

Kirken *i* dag



TEMA | Inddragelse af frivillige i kirken

Frivillighed, deltagelse, medinddragelse. Se side 4

Kirke med hænder og fødder... og hoved. Se side 14



TEMA | Inddragelse af frivillige i kirken

Indhold

- 3 Giv mennesker en anledning til at engagere sig af Henrik Bundgaard Nielsen
- 4 Frivillighed, deltagelse, medinddragelse – hvorfor er det vigtigt? af Kirsten Felter
- 7 Den frivillige indsats i Danmark af Louise Rasmussen
- 8 Definition af personer i den frivillige sektor
- 10 Forskellige kirkemodeller med forskellige slags frivillige af Mogens Mogensen
- 12 ”Det er præsten, der skal spørge. Ellers virker det ikke!” – om rekruttering af frivillige af Birgitte Graakjær Hjort
- 14 Kirke med hænder og fødder... og hoved af Ruben Dalsgaard
- 16 ”Rejseholdet” – om inddragelse af frivillige i gudstjenesten af Keld Balmer Hansen
- 17 Inddragelse og delagtighed giver liv til gudstjenesten af Tine Illum
- 18 3 spørgsmål til frivillige
- 20 ”Som om det var mig” – om repræsentativ delagtighed af Anita Hansen Engdahl
- 22 Involverende kirke i Vamdrup af Jens Henrik Kristiansen
- 24 Om at være folkekirke i et multireligiøst kvarter af Sunniva Gylver
- 26 Når ansatte og frivillige arbejder side om side af Lars Poulsen
- 28 Fyre frivillige? Om ledelse af frivillige af Rie Frilund Skårhøj
- 31 Nyt fra Kirkefondet



Nr. 2 | juni 2014

13. årgang

ISSN 1601-8230

Udgiver: Kirkefondet, Peter Bangs Vej 1, 2000 Frederiksberg
Tlf. 33 73 00 33
E-mail: kirkefondet@kirkefondet.dk
www.kirkefondet.dk

Formand: Erik Møllerup
Generalsekretær: Henrik Bundgaard Nielsen

Kirken i dag er redigeret af:
Charlotte Lydholm

Temagrupper bag nr. 2 | 2014:
Annette Bennedsgaard, Birgitte Graakjær Hjort, Kirsten Felter, Tine Illum, Mogens Mogensen og Charlotte Lydholm

Layout og produktion:
Jørn Thomsen Elbo A/S, Kolding

Årsabonnement for 2014: Kr. 240,-
Enkeltnumre: Kr. 70,-
Abonnement kan bestilles ved henvendelse til Kirkefondet

Forsidebillede:
Foto: Vamdrup Kirke



Henrik Bundgaard Nielsen

generalsekretær i Kirkefondet

Giv mennesker en anledning til at engagere sig

Når formanden for sogneforeningen i landsbyen Ødis ved Kolding synes, at der trænger til at blive luget for ukrudt i rosenbedet ved kirkepladsen, sender han blot en sms rundt. "Så er der hurtigt otte mand klar, og så har vi ordnet det bed på et par timer", siger han i en artikel til "Danske Kommuner" om medinddragelse af borgere som den nye trend i landets kommuner. Sogneforeningen har nemlig indgået en aftale med kommunens driftsafdeling om, at de frivillige klarer ukrudt og vedligeholdelse på dele af kommunens arealer, til gengæld kommer kommunen så og slår græsset nede ved søen. Og trods det, at der kun er 476 indbyggere i Ødis, er der et "glimrende foreningsliv" og et stort "lokalt engagement". Eller sagt med andre ord: Frivilligheden trives i bedste velgående. Det gælder ikke kun i Ødis – men faktisk i landet som helhed. 1,8 millioner danskere over 16 år – svarende til 40 % af befolkningen – er engageret i frivilligt arbejde i gennemsnit 17 timer pr. måned.

De frivilliges gudstjeneste eller ...?

Folkekirken er også godt med, hvad angår frivillighed. Der er et sprudlende frivilligt engagement i mange af landets sogne. Bl.a. gøres der flere steder gode erfaringer med at inddrage frivillige i gudstjenesten – både praktiske ting, som når konfirmanderne har hængt salmenumre op før gudstjenesten, og det mere indholdsmæssige, når en gudstjenestegruppe er med til at drøfte den kommende søndags salmevalg og prædikentema med deres præst. For som evangelisk-luthersk kirke er det vigtigt at holde fast ved, at

det er menighedens gudstjeneste – og ikke præstens alene! I det hele taget er der jo en lang tradition for frivillighed og delagtighed i vores folkekirke. Det skyldes for det første Luthers opgør med en streng hierarkisk struktur i kirken, hvor han argumenterede for, at alle døbte i princippet er ligeberettigede – dog således at man af praktiske grunde ud af menighedens fællesskab vælger en til at varetage præsteembedet. For det andet kan vi takke vækkelsesbevægelserne i 1800-tallet for, at frivillige også er med til at varetage kirkens centrale opgaver inden for forkyndelse, diakoni og undervisning.

Følg mig!

Men det hele begyndte vel med, at nogle disciple lod sig kalde til frivilligt arbejde – sammen med Jesus? For som der står f.eks. i Mark. 1, 17-18: "Jesus sagde til dem: 'Kom og følg mig, så vil jeg gøre jer til menneskefiskere.' Og de lod straks garnene være og fulgte ham." Det var selvfølgelig en temmelig radikal form for frivilligt engagement i og med, at de fuldstændig forlod deres normale arbejde som fiskere. Men det var dog frivilligt, at de fulgte med, da de fik en personlig opfordring til at gøre en forskel. Netop den personlige opfordring er fortsat vigtig. Den udelukker dog ikke, at der også på anden vis bør fortælles om, at kirken har brug for frivillige.

Alt for mange kirker glemmer at



Foto: Vamdrup Kirke

fortælle tydeligt på deres hjemmesider og andre steder, at frivilligt engagement er en mulighed i kirken.

Større frihed i frivilligheden!

Kirken er udfordret, fordi man groft set kan tale om to forskellige typer af frivillige i dag. Der er de mere traditionelle, som trives godt med at få givet nogle veldefinerede og afgrænsede opgaver, og så en ny type af frivillige, som ønsker at være mere medbestemmende og ønsker at være med til at definere hvilke opgaver, der giver mening for dem at engagere sig i. Hvis kirken skal kunne rumme disse to forskellige frivillighedstyper, så kan der være brug for strukturelle tilpasninger, f.eks. ved at gå fra at være virksomhedskirke, hvor de frivilliges arbejde i udstrakt grad er lagt i faste rammer til at være netværkskirke, hvor de frivillige næsten autonomt sætter det i gang, som de har lyst til at engagere sig i. ■



Kirsten Felter

ph.d., cand.theol. et pæd. og
ekstern lektor ved Grønlands Universitet

Frivillighed, deltagelse, – hvorfor er det vigtigt?

Frivillighed er i fremgang. Dog ikke i den traditionelle forstand, hvor man engagerer sig vedholdende i en opgave eller en sag gennem en årrække, i missionskredsen eller kirkens besøgstjeneste, som leder i en børneklub eller spejdergruppe, eller som indsamler for en genbrugsbutik. Den moderne frivillighed kommer til udtryk som engagement i et konkret projekt eller en afgrænset opgave, hvor man er aktiv i en kort periode til fordel for et enkeltstående tiltag, f.eks. som arrangør af et cykelrally til gavn for bygning af et nyt klubhus for den lokale idrætsforening eller som indsamler for Folkekirkens Nødhjælp. Ifølge forskere er denne tendens et udtryk for, at frivillighed ikke som tidligere har fællesskabet som omdrejningspunkt, men i langt højere grad er individualiseret, dvs. at den orienterer sig mod den enkelte selv.

Den moderne frivillighed afspejler med andre ord, at aftraditionaliseringen er slået igennem i samfundet – at vi ikke længere hviler i en fælles tradition, der kan begrunde, hvad vi gør. Det er ikke længere nok at henvise til traditionen eller til det, vi altid har gjort. Vi skal finde vores egen vej, og her bliver frivillighed en af de måder, hvorpå vi kan give udtryk for, hvem vi er, gennem de projekter vi vælger at involvere os i. Det betyder samtidig, at det bliver vigtigt for os, at vi selv kan være med til at forme opgaverne. Hvor man tidligere var mere parat til at tage en tørn med sure pligt opgaver, eller til at påtage sig opgaver, som andre havde defineret, forventer vi i dag, at vi har medindflydelse på de ting, der skal gøres. Vi forholder os kritisk til autoriteter, vi vil selv bestemme, og vi regner med at blive hørt.

Autenticitet – at vælge selv

Den amerikanske filosof Charles Taylor udtrykker det sådan, at vi i dag lever i autenticitetens tidsalder. Hermed mener han, at trangen til at realisere sig selv og til at udtrykke sig individuelt, som kendetegner mennesker i dag, er en uomgængelig følge af moderniteten. Et af modernitetens karakteristika er netop, at den forholder sig kritisk til samfundets traditionelle institutioner. Kravet om autenticitet, det at være i overensstemmelse med sig selv, udspringer ifølge Taylor netop af, at vi ikke længere kan henvise til absolutte eller fælles autoriteter uden for os selv, som vi kan lægge til grund for vores handlinger. I stedet har vi en moralsk pligt til at realisere det, som vi selv tror på og kan stå inde for. Omvendt betyder det, at i det øjeblik, vi ikke længere positivt kan besvare spørgsmålet "what's in it for me?" (hvad er der i det for mig? red.), er vi nødt til at bryde ud og finde noget, der bedre udtrykker det, som vi personligt står for.

Det ideal om selvbestemmelse og ægthed, der ligger i autenticitetsbegrebet, er en udfordring til tidligere generationers ideal om at sætte sig selv til side for en højere sags fordring, som har drevet meget frivilligt arbejde i folkekirken. Men altså også udtryk for, at når man engagerer sig i en opgave i kirken eller andetsteds, så er det et positivt tilvalg, ud fra en oplevelse af, at det er personligt meningsgivende. Og ikke mindst, at man ønsker at få "hands on" – at være tæt på de beslutninger, der tages.

Den moderne frivillighed og forventningen om, at det skal være personligt meningsgivende og udviklende at engagere sig i en opgave, udfordrer den opfattelse af frivillighed, som tra-

ditionelt har domineret i folkekirken. I lighed med andre gamle stats- og nationalkirker er folkekirken bygget op omkring en formaliseret embedsstruktur og en høj grad af professionalisering af kirkens funktioner, hvor kerneydelserne varetages af lønnede medarbejdere, præster og kirkefunktionærer, og hvor faglige overenskomster sætter snævre grænser for det arbejde, der kan udføres af frivillige. I det omfang, der er plads til frivilligt engagement, er der ofte tale om praktiske opgaver, som defineres af de professionelle. Kirkens etablerede kultur rimer med andre ord dårligt med den efterspørgsel efter personlig involvering og autenticitet, der karakteriserer



medinddragelse

moderniteten. I de senere år har dette ført til en voksende opmærksomhed på nødvendigheden af at etablere nye kirkelige udtryksformer, der i mindre grad orienterer sig ud fra faste fællesskaber og aktiviteter, der på forhånd er defineret af præst og menighedsråd, og som i højere grad giver medlemmerne mulighed for at tage ansvar og være medformende i forhold til kirkens tilbud.

Fra hierarki til netværk

Traditionelt har man tænkt organisationer som hierarkisk opbyggede figurer, hvor magten udgik fra toppen, og derfra systematisk blev delegeret ned i systemet. En sådan måde at tænke

på passer godt til tidligere tiders samfundsstruktur, hvor herskeren befandt sig i toppen af pyramiden, hævet over sine undersåtter, men mindre godt til de moderne, demokratiske samfund, hvor magten er delegeret nedefra, og hvor lederne stilles til ansvar ved næste valg. På samme måde har mange organisationsteoretikere i dag forladt opfattelsen af organisationer som hierarkiske magtstrukturer som udtryk for en tænkning, der hører fortiden til. I stedet for at se organisationer som pyramider er der i dag flere og flere, der vælger at se dem som netværk, hvor ledelse ikke er noget, der "siver ned" fra toppen, hvor nogle dikterer, mens andre adlyder, men nærmere om

at ledelse finder sted fra mange positioner og niveauer.

Når det gælder synet på frivilligt arbejde, er der meget, der tyder på, at en tilsvarende udvikling gør sig gældende her. Det er de færreste mennesker i dag, der vil bruge deres sparsomme fritid på at udføre opgaver, som andre har defineret på forhånd, og som de ikke selv har indflydelse på at forme. Tværtimod oplever vi det som vigtigt, at vi selv kan være medbestemmende, ikke bare på, hvordan tingene skal gøres, men også hvad – og hvorfor.

Luthers kirkesyn

Den folkekirkelige struktur med embeds- og arbejdsfunktioner, der varetages af lønede medarbejdere, kan i en vis forstand siges at være et resultat af den udvikling, der fandt sted i urkirken. Allerede fra Ny Testamente ved vi, hvordan det oprindelige karismatiske anarki med forkyndelse, profeti, diakoni osv. som forskellige manifestationer af Kristi legemes mange forskellige nådegaver, efterhånden blev afløst af faste embeder. I middelalderen videreudvikledes dette til den katolske lære om den gejstlige og den verdslige stand: nederst den verdslige, som bestod af de "almindelige" døbte, og oven på denne den gejstlige, som man

Fortsættes næste side ►

"Kirken er altså ikke bare en menneskelig størrelse; den er på samme tid det sted, hvor Gud gennem konkrete, levende mennesker virker og handler i verden. Besindelsen på kirkens delagtighed i Guds treenige virkelighed bliver dermed en udfordring til stivnede kirkelige strukturer og en inspiration til at skabe kirkelige tiltag, der giver mulighed for involvering og medejerskab", skriver Kirsten Felter.



Foto: Vamdrup Kirke

Frivillighed, deltagelse, medinddragelse...

Fortsat fra side 5



blev optaget i gennem ordinationen. Det var dette hierarki, Luther gjorde op med i sin reformation. I skriftet "An den Christlichen Adel" fra 1520 udfoldede han den radikale tanke, at der kun fandtes én kristelig stand, og det var den, som alle kristne var optaget i gennem dåben. Fordi alle døbte er præster og medlemmer af den gejstlige stand har enhver ret til i nødtilfælde at døbe og give syndsforladelse. Men samtidig understregede han, at netop fordi alle døbte principielt er ligeberettigede må ingen tiltage sig embedet på egen hånd uden at være udvalgt og bekræftet af menighedens fællesskab.

Embedet og de frivillige

På længere sigt blev det imidlertid ikke Luthers principielle syn, der kom til at dominere udviklingen i Danmark. Det gjorde derimod statskirkens trang til at skabe orden, som betød en stærk fokusering på det ordinerede embede som den foranstaltning, der skulle sikre ensartede forhold overalt i kongens riger, herunder at folk holdt sig til den rette tro og alle vegne dyrkede Gud på samme måde. På denne baggrund repræsenterede vækkelsesbevægelserne i det 19. århundrede en kritik af embedsmandskirken og en genopdagelse af alle døbtes præstedømme, som banede vej for frivillige i kirkens centrale funktioner, forkyndelse, diakoni og undervisning. Hvilken rolle de frivillige spiller i kirken afhænger imidlertid af, hvordan man ser på folkekirken som organisation: Om man opfatter den som et rationelt system, hvor præsten, de lønnede medarbejdere og menighedsrådet fastlægger kursen og definerer de opgaver, der skal løses – eller om man ser den som et netværk, der er i stadig udvikling, og hvor ansatte og frivillige tager ansvar og skaber udvikling på mange forskellige niveauer.

At have del og at tage del

Frivillighedsbegrebet handler om, hvordan arbejdet i kirken er organiseret. På et dybere plan er det imidlertid vigtigt ikke kun at tale om organisationen, men også om, hvad vi i grunden forstår ved kirke. Teologisk har man i de senere år kunnet se en bevægelse i

Frivillighedsbegrebet handler om, hvordan arbejdet i kirken er organiseret. På et dybere plan er det imidlertid vigtigt ikke kun at tale om organisationen, men også om, hvad vi i grunden forstår ved kirke.

retning af en større besindelse på, hvordan hele kirken har del i Guds trinitariske virkelighed. Skal vi tale troværdigt om, hvad det i dag vil sige at være kirke, så må vi gøre det på en måde, så moderne mennesker kan identificere sig med den.

Et af de begreber, der bruges til at beskrive, hvad det vil sige at være kirke er participation, som på dansk kan gengives med delagtighed eller deltagelse. Hermed menes, at kirken gennem Helligånden har del i Guds virkelighed, og at den gennem sin mission tager del i Guds fortsatte sendelse til verden. Kirken er altså ikke bare en menneskelig størrelse; den er på samme tid det sted, hvor Gud gennem konkrete, levende mennesker virker og handler i verden. Besindelsen på kirkens delagtighed i Guds treenige virkelighed bliver dermed en udfordring til stivnede kirkelige strukturer og en inspiration til at skabe kirkelige tiltag, der giver mulighed for involvering og medejerskab. I stedet for traditionens "solide kirke", der er kendetegnet ved

at være opbygget omkring institutioner, strukturer og faste møder, arbejdes der flere og flere steder med at etablere nye former for "flydende kirke" som afspejler sen- eller postmodernitetens kultur, og som fokuserer på kommunikation og relationer i skiftende netværk. En anden konsekvens

af at se kirken som delagtig i Guds virkelighed kan ses hos bl.a. den svenske teolog Martin Modéus, som understreger vigtigheden af at medinddrage kirkens medlemmer, og dermed at tage menighedens mangfoldighed som *communio*, fællesskab, alvorligt, i stedet for den monopoliser-

ing af embedet, der kendetegner de etablerede (folke)kirker.

Når man taler om participation handler det altså både om en teologisk understregning af, at hele kirken – ikke kun de ansatte og de aktive, men alle døbte – har del i Guds virkelighed. Delagtighed og medinddragelse er altså ikke blot pædagogiske redskaber til at imødekomme besværlige "brugere", men begreber, der afspejler centrale elementer af nytestamentlig teologi, når der hos Paulus tales om at være "i Kristus", eller når Guds væren beskrives som en enhed af Fader, Søn og Ånd. Kirken forkynder ikke kun gennem sine ord, men også gennem sin ordening. Derfor er det vigtigt at arbejde med at reorganisere kirkens aktivitetsformer, så de svarer til de kulturelle og mentale forskydninger, der kendetegner samfundet af i dag, og så mennesker får mulighed for at tage del, at involvere sig i kirkens liv. ■



Louise Rasmussen

informationsmedarbejder på Center for frivilligt socialt arbejde

Den frivillige indsats i Danmark

Danskerne er et af verdens mest engagerede folkefærd, når det gælder frivilligt arbejde.

1,8 millioner danskere over 16 år – svarende til 40 % af befolkningen, er engageret i frivilligt arbejde som fx træner i en fodboldklub, besøgsven, bestyrelsesmedlem, arrangør af kulturelle begivenheder eller som indsamler til et godt formål osv. Som frivillig-nation er Danmark kun overgået af Norge og Sverige, hvor omkring 50 % af befolkningen deltager i frivilligt arbejde.

Størstedelen af de frivillige – 46 % – er aktive inden for kultur, idræt og fritidsområdet. På andenpladsen kommer det sociale og humanitære område, hvor 33 % af de frivillige er engageret.

350 mio. timer

I 2012 brugte vi 350 millioner timer på frivilligt arbejde. I gennemsnit lægger hver enkelt frivillig således 17 timer om måneden i sit frivillige arbejde. Særligt unge frivillige mellem 16 og 29 år bruger mange timer på frivilligt arbejde – godt 20 timer om måneden. Lang de fleste frivillige – 49 % – har brugt tid på bestyrelses-, råds- og udvalgsarbejde. Hver fjerde frivillig

har haft sekretariatsarbejde eller administrativt arbejde, mens kun godt hver tiende frivillig beskæftiger sig med social omsorg.

Hvem er de frivillige?

I en længere årrække har mænd oftere udført frivilligt arbejde end kvinder. Det er fortsat en tendens, vi ser – fx i Frivilligrapport 2012, der viser, at 42 % af mændene er frivillige, mens 38 % af kvinderne er frivillige. Forskellen på mænd og kvinders indsats er størst inden for idræt, fritid og kultur, hvor flere mænd end kvinder er engageret. Til gengæld er kvinderne mere aktive end mændene på det sociale og humanitære område.

Den største andel af frivillige ser vi i aldersgruppen, som er mellem 40 og 49 år. Det drejer sig typisk om den travle og ressourcerstærke del af befolkningen – mennesker med længerevarende uddannelser, som er i arbejde og har hjemmeboende børn. Hidtil har den aldersgruppe hvor færrest deltager i frivilligt arbejde, været de ældre over 76 år. En helt ny foreløbig analyse, der

ser på udviklingen af det frivillige arbejde fra 2004-2012, viser dog, at der i de senere år er sket et kraftigt fald i andelen af frivillige blandt unge i alderen 16-25 år – særligt blandt unge mænd. Hvad faldet skyldes har vi endnu ikke en forklaring på.

Hvor bor de frivillige?

Kigger vi på, hvor de frivillige bor, kan vi se, at danskere vest for Storebælt er mere engageret end de, der bor øst for Storebælt. Samtidig viser det sig også, at de, der bor i mindre byer, oftere er frivillige end de, der bor i en større by. Endelig viser tallene også, at den del af de frivillige som bor i mindre lokalsamfund, oftere er frivillige i idrætsforeninger, mens det sociale og humanitære frivillige arbejde er mere udbredt i de større byer. ■

Om Center for frivilligt socialt arbejde

Center for frivilligt socialt arbejde er et nationalt videns-, kompetence-, og udviklingscenter. Centret blev oprettet i 1992 med det formål at støtte og udvikle det frivillige sociale arbejde i Danmark. Den primære opgave er at hjælpe frivillige og frivillige sociale organisationer med at udvikle rammer for frivilligt socialt arbejde, som tiltrækker nye generationer af frivillige og fremmer læring og udvikling. Læs mere om opgaver, tilbud og aktiviteter på www.frivillighed.dk

Få mere viden om frivilligt arbejde på: www.frivillighed.dk
Læs mere om danskernes frivillige arbejde i:

- **Den frivillige sociale indsats – Årsrapport 2010.** Udarbejdet af Center for frivilligt socialt arbejde for Socialministeriet, 2011
- **Den frivillige sociale indsats – Frivilligrapport 2012.** Udarbejdet af Center for frivilligt socialt arbejde for Social- og Integrationsministeriet, 2013
- **Torben Fridberg, Lars Skov Henriksen og Hans-Peter Øvist: Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012.** Foreløbige analyser. Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. Arbejdspapir 04, 2013
- **Inger Koch-Nielsen et al.: Frivilligt arbejde – Den frivillige indsats i Danmark.** Socialforskningsinstituttet (SFI), 2006

Definition af personer i

Et øjebliksbillede af forskellige idealtyper

Her finder du en oversigt over en række af de begreber, der bruges om personer indenfor den frivillige sektor i bredeste forstand. Der er ikke tale om en facitliste eller en udtømmende og videnskabelig undersøgelse, men blot idealtypiske positioner, som man kan navigere efter i frivillighedens komplekse og flertydige felt.

Det er vigtigt at understrege, at frivilligheden hele tiden udvikler sig i samspil med den generelle udvikling i samfundet. Derfor giver oversig-

ten kun et øjebliksbillede, som det ser ud i dag.

Frivillig

En frivillig er en person, der gør noget for personer udenfor vedkommendes egen familie og vennekreds, uden økonomisk vinding og uden nogen former for tvang. Derudover er kriteriet, at det frivillige arbejde skal foregå i en organiseret sammenhæng – men i hvilken er ikke afgørende. Vi kan således skelne mellem frivillige indenfor forskellige områder som f.eks.:

Offentlig frivillig: Den offentlige

frivillighed er karakteriseret ved, at den typisk foregår indenfor eller i tilknytning til offentlige institutioner som plejehjem, uddannelsesinstitutioner, sygehuse eller lignende. De frivilliges opgaver har her typisk karakter af tilbud, der ligger udover institutionernes primæropgaver, såsom underholdning, samtaler eller mentorordninger. Opgaverne er ofte defineret og udstukket af andre end de frivillige og primært styret ud fra behov, som ledelsen af den pågældende institution har identificeret og defineret.

Foreningsfrivillig: Frivillig i en



Foto: Vamdrup Kirke

den frivillige sektor

forening eller organisation, der er selvstændig og uafhængig af det offentlige. I en foreningsammenhæng, hvor personer kan være tilknyttet på forskellige måder og med forskellige betegnelser (frivillig, medlem, aktiv etc.), kan man skelne en frivillig fra et medlem ved, at medlemmer har vedtægtsbestemte rettigheder internt i foreningen i juridisk forstand, mens de frivillige, der ikke er medlemmer, ikke har de samme rettigheder. Frivillige er meget forskellige, når det kommer til parametre som opgaver, tidsforbrug, ansvar etc., og de får i mange

sammenhænge andre titler som fx koordinator, træner, tovholder eller lignende.

Aktivist

En aktivist er en person, der deltager aktivt og på ad hoc-basis i en aktivitet, som ofte er baseret på en enkeltsag, og som ofte har til mål at skabe en forandring i den eksisterende samfundssorden. Der er tale om en person, som er væsentligt løsere tilknyttet aktiviteten og/eller sagen end et medlem i en forening. Aktivisten vil ofte direkte eller indirekte forholde sig til den eksisterende magtfordeling i samfundet generelt eller indenfor et specifikt område – og vil også ofte have som mål at ændre eller udfordre denne magtfordeling. Typisk vil en aktivist kun være aktiv i en kortere periode, hvorefter vedkommende ofte bevæger sig videre til en anden aktivitet og/eller sag.

Ulønnet ansat

I nogle lovgivningsmæssige sammenhænge – f.eks. i forhold til den lovpligtige arbejdsskadebæring – betragtes visse grupper af frivillige som ulønnede ansatte, der er omfattet af de samme regler som lønnede ansatte.

I en bredere sammenhæng taler man om ulønnede ansatte, hvis der er tale om personer, der indgår i et arbejdsgiver/lønmodtager-lignende forhold, hvor en ledelse udstikker specifikke retningslinjer for udførelsen af de frivillige aktiviteter. Begrebet adskiller sig dermed fra den mere traditionelle opfattelse af frivillige som enkeltpersoner eller grupper, der har en udbredt grad af selvbestemmelse i forhold til planlægning og udførelse af deres aktiviteter. Ulønnede ansatte findes især indenfor offentlig frivillighed.

Uorganiserede eller selvorganiserede

Personer, der udfører forskellige frivillige aktiviteter i eget regi eller i en mindre gruppe uden fast struktur. De adskiller sig fra aktivister ved, at de

typisk selv definerer indhold, metode etc. i deres aktiviteter, mens aktivisterne deltager i aktiviteter mv., som er defineret – og ofte planlagt – af andre. Samtidig vil aktivisten som oftest have et forandringsperspektiv, mens den uorganiserede/selvorganiserede for det meste fokuserer på at løse et konkret og nært problem, men sjældent har et perspektiv på aktiviteten, der rækker ud over selve det konkrete problem.

Event-frivillig

En eventfrivillig er en frivillig, der er frivillig i forbindelse med en eller anden konkret event – f.eks. Roskilde-festivalen. Nogle er frivillige i den samme event fra år til år, men deres engagement begrænser sig til afholdelsen af den konkrete aktivitet. De deltager ikke i planlægning mv.

Man kan altså skelne mellem enkeltstående eventfrivillighed og seriel eventfrivillighed. Der kan også være tale om passive medlemmer, der hjælper til med et eller andet arrangement i en forening, som de ellers ikke er aktive i. Et eksempel på dette er landsindsamlingerne i en række større organisationer. Fælles for de eventfrivillige er, at deres engagement ikke er vedvarende, men begrænset til den konkrete begivenhed og arbejdet hermed.

Projekt-frivillig

Projektfrivillige er frivillige, der er organiseret omkring et konkret projekt af kortere eller længere varighed, og som ofte har et højt ambitionsniveau på projektets vegne. Det er projektet og det at nå i mål hermed, der forener de projekt-frivillige.

Målet eller projektet er typisk en eller anden form for event, kampagne eller lignende begivenhed, som de deltagende arbejder sammen om. De deltagendes frivillighed er i denne sammenhæng betinget af og begrænset til det konkrete projekt. Der er typisk tale om deltagere, der har et

Der findes mange forskellige typer frivillige. Nogle er frivillige året igennem år efter år, andre er frivillige er ved afviklingen af et enkelt arrangement, f.eks. en sogndag eller fest.



Fortsættes side 30 ►



Mogens S. Mogensen

konsulent i intercultural.dk og ekstern lektor

Forskellige kirkemodeller med forskellige slags frivillige

Folkekirken er i dag præget af en stor mangfoldighed, både når det gælder selvforståelse (hvad er en kirke?), og virke (hvad gør en kirke?) og organisering (hvordan organiserer kirken det, som den gør?). Folkekirkemenigheders måde at organisere sig på kan groft sagt opdeles i tre idealtyper, nemlig præstekirken, virksomhedskirken og netværkskirken. Ingen idealtipe findes i ren form i virkeligheden, men idealtyper kan alligevel være nyttige til at skabe sig et overblik og et sammenligningsgrundlag, hvor den enkelte types karakteristiske træk betones. I de forskellige kirketyper forstås og praktiseres frivillighed forskelligt.

Præstekirken, virksomhedskirken og netværkskirken

Præstekirken er opstået i et hierarkisk og statisk landsbrugssamfund. Præstekirken som organisationsform for kirken har flere hundrede års tradition bag sig og den dertil hørende styrke.

I centrum for denne kirkemodel står præsten og hans varetagelse af gudstjenester og kirkelige handlinger.

Virksomhedskirken er opstået i et demokratisk industrisamfund. Her forudses det, at der til stadighed sker en udvikling, men en udvikling, som det er muligt at forudse og til en vis grad at kontrollere. Mens kirkens subjekt i præstekirken i praksis er præsten, er det i virksomheden menighedsrådet (som præsten er medlem af) og fokus er på den brede vifte af kirkelige "serviceydelser", som kirkens medarbejdere leverer.

Mens vi har mange års erfaringer med præstekirken og efterhånden også virksomhedskirken, så er netværkskirken af nyere dato. Netværkskirkens organisatoriske tænkning er stærkt inspireret af postmoderne tænkning. I postmoderniteten er det ikke muligt at forudsige og styre udviklingen, men det handler om at lære at navigere i kaos. Den viden, der skal til for at agere hensigtsmæssigt, ligger ikke i toppen af virksomheden hos ledere og

Jo større diskrepans, der er mellem de forskellige gruppers forståelse af kirkens organisation og dermed også de frivilliges rolle, jo større er risikoen for konflikter.

eksperter, men er fordelt i hele det kirkelige system, og derfor må alle inddrages i ledelsen. Omdrejningspunktet i netværkskirken er netværkene, som konstitueres af de frivilliges deltagelse.

Hvad er de frivilliges rolle i kirken?

I princippet kan præstekirken fungere uden frivillige, da den kirkelige betjening af kirkens medlemmer med gudstjenester og kirkelige handlinger ikke kræver medvirken af frivillige, men kun af præsten og hans ansatte medhjælpere. Hvis der alligevel er frivillige engageret i præstekirken, så er deres rolle at være præstens hjælpere på en række praktiske områder, som ikke kræver særlige kompetencer, fx at stå for kaffen til et møde med konfirmandforældre. I præstekirken er der

tale om en meget traditionel form for frivillighed, hvor medlemmer af kirken ofte engagerer sig i flere år eller i en afgrænset opgave, uden noget ønske om at have nogen særlig indflydelse på opgaverne.

Virksomhedskirken har typisk en meget bredere vifte af tilbud til sine medlemmer end præstekirken og har derfor også brug mere arbejdskraft. Af den grund inddrager virksomhedskirken typisk flere frivillige i sit arbejde end præstekirken. I virksomhedskirken møder vi en mere moderne form for frivillighed. De frivillige betragtes her som ulønnede medarbejdere, der er rekrutteret til at løse veldefinerede opgaver i kirken. De frivillige får ofte selvstændigt ansvar

for at lede og udføre opgaver, fx at være medarbejder i eller leder af en børneklub. Denne form for frivillighed indebærer et behov for en egentlig koordinering og ledelse af de frivillige medarbejdere, på samme måde som det er tilfældet med lønnede medarbejdere. Og som andre medarbejdere vil de typisk også have et ønske om at få indflydelse på deres arbejde.

Mens de frivillige i præste- og virksomhedskirken indgår i opgaver, som er defineret på forhånd, er det i netværkskirken de frivillige selv, som tager initiativ til kirkelige tiltag, som de har lyst til engagere sig i, og som de også forestår ledelsen af. Her er der altså tale om en mere postmoderne form for frivillighed, hvor de frivillige i deres netværk har en høj grad af autonomi. I netværkskirken er der ikke brug for nogen direkte ledelse af de

	Præstekirken	Virksomhedskirken	Netværkskirken
Kirkens centrale virke	Gudstjenester og kirkelige handlinger	Kirkelige serviceydelser	Deltagelse i netværk
Kirkens geografi	Kirken	Kirken og sognegården	Kirken, sognegården og lokalsamfundet
Kirkens subjekt	Præsten	Menighedsrådet	Netværk af deltagende
Kirkens fokus	Præstelig betjening	Medarbejdernes serviceydelser	De deltagendes selv-virksomhed
Kirkens sektor	Staten	Markedet	Civilsamfundet
Kirkens samspil med frie kirkelige organisationer	Skarp arbejdsdeling mellem kirke og organisationer	Samarbejde med organisationer eller overtagelse af deres arbejde	Organisationer er en del af kirkens netværk
Kirkens styringsprincip	Tradition og regulativer	Mål og handleplaner	Visioner og drømme – eksperimentering
Kirkens opdeling	Præster – lægfolk	Ansatte – brugere/kunder	Deltagende – ikke deltagende
Præstens rolle	Statstjenestemand, leder	Lønnet medarbejdere med teologiske og rituelle opgaver	Hjælpepræst – for de ”almindelige præster”
Funktionærernes rolle	Præstens hjælpere	Lønnede medarbejdere med ansvar for særlige arbejdsområder	Facilitatorer for netværk
De frivilliges rolle	Præstens hjælpere	Ulønnede medarbejdere	Initiativtagere
Medlemmernes rolle	Tilhørere	(For)brugere	Deltagere
Menighedsrådets rolle	Vicevært – sørger for de ydre rammer	Bestyrelse – ledelse af hele virksomheden	Koordinator – udvikle fælles vision

Skemaet illustrerer, hvordan præstekirken, virksomhedskirken og netværkskirken ikke bare adskiller sig, når det gælder de frivilliges rolle, men også præstens, kirkefunktionærernes, menighedsrådsmedlemmernes og menighedsrådets rolle, også mht. hvad der lægges vægt på, og hvordan kirken forstår sig selv.

frivillige, men menighedsrådet må sikre, at der udvikles en fælles vision og nogle fælles spilleregler, som netværkene kan operere inden for. Kirkens lønnede medarbejdere er ressourcepersoner, som netværksdeltagerne kan trække på. Ud fra en radikal tolkning af den lutherske lære om det almindelige præstedømme er det hele lægfolket i netværkene, som er de ordinære præster, hvis præstetjeneste, de ordinerede præster skal støtte som en slags hjælpepræster for lægfolket.

Forskellige forståelser af de frivilliges rolle i samme kirke

I det samme sogn eller den samme menighed – blandt medlemmer, folkevalgte, ansatte og frivillige – er der ofte forskellige opfattelser af kirkens organisation – og dermed også forskellige opfattelser af, hvilken rolle frivillige skal spille. De forskellige opfattelser kan hænge sammen med forskelligt kirkesyn, som igen kan være knyttet til forskellige kirkelige retning-

er. Dem, der interesserer sig for og eventuelt engagerer sig i kirken, eller ligefrem er ansatte eller valgt, kommer med forskellige erfaringer fra andre områder af samfundslivet, og har været vant til organisationsformer, der minder om en af de tre her beskrevne, og måske forventer de samme organisationsform i kirken, eller måske ønsker de tværtimod en helt anden organisationsform, end de kender fra arbejdslivet.

Når præster, kirkefunktionærer, frivillige, øvrige medlemmer og menighedsråd har forskellige opfattelser af, hvordan kirkens organisation er eller bør være, kan årsagen naturligvis også være, at magtfordelingen mellem

de forskellige grupper er forskellig i hhv. præste-, virksomheds- og netværkskirken. For eksempel kan det ske, at præsten tænker og agerer ud fra den præstekirkelige idealtipe, mens menighedsråd og øvrige ansatte orienterer sig ud fra virksomhedskirken, mens de frivillige ønsker at bevæge udviklingen i retning af netværkskirken. Jo større diskrepans, der er mellem de forskellige gruppers forståelse af kirkens organisation og dermed også de frivilliges rolle, jo større er risikoen for konflikter. ■

Læs mere om de tre kirkemodeller i artiklen "Præstekirken, virksomhedskirken og netværkskirken. Idealtypiske kirkelige organisationsformer", i "Ny Mission" nr. 26 med temaet "Menighedsformer og mission" (2014) side 58-73.



Birgitte Graakjær Hjort

præst ved Christianskirken i Århus og
ekstern lektor på Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter

"Det er præsten, der skal spørge. – om rekruttering af frivillige

Jeg har i forbindelse med et arbejde som ekstern lektor på Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter haft fornøjelsen af at besøge nogle sognekirker og interviewe deres frivillige. Det har været en fascinerende opdagelsesrejse! En af de sognepræster, jeg talte med, før jeg kom på besøg for at interviewe nogle frivillige ved den kirke, hvor hun var præst, udbrød prompte: "Det er præsten, der skal spørge. Ellers virker det ikke!"

Det er en sandhed med modifikation. Og dog er der noget om snakken. I adskillige af de interviews, jeg har taget, viser det sig, at den personlige henvendelse var afgørende for de frivilliges engagement. Mange af dem, der indgik i undersøgelsen, er blevet frivillige, fordi nogen – præsten, sognemedhjælperen, en anden frivillig eller en bekendt – har opfordret dem til det. Og flere af dem giver udtryk for, at annoncering, hjemmesider, kirkeblade og andre kanaler ikke ville få dem til at melde sig som frivillige.

Hvis den personlige henvendelse overgår andre rekrutteringsveje så markant, som nogle af disse interviews peger på, rejser det spørgsmålet: Hvad er det, den personlige henvendelse bliver opfattet som udtryk for, siden den er så unik?

En åbning til en ellers lukket verden

En af de interviewede fortæller, at hun i mange år har haft lyst til at blive frivillig i kirkens arbejde, men hun har ikke anet, hvordan man kom ind i det. Hendes forestilling har været, at kirken var en lidt lukket verden, som man ikke uden videre kunne træde ind i som udenforstående. Da hendes søn gik til konfirmationsforberedelse, kom hun imidlertid i kontakt med sin sognepræst, og i den forbindelse spurgte præsten, om hun kunne tænke sig at

hjælpe til i kirken. Det kunne hun. Og hun havde nærmest gået og ventet på at få lov.

Denne konfirmandforælder fortæller om sin vej til at blive frivillig i kirkens arbejde som noget, der ikke kunne være sket på anden måde end gennem en invitation fra en af kirkens ansatte eller øvrige frivillige. Annoncer, beskrivelser i kirkeblad eller lokalavis eller lign. ville ikke have været anledning for hende til at melde sig som frivillig. Men en personlig henvendelse opfattede hun som en invitation til at træde inden for i en ellers lukket verden.

En troværdig henvendelse

Andre frivillige betoner betydningen af den personlige henvendelse med samme styrke, men begrunder dens særlige muligheder og karakter med lidt andre nuancer. Nogle af dem giver udtryk for, at de frivillige selv er de eneste, der reelt ved, hvad arbejdet indebærer. De er derfor de mest troværdige til at opfordre andre.

Et udtryk for uforbeholden anerkendelse

Det, der overraskede mig mest, var, hvordan flere frivillige fortalte med udpræget stolthed om, hvordan de nærmest var blevet overrumplede og shanghaget til at lave frivilligt arbejde straks de f.eks. som ny tilflyttede var begyndt at gå til gudstjeneste i deres

sognekirke, eller hvis de f.eks. uventet var blevet inviteret med til en sogneaften af venner eller bekendte. En frivillig fortæller, at hun gennem en bekendt, som hun var vant til at gå til politiske møder med, var blevet inviteret til en sogneaften. Og fra den ene dag til den anden var hun med i kirkens arbejde: "En af mine venner sådan fra noget politisk [arbejde], han sagde til mig: "Går du ikke med op i kirken og får en kop kaffe?" Og jeg tænkte: Det var dog et mærkeligt forslag, men det lyder da rigtig hyggeligt. Så det gjorde jeg så. Og så kom jeg hjem, og min mand sagde: "Hvordan var det?" Så sagde jeg: "Det var udmærket. Nu er jeg i menighedsrådet!" Og hun fortsætter: "Jeg har ikke været nogen stor kirkegænger eller sådan noget før. Men så kom jeg i menighedsrådet og opdagede, at det var altså, jamen det var jo herligt".

En anden fortæller, at vedkommende dårligt nok havde nået at trykke præsten i hånden i våbenhuset efter en gudstjeneste, før personen var hyret til en opgave i besøgstjenesten – helt uden præstens forudgående kendskab til personens interesser eller kompetencer. Rekrutteringen fandt snarere stede efter devisen: Hvo intet vover: "... så var der en præst herude, som tog fat i mig efter en gudstjeneste, kort tid efter vi kom og sagde: "Ved du hvad, skal du ikke med i besøgstjenesten?" siger han så. "Jo, det kunne da

Ellers virker det ikke!"



Mange af dem, der indgik i undersøgelsen, er blevet frivillige, fordi nogen – præsten, sognemedhjælperen, en anden frivillig eller en bekendt – har opfordret dem til det.

godt være" sagde jeg så. Han havde nemlig en klient, som han meget gerne ville have, jeg tog mig af, som nylig havde mistet sin mand. Det gjorde jeg. Og hende har jeg endnu, og hun er 92, og det er 19 år siden. Jeg besøgte hende så sent som i går. Og det har været rigtig dejligt at have den samme person. Men jeg fik jo også flere. Jeg har haft 2-3 stykker ad gangen i besøgstjenesten." Og uddybende forklarer hun med både latter i stemmen og stolthed i blikket: "Altså jeg blev ... snuppet udenfor her efter gudstjenesten sådan lige. Det kom sådan lidt bag på mig, og så tænkte jeg: "Nå jamen det kan jeg da godt prøve. At det skulle være 19 år, det havde jeg ikke regnet med".

Endnu andre beretter om, hvordan de næsten lod sig overtale til at træde ind i f.eks. spejderarbejde, fordi deres egne børn var spejdere. De tøvede og

protesterede og betonedede, at de ikke havde prøvet det før og derfor var forbeholdne. Men retrospektivt fortæller de – her mange år senere – om det som noget, de er stolte af og hurtigt blev glade for. De ville aldrig have henvendt sig ud fra annoncer eller lign. Men den personlige henvendelse blev udslagsgivende.

Anmassende metoder eller spontanitet og tillid

Det, som udefra set kunne forekomme at være en lovlig ivrig rekrutteringsmåde, blev altså i flere af disse inter-

views tolket som noget helt andet end påtrængenhed, upassende eller anmassende facon eller lign. Det blev oplevet som udtryk for, at de var blevet vist en uforbeholden tillid fra kirkens side. Retrospektivt ganske vist. Men alligevel.

Selvom det nok var mit indtryk, før jeg gik i gang med at interviewe frivillige, at den personlige henvendelse er af stor betydning, har det alligevel overrasket mig, hvor unik en status nogle frivillige tilskriver den. Ligesom det er tankevækkende, hvor forskelligt de fortolker den personlige henvendelse.

Ud med annoncer og ind med vovemodet?

Skal vi så fremover droppe annoncer, kirkebladsartikler, hjemmesider, foldere og lign? Næppe. For der er andre eksempler, som tyder på, at nogle af folkekirkens frivillige har opdaget opgaver og arbejdsfællesskaber gennem sådanne, selvom de først er blevet engageret, da der efterfølgende kom en personlig henvendelse.

Men måske skal nogle af os lære, at vi ikke i samtlige tilfælde skal tænke os grundigt om, lære personerne at kende og overveje nøje, om det er den rette at spørge. Måske skal nogle af udfordres til at give plads til en vis spontanitet og lidt vovemod. Før jeg endeligt beslutter mig for det, tror jeg lige, at jeg tager ud og interviewer nogle flere... ■

De interviews, som er inddraget her, vil på et tidspunkt blive offentliggjort. For yderligere informationer kontakt Birgitte Graakjær Hjort på bghj@km.dk eller Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter.



Ruben Dalsgaard
frimenighedspræst i Silkeborg Oasekirke

Kirke med hænder og fødder... og hoved

Silkeborg Oasekirke, en luthersk frimenighed med tilknytning til Dansk Oase, har siden 2007 etableret et diakonalt arbejde, som rækker ud til byens udsatte på forskellig vis. Blandt tiltagene er praktisk hjælp, økonomisk rådgivning, julehjælp, fællesskab og -spisning, mentorordninger, besøgsvenner, integrationsprojekter. Omkring 100 frivillige er involveret. En halvtids ansat leder arbejdet.

Kast bolden tilbage

Tankerne om at skulle etablere et diakonalt arbejde opstod som en positiv utilfredshed over, at vores kirke kun rummede ganske få mennesker, som ikke matchede en beskrivelse af en pæn middelklasseborger med styr på karriere og familieliv. "Hvorfor er der ikke plads til de udsatte i vores kirke", lød det gentagne gange fra en gruppe medlemmer. I den situation tog menighedens ledelse en vigtig beslutning om ikke at sætte projekter og tiltag i gang "fra oven", men i stedet at kaste bolden tilbage og spørge: "Hvad vil du gerne gøre, som kan ændre på den situation"? Vi var overbeviste om, at hvis et diakonalt arbejde skulle have en levedygtig fremtid i vores kirke, måtte det vokse frem fra græsrodderne – den måtte ejes og drives af menigheden. Og tiden måtte vise, om der var nok mennesker med hjerte for sagen og villighed til at investere tid og ressourcer i arbejdet.

Svinghjulet

Den umiddelbare respons på tilbagemeldingen var skuffelse. Men få måneder senere begyndte de at samle et team omkring praktisk hjælp til enlige mødre. Det blev på ingen måder en bragende succes, men teamet arbejdede vedholdende og energisk med de

kontakter og opgaver, der løb ind. Langsomt kom flere frivillige til. Nye initiativer blev sat i værk, og en dag henvendte en kvinde fra kirken sig med et tilbud om at sige sit job op for at give et års fuldtidsarbejde for at lede arbejdet. Svinghjulet var blevet skubbet de første seje omdrejninger, og nu var momentum ved at opstå. Det stod klart for mig, at initiativet havde vist sin bæredygtighed, og at de frivillige medarbejdere var villige til – også på den lange bane – og lægge den investering som et arbejde af denne art kræver. Nu var det tid til, at ledelsen også begyndte at investere deres kapital i projektet.

Sælg, sælg, sælg!

Vi valgte at køre den store kanon i stilling. Menighedsrådet fremlagde et mål om, at en fjerdedel (25 %) af alle kirkens ressourcer (penge, ansatte og fokus) i løbet af 3 år skulle gå til diakoni. Og så "solgte" vi visionen. Vi

malede et billede af en kirke, der involverer sig i samfundet på en sådan måde, at det faktisk sætter aftryk på det. Vi præsenterede en drøm om, at vores kirke kunne være et rummende og helbredende fællesskab, som borgere i Silkeborg faktisk ville savne, hvis

Vi præsenterede en drøm om, at vores kirke kunne være et rummende og helbredende fællesskab, som borgere i Silkeborg faktisk ville savne, hvis den ikke længere fandtes.

den ikke længere fandtes (hvilket vi på daværende tidspunkt desværre måtte indrømme ikke var gældende for os).

Men samtidig med at vi som ledere gjorde, hvad vi kunne for at "sælge" visionen og involvere så mange som muligt i det diakonale arbejde, så

fastholdt vi fokus på, at det var græsroddernes og de frivilliges arbejde. Vi overtog ikke kontrollen med nogle af projekterne, og vi satte heller ikke nye topstyrede projekter i søen. Vi gav ledelsesmæssig opbakning og hjælp til de frivillige teams, og vi udfordrede nye interesserede frivillige til at forme deres egne projekter omkring den diakonale vision. Men vi fastholdt princippet om, at nye projekter måtte være



Silkeborg Oasekirke har siden 2007 haft et diakonalt arbejde, som rækker ud til byens udsatte på forskellig vis. Blandt tiltagene er praktisk hjælp, økonomisk rådgivning, julehjælp, fællesskab og -spisning, mentorordninger, besøgsvenner og integrationsprojekter, der stort set udelukkende ledes af frivillige.

De fattige har I altid hos jer...

Jesus overrasker i Markusevangeliet kap. 14 ved at rose en kvinde, der spilder en oplagt mulighed for at gøre godt overfor de fattige. Disciplene protesterer, men Jesus svarer: "De fattige har I altid hos jer, [...] men mig har I ikke altid". Heri ligger en

vigtig læring for enhver, som vil lede i Guds rige. "De fattige" er alle vegne. Lige meget hvor man kigger hen, vil der være umødte behov – og ting vi burde gøre. Bedre børnearbejde, seniorcafe med kvalitet, omsorg for udsatte familier, integrationsarbejde, fællesskab for ensomme, julehjælp, sorggrupper, omsorgsgrupper for krigsveteraner, bibellæsegrupper, ægteskabskurser – og listen fortsætter... uendeligt.

Hvis kompasset sættes efter behov alene, vil vi hurtigt blive rundtossede og miste retningssansen – og desværre ofte miste Jesus af syne, for vi er blevet optaget af noget andet. Tilmed udgør behov alene en ringe kilde til motivation for dem, som vi gerne vil engagere. Vi må i stedet følge kvindens eksempel og være optaget af Jesus. Hvor går han hen? Hvad vil han bruge os til her, hvor vi er blevet sat? Hvilke behov vil han bruge os til at møde? Han er hovedet, og hvis legemet skal lykkes med den opgave, den har fået givet, må den først og fremmest lytte til ham og følge hans vink. ■

bæredygtige i form af, at der var et team med en leder, der ville kunne lede og drive projektet. Der er mange strålende ideer, der er blevet lagt på hylden pga. mangel på frivillige ressourcer. Men jeg er overbevist om, at vores mod til at lægge gode ideer på hylden, har været en nøgle til at bevare vores organisation fra at kollapse under vægten af underbemandede projekter. Opskriften er enkel: Ingen leder og intet team? – Intet projekt!

Vi nåede i øvrigt de 25 %. Sådan godt og vel.

Retning og rum

Vores opskrift på at engagere frivillige begynder med at lytte og iagttage. Hvad er folk passionerede omkring? Hvad spirer frem i græsrodderne, og hvad lader til at have livskraft? Næste skridt er så, med udgangspunkt i denne observation, at formulere og kommunikere en vision, der skaber længsel efter forandring og sætter folk i bevægelse. Og så skal den ud over kanten. En vision skal ikke bare kommunikeres én gang, den skal kommunikeres konstant. Og så igen. Bliv ved med at fortælle historien. Hør historier fra

dem, som er i gang med at leve visionen ud, lad forkyndelse og undervisning lægge det teologiske fundament, og brug enhver anledning til at minde om visionen og invitere folk til at blive en del af den.

En god vision er ikke detaljeret masterplan, som alle skal presses ind i. En god vision giver en tydelig retning for et fællesskab og tegner samtidig et rum, hvor der er plads til mange menneskers forskellige udfoldelse. Når vi deler vores vision, så siger vi ikke "det her er vores vision, nu skal vi fortælle dig, hvordan du kan passe ind i den". Nej, vi vil meget hellere høre, hvad visionen vækker af passion og drømme i dem, vi deler den med. Og så vil vi gerne hjælpe dem med at lykkes med det.

Det er i øvrigt en sund tillidsøvelse. Vi tror jo, at det er Guds kirke – ikke vores. Kristus er hovedet – ikke menighedsrådet eller præsten. Derfor må vores ledelsesarbejde afspejle denne tro. Han har sat os sammen som et legeme med mange lemmer, der hver især har forbindelse til hovedet. Og som det gælder for enhver krop, er det kun hovedet, der kan sætte en koordineret bevægelse i gang.



Keld B. Hansen

sognepræst i Østrup-Skeby pastorat og provst i Bogense provsti

"Rejseholdet"

– om inddragelse af frivillige i gudstjenesten

Ud fra studier af Martin og Fredrik Modeus' tanker om gudstjenesten indførte jeg for fem år siden gudstjenestegrupper i mit pastorat. Pastoratet består af to landsogne med tre kirker, hvor vi i hovedreglen kun har én søndagsgudstjeneste.

Som en opstart inviterede jeg både folk, der regelmæssigt kommer i kirke, samt folk, der sjældent kommer der. Jeg endte med at få tilsagn fra 20 personer, der blev fordelt på seks hold af tre til fire stykker på hvert hold. Holdene medvirker ved gudstjenester i alle tre kirker, og derfor kalder vi dem for "Rejseholdet". Hvert hold forpligter sig til en gudstjeneste cirka hver sjette søndag, og derfor føler de fleste, at de har meldt sig til en overkommelig opgave.

Gudstjenesten forberedes

I løbet af ugen mødes jeg med det hold, der medvirker ved den kommende søndagsgudstjeneste. Vi mødes en times tid og taler om gudstjenestens tema. Vi gennemgår teksterne, taler evt. om, hvad prædiken kan indeholde, vælger salmer og fordeler de forskellige opgaver, man påtager sig, når man er med på "Rejseholdet".

Opgaver ved en gudstjeneste

Et job er at hilse på folk, når de kommer i kirke, og give dem en salmebog i hånden. Det sikrer, at folk bliver set, når de kommer i kirke. En anden opgave er at læse en tekst op. Det er frivilligt, om man vil læse en tekst op, og ingen skal presses til noget, de ikke bryder sig om. Men på de fleste hold

er der nogen, der gerne vil læse, og så forbereder man sig derhjemme før oplæsning i kirken.

Der er også forskellige opgaver i forbindelse med dåben. Når vi har dåb, starter vi altid med en procession, der udgår fra våbenhuset. En person fra "Rejseholdet" går foran i processionen sammen med en fadder. De går foran forældrene med barnet, og jeg går som præst til sidst. Personen fra "Rejseholdet" samt fadderens bærer hver især et lys fra alteret, og de afleverer lysene til to fra "Rejseholdet", der står i koret, og som bærer lysene frem til alteret og sætter dem i alterstagerne. At hælde dåbsvand i dåbsfadet umiddelbart før dåben er også en opgave, og at servere kaffe efter gudstjenesten er ligeledes en opgave for dem, der er på "Rejseholdet".

Det betyder noget at være med

Det har vist sig, at vi har meget få udskiftninger på "Rejseholdet". Folk er glade for at være med, og de medvirker på skift ved samtlige af årets gudstjenester. Alle dem, der læser tekster, melder også, at det har fået stor betydning for dem at læse tekster op ved gudstjenester. I det hele taget melder dem, der er med på "Rejseholdet", at gudstjenesterne har fået større betydning for dem, idet man kommer til at indleve sig mere i dem.

Ændringer og positive erfaringer

Tre gange om året er de seks gudstjenestegrupper samlet til et møde. På mødet fordeler vi de kommende må-



Nogle af "Rejseholdets" medlemmer i gang med at forberede søndagens gudstjeneste.

nederes gudstjenester mellem grupperne og diskuterer, hvad der fungerer godt i gudstjenesten, og hvad der kan gøres bedre. Min løbende dialog med gudstjenestegrupperne har også ført til ændringer. Vi har indført den omtalte procession ved dåb, og vi har indført, at jeg forud for en lægmandslæsning giver en kort introduktion og fortæller, hvad teksten handler om.

Kirkegangen er også øget. For fem år siden var kirkegangen visse søndage på under fem kirkegængere. Nu kan vi de samme søndage sagtens være 15 kirkegængere.

Alt i alt har vores forsøg med gudstjenestegrupper været en succes. Folk fra "Rejseholdet" er glade for at være med, og menighed og dåbsgæster roser ofte ordningen. Ideen kan kun anbefales til andre! ■



Tine Illum

præst i Sdr. Bjert sogn ved Kolding,
ansat i "Værkstedet Gudstjenesteliv" i Haderslev Stift

Inddragelse og delagtighed giver liv til gudstjenesten

Jesus.

Tak fordi du har knyttet børnenes navne til dit,
der er større end alle navne og giver os plads i Guds rige.
Vi beder for børnenes liv og lykke.
Vi ved ikke, hvad livet vil rumme for dem,
men vi tror, at i dit navn er alt det,
vi håber på og ønsker for dem:
at de hører sammen med dig,
og at deres navne altid er husket af Gud,
din og vores far, som er i himlen.

... sådan lyder den bøn, som mange faddere vælger at bede i forbindelse med dåben. Den bedes i stedet for præstens tale til forældre og faddere efter dåben. Inden dåben beder en af forældrene måske en bøn. Børnene bærer vand ind til døbefonten under præludiet. Et barn fra familien har tændt dåbslys... Fadderne lægger hånden på barnets hoved, mens vi beder Fader-vor.

I Sdr. Bjert Kirke har vi i flere år arbejdet med at inddrage mange i selve gudstjenestens forløb/ liturgi. Det kan, som i ovennævnte eksempel, være i forbindelse med en særlig anledning f.eks. dåb, høst, 4. maj etc.

Mange stemmer

Ved en almindelig søndagsgudstjeneste høres der også mange stemmer. Ind- og udgangsbøn læses ofte af konfirmander, der også har dækket alterbord, hængt salmenumre op, deler salmebøger ud og er behjælpelige med at vise, hvor dåbsfølget skal sidde osv. Minikonfirmanderne har øvet på at gå ind med vand, så de kan hjælpe de andre børn. Fra læserlauget deltager et eller

to medlemmer. Et menighedsrådsmedlem hjælper med nadveren. Der er et børnekirkelaug, der sørger for, at børnene kan få fortalt bibelhistorie, mens der er prædiken. For ikke at tale om "kirke-barristaerne", der brygger den uundværlige kirkekaffe. I ugen forinden har man måske i "Åbent Gudstjenesteværksted" kunnet være med til at tænke over bibeltekster, vælge salmer, emner til kirkebønnen etc.

Det lykkes!

"Lønnen" for på den måde at have et særligt ansvar i forbindelse med gudstjenesten er, at det lykkes! At det bliver godt, både for en selv og resten af menigheden. Man skal være tryk ved det, man skal. Og man skal have øvet sig, hvis man skal læse. Næsten alle læsere har deltaget i Haderslev Stifts

I Sdr. Bjert Kirke har de i flere år arbejdet med at inddrage mange i selve gudstjenestens forløb/liturgi. Det har man også gjort i Vamdrup Kirke, hvor billedet er fra.

minilæsekursus "Andre Stemmer". Vi er i Danmark grundlæggende dårlige til at uddanne og videreuddanne vores frivillige. Selv korte kursusaftener eller møder giver ny inspiration og mulighed for erfaringsudveksling – og det bliver vi alle klogere af.

Vi oplever, at inddragelse og delagtighed giver liv til gudstjenesten. Vores opmærksomhed skærpes, når vi hører en anden stemme læse. Og hvis et ungt menneske kommer i kirke og oplever, at en konfirmand beder indgangsbøn, tænker han måske: "Det kunne have været mig, jeg er også en del af det her". Hvis minikonfirmanderne synger for på en salme, har de været med til, at gudstjenesten blev til det, den var – og det véd de. Men ingen optræder for andre. Vi er alle en del af liturgien.

Samtidig med at man i en menighed arbejder med denne form for aktiv delagtighed, er det vigtigt at have en kultur, hvor det er lige så "fint" at deltage ved ganske enkelt at komme i kirke og sidde på kirkebænken; man er delagtig alene ved at være der. Alle er vi en del af Kristus' krop. ■



3 spørgsmål til frivillige

Lene Hommelhoff Bang,
næstformand i Østrup menighedsråd på Nordfyn



Hvordan blev du frivillig?

Min mand og jeg købte hus i Østrup i 2008. En dag kom en nabo, Birgit, og sagde velkommen til byen. Bl.a. andet fortalte Birgit, at hun var formand for menighedsrådet. Nå okay, tænkte jeg, som på daværende tidspunkt var meget kulturkristen. Derefter snakkede

jeg af og til med Birgit, som fortalte mere om kirken og om "Rejseholdet", som er vores gudstjenestegrupper. Efter et par måneder kom jeg med på "Rejseholdet".

Hvorfor blev du frivillig?

Jeg blev frivillig, for da vi flyttede til denne forholdsvis lille by, ville jeg gerne være en del af byen og fællesskabet her, og så var det at blive frivillig en rigtig god måde at lære folk at kende.

Er der noget, som har overrasket dig i din opgave som frivillig i kirken?

Ja, det har overrasket mig, at det virkelig betyder så meget, at vi som "Rejsehold" er i kirke hver søndag. At det betyder, at der så kommer flere i kirke.

Så har det også stor betydning, at vi står og byder folk velkommen og deler salmebøger ud. De mennesker, vi møder, føler sig værdsat.

Som "Rejsehold" får vi også indflydelse på gudstjenesten. Vi er med til at bestemme salmer, vi læser tekster op osv. Det havde jeg aldrig troet, at andre kunne end præsten.

På det personlige plan, har det overrasket mig meget, hvordan jeg selv er gået fra at være kulturkristen til at være en aktiv kirkegænger og ikke kun på søndage, hvor jeg er på "Rejseholdet". Kirken har fået en stor betydning for mig i dag. Nu er jeg på "Rejseholdet", jeg er næstformand i menighedsrådet og med i Lokal Kirkeudvikling. Hvis nogen som havde sagt det til mig for 10 år siden, så havde jeg grinet højt og meget længe af dem. ■

Kim de King, frivillig i
Højby Kirke ved Odense

Hvordan blev du frivillig?

Jeg mødte vores lokale præst for en del år siden, og blev derefter mere interesseret i det lokale kirkemiljø.

Hvorfor er du frivillig?

Det er mig en glæde at glæde andre. Om man vil så giver det mig livsglæde.

Er der noget, der har overrasket dig i din opgave som frivillig i kirken?

Ja, at der er så få, der ved, hvor pragtfuldt det er at være til alle de ting, som sker i den lokale kirke. Tænk, hvis vi var lidt flere, hvor meget det kunne blive til. ■





Marie Egeskov,
frivillig og menighedsrådsmedlem i Højby Kirke ved Odense

Hvorfor blev du frivillig?

Her i sognet er der et blomstrende foreningsliv, der tilbyder utrolig mange forskellige aktiviteter. Da min sidste unge så fløj fra reden, og jeg fik min boform tilpasset, blev der overskud til noget frivilligt arbejde. Med tanke på hvilke af de mange foreninger, der måske har sværest ved at finde frivillige, valgte jeg kirken. Det har jeg bestemt ikke fortrudt. Kirkelivet er givende og interessant, og så møder jeg mange dejlige mennesker.

Er der noget, der har overrasket dig i din opgave som frivillig i kirken?

I vores kirke forløber kommunikation og samvær i en ligefrem og positiv form, ofte tilsat humor. Med respekt for hinanden foregår der en god dialog på kryds og tværs mellem kirke-

personale, præst og menighedsråd. Vi er heldige at have et rigtig godt, dygtigt og engageret kirkepersonale, herunder en herlig præst, et smalt, men ihærdigt menighedsråd, og en utrolig faglig dygtig kirkeværge.

Som frivillig i kirken og ny i menighedsrådet er det, der har overrasket mig mest, omfanget af det administrative. Det er omfattende at have ansvar for drift og vedligehold af en middelalderkirkebygning, kirkegård og regler forbundet hermed. Endvidere er der sognehus og præstegård. Dertil kommer at skulle gennemskue budgetter, drift og anlæg. Økonomien er ret kompliceret, og vi har tilknyttet professionel regnskabsassistance. Det er så de fysiske basis-rammer. Derefter kan fokus rettes mod indholdet. ■

Hvordan blev du frivillig?

Som tilflytter til området var søndagsgudstjenesten et oplagt sted at starte med at "snuse" til de nye omgivelser. Dengang var der børnehjørne under nogle af gudstjenesterne, og da der på et tidspunkt manglede hjælpere, blev jeg spurgt. Det var starten, hvor jeg kom nærmere i snak med de "indfødte" i sognet.

Britta Christensen,
frivillig i Hundige Kirke

Hvordan blev du frivillig?

Der var et arrangement i kirken, som fangede min interesse. På det tidspunkt var jeg lige gået på efterløn. Efterfølgende blev jeg spurgt, om jeg ville være med til at stå for en håndarbejdsgruppe i kirken. Har tidligere arbejdet på dagcenter med ældre mennesker, så det var i lige forlængelse af mit arbejdsliv. Så jeg blev frivillig på grund af et sammenfald mellem en interessant aktivitet, hvor jeg havde mulighed for at bidrage, og der var aktuelt brug for det, jeg kan, og jeg blev spurgt, om jeg ville.

Hvorfor er du frivillig?

Jeg opfatter frivillighed som en del af min identitet, er frivillig forskellige steder, og alle steder med det kreative islæt. Derfor var det ikke svært at sige ja. Synes det er godt at kunne gøre en forskel. Gør det, fordi jeg ikke kan lade være. At være kreativ er min hobby,

hvilket giver gode kontakter og er en nem måde at kunne hjælpe andre på.

Er der noget, der har overrasket dig i din opgave som frivillig i kirken?

Egentlig ikke. Jeg har følt mig godt modtaget. Det har været vigtigt at få anerkendelse for mit arbejde, og at få indflydelse på de aktiviteter, som jeg har ansvar for. Jeg kan fortsætte det sjove af det, som jeg gjorde i mit arbejdsliv uden de administrative forpligtelser.

Jeg er blevet overrasket over de mange forskellige aktiviteter, som er i kirken, og oplever, at det er som at være med i et stort fællesskab med både ansatte og deltagere. Det at være med i en aktivitet gør også, at jeg



kommer med i andre ting, som jeg ellers ikke lige havde været opmærksom på. Så jeg har jævnlige dage i kirken. Men jeg ville ikke være med, hvis ikke der var en god stemning, og hvis ikke arbejdet bliver taget alvorligt, hvad jeg som frivillig og deltagerne er fælles om. ■



Anita Hansen Engdahl

lektor ved Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter

"Som om det var mig" – om repræsentativ delagtighed

Når talen falder på frivillighed og medinddragelse i kirken, tænker man oftest på, at det drejer sig om, at nogle mennesker i menigheden udfører et stykke praktisk arbejde. Men mennesker får ikke kun lod og del i kirkelivet og gudstjenesten ved at udføre noget praktisk. Der findes flere og meget forskellige strategier for at tilvejebringe delagtighed.

Sådanne delagtighedsstrategier kan man med fordel arbejde meget systematisk med, når man skal tilrettelægge og udvikle sit gudstjeneste- og kirkeliv. Den svenske ritualteoretiker og biskop, Martin Modéus, opregner i bogen "Den menneskelige gudstjeneste" (2007) fem former for delagtighed:

- Den praktiske delagtighed (nogen udfører noget)
- Den repræsentative delagtighed (man identificerer sig med andre, der gør noget)
- Dialogdelagtighed (menigheden kommer til orde i liturgien)
- Perspektivdelagtighed (grundperspektivet, der viser, at der plads til alle)
- Magtdelagtigheden (grundperspektivet, der viser, hvem der har ejerskabet til kirkelivet).

De tre sidstnævnte former skal ikke udfoldes nærmere her. Derimod skal der her være fokus på den repræsentative delagtighed, fordi den er en mindst lige så vigtig vej at gå i det menighedsopbyggende arbejde, som praktisk delagtighed er det. Tilmed er den særligt anvendelig i folkekirken, hvor mange nok støtter op om kirken, men ikke har lyst til at yde noget praktisk.

Repræsentativ delagtighed

Repræsentativ delagtighed opstår, når jeg ser eller hører om, at nogen gør (eller har gjort) noget i kirken, og jeg så efterfølgende ved mit kendskab til

disse "nogen" identificerer mig med dem og føler mig delagtig i det gjorde og har medejerskab til det, som de gjorde. Vi kender det udmærket: børnekoret skal synge i gudstjenesten, og hele familien møder frem for at se barnet optræde, men før gudstjenesten er slut, har de gennem barnet fået medejerskab til gudstjenesten. Jytte og hendes veninder på blomsterbindingsholdet har pyntet kirken til pinse, men Jyttes nabo og mand kommer også til pinsegudstjenesten, for det er jo "deres Jytte", der står for udsmykningen. Pludselig har de lod og del i pinsegudstjenesten. Konfirmandforældre, der aldrig sætter deres ben i kirken, er pludselig repræsentativt delagtige det år, deres barn går til konfirmandforberedelse og slutter sig til kirkelivet på en anden måde end før.

Mange muligheder og mangfoldighed blandt de frivillige

Praktisk delagtighed - dvs. give plads til, at nogen andre en præst og personale gør noget - kan derfor af sig selv lede til repræsentativ delagtighed. Men ikke nødvendigvis. Hvis man til eksempel kun anvender ældre frivillige i sin menighed, ja så er der ingen repræsentativ delagtighed for børn og unge at hente. Hvis det kun er velbæslåede borgere i pænt tøj, der må gøre noget i gudstjenesten, sender man et signal om, at hvis du ikke ser sådan ud, har vi ikke brug for dig og er ikke parat til at give dig en plads. Hvis den

praktiske delagtighed automatisk skal lede til repræsentativ delagtighed, skal man således sørge for, at de frivillige ved kirken er en blanding af begge køn, alle aldre, enhver social og familiær status, uddannelsesniveau etc.

Repræsentativ delagtighed er også vigtig, fordi vi må tage dybt alvorligt, at det langt fra er alle medlemmer af kirken, der har lyst til nogensinde at agere i praksis eller kan overskue at være frivillig. Den repræsentative delagtighed er således en måde at fasthol-



Foto: Vamdrup Kirke

de deres tilhørsforhold til kirken på. Hvis kirken bevidst sørger for, at der er mange muligheder for at føle sig repræsentativ delagtig på, ja så anerkender man disse menneskers tilhørsforhold til kirken og erklærer dem for lige så værdifulde medlemmer af menigheden som de, der udfører noget i praksis.

Andre medlemmer har måske nok lysten til at udføre opgaver i praksis, men føler sig ikke modne til det eller tør melde sig på banen. Hvis disse mennesker ofte ser, at nogen de kender får lov til og kan agere i kirkeligt regi, ja så vil de med tiden ofte selv få mod og lyst til at prøve. En udstrakt grad af repræsentativ delagtighed er således en god strategi at anvende i sogne, hvor man har mange tilflyttere og nye i menigheden.

Repræsentativ delagtighed opstår dog ikke kun i relation med praktisk delagtig. Den ligger fx. også i selve kirkerummet. "Min mormor kniplede alterdugen i 1930", siger en kvinde, og hele slægten har repræsentativ delagtighed i relation til netop det kirke-

rum. Den ligger til eksempel også i musikken. Hvis der alene spiller klassisk musik og ældre kirkemusik vil hovedparten af menigheden konkludere, at deres musiksmag aldrig er repræsenteret i kirkelivet og føler sig derfor ikke delagtige.

Man skal føle sig repræsenteret

Særligt i gudstjenesten er repræsentativ delagtighed vigtig. I musikken, i sproget vi anvender, og i den udtalte referenceramme må man hele tiden overveje, om det er muligt for alle at føle sig repræsenteret. En særlig faldgrube

I musikken, i sproget vi anvender, og i den udtalte referenceramme må man hele tiden overveje, om det er muligt for alle at føle sig repræsenteret.

i disse år er således, at mange præster i tilrettelæggelse af børnefamiliegudstjenester, men også i højmesse og selve prædiken bruger kernefamilien som referenceramme. Hovedparten af danskerne lever imidlertid ikke længere som medlem af den typiske kernefamilie. Mange er enker/enkemænd; enlige unge og midaldrende; lever i en skilsmissefamilie eller i homoseksuelle ægteskaber og parforhold. Disse mennesker kan have svært ved at finde repræsentativ delagtighed i den måde, vi overvejende tilrettelæg-

ger gudstjenester på endsige forkynder på. Bevidst arbejde med repræsentativ delagtighed kan ske ved at oprette grupper, der vælger salmer, "brainstormer" på prædikenen eller arbejder med kirkebønner. Selv om de ikke under gudstjenestens afvikling skal gøre noget, føler de sig delagtige, fordi de kan høre, at deres tanker er blevet brugt af præsten, da han/hun skrev sin prædiken eller bøn.

Samarbejde med institutioner, foreninger og øvrige netværk

På samme måde bør kirkens foredragsrækker og undervisningstilbud være gennemtænkt. Har vi en tendens til at lave foredragsrækker, koncerter og undervisningstilbud, hvor kun veluddannede med god smag ser sig repræsenteret? Eller dem som ved meget om kristendom og er velfunderet i trosbekendelsens betydning? Eller er der også

plads til, at de mere søgende føler sig repræsenteret? Man kan med fuld ret spørge, om sognegården skal lægge hus til linedance-holdet tirsdag aften, eftersom det har meget lidt med forkyndelse at gøre. Men der er ingen tvivl om, at det skaber repræsentativ delagtighed i den forstand, at det signalerer til sognet, at kirkelivet her kan rumme mange forskellige interesser og tiltag, så selv om du ikke kan lide linedance, så kom med din interesse, så ser vi om det kan lade sig gøre at indfælde det i vores.

Kirkens samarbejde med institutioner, foreninger og øvrige netværk øger den repræsentative delagtighed. Hvis kirken kan rumme og samarbejde med det, jeg i forvejen går ind for og er frivillig ved, ja så bliver kirken pludselig min. ■



Kirkens samarbejde med institutioner, foreninger og øvrige netværk øger den repræsentative delagtighed. Hvis kirken kan rumme og samarbejde med det, jeg i forvejen går ind for og er frivillig ved, ja så bliver kirken pludselig min.



Jens Henrik Kristiansen

sognepræst i Vamdrup kirke

Frivillige i Vamdrup kirke

Vamdrup kirkes overordnede vision er at være en inviterende og involverende kirke, og vi ønsker at møde mennesker i øjenhøjde med evangeliet og skabe et åbent fællesskab, hvor den enkelte bliver set og får medindflydelse. Kirken har gennem mange år været kendetegnet ved en stor gruppe af frivillige, som løser forskellige opgaver og funktioner, primært i kirkens klubber og aktiviteter i ugens løb, men vi har også arbejdet med at inddrage frivillige i gudstjenesterne.

Vi vil gerne understrege, at gudstjenesten er menighedens. Det gør vi ved at inddrage og involvere menigheden. En gruppe på ca. 20 frivillige sørger for, at der efter hver gudstjeneste bliver serveret kaffe, te, juice og en småkage i våbenhuset, hvor kirkegængerne kan møde hinanden og få en snak om alt mellem himmel og jord. Småkagerne er ofte hjemmebagte, også af frivillige. I gudstjenesten er der en gruppe af 15 frivillige læsere som på skift læser den 1. læsning. Denne gruppe medvirker også ofte som frivillige kirkesangere, når den faste kirkesanger holder fri, dvs. de løser nogle af kirkesangerens praktiske opgaver: At byde velkommen til gudstjeneste, uddele og indsamle salmebøger, rydde op, optælle indsamlingskollekt og antal altergæster og føre det ind i protokollen. Ved specielle lejligheder er der også frivillige, som medvirker til at pynte kirken, som musikere i band eller som ad hoc kirkekor.

Dåbsfamilier bliver involveret

Når der er dåb, ønsker vi også at involvere dåbsfamilierne. De vælger selv en dåbssalme, som de ønsker at synges den pågældende søndag. Sammen med dåbsfamilierne finder vi børn, som gerne vil hælde vand i dåbsfadet, tørre barnets hoved og at bære dåbslyset,

når dåbsfamilierne til sidst går ud af kirken. Vi udfordrer faddere til at lægge hænderne på dåbsbarnet hoved, når vi sammen beder Fadervor for barnet, og måske er der en forælder eller fadder, som også gerne vil læse én af de bibelske læsninger eller læse en bøn ved dåben. Som præst er det et stort arbejde at få alle aftaler på plads kort tid før gudstjenesten går i gang. Men vi oplever, at de gudstjenester, hvor kirkegængerne og især dåbsfamilierne er aktive deltagere, giver en helt anden oplevelse og et langt større medejerskab.

Børnekirke

I forbindelse med kirkens seks årlige børnekirker (som andre steder hedder spaghettigudstjenester) er der et hold af otte frivillige, der i samarbejde med præsterne står for at lave madplan, køber ind, laver og serverer maden, vasker op og rydder op. Det er også frivillige, som stiller borde og stole op.

Vi oplever, at de gudstjenester, hvor kirkegængerne og især dåbsfamilierne er aktive deltagere, giver en helt anden oplevelse og et langt større medejerskab.

Det gælder også ved børne- og junior-events og kirkefrokoster i forbindelse med familiegudstjenester ved fastelavn, 1. søndag i advent og 2. påskedag.

Frivillige tager ansvar

I de kirkelige aktiviteter i Kirkehuset som børneklub, juniorklub og Onsdagscafé er det alene frivillige, som står for det meget store arbejde både at planlægge og gennemføre de ugentlige arrangementer. Det gælder også de andre aktiviteter som Voksencafé (sogneaftner/højskoleaftner), FamilieFredag, Sogneindsamling, Stilhed og bøn og Venskabsmenighed. Og når kirkebladet 'KirkeNyt' udkommer én gang i kvartalet, er der en gruppe på ca. 20 frivillige, som sørger for at uddele de 3.000 eksemplarer i hele sognet.

Ny struktur

Menighedsrådet ved Vamdrup kirke har gennem en del år haft et aktivitetsudvalg, hvor 6 ud af i alt 10 medlemmer af menighedsrådet var repræsenteret, samt kirkens to præster, sognemedhjælperen og organisten. Aktivitetsudvalget havde ansvar for alle kirkens aktiviteter – et meget stort ansvarsområde, som det var svært at over-



Foto: Vamdrup Kirke

Når vi i kirken bruger frivillige, tager den også højde for, at vi hver især har forskellige nådegaver, som får lov til at udfolde sig.

skue. Sidste år gennemførte menighedsrådet en strukturændring, så aktivitetsudvalget nu er afløst af fem mindre udvalg med hver sit ansvarsområde: PR- og kommunikation, voksne, børn, gudstjeneste og diakoni. Ansvar for de frivillige medarbejdere hører også ind under de enkelte udvalg. Og i forbindelse med den nye struktur, har vi haft fokus på, at der skal være plads både til den faste gruppe af frivillige, som har været frivillige i Vamdrup kirke gennem mange år, men også de nye frivillige, som ikke nødvendigvis har et ønske om at være frivillig i mange år, men gerne giver en hånd med i forbindelse med forskellige ad-hoc opgaver og events.

Menighedspleje og diakoni

Vamdrup kirke har desuden egen menighedspleje – 'Vamdrup Kirke Liv' – som hvert år i september måned arrangerer en stor sogne- og markedsdag, hvor en stor del af alle kirkens frivillige + flere ansatte er involveret. Overskuddet fra Sognedagen går til at støtte Vamdrup kirkes børne- og ungdomsarbejde og diakonalt arbejde i sognet, fx uddeling af julekurve og

kirkens Onsdagscafé, især caféens taxaordning. Vamdrup Kirke Liv har egen bestyrelse og ledes af frivillige. Det er også frivillige fra kirken, der hvert år tager med på Folkekirkens Feriehjælp, som er en uges gratis ferieophold for tre familier fra sognet.

Frivillige – kirkens ressource

Hvordan påvirker det kirkens ansatte, når en stor grad af arbejdet udføres af eller i samarbejde med frivillige? Det betyder, at de ansatte er nødt til at overveje og have fokus på, hvordan frivillige skal ledes, rekrutteres, motiveres og fastholdes. Frivillige har i dag ofte et større behov for at præge og påvirke det arbejde, de er en del af. Det er en udfordring for menighedsrådet, som har det øverste ansvar for al kirkens arbejde. Når først frivillige tager arbejdshandskerne på, kræver det både mod, beslutsomhed og et myndigt menighedsråd, som tør træde i karakter – på en måde som heller ikke skræmmer de frivillige væk, men som ser dem som en ressource, der er med til at berige kirkens liv og vækst. Der er opgaver, hvor jeg som ansat tænker, at det ville være nemmere, at jeg gjor-

de det selv. Men for det første, så er aktivitetsniveauet i Vamdrup kirke heldigvis så højt, at det ikke er muligt at gøre alt arbejdet selv. For det andet giver det mig anledning til at kontakte menigheden – og gerne udvide den, når der er behov for hjælp til at få løst en opgave, eller når et nyt arbejde skal løbes i gang. Desuden vil arbejdet blive udført på en anden måde, når flere mennesker er involveret. Når vi i kirken bruger frivillige, tager den også højde for, at vi hver især har forskellige nådegaver, som får lov til at udfolde sig.

Frivillige – kræver ressourcer

De mange frivillige ved Vamdrup kirke er både en stor glæde og en velsignelse. For det understreger, at kirke ikke er noget, vi som ansatte laver alene. Det sker altid i et tæt samspil med de frivillige. Men også at kirken er nødt til at afsætte ressourcer og økonomi til at lede og motivere de frivillige, fordi de frivillige skal motiveres og fastholdes på, at de ikke kun arbejder for deres egen skyld, men også arbejder med på kirkens overordnede visioner og målsætninger. ■



Sunniva Gylver

præst i Den norske Kirke, lærer og
ph.d.-stipendiat ved menighedsfakultetet i Oslo

Om at være folkekirke i et multikulturelt kvarter

Jeg har været præst på Grønland i bydelen Gamle Oslo i Oslo i ti år, og lært nye ting om at være præst og være kirke. Kirken bliver til som et synligt og usynligt, lokalt og globalt fællesskab omkring Ordet og sakramentet. Men det er ikke hele svaret. Konteksten er afgørende. Hvad betyder det at være en åben, bekendende, tjenende og missionerende folkekirke på Grønland?

Dette var status, da jeg kom her til i 2003: En tredjedel af befolkningen flytter hvert år. Stor mobilitet, stor mangfoldighed, anderledes tilknytning. Under halvdelen af befolkningen var medlemmer af Den norske Kirke, og vi havde mange frikirkelige menigheder og 20 moskeer i nabolaget. Børneklubben og ungdomsklubben var domineret af muslimske børn og unge. Ved skolegudstjenesten før jul var 97 % af eleverne muslimer, nogen sikher, nogen buddhister, nogen ateister, nogen hinduer, nogen katolikker, få medlemmer af Den norske Kirke. Af en befolkning på ca. 11.500 mennesker havde vi 0-3 konfirmander om året. Når jeg kom ned til gudstjenesten juleaften, duftede der af karry og hvidløg i Grønlandskvarteret som sædvanlig, og gaden var fuld af hverdagsklædte mennesker. I løbet af de første otte år var der kun et af parrene, som jeg havde dåbssamtale med, som planlagde at blive boende i kvarteret. Vi blev en slags sømandskirke uden sø, hvor en god del kun kommer i en begrænset tid, og hvor det bedste vi kan gøre er at bidrage til at skabe gode mødesteder for menneskers tro og liv, som kan gøre tærskelen lavere for at opsøge andre kirker, hvis de flytter og etablerer sig andre steder.

Stor mangfoldighed uden mange traditioner

Der er utrolig mange dejlige mennesker der. Mangfoldigheden er tydelig

for alle sanser: Mange farver, meninger, lugte og smage. På grund af mobiliteten var der kun få tunge traditioner i menigheden; meget lidt "sådan gør vi det hos os." Det stabile element var nogle i staben og nogle få menighedsrådsmedlemmer – ikke de frivillige generelt set. Mange, som var optaget af at opbygge midlertidig tilknytning. Højere bevidsthed omkring tro hos nogen, på grund af mangfoldigheden rundt omkring. Præstehverdagen var meget anderledes end det, jeg tidligere havde oplevet - langt mere præget af sjælesorg, religionsdialogisk arbejde og diakonale opgaver. Både fordi vi var en lille stab, sårbare når det gjaldt frivillighed, en bydel stærkt præget af diakonale behov, og fordi der var plads til en del andet, end de opgaver jeg var forpligtet på at gøre. Men selv om det var anderledes, var kirken også her et mødested, et helligsted og en traditionsbærer. En folkekirke. En kirke af det folk, som samles med Gud og hinanden omkring Ordet og sakramentet – og som går ud og er kirke på andre mødesteder og fællesskaber i Gamle Oslo. Men vi kan altid spørge om folkekirken i Gamle Oslo er tilgængelig nok, folkelig nok, optaget nok af at nå alt folket med evangeliet?

En åben og bekendende kirke

Den norske Kirkes vision handler om at være en åben, bekendende, tjenende og missionerende folkekirke. Hvad indebærer det?

En åben kirke i den kontekst betyder for mig en kirke, som er åben for dialog og diapraxis med folk af forskellige tro og kultur, folk med forskellige og til dels store udfordringer i livet, og mange med fordomme mod institutionaliseret religion. Selv om vi er en bydel med stor etnisk-religiøs mangfoldighed, findes der på mange felter parallelle virkeligheder langs disse skillelinjer, og der er behov for mødesteder. Det er krævende, spændende og berigende. Vi får ikke noget gratis, men må stadig legitimere vores plads i lokalmiljøet. Samtidig har mange en dobbelt forventning til kir-



ken – at den både skal være brobygger til andre troende og være en traditionsbærer af “norsk kulturarv”.

En bekendende kirke i Gamle Oslo betyder for mig en kirke, som er tydelig på sit eget ståsted, sine egne erfaringer, sin teologi – og som ikke er bange for at lytte til andres. Flere af mine muslimske venner fortæller, at de aldrig havde kendt nogen etniske nordmænd med en synlig praktiserende tro, før de kom i kontakt med os. En bekendende kirke må også være tydelig, fordi vi følger folk over kort tid – både tro og livsdeling intensiveres.

En tjenende og missionerende kirke

En tjenende kirke i Gamle Oslo betyder for mig at bygge fællesskab, hvor vi hjælper med de store udfordringer, som mange slider med. Det handler om at kunne tale ærligt om vore nederlag eller angst ved kirkekaffen. Det handler om ikke tage entré, men sætte en kollektkurv frem, så folk kan give efter evne – og altid præcisere, at hvis nogen får problemer med betaling af konfirmandlejr eller andet, så må de tage kontakt til os, og så finder vi en løsning. At være en tjenende kirke i

Gamle Oslo handler om at tage det alvorligt, at mange mangler stabile netværk, og tilbyde både sjælesorg og forskellige mødesteder uden for mange krav, tærskler og facade. Og skabe muligheder for, at mennesker kan tjene hinanden – uden at de nødvendigvis har så meget at bidrage med, eller kan love at de er med i de næste fire år. Frivillighed i Gamle Oslo med stor mobilitet, hvor mange har meget få lokalforankrede netværk og bor kort

Det er en udfordring at leve med den stadige udskiftning af medarbejdere, og oplære nyttilkommende til at blive bekendt med og glade for området og vores menighed.

tid, er krævende. Men det går an! Vi klarede sjældent at få folk på lister, eller med i team eller udvalg. Men når jeg sendte en SMS ud og spurgte, hvem der kunne tænke sig at være med og lave gudstjeneste på søndag, fik jeg altid nogen positive svar. Vellykket også med lavtærskel-mødesteder som babysang og kirketacos – hvor alle faktisk er ad hoc-frivillige.

At være en missionerende kirke i Gamle Oslo betyder for mig at frimodigt dele sin tro i ord og endnu mere i handling. Gerne handling med en synlig signatur – som

Adventssamling, hvor der blev lavet en moskè med fire minareter og kuppel, og julekrybbe med alt tilbehør i peberkagedej. Der blev læst om Marias bebudelse og Jesu fødsel i både Bibelen og Koranen, spist, leet og snakket.

en præsteskjorte eller en hættetrøje, hvor der står “Grønland kirke” på. Være kirke i, med og blandt venner, naboer, kollegaer og fremmede i ens daglige liv. Min erfaring er, at mange muslimer med minoritetsbaggrund er optaget af, om samfundet og kirken har en skjult, missionerende agenda (for hhv. det sekulære og for kristendommen). Samtidig er det let at dele tro og anden ikke-religiøs overbevisning – for det gør mange andre også.

En kirke i stadig forandring

At være kirke i Gamle Oslo er at være kirke på et sted i stadig forandring. Da jeg kom hertil, var det helt anderledes, end det havde været nogen år tidligere, og nu, med massiv udbygning

og stigende boligpriser, er bydelen på vej ind i nye faser.

Det er fantastisk, hvordan mennesker involverer sig og tilbyder sin hjælp, vel vidende at de kun bor i vores sogn en begrænset tid. Men det er en udfordring at leve med den stadige udskiftning af medarbejdere, og oplære nyttilkommende til at blive bekendt med og glade for området og vores menighed. Der er forskel på de steder, hvor staben kommer og går, mens menigheden består – og kontekster som vores, hvor menigheden kommer og går, mens staben består...

Steve Griffith, britisk teolog og ungdomsarbejder, udfordrede for et par år siden den førende trend med relationelt ungdomsarbejde, som gik ud på at hænge ud med de unge der, hvor de er, og bygge nære og stabile relationer over tid. Han mente, at vi i større grad måtte turde at tænke i “hit and run ministry”; gribe øjeblikket når vi får muligheden i mødet med et andet menneske – sådan som Jesus havde mange livsforvandlerende engangsmøder med mennesker.



Fortsættes side 30 ►



Lars Poulsen
provst i Ringsted-Sorø Provsti

Når ansatte og frivillige arbejder side om side

Synet på frivillige ændret over kort tid

Tilbage i 1980'erne afsatte en kommune i Nordsjælland midler til en kriminalpræventiv indsats rettet mod de børn, som traditionelt fordrev den lange sommerferie med tyveri og hærværk. Indsatsen fik form af aktivitetscentre i boligområder. Alle centre blev etableret med praktisk arbejde fra et beskæftigelsesprojekt for unge arbejdsløse og inddragelse af frivillige fra kommunens foreningsliv. Målt på mange parametre blev projektet en succes, men den indledende fase var ikke uden udtalt skepsis. Først var der medlemmerne af kommunens børne- og ungeudvalg. "Du får ikke nogen til at arbejde frivilligt, når andre får løn for at være med", sagde de. Og da vi var godt i gang, kom indvendingerne fra fagforeningerne: "De unge i beskæftigelsesprojektet får løn om dagen, men stiller frivilligt og ulønnet op sammen med foreningslederne om aftenen. Det må de ikke!", sagde fagforeningerne.

Frivillighed er ikke et trylleord, som i sig selv gør alting bedre

Alt dette er historie. Vi smiler lidt ad de gamle indvendinger, for nu kan man tilsyneladende ikke få frivillige nok i de offentlige serviceområder. Tværs hen over det politiske spekter ønsker politikerne at styrke frivilligheden. Men måske er pendulet svinget så langt den anden vej, at bekymringen bag de reaktionære indvendinger fra 80'erne nu er den progressive overvejelse. I hvert fald har frivilligheden i samfundet vundet en udbredelse, så vi må gennemtænke rollefordelingen mellem ansatte og frivillige. Hvad gør den megen frivillighed ved synet på

faglighed? Hvad betyder den øgede frivillighed for ansvarsfordeling, og medfører samarbejdet med frivillige et nyt indhold i de ansattes stillinger? For de havde jo lidt ret dengang i 80'erne. Man kan ikke uden grundig overvejel-

Frivillighed er så livsvigtig for en levende kirke, at alle ansatte må leve med den. Også selv om det sommetider var nemmere og hurtigere for den ansatte selv at løse opgaven.

se blande ansættelsesforhold og frivillige. Det er ikke givet, at kvaliteten holder, og konflikter undgås. Trods 40 års personligt engagement i inddragelse af frivillige vil jeg hævde, at frivillighed ikke er et trylleord, som i sig selv gør alting bedre.

Frivilligfunktioner giver engagement tilbage til kirkens medlemmer

Her skal forsøges en overvejelse af frivillighedens betydning for magtfordelingen inden for det kirkelige område. Lad det være sagt straks, at præmissen er anderledes i folkekirken end i de offentlige serviceområder. For det første har frivilligheden aldrig været dømt ude af folkekirken. Vi har f.eks. altid kendt til, at ulønnede bagte og lavede kaffe. Og først og fremmest har menighedsrådsmedlemmer betragtet sig selv som meget mere end beslutningstagere. I mange menighedsråd har ord og handling hørt naturligt sammen. Vi har en levende tradition

på frivilligområdet. Det nye er, at mennesker med en mere perifer tilknytning nu efterspørger og tilbydes at være med.

Den anden forskel på folkekirken og f.eks. ældreområde eller børnepasning er, at vi ikke tænker i frivillige af økonomiske grunde. Når vi ser bort fra nedlægningstruede sogne i hovedstaden, har vi i folkekirken penge nok. Selv i tyndt befolkede områder bevarer vi vores filialer, og vi opretter stadig nye stillinger. Nej, den overvejende og indlysende begrundelse for at give plads til flere frivillige er, at det styrker tilknytningen. Skal kirken have engagerede medlemmer, må der naturligvis være plads til at udfolde engagementet. Små og store frivilligopgaver er ligesom menighedens salmesang en slags håndtag, som medlemmer kan gribe fat i og mærke sig selv som en del af fællesskabet. Endvidere er det uvurderligt for opfattelsen af kirkens troværdighed, at budskabet ikke kun formidles af nogen, som har gjort det til deres levebrød.

Inddragelse af frivillige er en opgave for alle kirkens ansatte

Frivillighed er så livsvigtig for en levende kirke, at alle ansatte må leve med den. Også selv om det sommetider var nemmere og hurtigere for den ansatte selv at løse opgaven. Som arbejdsgiver bør menighedsrådet sikre, at medarbejderne kender dette vilkår. Kirkens økonomiske formåen betyder, at frivillige ikke kommer til at erstatte graveren, organisten eller præsten. Frivillige skal ikke have ansvar for or-

dentlig afstivning i en grav eller overtage den forkyndelse, som præsten er uddannet til at italesætte med Bibelen som rettesnor. Men ligesom det måske er indføjet i organistens ansættelsesbevis, at hun skal lede det frivillige kor, så må graveren f.eks. lede, at de frivillige sætter al udstyret fra arrangementet i præstegårdshaven rigtigt og systematisk på plads i depoterne. Der behøver efter min bedste overbevisning ikke rykkes ved de ansattes ansvar for arbejdet. Frivillige forventer nemlig at finde en defineret og forberedt opgave, som de løser, hvorpå de går frie hjem. Her ligger nøglen til forståelse af, hvordan frivillige og lønnede kan arbejde sammen. Det var det, som politikerne spurgte om i historien fra 80'erne. Frivillige løser en afgrænset opgave inden for et område, som interesserer dem/som de selv kan se er gavnlige for kirken. De ansatte har forberedt løsningen og laver i øvrigt resten.

I menighedens opbygning er præsten tildelt en rolle, så ovenstående især gælder hende eller ham. Det vil ofte være præsten, som med

sit personkendskab opfordrer mennesker til påtage sig opgaver i menigheden. Og hvis præsten har opfordret, vil den frivillige opleve engagementet som en hjælp til præsten. Derfor må præsten være synlig i organiseringen af frivilligheden. Præsten kan ikke bare rekvirere nogle opgaver løst, men må i en eller anden form selv arbejde med.

Man skylder frivillige en ordentlig ledelse. Denne opgave kan i stigende grad komme til at hvile på de lønnede medarbejdere. Og med til ledelsen hører at have gennemtænkt opgaven og give klare instruktioner. Nogle af kirkens aktivitetsområder er stærkt lovregulerede. Det gælder f.eks. cafédrift med fødevarerkontrollens tilsyn, momsregler og måske økologisk regnskab. Der er i den verden ingen plads til vaklen, og alle er bedst tjent med ufravigelige forskrifter for arbejdets udførelse. Her er det åbenlyst vigtigt med rollefordeling mellem ansvarlig leder og frivillige i afgrænsede funktioner.

De ansatte må stadig skelne mellem arbejde og fritid

Den anden side af "kontrakten" mellem ansatte og frivillige er respekten for de lønnedes arbejdstider. Uden denne bliver frivillige en stressfaktor for kirkens ansatte. Det er nærliggende at tænke, at i en sag så vigtig, at mennesker arbejder i deres fritid, kan kirkens ansatte vel også give noget af deres fritid. Ansatte kan være fleksible, men de har også familie og andre interesser, og respekt for arbejdstider hører med til et ordentligt arbejdsmiljø.

Det er ovenstående foreslået, at menighedsrådet som arbejdsgiver involverer alle ansatte i at give frivillige gode rammer, samtidig med at de enkelte medarbejders indsigt værdsættes og ansvaret for deres respektive arbejdsområder fastholdes. Mon ikke menighedsrådsmedlemmer, som selv er engageret i det frivillige har nemmest ved at forstå denne ledelsesopgave? ■



Sommerfester stables ofte på benene i et samarbejde mellem ansatte og frivillige.



Foto: Vamdrup Kirke

Fyre frivillige?

Om ledelse af frivillige

Må man "fyre" en frivillig? Det spørgsmål bliver ofte stillet, når jeg holder foredrag om ledelse af frivillige.

Ud over det åbenlyse, at man i princippet ikke kan fyre en ulønnet frivillig, er spørgsmålet, om man kan sige 'farvel og tak' til frivillige i kirken, rigtig godt. Denne artikel indeholder gode råd og erfaringer om dette samt om ledelse af frivillige.

Hvilken holdning, man har til 'fyring af frivillige', tydeliggør ens syn på de frivillige og på kirkens arbejde generelt.

Kan, kan ikke?

Der er primært to tilgange til sagen. 1) Vi kan ikke fyre frivillige, fordi kirken er et rummeligt fællesskab, hvor der skal være plads til alle. Gud elsker alle lige meget, og vi er ikke næstekærlige, hvis vi fyrer frivillige, som gerne vil hjælpe til. 2) Vi skal fyre de frivillige, som ikke kan varetage deres

opgave ansvarligt, fordi det ellers går ud over andre. Hvis ikke Kirsten efter gentagende forsøg kan lave en kage, som er ordentlig bagt, går det ud over de mennesker, der skal have kagen. Kirsten bliver i øvrigt også ked af det, fordi hun kan se, at hun ikke mestrer sin opgave. Det mest næstekærlige er derfor at fyre Kirsten.

Personligt hælder jeg mest til nr. 2 om end begge tilgange indeholder væsentlige pointer. Enkelte frivillige kan desværre ødelægge glæden for rigtig mange andre frivillige eller kirkegængere. Jeg vil hellere sige farvel til en person end til syv frivillige, som måske stille og roligt siver fra et udvalg eller en arbejdsgruppe på grund af den frivillige. Når det er nævnt, er der dog nogle vigtige perspektiver, som skal nævnes, når det handler om at 'fyre frivillige'.

Perspektiver

For det første: I stedet for blot at sige 'farvel og tak', er det altid et mål, at den pågældende person finder et andet sted at være frivillig i kirkens arbejde. Den ældre flinke, men småforstyrrede herre skal ikke have en tekstlæsningsopgave til højmessens, men han kan være med til at klargøre kirkekaffen, også selvom han ikke får sat mange kopper på bordet.

For det andet: Sig pænt farvel til den frivillige. Det er sjældent, at der ikke er noget godt at sige om den frivilliges personlighed eller om den indsats, personen har lagt i kirken måske for flere år siden. Når man siger "farvel og tak", så mind personen om de positive ting, sig tak for viljen til arbejdet, også selvom du holder fast ved, at personen ikke skal varetage en særlig opgave. Flere af de historier om



Rie Frilund Skårhøj
forfatter, foredragsholder og
konsulent i Ledfrivillige.dk

'fyringer af frivillige', jeg har hørt om, ender lykkeligt forstået på følgende måde: Nogle frivillige vil gerne stoppe, men er konfliktsky og tør derfor ikke sige fra. I stedet undgår man at møde op eller bære med på opgaverne. Ved at tage en snak med vedkommende, ender I måske ud med, at den frivillige selv siger "pænt farvel og 1000 tak for nu", hvilket er at foretrække både for dig og personen selv.

For det tredje: Foregrib situationen så du undgår at fyre frivillige! Som leder af frivillige skal man sørge for en ordentlig introduktion og forventningsafstemning med en person, før vedkommende begynder som frivillig. Mange konflikter eller ubehagelige oplevelser kan undgås ved at afstemme forventninger og spørge ind til den frivilliges interesser, motiver for deltagelse og kompetencer. Måske en person har hørt, at kirken mangler frivillige til arbejdet med minikonfirmander og har derfor henvendt sig. Reelt er personen noget introvert og interesserer sig mere for litteratur og natur end børn. Gennem en introduktionssamtale om bl.a. forventninger opdager du sandsynligvis, at personen vil trives bedre i et andet af kirkens arbejdsområder end med minikonfirmander. Formentlig vil den frivillige være enig, og du undgår mistriksel, fordi du tilbyder den frivillige opgaver, som matcher personens interesser.

Vil gerne, men kan ikke

Kirken er et rummeligt fællesskab og min erfaring er, at den derfor tiltrækker 'specielle mennesker' i højere grad end andre fællesskaber. Mennesker, som gerne vil, men som reelt ikke kan. Mennesker, som måske har et fordrejet syn på dem selv og virkeligheden omkring dem. Har man frivillige, som ikke kan varetage en opgave, og som er en 'speciel person' kan det være nødvendigt at tale med personen, også selvom man ved, at det vil skabe en konflikt. Ved at lade personen forblive som frivillig, kan man desværre grave

sig selv ned i et hul, som det er svært at komme op af. Hvorfor? Fordi personens tilstedeværelse kan fremme en dårlig stemning blandt andre frivillige. Måske kan man ikke holde ud at være sammen med den pågældende person, og det går ud over arbejdsindsatsen. Den dårlige stemning kan have stor betydning også, når man vil hverve nye frivillige. Rygterne kan desværre sprede sig hurtigt. Man kan mene, at folk er intolerante, hvis de ikke kan rumme en eller flere 'specielle mennesker', men hvis faktum er en dårlig stemning, nytter det ikke noget blot at brokke sig. Hvis man konkret ønsker, at kirkens frivillige skal være mere rummelige, så skal der fremelskes en kulturændring, hvor rummelighed for de 'specielle mennesker' er i centrum. Dette er en stor, men ikke en umulig opgave. Hvad end dit perspektiv er, er det centralt, at du som leder, er bevidst om konsekvenserne af din beslutning, hvad enten du fyrer eller ikke fyrer den eller de 'specielle personer'.

I virkeligheden

Jeg er udmærket klar over, at de ting, som jeg har nævnt i denne artikel, er nemme at skrive om, men svære at udføre i virkeligheden. Det er særdeles svært, hvis man har en flad ledelsesstruktur i kirken. Hvis man mener, at vi alle kan lede på en gang, er der ikke nogen, som har retten eller autoriteten til at fyre en frivillig – med mindre alle går bag om ryggen på personen for at lave en fælles aftale. Dette kan ikke anbefales.

Ledelse – et ord som giver forskellige associationer

Ledelse af frivillige er helt nødvendigt for, at kirken kan fungere godt. Ordet ledelse kan give associationer til den sure boss, som råber af sine ansatte. Det er på ingen måde den type ledelse, som skal anvendes i kirken. Jesus er et godt eksempel på, hvordan man kan lede frivillige. Han kendte sin egen autoritet, han var ærlig og åben overfor alle typer af mennesker. Han forventningsafstemte i den grad ved at fortælle, hvad det kostede at være 'frivillig'. Sidst, men ikke mindst, var han ydmyg og et godt forbillede. Han var den tjenende, men samtidig tydelige leder. Det er præcis denne ledelsesstil, som skaber en god frivillighedskultur i kirken. I Ledfrivillige.dk kalder vi denne ledelsesstil 'faciliterende ledelse' dvs. en ledelse som faciliterer, at frivillige har motivation for at fremme kirkens arbejde og formål.

Lederen skaber rum for en mangfoldighed af frivillige ved at være tydelig i sin kommunikation og ved at sikre, at frivillige trives med de opgaver, som de har påtaget sig. I mit perspektiv er det positivt, at kirken er rummelig over for alle typer frivillige, og at vi udfordres på vores ofte snævre holdning til mennesker, som er meget anderledes end os selv. Det er dog centralt, at det frivillige arbejde fungerer, og at frivillige er motiverede til at varetage opgaver. ■

Kontakt Ledfrivillige.dk for mere viden, foredrag eller konsulentbistand i forbindelse med frivilligt arbejde i kirken. Rie er selv aktiv i folkekirken. Hun er i gang med sin anden bog om ledelse af frivillige, som udkommer til august.

På www.ledfrivillige.dk under linket 'Gratis ressourcer' finder du gratis værktøjer fx til at afholde forventningsafstemning med frivillige.



Definition af personer...

Fortsat fra side 9

større personligt kulturelt og/eller socialt overskud. Projekterne kan på sigt udvikle sig til foreninger og/eller organisationer, som de projekt-frivillige senere kan leve af, men det er ikke nødvendigvis tilfældet.

Aktiv medborger

Begrebet aktiv med-

borger bliver brugt i mange forskellige sammenhænge og med mange forskellige definitioner. Overordnet kan man inddеле forståelsen af begrebet i en bred og en mere snæver definition.

I den bredeste definition bruges "aktiv medborger" som samlebegreb for alle de handlinger, som borgere foretager sig med henblik på at deltage i løsningen af samfundsopgaver. Det er altså alt lige fra at købe ind for naboen til engagement i lokalpolitik. De fleste vil dog også i denne brede definition indlægge en forventning om et eller andet niveau af organisering af indsatsen – bl.a. for at distancere begrebet fra handlinger i forbindelse med de helt nære relationer som familie, venner mv.

I den snævrere definition ligger der ofte en forventning om, at de aktive medborgere – ud over at deltage i løsningen af forskellige opgaver af interesse for fællesskabet – også er med i udviklings- og beslutningsfaserne af de samme opgaver. Inden for den snævre definition kommer det aktive medborgerskab til udtryk på lokalt plan og/eller i den aktive medborgers nære virkelighed. Konkret kan det f.eks. handle om deltagelse i lokalråd, brugerbestyrelser, menighedsråd m.fl.

Virtuel frivillig

Virtuelle frivillige udfører deres frivillige aktiviteter enten alene eller sammen med andre på internetbaserede platforme. Det kan f.eks. handle om indsamlinger via hjemmesider og/eller Facebook til almennyttige formål, rådgivning til udsatte grupper via mail eller blogs, organisering af aktiviteter mv. via sociale fora etc. Virtuel frivillighed vil ofte føre til eller blive suppleret af aktiviteter udenfor den virtuelle verden.

Corporate volunteeer

En corporate volunteeer – eller en virksomhedsfrivillig – er en ansat i en privat virksomhed, der af virksomheden får mulighed for at udføre frivilligt

arbejde – som hovedregel i arbejdstiden. Det frivillige arbejde kan være noget medarbejderen selv finder og udfører på egen hånd, eller det kan indgå som del af en fælles virksomhedsaktivitet. Den frivillige indsats er dog altid kendetegnet ved, at den foregår uden tvang for den enkelte. Begrebsmæssigt udspringer en virksomhedsfrivillig af det, der på engelsk kaldes Corporate Volunteering (samt af Employee Volunteering), der findes i to varianter:

1. Add-on-modellen, hvor virksomheden indgår i projekter, der ligger uden for virksomhedens forretningsområde, f.eks. et revisionsfirma, der hjælper i et suppekøkken.

2. Den strategisk integrerede model, hvor virksomheden støtter projekter og aktiviteter, der ligger inden for virksomhedens forretningsområde, f.eks. Novo Nordisk, hvor medarbejderne har mulighed for at hjælpe diabetesbørn etc. ■

Oversigten er udarbejdet i september 2013 af en gruppe konsulenter på Center for frivilligt socialt arbejde. Se mere på www.frivillighed.dk.

Om at være folkekirke...

Fortsat fra side 25

Jeg er både enig og uenig, ikke mindst når det gælder indre by-områder. Vi er nødt til at turde at være tydelige og synlige og bruge de muligheder, der kommer – fordi mobiliteten og mangfoldigheden er så stor. De fleste mennesker i vort sogn, har vi ikke mulighed for at følge over tid. Samtidig er der endog flere i indre by end andre steder, som savner stabile netværk og nære relationer. Og Jesus var ikke bare "hit and run" – hans medarbejdere var i høj grad menne-

sker, han havde undervist og levet sammen med gennem tre år.

Min erfaring er, at frivillighed i vores kontekst kræver:

- Andre "briller" og forventninger end den traditionelle frivillighed
- Klart afgrænsede opgaver, som kræver minimalt med forberedelse
- Ansatte, som fungerer som symbolbærere, stabilt værtskab og socialt "lim"



- Kontinuerlig fælles høj bevidsthed omkring menighedens identitet og vision
- Åbenhed for at de stadigt nye medarbejdere får lov at præge arbejdet på deres måde med deres ideer og ressourcer.
- Evne til at elske byen og menneskene der. ■

Nyt fra Kirkefondet

Seminar med besøg fra Iona om spiritualitet, liturgi og verden omkring os



Danske Kirkers Råd indbyder i samarbejde med Kirkefondet, Areopagos og natkirken i Roskilde Domkirke til et seminar fredag den 12. september i Konventgården i Roskilde. Jo Love og Graham Maule fra Iona Community leder os gennem en dag med oplæg, workshops, gudstjenester og måltidsfællesskab. Desuden vil der være eksempler på, hvordan vi kan bruge inspirationen fra Iona i en dansk sammenhæng.

Dagen slutter med liturgisk måltid og musikalsk gudstjeneste med "Vindens Vej" i Natkirken i Roskilde Domkirke. Tilmelding senest 12. august.

Læs mere om hele seminaret på www.kirkefondet.dk

Nu kan jeres kirke også blive en cykelvenlig vejkirke

Kirkefondet har samarbejdet med konsulenter for cykelturisme, der er i gang med at lave panoramaruter langs den jyske vestkyst og fra Gedser til København. Derfor vil vi som noget nyt introducere, at man i forbindelse med tilmelding til "Vejkirker og andre åbne kirker" for 2015 nu også kan få et symbol som cykelvenlig vejkirke, hvis man opfylder ganske få enkle krav. I løbet af juni måned vil vi udsende reklamemateriale til de kirker, der ligger langs ruterne, så de kan tilmelde sig og blive cykelvenlige vejkirker. Der er allerede to kirker på Møn, Borre og Magleby Kirker, der har tilmeldt sig, og det blev markeret ved en cykelevent på Møn den 30. maj. De øvrige vejkirker vil få tilbuddet om at blive cykelvenlig vejkirke i forbindelse med udsendelse af korrekturet for 2015 i oktober.



Kommunikation og forandring i sognets kirke

Kirkefondets udvalg i Helsingør Stift indbyder lørdag den 20. september til en kursusdag med titlen "Kommunikation og forandring i sognets kirke". Kurset afholdes i Vallensbæk Sogn, hvor forandringer er lykkedes med succes. Der vil bl.a. blive lejlighed til at høre om sognets proces henimod at bygge en ny kirke. Sognepræst Sarah Auken fra Kokkedal vil tale om, hvordan vi som kirke bedst får gjort opmærksom på vore mange aktiviteter, og leder af Center for diakoni og ledelse, Connie Yilmaz Jantzen vil komme med et oplæg om, hvordan man bedst kommer igennem en forandringsproces. Tilmelding senest 1. september.

Læs mere om kursusdagen og se hele programmet på www.kirkefondet.dk

Kirkefondet har brug for din hjælp!

Kirkefondet er berettiget til at modtage gaver til Kirkefondets arbejde med skattefradrag for giveren. SKAT har her i 2014 strammet op på reglerne for, at en organisation kan beholde denne godkendelse, og dermed også kan få del i penge fra tips- og lottopuljen. For at være sikre på, at Kirkefondet kan beholde §8A-godkendelsen, skal vi have 100 givere hvert år, som hver har givet mindst kr. 200 som en personlig gave til Kirkefondets arbejde for liv og vækst.

Vi håber derfor, at I vil være med til at støtte Kirkefondets arbejde med mindst kr. 200, så vi kan nå op på de 100 givere i 2014. Beløbet kan indbetales konto 2191-8541701207.

Der gives på normal vis skattefradrag for beløbet. Husk at give os dit navn, adresse og cpr.nr. sammen med indbetalingen. Hvis du indbetaler 250 kr. eller derover, vil du som bidragyder modtage "Kirken i dag" gratis.

På forhånd tak for hjælpen!

Ferielukket i Kirkefondet

Kirkefondets kontor holder ferielukket i ugerne 28-29-30, dvs. fra mandag den 7. juli til og med fredag den 25. juli.

Tema for næste nummer af *Kirken i dag*:

Kirkens kommunikation

Kirken *i* dag

Inspiration fra Kirkefondet

Æske med inspirationskort til kirkens besøgende

Kirkefondet har i samarbejde med Areopagos udgivet den smukke, sorte æske med 6 forskellige kategorier af kort i visitkortstørrelse, der kan give de besøgende i kirken, konfirmander m.fl. en større oplevelse i kirken. De 6 kategorier, der følger med æsken, er: Bibelen, Salmer, Bønner, Velsignelser, Brug kirkerummet og Tanker. Derudover kan man også købe kort med Fadervor og Trosbekendelsen. For de fleste kategorier er der 10 forskellige kort. Der er i alt 57 forskellige kort.

Kortene er smukt illustreret af tegner og grafiker Kim Broström, der også illustrerer vejkirkebrochurerne.

Æsken med kort på engelsk og tysk indeholder kategorierne Bibelen, Tanker og Velsignelser på henholdsvis engelsk og tysk.

Æske med 6 x 100 kort koster kr. 595,- (Dette gælder også æsken med kort på engelsk og tysk).

Kirker, der er tilmeldt vejkirkeordningen, får 100 kr. i rabat – kr. 495,-.

Kortene kan også købes separat uden æske. 1 pakke/kategori med 100 kort kr. 75,-. 6 pakker – kr. 350,-. 8 pakker – kr. 450,-.

Nu også på engelsk og tysk til udenlandske turister



Læs mere om vore udgivelser på www.kirkefondet.dk