strategi for å få mere faglig hjelp, er å be fagrådet om flere årlige møtepunkter, noe fagrådet har kunnet imøtekomme ved hjelp av digitale møter.

¹⁹⁴ Jeg deltok på denne fagdagen sammen med fagrådet, beskrivelsen er basert på egne notater støttet av planleggingsbeskrivelsen, FABV, sak 10/23. Jeg merket meg at de inviterte var veilederne i bispedømmene. Sjømannskirkens, Feltprestkorpsets og Metodistkirkens veiledere ikke var ikke invitert med.

¹⁹⁵ FABV, sak 15/23

¹⁹⁶ FABV, 14.4.23, Orienteringssaker

¹⁹⁷ Muntlig i FABVs møte 10.1.2024

Videre har det i perioden kommet på plass et nasjonalt register over veiledere, som Bispemøtet og bispedømmerådene har fått ansvar for å videreføre. Arbeidet med AVU har gått sin gang, og blitt godt ivaretatt. Dessverre ble den planlagte Nordisk veilederkonferanse som var planlagt i Finland i 2020 (utsatt fra 2019 grunnet korona) avlyst grunnet korona.¹⁹⁸ Det er ingen spor av at det opprinnelig var Norges tur til å arrangere konferansen i 2022, kanskje utsatt grunnet korona til 2023, eller er rett og slett Nordiske veilederkonferanser lagt ned?¹⁹⁹ Det siste har jeg meldt til FABV, som vil finne ut av situasjonen.

Mot slutten av perioden synes det å være en endring i FABVs arbeid mot mer aktiv involvering og fagutvikling, og FABV har ytterligere økt sine egne årlige møter. Det er fra 2022 påbegynt et arbeid for å få en landsdekkende deltakerevaluering. I 2023 ble skriftlig årsrapportering av situasjonen i bispedømmene gjeninnført, og materialet bearbejdes videre. Dessuten er fagrådets referater blitt mer detaljerte, slik at det i 2023 er mulig å finne informasjon om faglige temaer på landskonferanser. Dette ser ut som en ønsket dreining i forhold til innholdet i fagrådets arbeid. På den tiden mandatet ble revidert (2018) og fremover, var FABV ifølge referatene først og fremst et koordinerende organ. Men ut over i perioden, har FABV legge mer vekt på å bidra til fagutvikling i bispedømmene. Dette ser ut til å være en respons på et behov i bispedømmene, og blir tydelig verdsatt.

Det er imidlertid uklart om de de tilgjengelige ressursene til FABV er tilstrekkelige til å bistå og styrke denne økte satsingen fra FABV på fagutviklingen, så lenge det er mandatet fra 2018 som ligger til grunn for disponible ressurser. Det vil i stor grad avhenge av hvor mye tilgjengelig sekretærressurs det er i Bispemøtet. Det vil også avhenge av om det finnes økonomi til igjen å skape regelmessige fysiske møtepunkter for utveksling og videreutvikling mellom ABV-koordinatorene og FABV.

3.6 FABVs ressursituasjon i perioden 2015-2023

I løpende tekst i kapittel 3 har jeg referert de økonomiske ressursene og sekretærressursene FABV har hatt til disposisjon enhver tid. Dette har jeg sett i forhold til hvordan FABV har kunnet utføre sine oppgaver. I dette underkapitlet har jeg hentet ut de økonomiske ressursene og stilt opp FABVs budsjetter i en samlet oversikt. Dette gir leseren en oversikt over detaljer som er vanskelig å fastholde i løpende tekst. Jeg gir også noen vurderinger av forholdet mellom ressurser og oppgaveutførelse, slik det kan leses ut av referatene. Opplysninger som tidligere er dokumentert, belegges ikke med nye noter.

Dersom vi samler opplysningene om budsjett (se side 21, 23, 25, 34, 35, 37), og setter dem opp i en tabell, ser den slik ut:

Tabell I: FABS budsjetter, etter år (2016-2023)

Årstall	Totalt	Drift	Lands-	Nordisk	BM	KA
---------	--------	-------	--------	---------	----	----

¹⁹⁸ Opplyst muntlig i FABVs møte 10.1.2024

¹⁹⁹ FABV, sak 3/17, 8/19

FABV saks-nummer	budsjett	fagrådet (møter, admin.)	konferanse eller kontaktmøte	veileder-konf. eller seminar	andel	andel
2015	Oppstart, ikke budsjett					
2016 - 22/15	229 000	120 000	88 000	21 000*	162 500	66 500
2017 - 7/17	165 000	120 000	45 000		114 000	51 000
2018 - 6/18, 7/18	110 000**	35 000	75 000		Fordeling mellom BM og KA ikke oppgitt	
2019 - 4/19	70 000	35 000	35 000		Ikke oppgitt	
2020 - 2/20	100 00	25 000***	75 000	?	Ikke oppgitt	
2021 - 20/00346-9	?*****					
2022 - 14/21	?*****					
2023 - 11/22, 9/23	?*****					

*) Til dekning av tre deltakere på nordisk veilederkonferanse

***) Ikke avsatt midler til administrasjon, bare møtevirkosomhet. Fagrådet må prioritere hva de vil arbeide med.

****) Fagrådet bes om å vurdere hvilke saker man ønsket å vie særlig oppmerksomhet. Lovet tilleggsbevilgning for to deltakere på nordisk veilederkonferanse, men konferansen ble avlyst grunnet korona.

*****) Om budsjettet sies det bare: «FABV lager plan og disponerer tilgjengelige midler for 2021.»

*****) Ingen henvisning til budsjett for 2022 og 2023 i protokollene.

ABV var fra 2015 eid av Bispemøtet og KA, og arbeidet i FABV skal derfor naturlig dekkes av begge eierne, selv om sekretariatet ble lagt til Bispemøtet. Referatene gir ikke opplysninger om dette forholdet, ut over at det opplyses i budsjettene i 2016 og 2017 at Bispemøtet betalte 2/3, KA 1/3 av kostnadene, og dette er tallfestet. Senere sier budsjettene ikke noe om fordelingen. Det er sannsynlig at Bispemøtet fortsatt henter en refusjon til driften fra KA, uten at jeg har undersøkt dette.

Arbeidet i FABV skal skje «innenfor budsjetttrammer og føringer som gis fra oppdragsgiverne», ifølge mandatet fra 2018 (liknende i mandatet fra 2014). Når det gjelder føringer for innholdet i FABVs arbeid, må dette forstås som oppgavelisten i mandatet. Andre spor av føringer finnes ikke i referatene, bortsett fra kravet om å begrense arbeidsområdene. I gjennomføringen av FABVs oppgaver, er sekretærhjelp en avgjørende faktor. I oppstartfasen (kapittel 3.1) ser det ut som FABV hadde tilstrekkelig sekretærhjelp. Fra våren 2016 har sekretærhjelp variert (kapittel 3.2 og 3.5). FABV har tatt imot den sekretærhjelp som til enhver tid har vært tilgjengelig, og fått til mye. Samtidig er det lett å se at bedre tilgang på sekretærhjelp kunne bedret FABVs gjennomføring av oppgavene betydelig. Den gjennomgående mangel på skriftlig dokumentasjon, særlig av arbeidet i bispedømmene, av møtene med ABV-koordinatorene og fagdage, har redusert kvaliteten på FABVs arbeid (se særlig kapittel 3.2). Det er ikke mulig å følge utviklingen i bispedømmene ut fra referatene eller nedtegnet informasjon. I tillegg er vedtak i FABV gjentatte ganger ikke fulgt opp. Dessuten har mangel på midler til administrasjon gjort overgangen mellom ulike sekretærer særlig sårbar, og viktig informasjon har gått tapt.

Budsjettene var i utgangspunktet romslige og ganske detaljerte. Den delen av midlene som skulle dekke fagrådets drift, var i 2016 og i 2017 på 120 000 kr årlig. I tillegg fikk rådet midler til faglig oppdatering ved at noen medlemmer deltok på Nordisk veilederkonferanse i 2016. I 2018 ble beløpet kraftig redusert til 35 000, dels begrunnet med vakanse i sekretariatet første halvår, dels med at AVU var overtatt av undervisningsinstitusjonene. Fra 2019 ble reduksjonen fastholdt (selv om vakansen sikkert var over), og stadfestet gjennom revisjon av mandat og mindre møtetid for FABV, endret fra «minst tre» til «normalt to» møter årlig. Endringene i mandatet kan tolkes slik at eierne tenkte at FABV i fortsettelsen først og fremst skulle være et koordinerende organ, ikke lenger et fagutviklende.

For 2020 er midlene ytterligere redusert til 25 000 kr. Tallet virker urealistisk med tanke på at FABVs medlemmer i alle fall skulle ha dekket reiser fra hele landet for å møtes to ganger. Bestemmelsen om budsjett var gjort før utbruddet av korona var kjent.²⁰⁰

Det samlede årlige budsjettbeløp fra starten av varierte ettersom det var planlagt landskonferanse eller ikke. Disse skulle ifølge mandatet gjennomføres annen hvert år. I 2016, 2018 og 2020 var det derfor avsatt et beløp til gjennomføring. Konferansene ble avholdt over to dager, første dag en faglig konferanse for veiledere og ABV-koordinatorer fra bispedømmene, andre dag et kontaktmøte bare for ABV-koordinatorene. I årene mellom konferansene, i 2017 og 2019, var det satt av midler til å samle ABV-koordinatorene i bispedømmene til kontaktmøte. Disse konferansene og møtene var planlagt og gjennomført fysisk. Endringen kom i 2020, da både konferansen og kontaktmøtet ble gjennomført digitalt grunnet korona, bare FABV og foredragsholdere var samlet fysisk. Det avsatte budsjettet til landskonferansen i 2020 ble derfor neppe brukt.

Etter 2020 foreligger ikke budsjett for noen deler av FABVs arbeidsområde, selv om dette forutsettes i mandatet. Sekretær Thomas Berbom opplyser imidlertid at midler til FABVs daglige drift, fortsatt har vært tilgjengelig.

Av de videre referatene ser det ut til at møtene med ABV-koordinatorene og veilederne etter 2020 har vært gjennomført digitalt, også etter koronaen. Bruken av digitale flater har dermed redusert FABVs utgifter. Samtidig kan dette også ha redusert FABVs mulighet til å holde seg oppdatert på det som skjer i bispedømmene, slik mandatet forutsetter, da digitale møter ikke i samme grad som fysiske gir mulighet til utveksling av informasjon.

Det siste mandatet reduserte som vi har sett FABVs årlig møter fra 2019. Referatene viser at dette har vært for lite for FABV til å utføre oppgavene slik de etter hvert har tolket dem. Det er tydelig at FABV de siste årene har ønsket å bruke mer tid på fagutvikling, og da særlig rettet mot å bidra til at bispedømmene får den faglige hjelp og støtte de har etterspurt. FABV har øket opp møtefrekvensen fra 2020 av, først og fremst ved å legge til digitale møter (fra 2020 til sammen 3 årlige møter, i 2023 4 møter). I tillegg har undergrupper tatt på seg ulike

²⁰⁰ FABV fikk vite om budsjettet i sitt møte 31. januar 2020, FABV, sak 2/20.

oppgaver, normalt uten sekretærhjelp, som å forberede faglige konferanser, uten at omfanget av dette er tatt med i referatene eller utgifter kjent.

Budsjett og sekretærtilgang kunne vært utfordret av fagrådet. Men jeg har ikke funnet noen saker gjennom disse årene der fagrådet protokollerer at de har for lite ressurser til å utføre sine oppgaver. Det er tankevekkende. Kanskje medlemmer i FABV ikke ønsket å ha større ambisjonsnivå? Kanskje har det opp gjennom årene vært ulike syn på hva FABV skal bidra med, slik revisjonen av mandat i 2018 kanskje uttrykker? Eller er det rett og slett slik at med få møter i året, referater som ikke kommer på plass raskt og viktige møter som ikke refereres i det hele tatt, så forsvinner kontinuiteten og tydeligheten på hva som bør gjøres?

3.7 Oppsummering ABV i perioden 2015 - 2023

Det nye fagrådet ble oppnevnt av eierne etter vedtatt mandat, og startet opp sitt arbeid i mai 2015. FABV hadde høy veiledningsfaglig kompetanse og flere av medlemmene kjente det tidligere arbeidet godt. Referatene fra det første året vitner om ambisjoner og systematisk arbeid med alle fagrådets oppgaver, og det var god kontinuitet i forhold til tidligere arbeid. Fra 2016 var også et ganske romslig budsjett på plass.

Imidlertid ble det videre arbeidet hemmet av skifte av sekretærer og fra 2018 betydelig dårligere økonomi. Dette har ført til at saker er blitt avglemt og at områder er forsømt. Det har særlig kommet til uttrykk ved at innarbeidede rutiner med skriftlig dokumentering av landskonferanser, møter med ABV-koordinatene og arbeidet i bispedømmene, falt bort allerede fra FABVs første landskonferansen våren 2016. Dessuten falt også tidligere rutiner for invitasjon til landskonferansene bort. Et forsøk på å ta opp igjen skriftlig rapportering fra bispedømmene, ble gjennomført i perioden 2017-2020, men gikk på nytt i glemmeboka. I 2023 er det på nytt gjennomført skriftlig rapportering, se nedenfor.

Den manglende skriftliggjøringen har gjennom hele perioden hatt konsekvenser for fagrådets mulighet til å bidra faglig i forhold til det enkelte bispedømme. Det har også ført til at en del av de faglige utfordringer som bispedømmene har adressert gang på gang i perioden, ikke har blitt fulgt opp med avklaringer eller faglig videreutvikling.

FABV har i perioden likevel tatt opp en rekke løpende utfordringer, som kompensasjon for veiledere, om det skal være særskilte faglige krav til en veileder som veileder andre veiledere, osv. De har også gjennom hele perioden arrangert landskonferanser og møter med ABV-koordinatorene i bispedømmene, og utviklet dette til å bli to adskilte møter, et faglig arrangement og et koordineringsmøte. Grunnet mangel på tilstrekkelige sekretærressurser, har undergrupper i fagrådet ofte forberedt landskonferanser uten å ha tilgang på sekretærhjelp. Møtepunktene har fra 2020 stort sett vært digitale.

Når det gjelder AVU-utdanninger, fikk dette fra 2016 en god videreutvikling ved at utdanningsinstitusjonene ble tilbydere av AVU som mastergradsutdanning. Ordningen var i tråd med nye rutiner på EVU-feltet for prester. Fagrådet har underveis vært i dialog med utdanningsinstitusjonene om innhold og praksiskrav, slik at de som utdannes kan godkjennes

av kirken som arbeidsveiledere. To AVU-utdanninger kom på plass fra 2016-2019, på TF og MF, med litt ulik faglig profilering. Dette bidro til over 40 nye veiledere. Fra 2022-2025 gjennomfører TF på nytt en utdanningsrunde, og MF utlyser nå AVU med oppstart høsten 2024.

En stor bekymring i forhold til veilederkorpsset, er at for få fellesrådstilsatte er blitt utdannet. Denne tendensen har vi sett helt fra ABV ble etablert. Bispedømmene opplyser i 2023 at under 10 % av aktive arbeidsveiledere nå er tilsatt i fellesrådene. I håp om å få søkere fra fellesrådslinjen på AVU med oppstart høsten 2024, har KA i februar 2024 utlyst en mulighet for noe stipend til fellesrådstilsatte som blir tatt opp på denne utdanningen.

Eierne ønsket i 2018 å gå gjennom retningslinjer for ABV og mandat for FABV på nytt. De så ut til å mene at fagrådet hadde mindre behov for tid og ressurser ettersom AVU var overtatt av undervisningsinstitusjonene. Kanskje tenkte eierne på dette tidspunktet at de først og fremst hadde behov for fagrådet som et organ for koordinering mellom bispedømmere, mer enn et organ for fagutvikling?

Gjennomgangen av mandatet førte til endringer med virkning fra 2019. Endringene omfattet fagrådets sammensetning med mer tyngde fra arbeidsgiversiden, reduksjon av fagrådets møtehyppighet og tydeliggjorde FABV som eiernes organ. Den veiledningsfaglige kompetansen i fagrådet sikres dårligere i dette mandatet. Budsjettet ble også redusert. Mandatet tegner et bilde av FABV som et koordineringsorgan mer enn et fagutviklingsorgan, og er en dreining i forhold til oppstarten i 2015.

Retningslinjene for ABV ble også oppdatert med virkning fra 2019, med mindre endringer særlig i forhold til hvilke krav kirken har til de som skal godkjennes som arbeidsveiledere, ettersom det nå er utdanningsinstitusjonene som tilbyr AVU.

Det sittende fagrådet ble oppnevnt fra 2019 og oppnevnt på nytt i 2023. Fra høsten 2020 ble Thomas Berbom sekretær, og fra januar 2021 overtok biskop Olav Øygard som leder, begge sitter fortsatt. I løpet av denne perioden har fagrådet håndtert korona-epidemien godt og utnyttet digitale flater i sitt videre arbeid. Digitale flater er benyttet både til å øke FABVs egen møtefrekvens, til å øke hyppigheten av koordineringsmøter med ABV-kontaktene i bispedømmene til to ganger årlig, og til å åpne adgang for alle landets veiledere til å delta i digitale fagdager. FABV har de siste årene også løst andre oppgaver, som å få på plass oversikt over godkjente veiledere, et register som Bispemøtet og bispedømmene skal vedlikeholde i fortsettelsen.

De siste årene har FABV gjort grep som tyder på en dreining mot å være et fagutviklende organ i større grad. De har blant annet startet arbeidet med å få gjennomført en større undersøkelse blant brukerne av ABV for å finne ut hva ABV bidrar med i kirken. I 2023 tok de også opp igjen den gamle tradisjonen med innhenting av skriftlig dokumentasjon fra arbeidet i bispedømmene, og dette materialet er tenkt bearbeidet og brukt i fortsettelsen. Dette kan bedre FABVs mulighet til å drive både koordinering og fagutvikling, og bidra til å videreføre og utvikle ABV i alle bispedømmere.

4 ABV anno 2023: Hvor ligger landet?

Vi har så langt sett hvordan eierskap og ledelse av ABV har utviklet seg fra 2012. Vi har funnet endring i styringsstruktur og funksjonen til nytt fagråd (FABV) fra 2015, nye mønstre for samhandlingen mellom fagrådet og bispedømmere, utvikling av ulik faglighet i ABV og at undervisningsinstitusjonene er blitt tilbydere av veilederutdanning (AVU). Det kildematerialet som har vært tilgjengelig, har ikke gitt mulighet til å følge utviklingen i det enkelte bispedømme gjennom disse årene, for eksempel med hensyn til endringer i tilbud, valg av faglighet og variasjoner i oppslutningen om ABV.

Imidlertid har FABV høsten 2023 innhentet informasjon fra alle bispedømmere om deres virksomhet i ABV-feltet siste år (2023), og dette ubearbeidede materiale har jeg fått del i. Jeg har også innhentet en oversikt over Sjømannskirkens ABV-arbeid. Andre viktige kilder i dette kapitlet er intervjuer med alle biskoper i Den norske kirke om deres erfaringer med ABV, intervjuer med 12 informanter om deres råd til kirken om bruken av ABV fremover, og intervjuer med veiledere som har ledet ABV i stab.

I dette kapitlet går jeg gjennom denne informasjonen og beskriver viktige trekk ved situasjonen for ABV i bispedømmene og i Sjømannskirken i 2023. Jeg beskriver og vurderer erfaringer med digital ABV og med ABV i stab, redegjør for biskopenes tenkning om ABV, og informantenes tanker om hvordan ABV skal brukes fremover.

Jeg vil også ta med noen vurderinger om veien videre. Kirkemøtet gjorde i august 2023 vedtak om kirkelig organisering, og la til grunn at dagens arbeidsgiverorganisering skal videreutvikles.²⁰¹ Vedtaket sier om videreutvikling av organiseringen at dette «kan blant annet skje gjennom fellestjenester og kulturbygging». ABV er i dag organisert som en fellestjeneste, og bør, slik jeg ser det, fortsatt utvikles som fellestjeneste, der biskopen tilbyr ABV for kirkelige tilsatte i begge arbeidsgiverlinjer.²⁰² Når det gjelder kulturbygging, viser vår nye forskning at tverrfaglig ABV bygger tillit og bedrer samarbeidsevne mellom profesjoner i kirken.²⁰³ ABV gir dermed et viktig bidrag til kulturbygging. Dette ligger til grunn for mine vurderinger.

4.1 ABV i bispedømmene

I gjennomgangen av ABV fra 2012, så vi at styringsstrukturen ble endret, slik at begge arbeidslinjer i kirken fikk eierskap i ABV. Fra 2015 eies av Bispemøtet og KA i fellesskap, KA representerer fellerådene. Hensikten var at fellerådene skulle få innflytelse i den

²⁰¹ KM sak 5/23

²⁰² Dette synspunktet støttes av KAs representant i FABV, Linn Maria Kierulf, intervju med meg 23.10.23.

²⁰³ Hardeberg og Tveitereid, 2012

ordningen de benytter seg av, og dette ble ytterligere tydeliggjort ved endringen av sammensetningen av FABV fra 2019, da en kirkeverge fikk plass i rådet.

Retningslinjene fra 2015 av åpner for at fellesråd på egen kjøp kan organisere ABV. Jeg har ikke funnet noen eksempler på at det har skjedd. I den grad fellesrådene benytter ABV, gjør de bruk av det tilbudet biskopen gir til tilsatte i begge arbeidsgiverlinjer.

Som vi har sett, har den skriftlige rapporteringen fra bispedømmene vært sparsom etter 2015, slik at vi ikke kan følge utviklingen fra år til år. Men FABV innhentet høsten 2023 skriftlige rapporter fra alle bispedømmene om situasjonen for ABV.²⁰⁴ Jeg har fått bruke det *utolkede* materialet, og det er det viktigste kildematerialet for beskrivelsen i dette kapitlet. Jeg sammenligner funnene fra 2023 med rapportering fra bispedømmene i 2011, før KA ble medeier. Jeg ser etter hvordan ABV brukes i 2023, både i bispedømmene og av fellesrådene. Har bruken av ABV for fellesrådstilsatte økt eller endret seg på annen måte?

Rapportene fra bispedømmene inneholder deres svar på 31 spørsmål om organiseringen av ABV i bispedømmet, samarbeid med Kirkevergelaget, antall ABV-grupper, deltakere totalt, deltakere fra ulike yrkesgrupper og arbeidsgivere, budsjett, behov for veiledere, ivaretagelse av veileder osv. Jeg gir ikke en beskrivelse av situasjonen i det enkelte bispedømmet, men overlater dette til FABVs videre arbeid.²⁰⁵

ABV organiseres i dag i alle bispedømmer av biskopen ved en ansvarlig ABV-koordinator i personalavdelingen. Det er ganske ulikt i hvilken grad biskopen *som person* er involvert i ABV, dette har både sammenheng med de føringer for ABV-arbeidet som har preget bispedømmet over tid, og med den enkelte biskops egne prioriteringer og interesser. Enkelte biskoper melder at de ikke er tilfreds med sin personlige rolle, andre har funnet en god form i samarbeid med personalavdelingen.²⁰⁶

8 bispedømmer har etablert ei styringsgruppe for ABV, men det er ingen felles retningslinjer for hva styringsgruppens oppgaver er eller hvordan den skal sammensettes. Jeg har inntrykk av at styringsgruppens funksjon er å bistå ABV-koordinatoren i faglige og organisatoriske valg knyttet til praktisk gjennomføring av ABV og ivaretagelse av arbeidsveiledere. I tillegg er styringsgruppene i flere bispedømmer et forum der kirkevergene får innsikt i og påvirkningsmulighet på utformingen av bispedømmet ABV-tilbud. I tre av de åtte styringsgruppene deltar biskop (Nord-Hålogaland, Hamar og Tunsberg). Oftest er representanter fra begge arbeidsgiverlinjer og personer med veilederkompetanse med. I et bispedømme er ikke veilederkompetansen representert. 9 av bispedømmene rapporterer at de har et samarbeidsorgan med Kirkevergelaget der ABV-ordningen tas opp, jeg antar at dette stort sett sammenfaller med styringsgruppen. Disse opplysningene setter jeg sammen i

²⁰⁴ FABV, 2023, *Årsrapportering 2023*. Dokumentet kalles en rapport, men er et utolket materiale bestående av bispedømmenes svar på de 31 spørsmålene. Dette ble gjort tilgjengelig for meg da alle bispedømmer hadde levert i desember 2023. Materialet vil også bli bearbeidet av FABV i 2024.

²⁰⁵ Jeg ble i møte med ABV-koordinatorene 24.10.2023 utfordret til å gi en beskrivelse av hvert enkelt bispedømme, slik at bispedømmene lettere kan se egen utvikling og sammenligne seg med hverandre. Dette ville vært nyttig for det videre arbeidet med utviklingen av ABV både i bispedømmene og i FABV. Jeg har ikke hatt mulighet til å gjøre dette innenfor rammen av Olavstipendet.

²⁰⁶ Høsten 2023 intervjuet jeg alle biskoper om deres erfaring av ABV, deres involvering i ABV i eget bispedømme, mm. Mere om dette i kapittel 4.5.

tabellen nedenfor (Tabell II), der jeg vil forsøke å se om det er sammenhenger mellom kirkevergenes involvering og antall deltakere fra fellesrådslinjen.

Jeg tenker det vil være nyttig med en styringsgruppe eller ressursgruppe i alle bispedømmer. Dette bør gjennomtenkes av fagrådet, og det bør antagelig utarbeides retningslinjer for sammensetning og oppgaver. Gruppen bør ha god veilederfaglig forankring, og begge arbeidsgiverlinjer må være representert, gjerne også med biskopen som medlem. En slik gruppe vil kunne ivareta det nødvendige samarbeidet mellom arbeidsgiverlinjene i bispedømme, og legge til rette for en dynamisk utvikling av ABV, med de endringer som måtte følge av utviklingen av kirkeorganisasjonen i kommende år.

Ifølge det innleverte materialet tilbyr alle bispedømmer ABV, men omfanget av virksomheten i det enkelte bispedømmet varierer svært mye. Alle tilbyr ABV til egne ansatte *prester* og til *vigslede* fellesrådsansatte, de fleste også til ikke-vigslede fellesrådsansatte. Antallet fellesrådsansatte som får ABV, varierer mye, og er i flere bispedømmer svært lavt. Prosentvis deltakelse av fellesrådsansatte i ABV-grupper varierer fra 17% til 48% av antall deltakere. Bispedømmene tilbyr i liten grad ABV til egne administrativt ansatte, bortsett fra et bispedømme (Nidaros), hvor alle ansatte på bispekontoret er i ABV-grupper.²⁰⁷

ABV tilbys i ulike former, flere former i samme bispedømme: Som individuell veiledning (10 av 11 bispedømmer), ABV i profesjonsbaserte grupper (alle bispedømmer), ABV i tverrfaglige grupper (alle bispedømmer) og ABV i stabsgrupper (2 av 11 bispedømmer). I noen bispedømmer er ABV tidsavgrenset (vanligvis 2 år), i andre bispedømmer gis ABV i kontinuerlige grupper der deltakere slutter og nye medlemmer tas opp underveis. 7 bispedømmer har ABV-grupper for alle sine proster, 4 bispedømmer har ABV-grupper for kirkeverger, et bispedømme har organisert ABV for alle tilsatte på bispekontoret. Nesten alle bispedømmer (10 av 11) oppgir at de også benytter ABV for å gi nye prester i innføringsprogrammet obligatorisk veiledning. Rapporteringen gir oppgir ikke tall for deltakere i individuell veiledningen, bare i grupper. Dette er en mangel.

Variasjonen er altså svært stor i hvordan det enkelte bispedømmet tilbyr ABV. For meg ser det ut til at ulikheten har økt i de senere år, men siden jeg ikke bryter ned materialet på bispedømmenivå, må dette stå som en antakelse.

Totalt oppgav bispedømmene at omkring 570 deltok i ABV i 2023 (kontrollregning viser et litt høyere tall). Av disse var omkring 375 prester, 20 administrativt tilsatt i bispedømmene og omkring 180 tilsatt i fellesrådene (inkludert kirkeverger). Omtrent 100 ABV-grupper er i sving, av dem er 59 tverrfaglige. I tillegg tilbyr altså 10 av 11 bispedømmer individuell ABV, uten at det er oppgitt hvor mange som får slik veiledning. Tallene er noe lavere enn i 2017, da fagrådet har protokollert at det er minst 111 aktive ABV-grupper med minst 665 deltakere

²⁰⁷ I intervju 6.6.23 sier ABV-koordinator Bente Husom, Nidaros, at hele staben ved bispekontoret har ABV. Tiltaket har hatt «god effekt i arbeidshverdagen», «skapt en stor grad av sosial trygghet» i miljøet. Hun opplyser at det er en ledergruppe (biskop, stiftsdirektør, avdelingsledere), og en gruppe i hver av de to avdelingene der også avdelingslederne deltar. De to avdelingslederne får altså veiledning både med egen stab og i ledergruppen.

(antall av disse tilsatt i fellelrådene ikke oppgitt).²⁰⁸ Sammenlignet med tall fra 2011 er deltakertallet ganske likt, men den prosentvise andelen fellelrådstilsatte har gått litt tilbake.²⁰⁹

Rapportene viser altså ingen økning i bruk av ABV for fellelrådstilsatte etter KA ble medeier. Tallene tyder ikke på at lokale kirkelige fellelråd i større grad enn tidligere promoterer og prioriterer ordningen for sine ansatte. Flere bispedømmer rapporterer dessuten at de arbeider for tettere samarbeid med fellelrådene, men at dette er vanskelig å få til. Hva skyldes dette? Har ikke kirkevergene kunnskap om ABV og nytten av denne type veiledning? Er det økonomi, mange deltidsansatte, manglende prioritering eller mistillit til ABV som hindrer deltakelse? Eller er ABV rett og slett et tilbud fellelrådene ikke ser nyttig. Dette vet vi lite om.

En faktor som antagelig påvirker oppslutningen, er hvordan og til hvem bispedømmet gir informasjon og tilbud om ABV. Her er også store variasjoner. Tre av bispedømmene oppgir at de *ikke* har rutiner på å tilby ABV til vigslende medarbeidere i fellelråd, til tross for at kateketer og diakoner fra starten var omfattet av ordningen. Og *selv om* informasjon blir gitt, er det ikke sikkert at kirkevergene støtter og videreformidler tilbudet til sine ansatte. I kapittel 4.6 har jeg sitert en kateket som arbeidet 5 år i fellelrådet før han i det hele tatt hørte om ABV.

En faktor som flere har pekt på, kan være at saken med kirkelig organisering har tatt både oppmerksomhet, menneskelige og økonomiske ressurser de senere årene, kanskje på bekostning av tiltak som ABV.²¹⁰ I fortsettelsen kan vi håpe at dette snus, i og med at ABV vil kunne bli et viktig fellestiltak når kirkeorganisasjonen skal videreutvikles.

Den følgende tabellen viser ulike sider av bispedømmenes samarbeid med fellelrådene i 2023, slik det kommer frem i rapportene. Bispedømmene ble spurt om de hadde lokal styringsgruppe, og hvem som satt i dem. Av dette har jeg hentet ut om det er kirkeverge eller annen arbeidsgiverrepresentant fra fellelrådene med i de styringsgruppene som finnes. Dette er tilfelle i fem av bispedømmene (og en som i tillegg har etablert dette fra desember 2023). Bispedømmene ble også spurt om de hadde noe samarbeidsorgan med Kirkevergelaget der spørsmål om ABV ble tatt opp, og dette er det langt flere som har. Jeg har også tatt med spørsmål om bispedømmet har rutiner for å tilby ABV til vigslende fellelrådsansatte, og om de har veiledere som er fellelrådsansatte. Disse opplysningene har jeg så satt sammen med deltakertall fra fellelrådssiden i det enkelte bispedømme. Hensikten er å se om det kan være sammenheng mellom samarbeid som etableres i lokale styringsgrupper og hvor mange kirkeverger og andre fellelrådstilsatte som deltar i ABV.

²⁰⁸ FABV, sak 20/17

²⁰⁹ Totalt deltok nær 600 personer i 2011, av dem var 201 tilsatt i fellelråd (Hardeberg, 2012, s 86). I 2023 deltok totalt 570-580, av dem omkring 185 tilsatt i fellelrådene (korrigerede tall), altså en liten nedgang av antall fellelrådstilsatte. Jeg gjør oppmerksom på at tallene ikke er helt sammenlignbare, tall fra 2011 inkluderer individuell veiledning, tall fra 2023 inkluderer bare grupper.

²¹⁰ Uttalelser fra kirkeverge Ingeborg Nordlund i FABV på møte 10.1.2024, og fra administrerende direktør Marit Halvorsen Hougsnæs i KA på Olavsstipendseminar 12.2.2024. Sitert etter hukommelsen.

Tabellen tar ikke hensyn til andre forhold, som hvor mange fellestrådstilsatte det er i det enkelte bispedømme, økonomien til fellestrådet osv.

Tabell II: Fellestrådstilsatte i ABV-grupper, etter bispedømmer (2023)

Bispedømme	Styringsgruppe med fellestrådsrepresentasjon?	Samarbeidsorgan mellom bd og Kirkevergelaget der ABV tas opp?	Kirkeverger i ABV?	Har bd rutiner for å tilby ABV til vigslede fellestrådstilsatte?	Veiledere fra fellestråd inkludert pensjonist?	Antall fellestrådstilsatte i ABV-grupper?
Agder og Telemark	x	x	13		0	30
Bjørvin	x	x	9		2	22
Borg	x	x	6	x	2	44
Hamar	x	x	7	x	0	19
Møre			1	x	1	6
Nidaros		x		x	2	12
Nord-Hålogaland		x		x	1	7
Oslo m døveprostiet	x	x		x	1	20
Stavanger	(x) *				1	8
Sør-Hålogaland		x		x	0	4
Tunsberg		x		x	1	11
Til sammen	5	9	36	8	11	185

*) Stavanger etablerer styringsgruppe fra desember 2023, dermed har ikke denne gruppen vært i funksjon i perioden tallene representerer.

Tabellen viser at det er klart flere fellestrådstilsatte i ABV i de fem bispedømmene der arbeidsgiver fra fellestrådene er med i styringsgruppe for ABV, og at disse bispedømmene også har flest kirkeverger i veiledning. Disse fem bispedømmene har til sammen 73% av det totale antallet fellestrådstilsatte i ABV dette året (135 deltakere i ABV av de 185 fra fellestrådene som deltar totalt).

Fagrådet har gjennom lang tid vært opptatt av at dersom ledere benytter ABV, vil deres ansatte bli motivert til å gå i veiledning. De vil antagelig også lettere få kunnskap om tilbudet, og lettere få midler til å delta, når lederne deltar. Denne sammenhengen er løftet frem fra fagrådets side gjentatte ganger, helt fra landskonferansen i 2012. I tabellen over ser vi ikke bare på om lederen selv benytter ABV, men om fellestrådene som arbeidsgivere har noen tilknytning til tilbudet og blir involvert i arbeidet. Med en slik videre definisjon av «ledere», er det en klar sammenheng i 2023. Det vil være interessant å følge med videre for å se om det er slik over tid. Det vil også være interessant å se utviklingen i Stavanger bispedømme, som har etablert ei styringsgruppe med fellestråd representert fra desember 2023.

Et flertall av bispedømmerådene har, i motsetning til fellesrådene, satset på at ledere skal gå i ABV. 60 proster (av 94 mulige) deltok i ABV-grupper i 2023, det vil si alle proster i 7 av bispedømmene. Biskopene har vanligvis veiledning (se kapittel 4.5), og biskopene (ved en ABV-koordinator i personalavdelingen) er involvert i organiseringen av tilbudet. I tillegg har noen biskoper og mange proster veilederutdanning. Dette kan ha betydning for hvordan både biskoper og proster markedsfører ABV til sine tilsatte, og kan være noe av forklaringen for at en såpass stor andel prester til enhver tid deltar i ABV. Regner vi ut hvor stor andel av prestene i kirken som går i ABV-grupper, er det i 2023 omkring 31 % på landsbasis. Bryter vi tallene ned på det enkelte bispedømmet, og registrerer hvilke bispedømmer som har ABV for prostene, får vi følgende tabell for 2023:

Tabell III: Prester i ABV-grupper, etter bispedømmer (2023)

Bispedømme, alfabetisk	Presteårsverk ²¹¹	Antall prester i ABV-gruppe ²¹²	Prosentvis deltakelse prester i ABV-gr	ABV-grupper for prostene
Agder og Telemark	129	60	47%	Ja
Bjørvin	157	67	43%	Ja
Borg	137	58	42%	Ja
Hamar	99	21	21%	Ja
Møre	66	30	45%	Ja
Nidaros	109	37	34%	Ja
Nord-Hålogaland	64	31	48%	Ja
Oslo m dødeprostiet	154	23	15%	Nei
Stavanger	103	18	17%	Nei
Sør-Hålogaland	71	12	17%	Nei
Tunsberg	108	19	17%	Nei
Alle	1197	376	31%	

Tabellen viser at deltakerprosenten i presteskapet er høyest i de bispedømmene der prostene går i ABV, de fire uten prosteveiledning ligger alle godt under landsgjennomsnittet. Om prostene trekkes helt ut av tallmaterialet, viser tallene samme tendens, men Hamar kommer i samme gruppe som de som ikke har prosteveiledning.

Tallene i begge tabellene styrker antagelsen om at det er en sammenheng mellom lederes engasjement og involvering i ABV, og hvordan de tilsatte benytter seg av tilbudet. Men det er

²¹¹ Tall for presteårsverk er hentet fra Kirkerådets årsmelding 2022 s 55, <https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/bakgrunn/kirkestatistikk/>, korrigeret for vakante stillinger pr 31.12.2022 og fratrukket biskoper.

²¹² Tall er hentet fra bispedømmenes rapportering om ABV i 2023, enkelte tall er korrigeret grunnet regnefeil eller fordi oppgitte tall for fast tilsatte prester i ABV i noen tilfeller inkluderer prostene, i andre tilfeller ikke. Tallene for prester i ABV er samlet tall for fast tilsatte prester, prester i vikariater og proster, etter min kontrollregning, og er rimelig nøyaktige.

flere feilkilder her, og vi kan ikke legge for mye inn dette. Uansett vil det være interessant å følge dette videre over tid.

Har fellestrådene økonomi til å gi sine tilsatte ABV? Kan kirkevergene prioritere å sende en av sine på en 3-års AVU-utdannelse, når de ikke har råd til å sende folk på Trosopplæringskonferansen? Grunnprinsippet i ABV har hele tiden vært at det er arbeidsgiver som skal betale for ABV og AVU for sine ansatte. Gjennom årene har det likevel vært ulikt hvordan bispedømmene har tatt betalt av fellestrådene for plass i ABV. Tidligere har det vært vanlig å ta kostpris, nå ser jeg i rapporten og i samtale med KAs representant i fagrådet,²¹³ at en del bispedømmer i realiteten subsidierer fellestrådene, eller til og med lar fellestrådernes tilsatte delta gratis og betaler reisen for dem. Praksisen er svært ulik, men tendensen ser ut til å gå i retning av at bispedømmene tar et større og større økonomisk ansvar, også for fellestrådstitilatte.

Dersom vi ser på veilederkorpset, er det først og fremst prester som er veiledere. Har dette noe å si for statusen til ABV hos de fellestrådstitilatte eller kanskje enda mer hos deres ledere? Totalt er det 125 utdannede veiledere i bispedømmene, inkludert pensjonister, av disse er bare 11 fellestrådstitilatte (en av dem pensjonist). Det er ikke oppgitt om det er fellestrådstitilatte blant de 23 som nå går i AVU-utdanning. Men i fagrådets protokoller har vi flere ganger en bekymring over at fellestråd ikke har råd til å sende sine på AVU, og kanskje heller ikke til å la dem bli brukt som veiledere.²¹⁴ Kanskje er løsningen at det etableres en mulighet for fellestråd å søke støtte fra en sentral pott til å sende sine på veilederutdanning?²¹⁵

I samtalene mine med biskopene, var det særlig interessant å se at i Agder og Telemark bispedømme har biskopen (som person), i god dialog med kirkevergene, gått aktivt inn i å velge ut hvem som bør få veilederutdanning, både blant prester, diakoner og kateketer.²¹⁶ Dette bispedømmet har også frikjøpsordninger nå de benytter veiledere som er tilsatt i fellestråd, og de har satset aktivt på å få satt i gang grupper for kirkeverger (13 av de 36 kirkevergene som går i ABV er fra dette bispedømmet). I 2023 har dette bispedømmet litt høyere deltakerprosent fra fellestråd enn gjennomsnittet, og det vil være svært interessant å følge utviklingen av deltakere fra fellestrådene i dette bispedømmet fremover.

I dag er omkring 60 % av ABV-gruppene tverrfaglige. Funn i undersøkelsen om utbytte i tverrfaglig ABV (Hardeberg og Tveitereid, 2023), viser at slik veiledning bidrar til den enkeltes deltakers kvalitet i arbeidet, motivasjon, utvikling og læring. I tverrfaglige grupper skapes i tillegg *tillit* mellom profesjonene i kirken, som igjen fører til bedre samarbeid i staber. Dette er et utbytte som begge arbeidsgiverlinjer trenger, og som har betydning for hele kirken når den fremover skal videreutvikle sin organisering. ABV bør derfor benyttes i større grad enn nå, ikke minst for fellestrådstitilatte. Jeg tenker det vil være hensiktsmessig å etablere økonomiske ordninger for å få dette til.

²¹³ Intervju med KAs representant i fagrådet, Linn Maria Kierulf, 23.10.23.

²¹⁴ Eksempel i FABV, sak 9/16

²¹⁵ KA har en ordning der fellestrådstitilatte som tas opp på AVU, kan søke noe støtte, se <https://www.ka.no/sak/article/1758933>

²¹⁶ Intervju med biskop Stein Reinertsen 19.09.23.

Så til andre viktig funn i det innleverte materialet: Alle bispedømmer rapporterer nå at arbeidsveilederne tilbys veiledning på veiledning, slik bispedømmene er forpliktet til, ifølge Nasjonale retningslinjene for ABV. Dette er gledelig, da bare 75% av veilederne fikk dette tilbudet i 2020.²¹⁷ Svarene viser også at bispedømmer i større og større grad samarbeider for å oppfylle forpliktelsene i forhold til arbeidsveilederne, særlig ved å lage felles fagsamlinger for flere bispedømmer.

Når det gjelder honorar for arbeidsveilederne, vil avlønningen ofte være forskjellig etter hvilken arbeidsgiver veilederne har. Tidligere var normalordningen for alle veilederne at de ble honorert særskilt for veiledningsoppdrag etter fremforhandlede honorarsatser. Etter at prestene fikk arbeidstidsavtale fra 2016 og ny arbeidsgiver fra 2017, skjedde det endringer. Veilederne tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke har nå normalt veiledningsoppdrag som del av sin 100% jobb, men det varierer om de får reduksjon i andre arbeidsoppgaver. Omleggingen har ført til at en del prestere som har veilederutdannelse, ikke ser seg i stand til å ta veiledningsoppdrag, fordi det sprenger arbeidstiden. Flere bispedømmer peker på dette som en spesiell utfordring, som Hamar: «Noe krevende å motivere veiledere når det er så lite kompensert. Altfar mye må springe ut av egenmotivasjon hos veilederen.» Eller biskopen i Sør-Hålogaland: «Vi hadde gode veiledere som sluttet da det måtte inn i arbeidstiden.»²¹⁸ Et av bispedømmer kompenserer veilederne tilsatt i bispedømmet med overtidsbetaling (Nord-Hålogaland). Kanskje er dette en løsning for flere? Veiledere tilsatt i fellesråd eller i andre virksomheter lønnes fortsatt oftest etter honorarsatser for ABV-veiledning, selv om det finnes unntak, som for eksempel i Agder og Telemark bispedømme, slik vi har sett.

Det er viktig at veilederne blir tatt vare på, de representerer en kostbar resurs. Bispedømmene oppgir at de nå bruker 57 av de omkring 133 utdannede veiledere (inkludert pensjonister) til å lede ABV-grupper, noen flere andre brukes antagelig til individuell ABV. Det er likevel et språk mellom de som faktisk er utdannet, og de som brukes. Og samtidig meldes fortsatt fra 8 bispedømmer at de har for få veiledere. Hvorfor dette språket? Noe skyldes tidsklemma og spørsmål om lønn, som vi så over. Men utdanningen er i seg selv en resurs, og mange av veilederne benytter sin utdannelse på annet vis, selv om de ikke leder ABV.

Veilederkompetanse er en verdifull lederkompetanse, og en god del veiledere er blitt tilsatt som proster, biskoper eller i bispedømmeadministrasjonen. Disse blir normalt tatt ut av aktiv veiledning, fordi de har arbeidsgiveroppgaver og av hensyn til taushetsplikt om innholdet i veiledningen. Dessuten bruker biskopene (og kanskje kirkeverger) veiledere til andre typer veiledning, som kortere veiledningsforløp ved særlige påkjenninger, pålagt veiledning (som ikke er ABV, da arbeidsgiver har innsyn i veiledningen), og fakultetene bruker dem til praksisveiledning.

Fire bispedømmer oppgir at bevilgningene til ABV har endret seg de siste år, uten at det fremgår hva dette innebærer. Fem bispedømmer (tre sammenfaller med de som har fått endret

²¹⁷ Retningslinjene punkt 9 sier: «Bispedømmekontoret har også ansvar for oppfølging av veiledere gjennom ordninger med veiledning på veiledning, og ved å legge til rette for deltakelse i opplegg med faglig vedlikehold og utvikling.» Punkt 6 forplikter også veilederne til å delta i veiledning på veiledning. I 2020 oppgav bispedømmene at bare 75 % fikk tilbudet, se FABV, sak 8/20.

²¹⁸ Intervju med biskop em. Jusnes, 7.8.23.

bevilgningen) oppgir også at det har skjedd endringer i hvordan bispedømmet drifter ABV de siste årene, uten at det fremgår hvordan. For meg ser det ut som bispedømmene trenger tettere oppfølging og klarere retningslinjer for drift.

Undersøkelsen har til sist et felt der man kan komme med egne innspill. En av de ABV-ansvarlige skriver:

Det er på høy tid at veiledning forankres bedre inn mot HR-funksjonen i Kirkerådet. I tillegg er det ønskelig med et fagråd som aktivt mener noe om utvikling og viser vei. Det er sterkt behov for å stimulere til regelmessig faglig kontakt og samarbeid mellom bispedømmene.

Her tror jeg det kan ligge flere viktige poeng.

Det ferske materialet fra bispedømmene gir mye informasjon, både om det som lykkes og det som er utfordrende, som jeg håper fagrådet tar tid til å bearbeide undersøkelsen sammen med bispedømmene, og hente mer informasjon de kommende år. Tilbakegangen for ABV-arbeidet fra 2017 må undersøkes og følges med på. Informasjon til brukergrupper, samarbeid med kirkevergene, promotering fra KA, avlønning av veiledere, organiseringen i det enkelte bispedømme, inkludert finansiering av ABV og AVU for tilsatte i mindre fellesråd, peker seg ut som problemfelt.

4.2 ABV i Sjømannskirken

Sjømannskirken etablerte ABV for sine tilsatte på 1990-tallet, og har videreutviklet tilbudet frem til nå. De har tidligere deltatt fast på landskonferansene, men har falt ut etter at nytt nasjonalt fagråd tok over ansvaret fra 2015.

Ingjerd Danielsen i personalavdelingen er i dag administrativt ansvarlig for tiltaket, mens David Gjerp er faglig ansvarlig og veileder for veilederne.²¹⁹ Gjerp opplyser at han har vært godt orientert om nasjonale planer for ABV gjennom sitt engasjement som ABV-ansvarlig for Oslo bispedømme i perioden 2016-21. Sjømannskirken har hele tiden sendt sine folk til AVU, og forholder seg til retningslinjer for ABV på linje med det bispedømmene gjør.

Sjømannskirkens tall er ikke medregnet tallene for bispedømmene over. Jeg tenker at drift og erfaringer i Sjømannsmisjonen er viktig for den videre utviklingen også «på land», og tar dem derfor med her. Jeg tenker at dette er et tap for alle parter at de ikke er med på fagrådets fagdager/landskonferanser. Erfaringene fra Sjømannskirken er nyttige for utviklingen av ABV i kirken fremover.

Sjømannskirken utviklet tidlig løsninger for ABV der man kombinerte telefonsamtaler (mellom veileder og den enkelte veiledede) med fysisk gruppeveiledning (Hardeberg, 2012, s

²¹⁹ Opplysningene om ABV i Sjømannskirken er gitt i e-post fra faglig ansvarlig David Gjerp til meg, datert 24.11.23.

43f). Dette er videreutviklet, digital veiledning er nå helt integrert i Sjømannskirkens arbeidsmåte, og de har en særlig kompetanse på dette feltet.

Pr november 2023 har Sjømannskirken et bredt ABV-tilbud, og omkring 40 tilsatte deltar. Sjømannskirken bruker 10 faste veiledere, og i tillegg en under utdanning. Gjerp følger opp hver enkelt veileder med veiledning på veiledning, og arrangerer en fagdag pr halvår for disse. På fagdage er det både faglig utveksling, undervisning og casefremlegg.

ABV er organisert for ulike grupper ansatte etter følgende rammeopplegg:

Ansatte i vigslede stillinger og daglig ledere tilbys ABV etter de første 6 månedene i stilling, og er i ABV over to år. Etter 6 år i stilling får de på nytt tilbud over to år. ABV til disse gis som en kombinasjon av individuell veiledning jevnlig gjennom året (telefon/facetime eller Teams), fysiske gruppesamlinger (inntil to ganger i 2-årsperioden, a 2 dager med overnatting) og digitale gruppesamlinger (en lengre økt hvert halvår).

Ansatte i ikke-vigslede stillinger tilbys gruppeveiledning i faste digitale grupper som møtes på Teams (1 ½ -2 timer, 9 ganger pr år) i to år, og man kan søke om å få delta lengre.

I tillegg tilbys individuell veiledning ved særskilte behov.

4.3 Erfaringer med digital ABV

ABV har tradisjonelt vært gjennomført i fysiske møter mellom en veileder og en enkeltperson eller gruppe. Imidlertid begynte Sjømannskirken for snart 30 år siden å kombinere veiledning en-til-en pr telefon med fysiske gruppe-samlinger av og til. Disse erfaringene har de utviklet med nye medier og muligheter, og i dag er noen av deres ABV-grupper hel-digitale, se forrige kapittel. Sjømannskirken utviklet sine løsninger for å kunne tilby ABV til medarbeidere som bodde spredt over hele verden. Også i Norge er reiseavstandene store, og reisetid nevnes som en spesiell utfordring fra flere bispedømmer i rapporteringen for 2023.²²⁰

Fagrådet tok første gang opp digital veiledning «på land» i kontaktmøte med de ABV-ansvarlige i bispedømmene, representanter fra Kirkevergelaget og HR-sjef i Kirkerådet hadde i 2017. Her ble det blant annet snakket om at geografi er en utfordring for gjennomføringen av ABV, og man spurte seg om ABV kunne gjennomføres via Skype?²²¹ Temaet ble videreført i Landskonferansen 2018, men det foreligger ikke noe referat fra samtale.²²²

Så kom korona-epidemien, og Teams ble innført med rekordfart i Den norske kirke. Teams ble også tatt i bruk for å kunne gjennomføre ABV, antagelig i alle bispedømmer. Etter koronaen har flere bispedømmer arbeidet videre med å utvikle modeller for digital veiledning, eventuelt i en kombinasjon med fysiske møter. Dette gjelder blant annet Nord-Hålogaland, der mye av veiledningen nå foregår digitalt etter en modell der gruppa møtes fysisk over to døgn ved oppstart, slik at deltakere og veileder blir kjent. Deretter møtes gruppa av og til

²²⁰ FABV, 2023

²²¹ FABV, sak 28/17

²²² FABV, sak 6/18, 16/18

fysisk for å vedlikeholde en sosial kontakt.²²³ Opplegget kan minne om det Sjømannskirken har utviklet.

På fagrådets landskonferanse i 2020 som var gjennomført digitalt, var et av temaene «Arbeidsveiledning på digitale flater», uten at protokollene gir flere opplysninger.²²⁴ Også på digital fagdag for veilederne i 2021 ble det snakket om digital veiledning som mulighet og vanske.²²⁵ Fagrådet drøftet senere samme år mulighet for hel-digitale veiledningsgrupper på tvers av bispedømmene, uten at referatet sier noe om innhold eller konklusjon.²²⁶ Jeg kan ikke se at saken er kommet opp senere i fagrådets møter. Jeg tenker at det er behov for at fagrådet engasjerer seg i dette feltet, innhenter erfaringer og gir anbefalinger.

I forbindelse med kvalitativ undersøkelse om utbytte av ABV gjennomført i april-august 2023,²²⁷ stilte jeg spørsmål til de 12 informantene om deres erfaringer med digital ABV, tiltenkt dette kapitlet. Deres svar er ikke brukt tidligere.²²⁸ Nesten alle, 11 av informantene, hadde erfaring med digital ABV. En del hadde bare erfart digital ABV 2-3 ganger under korona, andre deltok i ABV-grupper som ofte eller alltid møttes digitalt. Samlet representerer disse informantene mye erfaring.

Svarene viser at informantene er gjennomgående positive til digital veiledning, selv om de mener fysisk veiledning er best. De mener digital veiledning er nyttig og gir utbytte, særlig dersom gruppa av og til også møtes fysisk, slik at trygghet og kjennskap utdypes. Flere forteller at da koronaen kom, og digitale møter var eneste mulighet, ble de overrasket over hvor mye de fikk ut av digital veiledning. Diakonen «Guri» sier:

Før pandemien var dette aldri et tema, om digital veiledning. Og så ser vi jo det gjennom pandemien, at det er vanskelig å treffes, og så blir dette digitale et veldig bra tilbud, som har fungert veldig greit.

Noen peker på at grunnen til at det gikk så fint, var at de allerede kjente hverandre fra det fysiske veiledningsrommet. Flere er inne på at dersom lange reiseavstander gjør det vanskelig å møtes fysisk, vil de foretrekke en veksling mellom fysiske og digitale samlinger, fremfor ren fysisk gruppe. Og dersom økonomi stanser ABV, er digital ABV en svært god erstatning. En av informantene ønsker seg i fremtiden en heldigital gruppe med deltakere fra hele landet, for å få del i erfaringer fra andre bispedømmer enn det hun selv jobber i, «det vil ha stor verdi» (presten «Brit»).

²²³ Opplysninger fra intervju med biskop Olav Øygard 1.8.23.

²²⁴ FABV, arkivsak 20/00346-7

²²⁵ FABV, sak 8/21

²²⁶ FABV, sak 14/21

²²⁷ Intervjuene er grunnlag for artikkelen *Tillit mellom profesjoner: Sosial verdiskaping i tverrfaglig arbeidsveiledning (ABV)*, Hardeberg og Tveitereid, 2023. Intervjuguiden er vedlagt den endelige rapporten til Bispemøtet.

²²⁸ Rekruttering og utvalg av informantene er gjennomgått i nevnte artikkel. Informantene arbeidet i tre ulike bispedømmer og Sjømannskirken, og var fem prester, en kateket, en menighetspedagog og fem diakoner/diakonimedarbeidere/diakonale medarbeidere. Fem er ansatt i fellesråd, fire i bispedømmeråd og tre i Sjømannskirken. Alle ble bedt om å vurdere sine erfaringer med digital veiledning. Deres svar er ikke brukt i artikkelen.

Metodisk sier informantene at veileder må sørge for at alle kommer til ordet i løpet av en digital veiledningsøkt, eksempelvis ved ulike «runder», for å hindre at de som ikke er så bekvemme med den digitale formen, faller utenfor. De sier at det er nyttig og ønskelig med fysiske møter ved oppstart av en gruppe og når nye medlemmer skal inn, og ellers jevnlig, som en gang pr semester eller en gang i året. Informantenes anbefalinger ligner på de kombiløsningene flere bispedømmer nå prøver ut.

Jeg vil tilføye fra min egen erfaring som veileder på digitale flater, at for meg fungerte språkssystemisk metode best i denne settingen. Det har sammenheng med at den språkssystemiske først og fremst er opptatt av det som sies, i mindre grad på det som skjer mellom deltakerne i gruppen. Det siste er vanskelig å få tak i på skjerm. Den språkssystemiske metoden bruker også verktøy som å gjenfortelle ord for ord det som er fremlagt av den som får veiledning, før man går videre til responsen. Dette tydeliggjør tematikken, og sørger for at alle kommer til orde. Samtidig får hele gruppen en repetisjon av det som er sagt, noe jeg har opplevd er særlig nødvendig når vi sitter på hver vår skjerm.²²⁹

Både mine og informantenes erfaringer stemmer godt med en spørreundersøkelse av erfaringer med digital ABV i Svenska kyrkan (Nordström, 2022). Undersøkelsen samlet inn skriftlig respons fra 53 veiledere og 124 deltakere i ABV-grupper i perioden mai-juni 2021, etter at koronaen hadde gitt kirken erfaring med bruk av digitale møteformer. Informantene var fra ulike steder i Sverige, diakoner, pedagoger, prester og andre kirkelige tilsatte. Både veiledere og deltakere i undersøkelsen ville foretrekke fysisk møter, likevel svarte 2/3 av deltakerne at digital veiledning fungerer bra eller svært bra. Også i denne undersøkelsen sier enkelte at de foretrekker digital veiledning fremfor fysisk, først og fremst grunnet reisetid og lange avstander. Flere ser muligheter i at man veksler mellom fysisk og digital veiledning. Men såkalte «hybridmøter», der noen samles fysisk og noen deltar digitalt, er man skeptisk til. I hybridmøter er det vanskelig å inkludere alle på like vilkår, og det skader veiledningsutbyttet, sier disse informantene.

De som er veiledere i den svenske undersøkelsen, påpeker at tydelighet og struktur er viktig i digital veiledning. Videre mener de at den dynamikken som oppstår mellom deltakerne i gruppen, lett går tapt på nett, og er vanskelig for veilederen å fange opp og benytte. Dette fører til at veiledningssamtalene «tenderar att bli mer endimensionella» og at det kan være vanskeligere «at nå dyp i samtalen.» Dette funnet likner på min erfaring med at språkssystemisk veiledningsmetode fungerer best.

Oppsummert sier erfaringen både fra Sverige og fra mine informanter at fysisk er best, men digital veiledning er et relevant alternativ der økonomi, reiseavstand eller andre forhold gjør fysisk veiledning vanskelig. Jeg deler denne vurderingen.

4.4 Erfaringer med ABV i stab

²²⁹ Jeg er selv utdannet ABV-veileder innenfor begge fagtradisjonene, og bruker de verktøy som jeg finner best i den aktuelle veiledningssituasjonen.

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for erfaringer med ABV i stab.²³⁰ På landskonferansen i 2012 kom det opp spørsmål om ABV kunne brukes til stabsutvikling og om staber på et bispekontor kunne få tilbud om ABV (se kapittel 2.4). Dette ser ut til å ha vært et startpunkt for utprøving av ABV i stab, og flere bispedømmer skal ha startet forsøk i tiden som fulgte, uten at jeg kan dokumentere nøyaktig.

Den ferske rapporten fra bispedømmene om virksomheten i 2023, viser at dette året har to av bispedømmene, Borg og Nidaros, lagt til rette for ABV i stab.²³¹ Nidaros har også ABV-grupper for de ansatte på bispekontoret, der alle tilsatte deltar. Med bakgrunn i dette, var det naturlig å se nærmere på erfaringer med ABV i stab i disse to bispedømmene, sammen med det jeg finner i fagrådets protokoller.

Nidaros bispedømme startet forsøk med ABV i stab i 2014, og til sammen 7 grupper ble etablert på litt ulike steder i bispedømmet. Store staber ble delt inn i flere grupper. Veilederne fikk på forhånd undervisning i språkssystemisk metode, som ble benyttet i alle grupper. Etter et års drift ble forsøket avsluttet og evaluert. 39 deltakere svarte på en spørreundersøkelse om sin opplevelse av veiledningen. Av svarene gikk det fram at svært mange av deltakerne var ukjente med hvem som hadde bestemt at veiledningen skulle igangsettes. Bare et fåtall svarte at staben hadde diskutert seg fram til at dette var noe man ønsket. I det hele var informasjonen før oppstart utydelig og ikke enhetlig, og dette gav negativ effekt og utrygghet. Også gruppelederne fikk mangelfull eller ulik informasjon om premissene for deltakelsen. Det ble rapportert mye positivt om gruppeledelsen, men en del var skeptiske til metoden. Andre, ofte prester, var ikke motivert til å være i veiledning med dem man jobbet sammen med til daglig, eller ønsket helst å gå i en-til-en-veiledning. Men bildet var ikke entydig, og mange rapporterte om godt utbytte, enkelte grupper ønsket å fortsette etter at forsøket var avsluttet. Av de som var i samme gruppe som sin leder, var det høy tilfredshet med dette. Et interessant funn var at merkantilt tilsatte opplevde å bli inkludert i ABV som positivt, de «fikk en opplevelse av å jobbe i KIRKEN, noe som skapte motivasjon.»

I Nidaros førte erfaringen til verdifull læring og tydelighet på at ABV i stab måtte forberedes og forankres bedre, slik at trygghet for tiltaket skapes i alle ledd. Informasjonen i forkant må være tydelig og enhetlig, og både arbeidsgivere, deltakere og gruppeledere må ha like inngangsverdier. Erfaringene fra forsøket ble delt med veilederkorpset i Nidaros og Møre bispedømmer.²³² Deretter har Nidaros tilbudt ABV i stab der det har vært ønsket.

Etter 2015 har ABV i stab vært tematisert i referatene fra fagrådet flere ganger. Høsten 2017 gjennomførte fagrådet et «kontaktmøte» der både de ABV-ansvarlige i bispedømmerådene, representanter fra Kirkevergelagets lederforum og HR-ledelsen i Kirkerådet var til stede. Her kom ABV i stab opp, og fagrådet refererte fra samtalen: Er det lurt at leder av stab deltar? Og

²³⁰ Skriftlige kilder i dette kapitlet er referater fra FR/AR og FABV. I tillegg har jeg brukt en evaluering av forsøk med ABV i stab 2014-15 og en spørreundersøkelse blant 39 deltakere i 7 stabs- grupper fra Nidaros bispedømme (Nidaros bispedømme, 2015 A og 2015 B). Dette materialet er supplert med intervjuer og skriftlig materiale fra veilederne Jostein Tegnér (Borg) (Tegnér 2020 og 2022) og Tove Hørgård Unsmo (Nidaros), begge har veiledererfaring med ABV i stab. Jeg gjør oppmerksom på at jeg selv var veileder for to grupper i Nidaros sitt forsøk.

²³¹ FABV, 2023

²³² Nidaros bispedømme, 2015 A og 2015 B

kan ABV-begrepet i det hele tatt brukes om ABV i stab?²³³ Usikkerheten er tydelig og naturlig, siden dette at leder er med, bryter med hele ABVs historikk, der leder ikke har innsyn i det som foregår i ABV. Men erfaringen fra Nidaros, der deltakere er positive til at leder er til stede, er ikke reflektert i referatet. Temaet ABV i stab ble tatt videre til landskonferansen 2018, men ble ikke videre fulgt opp av fagrådet (se kapittel 3.2).

I 2020 reiste rådgivende utvalg for ABV i Oslo bispedømme et konkrete spørsmål til fagrådet knyttet til ABV i stab. De hevdet i sitt brev at «stadig flere bispedømmer er i ferd med å implementere stabsveiledning som en del av det løpende ABV arbeidet.» Derfor ønsket de «en avklaring på hvilken status retningslinjene for ABV har, dersom stabsveiledning er ment å være fremtidens ABV-tiltak, samt hvilke forståelser av «konflikt» som skal legges til grunn i retningslinjene for ABV». I fagrådets møtebehandling fremgår det at fagrådet ikke ønsker å endre retningslinjene. Fagrådet delte heller ikke Oslos forståelse av at ABV i stab var fremtiden, med henvisning til rapporteringen fra 2019 ikke viste noen økning av ABV i stab i landet som helhet. Fagrådet anbefalte ikke en økning av ABV i stab som erstatning for tradisjonell ABV.²³⁴

Til tross for denne anbefalingen, og uten at fagrådet deretter hadde behandlet de prinsipielle spørsmålene knyttet til ABV i stab, ønsket fagrådet å sette lys på erfaring med ABV i stab på landskonferansen høsten 2023.²³⁵ Kirkeverge Grete Dihle i Enebakk delte erfaringer fra 6 år med ABV i sin egen stab. Hennes stab er liten, og alle er med i samme gruppe. Både hun og soknepresten (Jostein Tegnér, se nedenfor) deltar i denne gruppa på linje med de andre stabsmedlemmene. Dihle refererte til en praksis der fortellinger som dreiet seg om personalsaker, blir stoppet av veileder eller av henne, og tatt i annet forum. Hun vurderte ABV i stab som svært verdifull for å utvikle større trygghet, åpenhet, bedre kommunikasjon, felles språk og forståelse for hverandre, og opplevde at veiledningen førte til bedre arbeidsmiljø i staben. Hun var tydelig på at ABV-veilederne har kompetanse til å lede slike prosesser, og at metodikken er som i en vanlig ABV-gruppe. Hun mente at ordet «veiledning» kan oppleve skummelt for de som ikke er akademikere i staben. Kanskje burde man finne et annet ord, f.eks. noe med «kommunikasjon».

Jeg vil i det følgende forsøke å dukke mer ned i hva ABV i stab er og hvordan det skal vurderes innenfor ABV-systemet i fortsettelsen. Er dette en naturlig del av ABVs mange ulike bruksområder? Til dette undersøker jeg først tenkningen til Jostein Tegnér. Tegnér ble utdannet arbeidsveileder fra 2012 (språkssystemisk), og er antagelig den i veilederkorpset som har mest erfaring med å veilede i stab. Jeg har fått lov til å bruke to av hans erfaringsdokumenter om ABV i stab fra Borg bispedømme.²³⁶ Jeg har også hatt samtaler med ham om erfaringene.²³⁷ Dette materialet er bakgrunn for fremstillingen nedenfor:

Tegnér er tydelig på at det er forskjell på veiledning i stab og veiledning i en tradisjonell ABV-gruppe, begge har sine styrker. Hans erfaring er at tradisjonell ABV lett kan bli en slags

²³³ FABV, sak 28/17

²³⁴ FABV, sak 11/20

²³⁵ Digital landskonferanse 24.10.2023, der fagrådet og foredragsholdere møtte fysisk i Oslo. Jeg var til stede som gjest, referatet bygger på egne notater.

²³⁶ Tegnér, 2020 og 2022

²³⁷ Telefonintervju med Jostein Tegnér 12.12.23, og oppfølgende e-post fra Tegnér 17.12.23.

«støttegruppe» for den tilsatte, at ting snakkes og snakkes om, uten at man kommer videre. Her mener han stabsveiledning gir større effekt enn tradisjonell veiledning i gruppe, og at det derfor er et tilbud som må utvikles videre og kanskje erstatte vanlig ABV på sikt. Han ønsker at staber kan utvikle pilotprosjekter, som gjør erfaringer og tilpasninger, og at kirken satser på dette. Kostnadene med ABV i stab er lavere enn i annen veiledning, da det ikke medgår reisetid.

Tegnér gir en god innføring i metodikken når ABV brukes i stab. Han beskriver hva som må vektlegges ved oppstart av ei stabsgruppe, og hans anbefalinger er i godt samsvar med funnene i Nidaros fra 2015. Han understreker at ABV i stab må ha forankring hos begge arbeidsgivere. Det er viktig at oppstart forberedes grundig i orienteringsmøte med hele staben, der metoden presenteres og ulike problemstillinger avklares. Frivillighet er ønskelig, men arbeidsgiver kan bruke styringsretten å kreve at tilsatte deltar, ut fra faglig vurdering om hva som bygger teamet. Det er nødvendig å finne fleksible løsninger tilpasset lokal stab og den enkelte tilsatte. Han understreker at kirkelige tilsatte er en svært sammensatt gruppe, der noen lever av å bruke ord og andre av å pusse sølv. Løsninger må også tilpasses den enkelt stabs størrelse. Ulike løsninger er mulig, som at alle av og til er med i felles gruppe, og ellers møter i undergrupper. Tegnér understreker at det er viktig å holde på over lengre tid, slik at metode og kultur blir innarbeidet hos hver enkelt deltaker. Det er viktig å sørge for runder i hver samling der alle sier litt, f.eks. om hvordan siste uke har vært.

Målsettingen til ABV i stab er å øve evnen til å lytte til andres perspektiv, reflektere over egen yrkespraksis og skape kultur for dialog mellom medarbeidere. At leder deltar, er positivt, slik Tegnér tenker. Men leder vil alltid være begrenset av taushetsplikt i personalsaker mm. Konflikter bør holdes utenfor veiledningsrommet, slik Nasjonale retningslinjer beskriver det, men ABV i stab kan forebygge konflikt.

Tegnér sine erfaringer bekreftes i samtale med veileder i Nidaros, Tove Hørgård Unsmo (godkjent veileder fra 2003, psykodynamisk tradisjon), som veiledet ABV i stab i Nidaros fra 2017.²³⁸ Unsmo fikk opplæring som besto i en gjennomgang av erfaringene fra forsøket i Nidaros, før hun selv startet med stabsveiledning. Hun forteller om viktigheten av å forberede veiledningen godt, ved møte mellom veileder og hele staben, god informasjon om metode, frivillighet og motivasjon. Hun fremhever også at det er viktig å legge opp veiledningen slik at alle kommer til orde på alle samlinger. Unsmo har gode erfaringer med å inkludere ulike fagmetodikk, som fortellinger om troshistorie.

ABV i stab vil også fungere forskjellig ut fra størrelse og organisering i fellesråd. Biskop i Oslo peker på dette, og hevder at i Oslo kan en lokal menighetsstab veiledes samlet uten at arbeidsgiver er til stede, fordi daglig leder i menighetsstaben «ikke er sjef for kateketen». I Oslo er det heller ikke naturlig at prostene deltar i stabsveiledning sammen med de lokale prestene. Dette vil være helt annerledes i et lite fellesråd eller ved et prostesete på landet.²³⁹ Dette perspektivet kan også være nyttig å ha med seg, jamfør henvendelsen fra Oslo til FABV i 2020, se over.

²³⁸ Telefonintervju med Tove Hørgård Unsmo 8.12.23.

²³⁹ Intervju med biskop Kari Veiteberg, 13.10.23.

Min vurdering er at ABV i stab har gode effekter for stabsmiljø der staben er enige om at dette skal de gjøre, og begge arbeidsgiverne stiller seg bak. Det er positivt at ledere deltar, med de forbehold i forhold til personalsaker som både kirkeverge Dihle og Tegnér har gjort rede for. Med disse forbehold vurderer også KAs representant i fagrådet at ABV i stab kan være nyttig som en type kommunikasjonsverktøy. Hun mener imidlertid at det i praksis er vanskelig å få til en brei enighet om tiltaket.²⁴⁰

Vi har et godt utdannet veilederkorps i kirken, som har kompetanse til å kunne lede ABV i stab, men det er nyttig med viss opplæring eller refleksjon over forskjellene mellom vanlig ABV og ABV i stab, før man setter i gang, slik Unsmo fikk. I en slik refleksjon vil notatene fra Tegnér være nyttige.

Jeg tenker at FABV bør vurdere ABV i stab på nytt, og komme med en tydelig faglig anbefaling av hvordan denne formen for veiledning skal plasseres. Det er opplagt at ABV i stab ikke er egnet for staber med høyt konfliktnivå. I en eventuell oppdatering av nasjonale retningslinjer for ABV, bør ABV i stab fremstilles som forskjellig fra vanlig ABV. Grunnen er at vanlig ABV aldri har leder og tilsatt i samme gruppe, og at leder aldri har innsynsrett i det egne ansatte tar opp i ABV. Jeg er også usikker på om betegnelsen «ABV i stab» eller lignende, bør videreføres (jamfør Dihles innspill), men har ikke noe godt forslag til alternativ betegnelse.

Det vil være nyttig om fakultetene gir AVU-studentene innføring i problematikken.

4.5 ABV og biskopene

Dette kapitlet behandler jeg biskopenes forhold til ABV. Viktigste kilder er intervjuer jeg har gjort med samtlige biskopene.²⁴¹ Intervjuene skjedde etter en fast mal der jeg etterspurte egen erfaring med ABV og annen veiledning, ABV i forhold til biskopens tilsyn, organisering av veiledningen i bispedømme og biskopens involvering, økonomi mm. Jeg har også intervjuet KAs representant i FABV etter samme mal, dette gir mulighet til å sammenligne deres svar, som representanter for ABV-ordningens to eiere.²⁴² I tillegg til å beskrive biskopenes tanker om ABV i bispedømmene, omtaler jeg her biskopenes eget behov for veiledning.

Ved etableringen av ABV fra 1990, var man i utredningsarbeidet tydelig på at ABV både måtte være en del av arbeidsgivers personalarbeid og av biskopens tilsyn (forstått som «inspirerende funksjon»). Ansvar for å organisere ABV ble lagt til den enkelte biskop. Gjennom å plassere ABV slik, ble det mulig for alle de vigslede gruppene, også diakonene som den gangen var tilsatt kommunalt, å få del i samme ordning. Denne forståelsen av

²⁴⁰ Intervju med KAs representant i fagrådet, Linn Maria Kierulf, 23.10.23.

²⁴¹ Intervjuguiden er vedlagt endelig rapport til Bispemøtet. Intervjuene er gjort med dem som var biskoper pr juli 2023: Herborg Finset (4.7 og 23.8.23), Ann-Helen Fjeldstad Jusnes (7.8.23), Ingeborg Midttømme (14.8.23), Olav Øygard (15.8.23), Anne Lise Ådnøy (21.8.23), Kari Mangrud Alvsvåg (31.8.23), Jan Otto Myrseth (11.9.23), Ole Kristian Bonden (12.9.23), Ragnhild Jebsen (13.9.23), Stein Reinertsen (19.9.23), Kari Veiteberg (13.10.23), Olav Fykse Tveit (23.11.23).

²⁴² Intervju med KAs representant i FABV, Linn Maria Kierulf, 23.10.23.

forholdet mellom tilsynet og ABV var i spill også ved justeringer i styringsorganene for ABV etter kirkeloven av 1996.²⁴³

Innholdet i biskopens tilsyn er aktualisert gjennom de senere års arbeid med kirkelig organisering. Etter kirkemøtevedtak i august 2023, der det heter at «biskopens tilsyn og ledelse skal styrkes»,²⁴⁴ er det naturlig å reflektere over ABVs forhold til tilsynet i den videre utviklingen av ABV-ordningen.

Hva tenker biskopene om ABV i forhold til biskopens tilsyn? Dette spørsmålet stilte jeg alle biskopene. Det er stort sammenfall i svarene, biskopene tenker at ABV er en viktig del av personalarbeidet og av det proaktive tilsynet. I det følgende velger jeg å sitere dem anonymt, med den hensikten å få frem synspunktene: «ABV er en type kvalitetssikring, og har berøringspunkt både med personalomsorg, å sikre rekruttering og tilsyn», sier en. En annen understreker at det til biskopens tilsyn hører «å forvente at arbeidsgiver har en veiledningspraksis» for sine ansatte, det hører med til en forsvarlig personalforvaltning. Liknende utsagn har de fleste. Flere skiller mellom «det reaktive tilsynet, der vi går inn når noe er galt», og «det proaktive tilsynet som skal oppmuntre og veilede». ABV er et verktøy i det proaktive tilsynet, sammen med andre EVU-tiltak. En sier det slik: «ABV skal være et fritt rom, et tillitsrom. Min oppgave er å organisere og å sørge for at ABV finnes, og har en sånn profil som det skal være.»

Med tanke på utviklingen av ABV videre i kirken, mener biskopene at det er naturlig å videreføre den administrative ordningen som har vært til nå. Biskopen, ved sin administrasjon, bør fortsetter å drifte ABV for alle tjenestegrupper i det enkelte bispedømme. Hos biskopen ligger fagligkunnskap, tilsyn og 30 års erfaring. Bispedømmet er et stort nok område til å kunne sette sammen gode grupper, og lite nok til ikke å miste oversikten over geografi og enkeltpersoners behov. Samtidig er det viktig å beholde en tydelig nasjonal ledelse der både rDnk og KA/fellesrådene er inne, og at det er tilpasset lokale forhold. En biskop sier om organisering fremover: «Det må være elastisk nok og tilgjengelig nok, tilpasses det langstrakte landet.»

Videreutvikling på denne måten støttes av KAs representant i FABV. Men hun presiserer at biskopens tilsyn lett kan føre til misforståelser i møte med fellesrådene. Der det viktig å øke forståelse av hva det proaktive tilsynet er, at det ikke innebærer at biskopen får innsyn i det den fellesrådstitilsatte snakker om i veiledningen.²⁴⁵ Preses sier humoristisk når jeg spør ham om det teologiske språket med biskopens tilsyn bør videreføres: «Ja, vi må bevare det. Og det er en grunn til at biskoper også trenger ABV, så de kan øve seg på å gjøre slikt forståelig!»

Intervjuene viser at biskopene som gruppe har godt kjennskap til ABV. De fleste har selv deltatt i ABV, og de kjenner veiledningstilbudet i sitt bispedømme godt.²⁴⁶ Tre har AVU, to har erfaring som leder av FABV. Når de beskriver sin rolle i ABV i bispedømmet, er det ulikt

²⁴³ Hardeberg, 2012, s 21 og 66ff

²⁴⁴ KM, sak 5/23

²⁴⁵ Linn Maria Kierulf, intervju 23.10.23. Hennes erfaring er at mange i fellesrådslinja opplever at biskopenes tilsyn er vanskelig å forstå, at noen tenker biskopen får innsyn i innholdet i veiledningen og at det er viktig at ABV er et trygt rom.

²⁴⁶ Preses har ingen rolle i organiseringen av ABV for Nidaros Domprosti, det ivaretas av Nidaros biskop.

hvor personlig de er involvert. Flere har hatt ønske om å prege ordningen tydeligere, og beskriver hvordan de har tatt grep for å bli bedre informert eller få mere styring med bruken av ABV. Mange ulike utfordringer i bispedømmene beskrives, som at ABV-systemet har levd sitt eget liv, at ordningen ikke har blitt prioritert økonomisk, at kirkeverger trekker sine ansatte ut av ABV, at det har vært steile holdninger til hvem som skal få tilbud om ABV (bare vigslede eller flere), og at det har manglet veiledere. Biskopenes personlige engasjement ser ut til å påvirke om prostene har et fast veiledningstilbud. Det ser også ut til at biskopens personlige dialog med kirkeverger og involvering i hvem som skal ta AVU, både fra prester og fra fellesrådstitilsatte, har betydning for kirkevergenes forhold til ABV.

Biskopene ble utfordret til å fortelle hva de tenkte om de to ulike fagtradisjonene i ABV (språkssystemisk eller psykodynamisk). De er enige om at veilederne trenger en «dyp fundert faglighet», at de må «være skolert til å kunne håndtere dette fagområdet.» Det gjennomgående synspunktet hos biskopene var at de to ulike tradisjonene representerer ulike innsteg i veiledningen, og at begge trengs. «Forskjellene beriker hverandre», sier en. «Håper striden kan legge seg», sier en annen. Flere er tydelig på at de ønsker veiledere i begge tradisjoner i sitt bispedømme: «Vi velger bevisst å sende folk på begge utdanningene». På dette punktet er biskopene på linje med fagrådet.

Et vesentlig aspekt som flere biskoper kommer inn på, er spørsmålet om innsyn i hva den enkelte deltaker tar opp i veiledningen. Fra tid til annen kan arbeidsgivere, både kirkeverger og biskoper, ønske seg innsyn, som i pågående personalsaker.²⁴⁷ Generelt har biskopene en klar forståelse av at taushetsplikten i ABV er absolutt. En av dem sier: «Jeg skal ikke ha opplysninger om deltakerne i ABV og hva de tar inn i veiledningen, det vil jeg ikke ha, og det får jeg ikke.» Biskopene har også i all hovedsak en klar forståelse av forskjellen mellom vanlig ABV, der arbeidsgiver ikke har innsyn, og *pålagt* veiledning. Pålagt veiledning er når biskopen ser at en ansatt ikke klarer utføre arbeidet tilfredsstillende («at vedkommende ikke har sin pastorale identitet på plass eller ikke klarer å oppføre seg i felt»), og setter inn tiltak, som at vedkommende skal gå i veiledning. Da er det ikke aktuelt med gruppeveiledning, men individuell veiledning. Dette er *ikke* ABV, slik biskopene tenker, men ABV-veilederne er kompetente til å ta på seg slike oppdrag. I pålagt veiledning må arbeidsgiver, veileder og den som går i veiledning, gjøre en klar avtale om hvordan arbeidsgiver skal ha innsyn i veiledningen eller få rapport. Flere biskoper understreker dette sterkt, og forteller om konkrete måter å lage avtaler på.

Et litt kinkig punkt er at nyutdannede prester også har obligatorisk veiledning i to år som del av innføringsprogrammet. I 10 av bispedømmene brukes ABV til dette,²⁴⁸ selv om ABV da er frivillig. Biskopene skiller klart mellom denne formen for obligatorisk veiledning, og pålagt veiledning som ble omtalt i forrige avsnitt. De ønsker at ordningen for nyutdannede fortsetter, og at ABV-grupper brukes til dette. Noen nevner at det er lurt at nyutdannede jobber et halvårs tid, gjerne med en personlig mentor, før de starter opp i ABV-gruppe. Når jeg spør om

²⁴⁷ At dette også gjelder kirkeverger, bekreftes i intervju med Linn Maria Kierulf 23.10.23.

²⁴⁸ FABV, 2023

andre yrkesgrupper bør få liknende ordninger, er biskopene samstemte i at flere bør få samme ordning, først og fremst alle vigslede og kirkeverger.²⁴⁹

Generelt mener biskopene at flere bør få del i ABV gjennom hele yrkesforløpet. Mange er opptatt av at *alle* kirkelige tilsatte som ønsker det, må få gå i ABV. Dette vil kunne bygge kollegafellesskap og motvirke opplevelsen av et A- og B- lag blant de ansatte.²⁵⁰ Noen understreker at alle vigslede og alle ledere normalt burde gå til veiledning kontinuerlig. Flere nevner økonomi som hindring for å realisere dette.

Når jeg spør om finansiering av ABV, understreker biskopene at ABV er et felles ansvar for arbeidsgiverne i kirka, og at vi ikke har råd til å unnlate å prioritere ABV. Samtidig uttrykker flere forståelse for den pressede økonomiske situasjonen mange små fellestråd har: «Det er et reelt problem at kirkevergene ikke har sjans til å prioritere midler til ABV fordi kommunene ikke bevilger til mennesker, men til bygninger.» I praksis subsidierer flere bispedømmer ordningen nå, f.eks. ved at de betaler utgifter til veiledningen, mens fellestrådet må ta utgift til reise og arbeidstid for sine. Enkelte tar alle utgifter, slik at fellestråd bare sitter igjen med arbeidstiden. «Det må være et slags spleiselag, men jeg tror rettssubjektet må ta hovedansvaret», sier en. Flere tar til orde for at ABV må finansieres gjennom en sentral pott, at Kirkerådet og KA må løfte nasjonale fellesløsninger for ABV, også økonomisk.

Men hva med biskopene selv, hva slags veiledning ønsker de? Biskopene er tydelige på at de trenger veiledning. «Ingen er eksperter på å være biskop, det må utvikles», sier en. Den veiledningen de trenger, uttrykkes med ord som samtale, rådspørre, sparre, speile, bearbeide reaksjoner, få profesjonell hjelp, ha en samtalepartner som kan skjønne. Mange av biskopene har fast individuell veiledning ved ABV-veileder eller en annen ressursperson. Noen har en litt løsere avtale med en eller flere om samtaler ved behov. En av biskopene deltar i ABV-gruppe sammen med ledergruppa i eget bispedømme. Dessuten er noe av veiledningsbehovet for biskopene imøtekommet ved at bispekollegiet på sine møter drøfter løsninger på konkrete saker.

Når biskopene reflekterer rundt hvilke veiledningstilbud de ønsker seg, kommer det opp flere ting: Veiledningstilbud for biskoper er i dag ikke organisert, det er opp til den enkelte å finne ut av det. Slik bør det ikke være, det bør tilrettelegges veiledning for biskopene.²⁵¹ Kanskje skal ikke veiledning være obligatorisk, men i alle fall noe som forventes. For en ny biskop bør det legges på plass veiledning fra oppstart. Ansvarlig for veiledningstilbudet kan være preses eller generalsekretær i Bispemøtet, men det ville være fint om den enkelte fikk være med å velge hvem veileder skal være. De fleste tenker seg at biskopen først og fremst trenger individuell veiledning. Men flere kan tenke seg ABV eller lederveiledning i gruppe av biskoper, eventuelt med samlinger på Teams. En ide er å koble sammen ledergruppene på *to* bispekontor (biskoper, stiftsdirektører, personalsjefer og kirkefagsjefer) til *en* gruppe, det kan gi bedre dynamikk og utbytte.

²⁴⁹ Jfr. ordningen som er referert fra Sjømannskirken, der alle nytilsatte vigslede og daglige ledere skal inn i ABV etter et halvt år, kapittel 4.2.

²⁵⁰ KAs representant i fagrådet støtter dette, intervju med Linn Maria Kierulf 23.10.23.

²⁵¹ Synspunktet støttes av preses, intervju Olav Fykse Tveit 23.11.23.

Den som skal veilede biskoper, må ikke være en underordnet, bør kunne utfordre og ha god kirkelig systemforståelse, sier biskopene.

4.6 Råd til kirka fra 12 ABV-deltakere i tverrfaglige ABV-grupper 2023

I forbindelse med kvalitativ undersøkelse om utbytte av ABV gjennomført i april-august 2023, beskrevet i artikkel om tillit mellom profesjoner,²⁵² spurte jeg de 12 informantene om de hadde råd til kirka om bruk av ABV i kommende år. Alle informantene hadde deltatt minst et år i tverrfaglige ABV-grupper, og deltok i 2023. Deres råd ble ikke brukt i artikkelen, men skal undersøkes i dette kapitlet.²⁵³

Rådene etterlater et inntrykk av hvordan informantene selv har opplevd ABV. Dette kapitlet beriker på den måten beskrivelsen av hvor landet ligger, både med hensyn til hva ABV faktisk kan gi, og hva som må til for at ABV skal få enda større betydning i kirken.

Samtlige informantene understreker viktigheten av å ha et rom der vanskelig problemstillinger knyttet til arbeidet kan drøftes åpent og under taushetsplikt. De mener ABV er vesentlig både for å rekruttere og å beholde medarbeidere, både for fellesråd og for bispedømmeråd, og anbefaler entydig at ordningen styrkes og at flere får del i ABV.

Informantene råder arbeidsgiverne til å opprettholde de ulike formene for ABV, både tverrfaglige grupper, profesjonsgrupper og individuell veiledning. Begrunnelsen deres er at personer og situasjoner er ulike og trenger ulike veiledningstilbud. Informantene er skeptiske til at ABV i stab erstatter vanlig ABV, fordi de mener ABV i stab representerer en annen type utviklingsarbeid.

Flere anbefaler sterkt kontinuerlige grupper, blant annet fordi det å starte som ny i en gruppe som allerede er etablert, letter opplæringen i arbeidsmåten ABV representerer. De informantene som bare har bakgrunn fra ABV i grupper som går over 2 år, mener dessuten at arbeidsgiver går glipp av mye ved å kreve at ei godt innarbeidet gruppe må avsluttes. Det bør gis mulighet til å forlenge gruppas liv, dersom deltakerne ønsker det. Det er ofte først etter ganske lang tid at ei gruppe gir stort utbytte, sier disse informantene.

Informantene mener de at ABV egner seg godt som en del av «onboarding-prosessen» for nytilsatte, «et rom der man kan være ny og kan få litt rammer på ting, få litt forventningsavklaringer, få litt mulighet til å stille de dumme spørsmålene som man kanskje ikke er så komfortabel med å stille en kollega, eller kanskje til og med ikke sin arbeidsleder» (presten «Inge»). Samtidig er de opptatt av at ABV ikke dekker alle opplæringsbehov eller veiledningsbehov, og at kollegaveiledning og andre typer veiledning også må tilbys der det er relevant.

²⁵² Hardeberg og Tveitereid, 2023

²⁵³ Rekruttering og utvalg av informantene er gjennomgått i nevnte artikkel. Informantene arbeidet i tre ulike bispedømmer og Sjømannskirken, og var fem prester, en kateket, en menighetspedagog og fem diakoner/diakonimedarbeidere/diakonale medarbeidere. Fem er ansatt i fellesråd, fire i bispedømmeråd og tre i Sjømannskirken. Alle ble spurt om de hadde råd til kirken om bruk av ABV. Deres svar på dette ble ikke brukt i artikkelen. Intervjuguiden er vedlagt den endelige rapporten til Bispemøtet.

Flere informanter nevner at ABV ofte er et «skjult tilbud», særlig for fellesrådsansatte, men også for prester. Kateket «Cato» sier:

Jeg hadde jobbet i 5 år uten å ha hørt noen ting om det. Jeg tror det her er et kjempeviktig tilbud som ansatt, - å kunne få noe sånn. Så det eneste jeg er lei meg for, er at jeg ikke fikk vite om det på et tidligere tidspunkt.

Arbeidsgiver må derfor bli bedre til å gjøre ABV er kjent. Et søk på kirkelige hjemmesider for å se hvordan det sto til der, bekrefter at tilbudet er godt skjult. Jeg fant ikke noe om ABV på hjemmesidene til de store fellesrådene, og heller ikke i stikkprøver på små fellesråd. På bispedømmenes hjemmesider fant jeg derimot mye god informasjon. Blant sentralkirkelig hjemmesider har kirken.no svært mye materiale, andre hadde litt, men noe var utdatert.²⁵⁴

Informantene peker også på at arbeidsformen kan virke fremmed på mange, og at det er viktig i informasjon om ABV å vektlegge hensikt og utbytte, fremfor arbeidsform.

Informantene er gjennomgående opptatt av at tverrfaglig ABV bør tilbys *alle* kirkelige tilsatte som er motivert, ikke avgrenset til vigslede medarbeidere. En prest blant informantene føler at det er urettferdig at han har tilgang på dette godet, og ikke kollegene i staben som ikke er vigslet.

Flere informanter peker på nytten og nødvendigheten av jevnlig møtepunkter i ABV-gruppen gjennom året, helst 9-10 ganger årlig. Jevnlige møter gir mulighet for at aktuelle problemstillinger og akutte hendelser blir behandlet innen rimelig tid, og øker nytteverdien av ABV. Dersom økonomien gjør det vanskelig å la gruppene møtes ofte, bør man få mulighet til å møtes digitalt imellom.

Jeg avslutter med et innholdsrikt svar fra diakon «Lisa». Hun anbefaler sterkt at ABV prioriteres, og gir et godt bilde av hvorfor hun mener dette:

Jeg har anbefalt ABV så mye jeg har kunnet til kirkelige ansatte. Jeg synes det er såpass krevende å jobbe i kirka. Det er mange ting, mange ulike samarbeidspartnere, det er ulike forventninger, det er komplekst, der er profesjonalitet, det er også tro inne i det hele, ikke sant? Ja, og disse to arbeidsgiverlinjene som vi fortsatt skal ha, og vi har taushetsplikt, sånn at det er mange ting man egentlig bare må bevare inne i seg, som man ikke kan snakke om. I det hele tatt, det er ganske komplekst å jobbe i kirka. Ofte ganske små staber man forholder seg til. Jeg har vært lærer i mange år og vant til å forholde meg til store kollegagrupper. Og plutselig i en kirkestab, så skal man fungere veldig tett, kanskje med 6 personer, det kan være ganske tatt og ganske krevende. Og det stilles store krav til den staben, og å være i en stab. Og det er vel også ganske kjent at det fort kan bli ganske høyt konfliktnivå i en stab, nettopp fordi det er ganske få mennesker å spille på og det er store krav til hva man skal få til sammen. Og nettopp derfor, å kunne få bearbeidet ting, og få alminneliggjort ting i en ABV-sammenheng, det opplevde jeg flere ganger var veldig nødvendig, og veldig mentalt sunt, faktisk. (...) Kort og godt: ABV bør prioriteres i Den norske kirke fremover.

²⁵⁴ I januar 2024 søkte jeg etter opplysninger om ABV på de fem største fellesråd og noen mindre. Jeg søkte på alle bispedømmeråd, kirken.no, KAs hjemmesider og stikkprøver hos ulike kirkelige fagforeninger.

4.7 Oppsummering ABV anno 2023

12 deltakere i tverrfaglig ABV som ble intervjuet om deres utbytte av veiledningen, ble også bedt om å gi råd til kirken. Deres råd er entydig: ABV bør prioriteres for kirkelige tilsatte i begge arbeidsgiverlinjer! Alle som er motivert, bør få tilbudet. ABV må gjøres kjent, det er nemlig «et skjult tilbud» for mange, særlig fellestrådtilsatte. Kirka må motivere til deltagelse med god informasjon om utbytte av ABV. Og sørge for at hyppigheten mellom samlingene holdes oppe, om nødvendig med digitale møter, også når økonomien er dårlig. Ellers forringes nytten av ABV. Deres råd gir et bilde av hvor landet ligger, både med hensyn til hva slags utbytte ABV kan gi tilsatte, og hva som må til for at ABV skal få enda større betydning.

Biskopene er enige. «ABV er en type kvalitetssikring, og har berøringspunkt både med personalomsorg, å sikre rekruttering og tilsyn», sier en. Etter kirkemøtevedtak august 2023 om kirkelig organisering, mener biskopene tilbudet bør organiseres som før og videreutvikles derfra. KAs representant i fagrådet støtter dette. Biskopene vil også gjerne ha et organisert veiledningstilbud for biskoper.

Erfaringene med det som kalles ABV i stab er at dette er utfordrende, men dersom det går fint, er det fint! Om man skal lykkes med ABV i stab er det avhengig av at begge arbeidsgivere og staben er motiverte, at det blir godt forberedt i hele staben, og at det ikke er konflikt i miljøet. ABV i stab bør i retningslinjene skilles tydelig fra ABV, og kanskje få et annet navn. Men ABV-veilederne kan brukes til å veilede i et slikt tilbud.

Erfaringer med digital ABV under korona og ellers, er ganske entydige på at fysisk er best. Men digitalt ABV er nest best og gir også stort utbytte. Digital ABV bør helst kombineres med faste fysiske møter. En slik modell kan være tjenlig der det er lange avstander eller der økonomien ellers ville stoppet ABV.

Sjømannskirken driver et stort og interessant arbeid med ABV for sine ansatte ute. De har årelange erfaringer med å kombinere telefonveiledning eller digital veiledning med fysiske samlinger. De har også mange grupper som bare møtes digitalt. De var tidligere invitert til landskonferansene som fagrådet organiserer. De bør inviteres på nytt, og har mye erfaring å bidra med.

Arbeidet i bispedømmene i året 2023 er nå godt dokumentert, da fagrådet har sørget for rapportering fra alle. Rapporten forelå i desember 2023, og vil bli videre bearbeidet av fagrådet. Jeg har sett på det ubearbeidede rapportmaterialet, og vinklet gjennomgangen min på utviklingen av fellestrådenes bruk av ABV etter at KA i 2015 ble medeier i ABV sammen med Bispemøtet.

ABV driftes av biskopene i alle bispedømmer, og vigslede medarbeidere i begge arbeidsgiverlinjer får tilbud. Det er forskjell på hvilke yrkesgrupper som i tillegg blir tilbudt ABV, et bispedømme tilbyr bare vigslede. Et flertall av bispedømmene har en styringsgruppe som er en ressurs for ABV-koordinatoren i det praktiske arbeidet med ABV, men sammensetningen av disse gruppene varierer. Alle bispedømmer vil ha nytte av en styringsgruppe der begge arbeidsgivere og veiledningsfaglig kompetanse er representert.

Tallene viser at ABV lever et temmelig stabilt liv i bispedømmene, men det er store variasjoner fra bispedømme til bispedømme når det gjelder bruken av ABV. Deltakertall er bare oppgitt for ABV i grupper. 31% av presteskaper deltar i 2023 i grupper (376), deltakelsen er høyest der prostene også har egne ABV-grupper. 185 fellestrådtilsatte deltar, dette er en liten nedgang i deltakelse for denne gruppen etter at KA ble medeier i ABV. Tallmessig har de bispedømmene der kirkevergene er representert i styringsgruppe, flere kirkeverger og flere øvrige fellestrådtilsatte som deltar.

Grunnene til den lave deltakelsen kan være flere. Det er få utdannede arbeidsveiledere som er tilsatt i fellestrådene, noe som kan gjøre tillit til ABV mindre for kirkevergene og andre fellestrådtilsatte. Dessuten har manglende deltakelse fra fellestrådtilsatte i mange tilfeller økonomiske grunner. Det er behov for nye typer finansieringsordninger, særlig for at mindre fellestråd kan ha råd til å tilby ABV til sine ansatte, og at tilsatte i fellestråd kan få AVU.

De arbeidsmessige og økonomiske vilkårene for veiledere som er tilsatt i bispedømmeråd har blitt endret de siste årene, hvilket har ført til at en noen veiledere ikke lenger ser mulighet for å ta på seg veiledningsoppdrag. Positivt er at i 2023, tilbyr alle bispedømmer veilederne «veiledning på veiledning», slik ordningen forutsetter.

Samlet vurdert er et stort og variert ABV-arbeid i gang i bispedømmene i 2023, og ABV betyr mye for brukerne.

5 Oppsummering og konklusjon

Jeg har tidligere fremstilt ABV-historien fra etablering frem til 2011. Denne rapporten tar for seg sentrale utviklingstrekk for ABV slik ordningen ble videreført i perioden 2012 – 2023, og beskriver hvor ABV står i dag i Den norske kirke. Rapporten er del II av min rapport til Bispemøtet om Olavstipend 2023.

Undersøkelsen har vist at ABV ble videreført som personaltiltak med de strukturer som var etablert fra 2000, helt frem til 2014. Bispemøtet var eier, og ABV ble driftet av biskopen i hvert bispedømme. Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR) hadde det faglige ansvaret for ABV, og var arbeidstakernes organ. De samhandlet med bispedømmene om utvikling av tiltaket. Styringsgruppe for arbeidsveilederutdanning (STAVU) var eiers organ, og tok beslutninger om veilederutdanninger (AVU). Perioden var preget av samhandling mellom eier, fagforeninger og bispedømmer, og oppslutningen om ABV økte. Ut over 2000-tallet kom nye yrkesgrupper (særlig trosopplærere og kirkeverger) inn i ordningen i mange av bispedømmene, i tillegg til vigslede medarbeiderne som hadde vært med fra start.

De årene jeg rapporterer fra, starter i siste del av denne perioden (2000-2014), på en tid der det stilles spørsmål til både eierskap og styringsstrukturer. Det er i tillegg blitt vanskelig å få finansiert utdanning av nok veiledere. Samtidig er noen bispedømmer opptatt av å ta i bruk

ABV for nye grupper og i nye former og ulike faglige spørsmål knyttet til ABV er i spill. Jeg summerer i det følgende opp de viktigste funnene om utviklingen av ABV fra 2012 til 2023, og gjør rede for situasjon og utfordringer pr 2023.

For eierskap og styringsstruktur var det ut over 2000 tallet et stadig større problem at fellestrådene ikke hadde eierskap til ordningen som deres tilsatte benyttet. Det ble etter hvert også stilt spørsmål om arbeidstakerne skulle ha så stor styring over et personaltiltak. Dessuten spurte noen arbeidsgivere seg om ABV egentlig var nyttig for dem, når veiledningen var taushetsbelagt og arbeidsgiver ikke hadde innsyn. Disse forholdene førte til en ny eier- og styringsstruktur som ble vedtatt i 2014. Både Bispemøtet, KA og fagforeningene var enige om at endringene var nødvendige. Samtidig vitner prosessen og vedtak om at både arbeidsgiverne og fagforeningene mente ABV var et godt personaltiltak som måtte videreføres.

Den nye styringsstrukturen trådte i kraft fra 2015. KA kom inn som eier sammen med Bispemøtet, og representerte fellestrådene. Arbeidsgiverne fikk gjennom endringen større innflytelse over ABV. Eierne tok over ansvaret for å vedta retningslinjer for ordningen, som tidligere hadde vært hos fagforeningene. Retningslinjene fikk imidlertid ingen store justeringer, men eierne tydeliggjorde hva ABV *ikke* skulle være. ABV skulle ikke er arena for «helsefaglig behandling eller terapi», og heller ikke «håndtering av konflikter». Dette var særlig viktig for fellestrådenes tillit til ABV.

Den videre utvikling og drift av ABV fortsatte i alle bispedømmer fra 2015, bare med den endringen at også fellestråd hadde anledning til å organisere ABV. Jeg har ikke funnet at noen fellestråd har gjort dette. Dette tolker jeg som en tilslutning til at ABV tilbys av biskop som et fellestiltak for begge arbeidsgiverlinjer.

De to tidligere styringsorganene FR/AR og STAVU ble fra 2015 erstattet av Nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning (FABV), oppnevnt av og med mandat fra eierne. I første oppnevningssperioden hadde fagforeningene fortsatt avgjørende innflytelse over hvilke personer som ble oppnevnt til FABV, men dette ble i senere revisjon noe svekket (2018).

Helt fra etableringsfasen hadde FR/AR arrangert landskonferanser hvert annet år for ABV-koordinatorer og veiledere fra hvert bispedømme, gjester fra andre organisasjoner som brukte ABV, STAVU og FR/AR. Disse konferansene var et faglig omdreiningspunkt i ordningen. I forbindelse med konferansene ble det levert skriftlige rapporter om virksomheten fra alle bispedømmene. FR/AR hadde dermed et viktig materiale for å utvikle tilbudet faglig og organisatorisk. I overgangen til ny styringsstruktur ble landskonferansene videreført og videreutviklet til en fagdag annethvert år for ABV-koordinatorer og arbeidsveiledere, og et årlig koordineringsmøte med ABV-koordinatorene i bispedømmene. Imidlertid ble ikke de skriftlige rutinene med videre, hverken når det gjaldt dokumentasjon av landskonferanser og koordineringsmøter, eller rapportering om virksomheten i bispedømmene. Dette førte til at det ikke lenger var mulig å følge utviklingen i bispedømmene tett. Dette svekket antagelig den faglige oppfølgingen av det enkelte bispedømmets arbeid med ABV.

Ved eiernes revisjon av mandat for FABV i 2018 (gjeldende fra 2019), ble rådet tydeligere definert som et koordineringsorgan mellom eierne og bispedømmene, på bekostning av fagutvikling. Samtidig ble rådets møtehyppighet og budsjetter redusert. Mine funn tyder på at dette har vært en feilvurdering. FABV har vært etterspurt som fagutviklere av bispedømmene, men har ikke hatt kapasitet til å ta opp viktige problemstillinger som bispedømmene har reist, oppgaver har blitt liggende eller kunne blitt bedre utført med større ressurser. Bortfall av skriftlige rutiner forsterket dette, og gjorde det vanskelig for FABV å utfordre eller hjelpe bispedømmer der ABV ikke fungerer så godt. Samlet ser det ut til at disse forholdene har dempet FABVs arbeid «med å videreføre og utvikle tilbudet om arbeidsveiledning i Den norske kirke» (sitat fra mandatets formålsparagraf), og har antagelig ført til større forskjeller mellom bispedømmene enn det var tidligere. Det kan altså se ut som endringene i styringsstrukturer fra 2015 med mer innflytelse til eierne, i praksis har gitt bispedømmene mindre hjelp til utviklingen av ABV.

Samtidig har vi sett at FABV lyktes godt med å ivareta sine oppgaver under koronatiden, og tok med seg det digitale verktøyet inn i rådets virksomhet i fortsettelsen. Dette styrket deres mulighet til å nå sine mål, og har kompensert noe for manglende ressurser. Ved hjelp av digitale flater har de økt sin egen møtehyppighet ut over mandatet, utvidet det årlige møtepunktet med ABV-koordinatorene i bispedømmene til to årlige møter, og gjort landskonferansen digital slik at den nå når alle landets arbeidsveiledere. FABV har også tatt opp digital ABV som tema på landskonferanse. Likevel er noe tapt ved at det er få fysiske møtepunkter med bispedømmer og veiledere med utveksling og utvikling av tilbudet. Samlet står det uansett stor respekt av det FABV har fått til innenfor de rammer de har hatt.

De siste årene har FABV på flere måter lagt opp til en styrking av sin rolle i fagutviklingen. Slik jeg ser det, vil FABV fremover trenge større ressurser enn det mandatet fra 2018 legger opp til, om de skal nå sine nåværende mål i å bistå bispedømmene. Det vil derfor være viktig at eierne ser på mandatet og ressurser for FABV på nytt, for å sikre en god utvikling.

Utdanning av nok veiledere er en grunnleggende innsatsfaktor for å vedlikeholde ABV-ordningen. Utdanningene hadde fra starten vært kirkelige utdanninger, finansiert ved større tilskudd fra kirkedepartementet. Etter 2004 har det vært utfordrende å få finansiert AVU. I årene 2009-2012 lyktes det å få gjennomført AVU i en hybrid modell med mindre tilskudd fra departementet, i et samarbeid mellom STAVU, FR/AR og Det teologisk fakultet/Praktisk teologisk seminar (TF/PTS). Utdanningen skaffet ikke nok nye veiledere, og det var ingen vilje hos departementet til å bidra med finansiering av en ny runde etter 2012. Dette skapte utrygghet om videreføringen av ABV. Imidlertid løste problemet seg som følge av strukturer *utenfor* ABV-feltet, og AVU ble overtatt av undervisningsinstitusjonene fra 2016.

AVU 2009-2012 på TF/PTS valgte språkssystemisk faglighet som grunnlag, hvilket representerte et brudd med tidligere utdanninger som hadde hatt en psykodynamisk tilnærming. Dette førte til en synliggjøring av den faglige pluraliteten som hadde vært i ABV

der fra 1990-tallet av, og som fortsatt er til stede og til tider fører til spenninger både i bispedømmer og i veilederkorps.

Både TF og MF tilbød AVU i perioden 2016-2019 som mastergradsutdanning med 60 studiepoeng. Utdanningene har videreført og videreutviklet hver sin av de to tidligere fagtradisjoner. TF startet på nytt AVU i 2022-2025, og MF skal etter planen starte opp AVU høsten 2024.

Utvikling av AVU- utdanningene på MF og TF fra 2016 har skjedd i samråd med FABV, slik at de som utdannes kan godkjennes som arbeidsveiledere i kirken. Men endringens konsekvens er at FABV ikke lenger leder den faglige videreutviklingen i ABV, det gjør fakultetene. FABV har små ressurser til å følge med, selv om det er tydelig i FABVs mandat at medlemmene skal holde seg faglig oppdatert. FABVs medlemmer trenger ressurser til å følge med i den faglige utviklingen, og å videreføre kunnskapen til bispedømmene.

En bekymring i forhold til veilederkorpset, er at for få fellelrådstilsatte er blitt utdannet. Bispedømmene opplyser i 2023 at nå er under 10 % av aktive arbeidsveiledere tilsatt i fellelrådene. Veiledere fra fellelrådesiden er viktig i forhold til tverrfagligheten i tilbudet, og eierne må finne økonomiske løsninger for at flere fellelrådstilsatte kan få AVU.

Dermed er vi over på mine funn når det gjelder situasjonen for ABV i bispedømmene i dag, der jeg særlig har sett etter hvordan endringen i eierforhold fra 2015 har påvirket oppslutningen om ABV blant fellelrådstilsatte. I 2023 har FABV innhentet skriftlige rapporter om driften av ABV fra alle bispedømmene. Tallene viser at virksomheten i 2023 er omtrent på samme nivå som i 2011, og at deltakelsen fortsatt er høy. ABV har altså beholdt sin posisjon som et viktig personaltiltak i kirken i perioden etter 2012.

Imidlertid har fellelrådstilsattes deltakelse gått svakt tilbake. Endringen i eierforhold som styrket fellelrådenes eierskap til ordningen, har ikke styrket fellelrådenes bruk av ABV. Hvorfor dette ikke har skjedd, gir ikke materialet svar på. Imidlertid tyder tallmaterialet på at oppslutningen fra fellelrådene er noe større i de bispedømmer der arbeidsgiver i fellelrådene er representert i bispedømmets styringsgruppe for ABV, altså der fellelrådsansattes ledere er involvert. Tilsvarende er det en tendens til at det er flest prester i ABV i de bispedømmene der alle proster går i ABV-grupper. Men disse tallene må følges over tid for å gi sikre indikasjoner på sammenheng.

Ellers har jeg i oversikten over tilstanden i 2023 også beskrevet ABV i Sjømannskirken, som har et omfattende arbeid på gang og er dyktige til å bruke digitale flater. Det vil være viktig at deres erfaringer på nytt blir med når FABV organiserer landskonferanser mm. Det samme vil kunne gjelde andre som har falt ut av landskonferansene etter 2015 (Feltprestekorpset, Metodistkirken).

Jeg har gått gjennom erfaringer med digital ABV i Den norske kirke under og etter korona-epidemien, og sammenlignet med tilsvarende erfaringer i Svenska kyrkan. Min konklusjon er

at fysisk ABV gir størst utbytte. Men det er gode grunner til også å bruke digital veiledning, særlig der reiseavstandene er lange, men helst i vekselvirkning med fysiske møtepunkter. En gammel ide i FABV om å forsøke med en heldigital veiledningsgruppe med mulighet til å delta fra hele landet, kan gjerne prøves ut.

Jeg har sett på erfaringer med ABV i stab som har vært i bruk i noen bispedømmer de siste 10 årene, men aldri blitt vurdert av FABV. ABV i stab skiller seg fra vanlig ABV ved at leder veiledes sammen med dem de leder, og bør ikke inkluderes i ABV-begrepet, men få et annet navn. Denne veiledningsformen, gitt en del forutsetninger som jeg har gjort rede for, kan gi godt utbytte. Arbeidsveilederne kan brukes til å veilede på denne måten, men bør forberedes godt, slik at de er oppmerksomme på utfordringene.

Jeg har intervjuet alle biskoper om deres forhold til ABV, og materialet viser at biskopene har en klar vilje til fortsatt å organisere ABV for begge arbeidsgiverlinjer. Etter Kirkemøtets vedtak i 2023 om videre kirkelig organiseringen, er dette også naturlig.

Biskopene/bispedømmenes ABV-koordinatorer har best forutsetning til å tilby ABV som et fellestiltak i kirken, hensiktsmessig organisert og faglig forankret. Mine funn støtter at ABV bør tilbys alle kirkelige tilsatte som ønsker det, ikke bare vigslede. Biskopene ønsker også at Bispemøtet organiserer veiledning for alle biskoper fra oppstart.

Til sist refererer jeg råd til kirken fra 12 informanter som er brukere av ABV i 2023. De er entydige på at ABV er viktig for dem og for kirka. Deres erfaring er at ABV har betydning både for rekruttering og for å beholde arbeidstakere. Deres konklusjon bekreftes av at deltakelsen i ABV har holdt seg stabilt gjennom mange år.

Litteratur og kilder

Muntlige kilder som egne intervjuer, er referert fortløpende i noteapparatet. Dette gjelder også min korrespondanse på e-post.

Litteratur

Aschim, P. K., Danbolt, L. J., Stifoss-Hanssen, H. (2016). *ABV for trosopplæringsmedarbeidere i stabskontekster* (Vol. 2016:1). Den norske kirkes presteforening, Fagavdelingen.

Bremer, Leif O. (2016). *Språket er ikke alt vi har*.
<https://www.prest.no/artikkel/debatt-arbeidsveiledning/> Lesedato: 14.11.2023

Bunkholt, Marit. (2016). *Å røyke ut en ABV-diskusjon*.
<https://www.prest.no/artikkel/a-royke-ut-en-abv-diskusjon/> Lesedato: 14.11.2023.

Danbolt, Lars Johan. (2016). *Replikk: Å røyke ut en ABV-diskusjon*.
<https://www.prest.no/artikkel/replikk-a-royke-ut-en-abv-diskusjon/> Lesedato: 14.11.2023

Hardeberg, B. (2012). *Arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke 1988-2011*. Masteroppgave, TF, UiO.
<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/34965/1/Hardeberg-Master.pdf>

Hardeberg, B og Tveitereid, K. (2023). *Tillit mellom profesjoner: Sosial verdiskaping i tverrfaglig arbeidsveiledning (ABV)*. Tidsskrift for praktisk teologi 2/2023
<https://journals.mf.no/tpt/article/view/5541>

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*.

Kjeldstadli, K. (2010). *Fortida er ikke hva den en gang var. En innføring i historiefaget*. Universitetsforlaget

Knutsen, P. (2002). *Analytisk narrasjon: en innføring i historiefagets vitenskapsfilosofi*. Fagbokforlaget

Lau, B., & Arbeidsforskningsinstituttet. (2012). *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke* (Vol. 17/2012). Arbeidsforskningsinstituttet.

Nordström, M. (2022). *Kapitel 5: Nästan som vanligt – erfarenheter av nära digitala samtal*. Nyckeln till Svenska kyrkan – en skrift om organisation, verksamhet och ekonomi 2022.
https://www.svenskakyrkan.se/filer/1718397/Nyckeln_2022_kapitel_5.pdf

Nordberg, Kari Stray. (2016) *Språkssystemisk tilnærming avlaster veilederen*.
<https://www.prest.no/artikkel/debatt-arbeidsveiledning/> Lesedato: 14.11.2023

Tegnér, Jostein. (2020). *ABV i lokal stab i Borg bispedømme*. Kan fås ved henvendelse.

Tegnér, Jostein. (2022). *ABV i stab Borg bispedømme – Erfaringer og utfordringer januar 2022*. Kan fås ved henvendelse.

Upubliserte kilder

Bispemøtet, *Protokoller*, henvist med Bispemøtet, saksnummer og årstall.
<https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/om-oss/dokumenter/Protokoller/>
Lesedato: 15.11.2023.

Bispemøtet (Udatert). *Arbeidsveiledning*.
<https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/prestetjeneste/arbeidsveiledning/>
Lesedato 9.11.2023

Bispemøtet. (2016). *Retningslinjer for alternativ vei til godkjenning som ABV-veileder*
<https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/prestetjeneste/arbeidsveiledning/reglementer-og-satser/retningslinjer-ekvivalering/>
 Lesedato 13.11.2023.

Bispemøtet. (2018 A) *Nasjonale retningslinjer for ABV i Den norske kirke.*
<https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/prestetjeneste/arbeidsveiledning/reglementer-og-satser/nasjonale-retningslinjer-for-abv/>
 Lesedato: 9.11.2023.

Bispemøtet. (2018 B) *Mandat for Nasjonalt fagråd for ABV.*
<https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/prestetjeneste/arbeidsveiledning/reglementer-og-satser/mandat-fagråd-for-abv/>
 Lesedato: 8.11.2023.

FABV. (2015-2023). *Referater fra Nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning (FABV),*
<https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/prestetjeneste/arbeidsveiledning/fagråd-for-abv/>
 Refereres i tekst med FABV og saksnummer. Lesedato: 1.2.24

FABV. (2023). *Årsrapportering 2023. Resultater fra rapportering om ABV i alle bispedømmer 2023.*
 Tilsendt fra FABV ved Thomas Berbm på e-post 6.12.2023, senere rettet utgave 31.1.2024

FR/AR. (2005-2015). *Protokoller for Fagråd for arbeidsveiledning 2005-2015.* Elektronisk arkiv i Den norske kirkes presteforening.

Nidaros bispedømme. (2015 A). *Resultat spørreundersøkelse deltakere ABV i stab.* I elektronisk arkiv Nidaros bispedømme, mappe Evaluering ABV i stab, fil med navn EVALUERINGABVISTAB (1)-2512554.pdf.

Nidaros bispedømme. (2015 B). *Evalueringssmøte ABV- Stab.* I elektronisk arkiv Nidaros bispedømme, mappe Evaluering ABV i stab, fil med navn Evalueringssmøte ABV - Stab.docx

Kirkemøtet. (1990). *Protokoll Kirkemøtet 1990. Kirkemøtet 1990, Bergen.*

Medarbeiderundersøkelsen. (2023).
<https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/for-medarbeidere/medarbeiderunders%C3%B8kelse/#For%20Ansatte%20I%20Den%20NAPF> Lesedato: 12.10.23

Presteforeningen (2014). *Ang ny styringsstruktur ABV (høringsbrev til Bispemøtet og KA-styret 6.10.14).*
 Elektronisk arkiv i Den norske kirkes presteforening.

Regjeringen. (1996). *Kirkeloven av 1996 (lov 7. juni 1996 nr. 31 om Den norske kirke)*

STAVU. (2005-2014). *Protokoller for Styringsgruppe for arbeidsveilederutdanning 2005-2014.* Elektronisk arkiv i Den norske kirkes presteforening

Del III

Deltakeres erfaringer i tverrfaglig ABV

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

Nordic Journal of Practical Theology - Tidsskrift for praktisk teologi - 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 personfokuseret 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. Målet med artikkelen, og hele Olavstipendet 2023, er å utvikle beslutningsgrunnlag slik at kirken på best mulig måte kan ta vare på ABV som veiledningstilbudet og utvikle det videre.²⁵⁵

²⁵⁵ 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)

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 stabstekster», (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.²⁵⁶ En kortere artikkel beskriver hensikten med «håndledningen» i Svenska kyrkan:

²⁵⁶ Kirkene i Norden har utviklet liknende veiledningstradisjon som den norske kirke (Hardeberg, 2012, s 14 ff). Søkeord: *arbetshandledning*, Sverige og Finland, *supervisjon prester*, Danmark)

«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 intervjuer 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 språksystemiske 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).²⁵⁷ 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 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 innsider 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 Bispedømmet 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 tilgjengelige 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).

²⁵⁷ Første gang en informant nevnes, bruker vi deres tittel, siden ikke. For anonymiseringens skyld benevner vi begge i undervisningsstilling som kateketer og alle fem i diakonale stillinger som diakoner. Dette har ingen konsekvenser for analysen.

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.

Teorien skiller 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 rommetaforer.

Tematiseringen skjedde ofte med bakgrunn i hverdagen som ansatt: Informantene opplever kirken som en utfordrende arbeidsplass, med ulike forventninger, 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 komplekst, 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 utlufingsbase», 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.»²⁵⁸

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 personalederansvar, 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.»

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*. Eksemplene 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.»

²⁵⁸ 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.

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 tråkket 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 troslin*.

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:

Da jeg startet i ABV og fikk vite at jeg skulle i tverrfaglig gruppe, jeg tenkte sånn: 'Hæl, 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 skjont 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 utdannelse: «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: «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 at de samme utfordringene. Og det bygger jo ned den forskjells-tankene.» 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 gruppe-medlemmene 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 gruppe-medlemmene 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 altopplukende.» 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 selvinnstikk, selvtilitt og selvrespekt. 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 selvtilitt 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 deltagere med seg fra tverrfaglig ABV og hvordan kan disse erfaringene forstås som sosial kapital?» Vi har rapportert fra kvalitative intervju med tolv deltagere i sju tverrfaglige ABV-grupper og analysert deres utsagn med begreper fra teorien om sosial kapital.

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 gruppe-medlemmene 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 kirkens 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 stabskontekster* (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).
- 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
- 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). *Tverrprofesjonelt samarbeid: Et samfunnsoppdrag* (3. utgave. ed.). Universitetsforlaget.

Del IV

Hva kan ABV bidra med fremover?

Et hovedspørsmål for prosjektet var: Hva kan ABV bidra med fremover? Funnene viser tydelig at ABV ikke har utspilt sin rolle. I 2023 gikk omtrent 600 kirkelig tilsatte i ABV. Noen av dem har vi intervjuet, og deres melding er klar: Kirken trenger ABV, de tilsatte trenger ABV.

Vår forskning har vist at ABV bygger tillit i Den norske kirke, og øker dermed kirkens sosiale kapital, dens evne til samarbeid og til å utføre sitt arbeid. ABV bidrar til at den enkelte utfører sitt arbeid på beste måte, får støtte og gir støtte. ABV bidrar til styrket selvinnsikt, selvtillit og selvrespekt. ABV bidrar til at tilsatte beholder motivasjonene til å bli i kirkelig tjeneste. Tverrfaglig ABV bidrar til bedre relasjoner mellom tilsatte med ulike profesjoner, og skaper et felles vi i gruppen: Vi er mennesker som sammen utfører en tjeneste i kirken. Denne vi-følelsen tas med «hjem» til egen stab.

I tillegg er de utdannede arbeidsveilederne resurspersoner med en kompetanse som arbeidsgiverne har stor nytte av også til andre typer veiledning og lederoppdrag.

ABV har bidratt i kirken gjennom nært 35 år. ABV kan og vil bidra til å dyktiggjøre kirkens medarbeidere i tiden fremover, så sant tilbudet vedlikeholdes og prioriteres.

1 Videreutvikling av ABV i Den norske kirke, vurdert ut fra funn i samtidshistorisk rapport og kvalitativ studie

Da jeg skrev søknaden til Olavstipendet sommeren 2022, så jeg for meg at vi raskt ville få en ny kirkeordning med *en* arbeidsgiverlinje, og at ABV kunne bidra i omstillingsprosessen. Jeg formulerte følgende problemstilling i søknaden knyttet til videreutvikling av ABV: Hvordan kan ABV bidra til at omstillingsprosesser som følge av ny kirkeordning blir best mulig, og hvordan bør ABV videreutvikles og organiseres i fremtidens kirke?

Imidlertid endret Kirkemøtet dette fremtidsbildet i sitt vedtak i sak 5/23. Vedtaket sier at nåværende arbeidsgiverorganisering skal videreutvikles. Dette «kan blant annet skje gjennom fellestjenester og kulturbygging». Videre sier vedtaket at biskopens tilsyn og ledelse skal styrkes. Mine konklusjoner og råd tar utgangspunkt i dette vedtaket. Fremtidsbildet handler nå om en langsommere omstilling der fellestjenester og kulturbygging blir viktig. Jeg har derfor omformulert den opprinnelige problemstillingen, den lyder nå slik: Hvordan kan ABV bidra til kulturbygging i kirken, og hvordan bør ABV videreutvikles og organiseres i kirken i de kommende år?

Forskningsspørsmålene jeg formulerte i søknaden, måtte også omarbeides, slik at de passer til den nye situasjonen. Spørsmålene er nå: Hva er utbyttet av ABV for kirken? Hvordan kan ABV bidra til at kulturbygging, med særlig henblikk på samarbeidsrelasjoner mellom ulike yrkesgrupper? Hvordan bør ABV organiseres og forankres i den videre prosessen med utvikling av kirkeordningen? Hva er kritiske innsatsfaktorer for at utbyttet kan tas vare på og videreutvikles?

Jeg svarer her kort på forskningsspørsmålene ut fra de funnene jeg har gjort i det samtidshistoriske arbeidet på utviklingen av ABV de siste årene (del II i rapporten), og i den kvalitative studien av utbytte hos deltakere i tverrfaglige ABV- grupper (del III i rapporten). Dernest vil jeg i kapittel IV 2 komme med konkrete råd til de ulike aktørene, basert på disse funnene. Jeg viser ikke til sidetall for konkrete funn i denne oppsummeringen, men regner med at leseren selv kan finne dokumenteringen i del II og III.

Hva er utbyttet av ABV for kirken?

Det første mitt arbeid har tydeliggjort, er at dette vet vi altfor lite om. Det er behov for både brukerundersøkelser og mere forskning på utbyttet av ABV.

Det neste er at både KA og BM i prosessen med endringer av styringsstrukturer i 2014, fant det tjenlig å videreføre ordningen som et personaltiltak for begge arbeidsgiverlinjer. Jeg finner ingen signaler om endring i dette standpunktet hos eierne i materialet jeg har gått gjennom.

Det tredje og viktigste funnet er dokumentert i den kvalitative studien av utbytte for deltakere i tverrfaglig ABV. Våre informanter forteller om stort utbytte av veiledningen. ABV gir dem et rom der de kan arbeide med seg selv og sine utfordringer i arbeidet i kirken. Veiledningen bidrar i deres yrkesutøvelse til kvalitet, motivasjon, utvikling og læring i tjenesten. Flere informanter forteller at ABV har hjulpet dem til å bli stående i tjenesten. Vi har grunn til å anta at dette utbyttet gjelder alle typer ABV, ikke bare tverrfaglige grupper. Når den som får veiledning forbedrer sin yrkesutøvelse og opplever motivasjon til å bli i jobben, er dette et stort utbytte både for den det gjelder, for arbeidsgiver og for hele kirken.

Hvordan kan ABV bidra til at kulturbygging, med særlig henblikk på samarbeidsrelasjoner mellom ulike yrkesgrupper?

Et utbytte som vi også har beskrevet i den kvalitative studien, er at ABV bidrar til bedring av samarbeidsrelasjoner mellom ulike yrkesgrupper i kirken. Vi avdekket en prosess i tverrfaglig ABV-grupper der sammenbindende tillit ble utviklet mellom deltakerne i gruppen og et nytt «vi» ble skapt. I vår undersøkelse kom dette til uttrykk ved at medlemmer av gruppen som tilhørte ulike profesjoner, opplevde at de hørte til på samme lag. Denne tilliten tok medlemmene med hjem, slik at de ble bedre til å samarbeide i egen stab. Et element i denne prosessen handlet også om at deltakerne fikk større bevissthet om seg selv og sin egen verdi. Denne utvidede selvforståelsen overskred den enkeltes profesjon, og knyttet seg til det å være et menneske i kirkelig tjeneste, sammen med andre mennesker som også jobber i kirken. Den

prosessen vi har beskrevet i tverrfaglige grupper, vil etter all sannsynlighet også finne sted mellom mennesker i monofaglige ABV-grupper, og kan da f.eks hjelpe ulike prester til å fungere sammen, selv om de har ulikt kjønn og alder og tenker ulikt om teologi.

Økt tillit mellom profesjoner, forankret i at vi er mennesker som jobber sammen i kirken, vil være et grunnleggende bidrag til kulturbygging i kirken, og har stor verdi i endringsprosesser, både for arbeidstaker, arbeidsgiver og for kirken.

Hvordan bør ABV organiseres og forankres i den videre prosessen med utvikling av kirkeordningen?

ABV er allerede organisert som et fellestiltak, og bør fortsatt være det. Spørsmålet må videre besvares både ut fra vurdering av eierskap, sentrale styringsstrukturer og drift i bispedømmene.

Eiere av ABV er fra 2015 Bispemøtet og KA (representant for fellesrådene). Det «riktige» ville vært at fellesrådene var medeiere i ABV, men siden de ikke har et representativt organ, ble løsningen at KA tok på seg dette. I dagens situasjon er den eierstrukturen vi nå har, den beste. Når kirkas organisering om noen år kanskje er endret, kan det tenkes at eierskapet kan finne en bedre form.

Den sentrale styringsstrukturen har et forbedringspotensial. Det sentrale styringsorganet er fra 2015 Nasjonalt fagråd for ABV (FABV), med sekretær fra Bispemøtet og økonomi både fra Bispemøtet og KA. Eierne har kontroll på sammensetning, oppnevning og mandat, og støtter seg på innspill fra fagforeningene ved oppnevning. Definisjonsmakten over retningslinjene for ABV ligger også hos eierne, men med innspillmulighet fra FABV. Dette er en naturlig ordning som kan videreføres. Ved en ny gjennomgang av mandatet til FABV, vil det være nyttig å se på hvordan veiledningsfaglig kompetanse i rådet kan sikres bedre. Den er i øyeblikket god, fordi både sittende kirkeverge og biskop er utdannet arbeidsveiledere. Men dette forutsettes ikke i mandatet. Det vil også være naturlig å se på fordelingen av representanter mellom Bispemøtet og KA, som synes noe feilfordelt (se argumentasjon i del II). FABV mangler også en brukerrepresentasjon. Kanskje kan det også være nyttig å tenke gjennom om leder av rådet bør være en biskop.

Når det gjelder driften i bispedømmene, er ABV i dag forankret hos biskopen, og organisert av ABV-koordinator i bispedømmeadministrasjonen. Dette bør videreføres. Hos biskop/koordinator ligger en viktig kompetanse som må ivaretas og utvikles videre. En organisering av ABV i mindre eller større områder, vil by på ulike problemer som jeg ikke går nærmere inn på.

Generelt satser bispedømmerådene mye arbeidstid, ressurser og økonomi på ABV, og det er bispedømmene som bærer tilbudet i praksis. Materialet jeg har undersøkt tyder på at forskjellene på driften av ABV mellom bispedømmene kan ha økt de senere år. Funnene viser at endringen i styringsstruktur fra 2015, ikke har styrket arbeidet i bispedømmene, der ABV

skjer. Dette kan henge sammen med at FABV først og fremst har fått mandat til å være et koordinerende organ, mer enn et faglig organ. Det er viktig at FABV tydelig profileres som et fagorgan, slik de selv nå gjør, og at FABV får større ressurser til drift. Da vil FABV i større grad enn nå kunne bidra til utviklingen i det enkelte bispedømmet, og bistå når bispedømmet selv ikke har den nødvendige kompetansen. Medlemmene av rådet bør også få noen muligheter til permisjon for å holde seg oppdatert veiledningsfaglig. Detaljer kommer jeg tilbake til i mine råd i kapittel IV 2.

I mange bispedømmer har koordinatoren med seg en ressursgruppe i arbeidet. Sammensetningen varierer, det optimale ut fra funnene er at begge arbeidsgivere og veilederkompetansen er representert. Der slike grupper finnes, ser det også ut som oppslutningen om ABV fra fellelrådene er størst. Alle bispedømmer bør etablere en slik gruppe eller endre bestående grupper, slik at de får en slik sammensetning. Ordningen med ressursgruppe bør bli nærmere beskrevet av FABV (sammensetning mm), og tas inn i retningslinjene.

I mitt tidligere arbeid har jeg vist at ABV fra starten vært knyttet til biskopens inspirerende tilsyn, og det dette var et viktig argument for at kateketer, diakoner og etter hvert kantorer skulle få del i tilbudet etter at fellelrådene var. Ifølge vedtak i KM 5/2023 skal også biskopens tilsyn styrkes og videreutvikles. Jeg tenker det er tjenlig å videreføre ABV som del av biskopens inspirerende tilsyn, med ansvar for alle tjenestegrupper. Denne tenkningen støttes av biskopene og av KAs representant i FABV. Et annet funn som understøtter denne anbefalingen, er at det i retningslinjer som gjelder fra 2015 av, ligger en mulighet for fellelråd til selv å organisere ABV. Jeg har ikke funnet noen eksempler på at det er skjedd i de 9 årene som er gått siden muligheten ble til. Dette tolker jeg som en støtte fra fellelrådene til at biskopen tilbyr ABV for begge arbeidsgiverlinjer i fortsettelsen.

Hva er kritiske innsatsfaktorer for at utbyttet kan tas vare på og videreutvikles?

Kritiske innsatsfaktorer er av mange typer, som nok kunnskap om ABV i organisasjonen, nok midler til å tilby ABV på alle nivå, nok tilgang på veiledere og faglig kompetanse i hele landet, jevnlig tilbud om AVU for å sikre nye veiledere, ledere som etterspør behov for veiledning i medarbeidersamtaler, nok støtte fra leder på å bruke tid på veiledning i en hektisk hverdag, nok folk i stillinger så vedlikehold av medarbeidere blir mulig. Jeg beskriver her noen av de viktigste:

Det er verd å tenke over hva det har betydd for oppbygging og vedlikehold av ABV, at hele landet var med fra starten. Etter vedtaket om oppstart av ABV i 1990, sørget kirken for å få utdannet 200 veiledere fordelt på alle bispedømmer, og på den måten ble det raskt etablert et sterkt nok fagmiljø. Dette har bidratt til at tilbudet har blitt videreutviklet og videreført i 35 år. ABV krever kompetanse og kompetansen må vedlikeholdes. Men det er ikke sikkert at alle bispedømmer alltid har denne kompetansen i administrasjon. Dette gjør det nødvendig både med lokale ressursgrupper og en faglig sterk sentral organisering (se over).

Grunnleggende for at ABV kan tas vare på er fremover, er at ordningen har tillit, både hos arbeidsgiverne og hos brukerne. Mine funn viser at det ut over på 2000-tallet kan ha skortet på tillit til ABV hos fellestrådene. I revisjonen av retningslinjene i 2014 ble det understreket hva ABV ikke er, nettopp for å styrke tilliten hos disse arbeidsgiverne, dessuten fikk de selv et eierforhold til ABV gjennom KA. Når bruken av ABV i fellestrådene likevel ikke har øket etter dette, kan det skyldes flere forhold. Det kan være mangel på kunnskap, mangel på økonomi, eller fortsatt mangel på tillit hos fellestrådene.

Men også brukerne må ha tillit til ABV. Mine funn viser at taushetsplikten i ordningen er avgjørende for brukernes tillit. Derfor må ikke pålagt veiledning av ulike slag, der arbeidsgiver har innsyn i innholdet i veiledningen, blandes sammen med ABV eller gå under dekke av ABV. Her har arbeidsgiverne et ansvar for tydelighet.

Tillit opprettholdes og styrkes hos både arbeidsgivere og brukere ved kvalitetssikring av tilbudet, som jevnlig brukerundersøkelser og også evalueringsrutiner av veiledere. Gode rutiner for «veiledning på veiledning» for veilederne, er viktig og må videreføres. Mine funn tyder på at tillit styrkes der ledere i begge arbeidsgiverlinjer er godt kjent med tilbudet og selv går i veiledning. Tillit styrkes antagelig også ved at veiledere tilhører ulike profesjoner i kirken (under 10% av aktive veiledere er fra fellestrådene).

Kunnskap om tilbudet hos potensielle brukere, er mangelfullt, særlig i fellestråd og hos deres tilsatte. Dette understrekes av informantene jeg har intervjuet. Mine søk på kirkelige hjemmesider viser at de fleste bispedømmere har godt tilgjengelig informasjon, men hos kirkelige fellestråd mangler det helt. Dette er det enkelt å gjøre noe med. En annen enkel vei til økt kunnskap om ABV i hele kirken, å ta inn spørsmål om ABV og annen veiledning i Medarbeiderundersøkelsen. Medarbeiderundersøkelsen når ut til alle medarbeidere, kommer jevnlig og skal bearbeides i etterkant i lokalt arbeidsmiljø, og ville gjøre flere oppmerksomme på tilbudet, både blant ledere og tilsatte ellers. Tematisering av ABV i medarbeidersamtaler er også en enkel og effektiv måte å øke kunnskap om ABV på.

Kritisk innsatsfaktor for bispedømmene er tilgangen på veiledere. En grunn til mangel på veiledere kan være at utdannede veiledere flytter til andre bispedømmere eller går inn i lederstillinger. Det er god grunn til å vurdere om proster som er veilederutdannet, fortsatt kan brukes i veiledning utenfor sitt tjenesteområde eller i et annet bispedømme. Et annet forhold er knyttet til at prester har fått regulert arbeidstid ikke kan tilsettes i mer enn 100% stilling, samtidig som det er mange ubesatte prestestillinger. Dette gjør at prester med veilederutdanning ikke ser seg i stand til å ta på seg veiledningsoppdrag, arbeidstiden strekker ikke til. Et bispedømme har løst dette ved konsekvent å gi overtidsbetaling for veiledningsoppdrag. Dette kan kanskje være en løsning for flere?

Tilgangen på nye veiledere er nå godt tilrettelagt fra utdanningsinstitusjonene. Men det koster penger for arbeidsgiverne å utdanne folk, og dette har hindret opptak for flere. Særlig ser vi dette hos fellestrådene. Det vil være klokt å få på plass tilskuddsordninger til små arbeidsgivere som vil satse på å gi sine arbeidstakere arbeidsveilederutdanning.

En avgjørende innsatsfaktor i alle ledd er selvsagt økonomi, både hos fellestråd, i bispedømmer og sentralt i kirken. I noen grad vil bruk veiledning på digitale flater avhjelpe økonomi og tidsbruk for alle parter. Men digital ABV-veiledning har begrensninger for utbytte, og kirken bør ikke satse på digital veiledning som erstatning for fysisk. Men kombinasjon av fysisk og digital veiledning ser ut til å kunne fungere, særlig der reiseavstandene er lange. Andre konkrete råd, se nedenfor.

Mine informanter ble også spurt om de hadde råd til kirken. En viktig innsatsfaktor for dem er at ABV bør finnes i ulike former, individuell ABV, ABV i profesjonsgrupper og ABV i tverrfaglige grupper. Det er viktig å opprettholde disse ulike formene, fordi de svarer på forskjellige behov hos forskjellige tilsatte. ABV har også gjennom mange år hatt ulik faglighet. Ulike former og ulik faglighet utfyller hverandre, og bør stimuleres og videreføres.

Informantene peker også på viktigheten av at veiledning skjer regelmessig og relativt ofte. Dermed kan tilbudet avlaste den tilsatte, som da kan legge påkjenninger og utfordringer i tjenesten «på vent» til neste veiledning. Dersom økonomi fører til nedskjæringer i tilbudet i en periode, bør regelmessigheten opprettholdes ved digital veiledning.

2 Konkrete råd basert på funn i samtidshistorisk rapport og kvalitativ studie

Til bispedømmene

1. Etter Kirkemøtes siste vedtak om kirkelig organisering (KM, sak 5/23): Gå videre med nåværende organisering, der biskopen organiserer ABV for alle i begge arbeidsgiverlinjer. Ikke lag brå endringer i tilbudet, det vil ofte skape frustrasjon og avskalling. Videreutvikle skritt for skritt!
2. Alle bispedømmer vil trolig ha nytte av en ressursgruppe til støtte for ABV-koordinatoren. Gruppen bør både ha veiledningsfaglig kompetanse og ledelseskompetanse fra begge arbeidsgiverlinjer. Flere bispedømmer mangler dette, eller har ei gruppe som mangler noe av denne kompetansen. Drøft økonomien for ABV i gruppa, finn løsninger lokalt.
3. Tilby ABV til alle kirkelige tilsatte som ønsker det! Dette vil kreve mye for noen bispedømmer, men er viktig for kirkens fremtid. Ikke glem de tilsatte på bispekontorene!
4. Sats på tverrfaglig ABV -grupper der det ligger til rette for det. Sats på ABV-grupper for proster og for kirkeverger. Utvikling av felles grupper for disse er verd å vurdere, og vil styrke arbeidet med fremtidig kirkeordning.

5. Husk at noen trenger individuell ABV! Lytt og vær raus. Et års veiledning koster omtrent det samme som 14 dagers sykmelding. Her handler det ofte om å beholde arbeidskraft.
6. Jobb for sentral pott til hjelp for fellesråd, først og fremst til å finansiere AVU for deres tilsatte.
7. Skill tydelig mellom ABV og pålagt veiledning innenfor styringsretten. Skill også mellom ABV og ABV i stab (som bør få et annet navn), fordi ledere her vil ha innsyn i innholdet i veiledningen. Bevar tilliten til at ABV er et lukket, taushetsbelagt rom.
8. Ta vare på veilederne (kompetanse, kompensasjon/lønn og motivasjon). De har en kompetanse dere trenger både til ABV og til andre typer veiledningsoppdrag.

Til Bispemøtet, Hovedorganisasjonen KA og Kirkerådet

Bispemøtet, KA og Kirkerådet:

1. Vurder å tilby ABV-grupper for alle som jobber sentralt i kirken, både i Bispemøtet, KA og kirkerådet. Grupper kan gjerne ha medlemmer fra ulike organisasjoner. Søk inspirasjon i det som er gjort i Nidaros, der alle ansatte på bispekontoret går i ABV.
2. Etabler i fellesskap en stilling som sentral ABV-koordinator (stillingsstørrelse må dere finne ut av). Den tilsatte skal sammen med FABV hjelpe eierne « å videreføre og utvikle » ABV, være fagrådets sekretær og saksutreder og samhandle med bispedømmene. Vedkommende kan også om det er hensiktsmessig, organisere veiledning for tilsatte i Bispemøtet, Kirkerådet og KA (inkludert biskoper og andre ledere). Det er ønskelig at den tilsatte har veilederkompetanse, som kan brukes når det er nyttig
3. Etabler sentral pott for ABV, som særlig kan gi støtte til fellesrådstilsatte for deltakelse i AVU. Her har KA allerede startet (mulighet for å søke tilskudd utlyst våren 2024 til fellesrådstilsatte som tas opp på AVU). I fellesskap kan dere nå enda lengre.

Bispemøtet og KA:

4. Styrk FABV som fagutviklende organ med bedre økonomi, større sekretærressurs, og sikring av at rådet har tilstrekkelig veiledningsfaglig kompetanse. Vurder brukertilknytning.

KA:

5. Kan dere informere fellesråd og kirkeverger bedre om ABV, og motivere til bruk?

Bispemøtet:

6. Tilrettelegg ABV for biskoper. Biskopene ønsker at et veiledningstilbud er på plass ved oppstart, og at tilbudet er tilrettelagt i samarbeid med den som skal starte opp. Noen biskoper trenger individuell veiledning, noen ønsker ABV-gruppe.

Kirkerådet og KA:

7. Sørg for å få med spørsmål om ABV og annen veiledning i de nasjonale medarbeiderundersøkelsene. Det vil gi økt kunnskap om nytten og utbredelsen av ABV og annen veiledning. Samtidig vil det være en måte å spre kunnskap om at det finnes tilbud om ABV og annen veiledning.

Til Nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning (ABV)

1. Viderefør møter med ABV-koordinatorene og de digitale fagdage. Sørg for jevnlig skriftlige rapporter fra bispedømmene, slik at utviklingen i det enkelte bispedømme kan følges over tid. Gjør egne analyser av rapporter fra bispedømmene. Bruk analysene til å hjelpe det enkelte bispedømme med videreutvikling, og bistå med tydelig faglig ledelse.
2. Fortsett arbeidet med å få til en større undersøkelse av deltakernes utbytte i ABV, som dere startet med i 2022.
3. Etabler fast kontakt med miljøer utenfor bispedømmene som bruker ABV (Sjømannskirken, Metodistkirken, Feltprestkorpset), slik at dere har tilgang på deres erfaringer.
4. I kontakten med utdanningsinstitusjonene om AVU, understrek at veilederne også må utdannes i å veilede individuelt. Prioriter fortsatt stor mengdetrening for studentene, veiledningstid bør kunne være samlet tid for gruppe- og individuell veiledning.
5. Ta opp igjen ideen om å lage en digital ABV-gruppe for hele landet, organisert av fagrådet/sekretær/sentral ABV-koordinator. La det være et prøveprosjekt, og evaluer.

Del V

Vedlegg

Vedlegg 1: *Brev og intervjuguide biskoper*

Seniorprest Brita Hardeberg

Tlf 93008057 Mail bh375@kirken.no

Olavstipendiat 2023 med prosjektet: ABV i Den norske kirke anno 2023 – hvor er vi, hvor vil vi, hva kan ABV bidra med fremover?

Til biskop

Denne forespørselen går personlig til alle biskoper i Den norske kirke.

I forbindelse med arbeidet med Olavstipendet 2023 om ABV i kirken, ønsker jeg å ha en samtale med hver enkelt av dere biskoper ut fra spørsmålene nedenfor. Jeg tenker meg en samtale på Teams eller telefon, max 1 time. Tidspunktet bestemmer vi sammen. Med hensyn til fremdriften i prosjektet, ønsker jeg alle intervjuene gjennomført innen utgangen av september. Er dette vanskelig, finner vi et senere tidspunkt.

Hensikten med å stille biskopene disse spørsmålene er todelt:

1. Intervjuet er et ledd i å innhente materiale til den historiske delen av forskningsprosjektet: Å gi en oppdatert historie om ABV i kirken, frem til 2023. Jeg har tidligere skrevet ABV-historien fra start frem til 2011. Etter 2011 har mye endret seg i ABV, både i styringsstrukturer og eierskap. Ditt og de andre biskopenes bidrag vil gi materiale til den nyeste historien.
2. Den enkelte biskop har ansvar for ABV i sitt bispedømme. I mitt prosjekts siste del skal jeg forsøke å gi gode råd til hvordan ABV skal videreføres i kirken. Det er derfor avgjørende for meg å vite hvordan dere biskoper tenker om ABV.

Spørsmålene er:

- Har du selv, før du ble biskop, deltatt i noen form for ABV? Beskriv.
- Er du selv godkjent ABV-veileder?
- Deltar du nå i noen form for ABV (eks. individuell ABV, ABV-gruppe, annet)? I så fall, beskriv tiltaket.
- Hvilke veiledningstilbud ønsker du biskopene skal ha?

- Beskriv kort din rolle i ABV i bispedømmet. Er du tilfreds med din rolle, eller ønsker du den endret, i så fall hvordan og hvorfor.
 - Hvordan tenker du om ABV i forhold til biskopens tilsyn?
 - Har du tanker eller meninger om fagligheten i ABV?
 - Hvem av de tilsatte i kirken (i begge arbeidsgiverlinjer) mener du bør tilbys ABV?
 - I dag er ABV eller annen veiledning obligatorisk for prester i de første 2 årene etter endt utdanning. Bør ordningen videreføres eller endres? Er det andre grupper (i begge arbeidsgiverlinjer) som bør ha obligatorisk veiledning?
 - Hvordan tenker du ABV bør finansieres?
 - Hvordan ønsker du deg bruk og organisering av ABV i kirken fremover?
-
- Annet du gjerne vil si?

Jeg ser frem til en interessant samtale med deg. Jeg ber deg svare på mailen så raskt du kan, og foreslå et par tidspunkt eller dager der det passer for deg å ta denne samtalen. Og om du ønsker den pr telefon eller på Teams.

Så tar jeg kontakt tilbake så raskt som mulig.

Rissa 8. august 2023

Med vennlig hilsen

Brita Hardeberg

Vedlegg 2: Intervjuguide kvalitativ undersøkelse deltakere i tverrfaglig ABV

Innledende kartlegging (navn, bispedømme og yrke oppgitt ved «påmelding»):

Hvor lenge i tverrfaglig ABV?

Har du også deltatt i **andre typer ABV**/veiledning i kirka og hvor lenge (ABV 1:1, profesjonsgruppe, tidsavgrenset, tidsuavgrenset, annet)?

Er det noe ved **rammeforhold** for ABV som tiltak/verktøy i kirken, du vil kommentere, før vi går inn i dine konkrete erfaringer?

Oppfølgingsspørsmål: Er det noen du liker godt eller mistrives med, f.eks når det gjelder faglighet, gruppesammensetning, fysisk/digital veiledning, eller andre ting?

Hva er din erfaring med **digital** veiledning?

Sånn innledningsvis, er det **noen anbefalinger** du vil gi til kirka om bruken av ABV?

Hovedspørsmål:

Hva er din **motivasjon** for å bli med i ABV/hvorfor du ble med i ABV?

Fortell om hvilke typer **problemstillinger** du har tatt opp i ABV.

Fortell om ditt **utbytte** av veiledningen med hensyn til utførelsen av jobben din.

Fortell om ditt utbytte av veiledningen med hensyn til deg selv som person.

Har forståelsen av din egen yrkesrolle eller arbeidshverdag endret seg etter at du ble med i tverrfaglig ABV?

Kan du fortelle om tema eller tidspunkt der ABV ble særlig betydningsfullt for deg. Hva handlet det om?

Hva er det viktigste du sitter igjen med?

Har du hatt glede av **tverrfagligheten** i gruppen?

I hvilken grad har du hatt utbytte av problemstillinger de andre har tatt opp?

Har forståelsen av egen yrkesrolle eller arbeidshverdag endret seg gjennom at du har tatt del i de andres problemstillinger?

Har forståelsen av andre faggruppers yrkesrolle eller arbeidshverdag endret seg etter at du ble med i ABV?

Hvordan har dette at du har deltatt i ABV, innvirket på forholdet til andre du jobber sammen med / dine arbeidskolleger lokalt?

Vil du dele noe om hvordan ABV har innvirket på din teologi/**tro**/åndelighet?

Hvem har du **lært mest av** i ABV, deg selv (egne refleksjoner), veileder eller andre deltakere?

Avsluttende spørsmål:

Er det sider eller **aspekter ved ABV som du tenkte du ville bli spurt om**, og som vi ikke har vært innom?

Når vi nå har snakket om dine erfaringer med ABV, har du kommet på flere **anbefalinger** du vil gi til kirken om bruk av ABV fremover?