

# Enhed i mangfoldighed?

- en menighedsundersøgelse i Apostelkirken

Marts 2015

 Kirkefondet

## **Indhold**

Baggrund for menighedsundersøgelsen	s. 3
Undersøgelsens forløb og metode	s. 4
Hvad siger menigheden selv?	s. 6
Ressourcer, organisering og kommunikation – et menighedsperspektiv	s. 25
Apostelkirken International – med de frivilliges øjne	s. 29
Behov, organisering og ressourcer – et lederperspektiv	s. 31
Konklusion	s. 34
Anbefalinger	s. 39
BILAG 1: Drøftelser i grupper– menighedssamling, gruppernes egne noter	s. 43

## Baggrund for menighedsundersøgelsen

Over det sidste par år er antallet af søndagsgudstjenestedeltagere i Apostelkirken steget støt. I 2013 var der gennemsnitligt 118,3 kirkegængere ved en højmesse. I perioden januar og februar 2015 var der gennemsnitligt 173 kirkegængere ved en højmesse (190,5 kirkegængere søndag formiddag). Særligt farsitalende flygtninge og asylansøgere fra Iran og Afghanistan samt danske unge studerende er strømmet til kirken. De ansattes arbejdsindsats er vokset med behovene ikke mindst blandt de farsitalende, og kirkeudvalget er udfordret på at skabe overblik over menigheden, dens behov og dens ønsker om at engagere sig i kirkens liv, herunder på indvandrerområdet. Den store vækst har affødt et ønske om at få afdækket 1) kirkegængernes profil, deres behov og engagement og deres relation kirkens tværkulturelle og sociale profil, 2) behov for udvikling af kirkens interne organisering og ressourcer både i relation til kirkens indsats på indvandrerområdet og i Apostelkirken som helhed, samt hvilke ressourcer det vil kræve at gennemføre dette.

Initiativtageren til undersøgelsen er Apostelkirkens kirkeudvalg på baggrund af en opfordring fra Vesterbro Sogns indvandrerudvalg. Sammen har de ansøgt og modtaget økonomisk bevilling fra sognets menighedsråd til gennemførelsen, som Kirkefondet har stået for. Kirkefondet har valgt at se projektet som et udviklingsprojekt og har bidraget med løntimer til gennemførelse af den kvalitative del af undersøgelsen. Hele projektet er blevet gennemført i et tæt samarbejde mellem Kirkefondet og en arbejdsgruppe nedsat af kirkeudvalget med KU-medlemmer, ansatte og 'almindelige' kirkegængere repræsenteret. Alle beslutninger omkring forløb, metoder, temaer m.v. er blevet taget i samspil med arbejdsgruppen.

I rapporten tegnes først et billede af menighedens profil i forhold til kirkegang, engagement, behov og relation til kirkens sociale og indvandrerprofil baseret på en spørgeskemaundersøgelse og fokusgruppeinterviews. Dernæst skitseres visioner og ressourcer i Apostelkirken International (AI), arbejdet blandt de farsitalende, af frivilligruppen i arbejdet. Efterfølgende ses der mere samlet på organisering og ressourcer i kirken som helhed og som profilkirke i indsatsen for farsitalende i AI. De konklusioner, der drages i relation til mængden af ressourcer udgør en sammenfatning af de ønsker, der er til stede i kirken, primært blandt ansatte og KU-medlemmer. Formålet er at kvalificere de ressourcerelaterede og organisatoriske drøftelser og beslutninger, der måtte følge efter undersøgelsen.

I processen er der samtidig blevet arbejdet med at understøtte menighedens egen interne drøftelse af den fælles identitet som kirke. Undersøgelsen skulle gerne understøtte menighedens delagtighed, snarere end at gøre den til 'kunder' i en 'forbrugerundersøgelse'. Således indgår der i projektet en fælles drøftelse på en åben menighedssamling med afsæt i den kvalitative og den kvantitative undersøgelse, hvor menigheden opfordres til selv at tage medansvar for at handle på de tendenser, der fremgår af undersøgelsen. De idéer og løsningsmodeller, der kom frem på denne menighedssamling i slutningen af denne rapport.

Afslutningsvis fremsættes en række anbefalinger i forhold til kirkens interne organisering og videre udvikling.

## Undersøgelsens forløb og metode

Undersøgelsen har bestået af flere dele: En kvantitativ spørgeskemaundersøgelse, to kvalitative fokusgruppinterviews, noter fra en styret drøftelse i frivilligruppen omkring AI, facilitering af en drøftelse blandt to kirkeudvalgsmedlemmer og tre ansatte samt facilitering af menighedens nuancering, udfoldelse og drøftelse af spørgeskemaundersøgelsens resultater ved et åbent møde i forlængelse af en gudstjeneste.

Undersøgelsen foregår ikke blandt den farsi-talende del af menigheden, da der i foråret 2014 blev gennemført en undersøgelse i AI. Denne henvises der til et par steder i rapporten i relation til samspillet mellem den farsi-talende og den dansktalende del af menigheden.

### *Spørgeskemaundersøgelsen*

Spørgeskemaundersøgelsen er ikke baseret på statistiske sandsynligheder, idet grundlaget af kirkegængere ikke er stort nok til det. Der undersøges derimod et størst muligt antal (100 respondenter) af den samlede gruppe og tegnes et billede af de tendenser, undersøgelsen peger på. Den alders- og kønsmæssige fordeling i undersøgelsen vurderes skønsmæssigt at være nogenlunde repræsentativ i forhold til fordelingen blandt kirkegængerne som helhed.

Den kvantitative undersøgelse blev gennemført ved, at deltagerne besvarede et online spørgeskema via deres mobiltelefoner i forlængelse af en søndagsgudstjeneste. De, der ikke kunne gå på internettet, fik et trykt spørgeskema at udfylde i hånden. Endelig havde fraværende personer, børnefamilier og andre, som kunne være forhindrede i at deltage umiddelbart efter gudstjenesten, mulighed for at udfylde spørgeskemaet online hele weekenden.

### *Fokusgruppinterviews*

Med fokusgruppinterviewene bliver besvarelsene på undersøgelsens spørgsmål i højere grad udfoldet, og det er muligt at stille spørgsmål af mere åben karakter. Samtidig giver den semistrukturerede interviewguide plads til andre temaer, der måtte dukke op og vise sig relevante i forhold til undersøgelsens overordnede temaer. Alle citater i rapporten er fra fokusgruppinterviewene, og udfoldelse af holdninger blandt kirkegængere er det samme med mindre andet er nævnt.

Den ene fokusgruppe består af nye kirkegængere i Apostelkirken (0-1 år), den anden består af kirkegængere gennem 1,5-11 år. Det lykkedes kun at få samlet personer under 40 år til at deltage i de to fokusgrupper à fire personer. Et enkelt udsagn fra menighedssamlingen er blevet anvendt i rapporten til at kompensere for dette. Heller ikke nye kirkegængere uden kirkelig baggrund har deltaget i fokusgrupperne.

### *Drøftelse i frivilligruppen for AI*

De frivillige engageret AI holdt 12. januar et møde, hvor de drøftede ressourcebehov og udviklingsmuligheder i arbejdet. Der blev taget noter, som er inddraget i rapporten i begrænset omfang.

### *Drøftelse blandt ansatte og KU-medlemmer*

De to præster, menighedsmedarbejderen, KU-formanden og endnu et KU-medlem mødtes 6. januar for at drøfte behov i menigheden, behov for udvikling af organisering og ledelse i kirken samt eventuelle ressourcebehov. Kirkefondet faciliterede drøftelsen og sammenfattede de konklusioner, som gruppen og enkeltpersoner kom frem til.

### *Bibelmeditationer og menighedssamling*

I en måneds tid frem til den åbne menighedssamling 22. februar 2015 samt ved selve menighedssamlingen havde kirkegængerne mulighed for sammen med andre kirkegængere at reflektere over en af flere

bibelttekster, der omhandlede det at være kirke eller menighed. Formålet var at forankre drøftelsen om menighedens profil og liv i en teologisk refleksion.

På menighedssamlingen, hvor ca. 50 personer deltog, blev resultater fra spørgeskemaundersøgelse og fokusgruppeinterviews gennemgået. Derefter delte deltagerne sig op i fem grupper, hvor man drøftede fem centrale temaer i undersøgelsen og muligheder for at imødekomme de behov, de har vist sig at være forbundet med. Pointerne herfra blev samlet af forskellige kirkegængere og kan læses i kapitlet 'Sammenfatning af idéer fra menighedssamlingen'.

#### *Kirkens egne optællinger og andre undersøgelser*

Undersøgelsen suppleres med Apostelkirkens egne beregninger af antal gudstjenestedeltagere og antal frivillige fordelt på opgaveområder samt med resultater fra undersøgelsen i den farsi-talende del af menigheden i foråret 2014.

## Hvad siger menigheden selv?

Hvem er søndagsmenigheden? Hvordan er deres kirkegang, deres tilknytning, engagement og deres behov? Hvilke tanker gør de sig om kirkens diakonale og tværkulturelle profil? Dette skal vi, med afsæt i spørgeskemaundersøgelsen, fokusgruppinterviewene og enkelte udsagn i forbindelse med menighedsdagen se på i dette kapitel.

### Kirkegængernes profil

Blandt deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen er lidt flere end halvdelen (56,1 pct.) kvinder og knap halvdelen (43,9 pct.) mænd. Den lidt større andel af kvinder går igen i alle aldersgrupper, bortset fra den meget lille gruppe af personer, der er over 70 år, hvor der er flere mænd end kvinder. Ser vi på aldersgrupper à 10 år, er gruppen af 20-29-årige markant større end de øvrige aldersgrupper, nemlig 47,0 procent, mens der 24,0 pct. 30-39-årige og færre i de ældre aldersgrupper.

Aldersgruppe	10-19 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	70- år
pct.	0,0	47,0	24,0	4,0	10,0	10,0	5,0

Denne tendens afspejles også i oversigten over deltagerens beskæftigelse. Mere end hver tredje (37 pct.) er studerende, mens lidt mere end hver fjerde (28 pct.) er funktionærer, dvs. lønmodtagere (bortset fra beskæftigede inden for faglært og ufaglært arbejde). Den tredjestørste gruppe består af pensionister og efterlønsmodtagere (11 pct.).

#### *Mange nye (unge) ansigter*

Hvad angår kirkegængernes historik er tendensen er tydelig: Hver sjette kirkegænger (16,5 pct.) er kommet i kirken mindst en gang om måneden i under et halv år. Her er gæster i kirken (6,2 pct.) ikke medregnet. Mere end hver anden kirkegænger (51,6 pct.) er enten gæst eller har deltaget jævnligt i søndagsgudstjenesten i mindre end to år.

Hyppighed	pct.
Jeg er på besøg / kommer sjældnere	6,2
0-6 måneder	16,5
6-12 måneder	5,2
1-2 år	23,7
2-3 år	13,4
3-5 år	8,2
5-10 år	15,5
10- år	11,3

Denne tilvækst i flere omgange gør det oplagt at se på forskelle i deltagelse, engagement og behov blandt 'de nye', der er kommet gennem 0-1 år, 'mellemlgruppen', der er kommet gennem 1-3 år og 'de erfarne' kirkegængere, der er kommet i kirken gennem mere end tre år. (Disse betegnelser skal ikke forveksles med det at være ny kirkegænger i det hele taget – dette siger spørgeskemaundersøgelsen ikke noget om, ud over at en del nye kirkegængere indgår i mindre fællesskaber i andre kristne sammenhænge.) To ud af tre af de 'nye' kirkegængere er 20-29 år, mens knap hver fjerde (23,8 pct.) nye kirkegænger er 30-39 år.

Hvordan de mange nye i kirken forholder sig til dens profil og menighedsliv, og i hvor høj grad de er engagerede eller har lyst til at blive det, kommer vi til at se nærmere på i de næste kapitler. Her følger først nogle perspektiver på udfordringer ved tilstrømningen til kirken.

### *Praktiske, organisatoriske og ledelsesmæssige udfordringer*

At der er mange nye kirkegængere giver en række udfordringer, som nævnes i fokusgruppeinterviewet med folk fra 'mellemsgruppen' og 'de erfarne'. Det handler bl.a. om pladsproblemer med store konsekvenser for fællesskabet, der ikke kan udfolde sig tilstrækkeligt i de eksisterende rammer, behov for flere anledninger til at lære hinanden at kende menneskeligt og åndeligt, behov for mere tydelig kommunikation og organisering samt frivilligkoordinering og lokalekoordination.

Samtidig opstår der nogle dilemmaer. I et fokusgruppeinterview drøfter man, om man på en gang kan kommunikere og organisere tydeligt og bevare kirkens græsrodsstemning. I drøftelsen blandt ansatte og ledere reflekterer et udvalgsmedlem over, hvordan man finder balancen mellem at ville imødekomme behov i menigheden og at fastholde, at man er en profilkirke, der er nødt til at koncentrere mange ressourcer omkring indvandrere. At det så netop er denne profil, der tilsyneladende er med til at tiltrække en del af de nye kirkegængere er lidt ironisk.

Ved at se nærmere på, hvem folk er, hvilken tilknytning de har til kirken, hvilke tanker de gør sig om dens profil, hvilke ønsker de har, og hvordan deres engagement ser ud, vil vi kunne skitsere et billede af menigheden såvel som en række handlemuligheder i forhold til ovennævnte udfordringer. De fleste af dem vil komme fra menigheden selv.

### **Hvilke aktiviteter kommer folk til?**

Hvad kendetegner kirkegangen i Apostelkirken? Mere end fire ud af 10 deltagere i undersøgelsen kommer til gudstjeneste næsten hver søndag, og lige så mange kommer to til tre gange om måneden. Der er altså en stor trofasthed blandt kirkegængerne. Dog er der en stor sandsynlighed for, at en større andel end angivet kommer sjældnere og blot ikke har været til gudstjeneste den pågældende søndag eller set spørgeskemaet online.

Søndagsgudstjenesten står tydeligvis i centrum i menighedens liv. Fem ud af seks deltagere i undersøgelsen oplever søndagsgudstjenesten som deres primære tilknytning til Apostelkirken. 7,2 pct. af dem vægter ungdomsfællesskabet Apostel højst, mens 8,2 pct. af dem har en tredje aktivitet som deres primære tilknytning. Der lidt flere blandt dem, der er kommet længe i Apostelkirken, der har noget andet end søndagsgudstjenesten eller Apostel som deres primære fællesskab.

Tilknytningen til søndagsgudstjenesten afspejles også i andelen af gudstjenestedeltagere, der har deltaget i andre aktiviteter end den og kirkekaften i sidste halvdel af 2014. Ingen anden aktivitet samler så stor en del af menigheden. Flest har deltaget i kirkeudflugter eller menighedslejr i 2014 (24,5 pct.), mens en del har deltaget i ungdomsfællesskabet Apostel (17,3 pct.), en apostelgruppe (en mindre fællesskabsgruppe, 16,3 pct.), morgenbøn i kirken (15,3 pct.) eller AI (14,3 pct.). Hver 9. eller 10. gudstjenestedeltager har deltaget i hhv. alphakursus (kristendoms-kursus for begyndere), spaghettigudstjeneste (for familier) og Café Exit (arbejdet blandt tidligere indsatte). Færrest angiver at have deltaget i en pilgrimsvandring (5,1 pct.), en retræte (4,1 pct.) eller Børnehjørnet (4,1 pct.) i sidste halvdel af 2014.

Der er færrest blandt de 'nye', der har deltaget i andre aktiviteter end søndagsgudstjenesten, og flest blandt de 'erfarne'. Kun enkelte 'nye' har deltaget i andre aktiviteter end ungdomsfællesskabet Apostel, hvor knap hver femte (19,1 pct.) har deltaget.

I mellemgruppen har flest deltaget i Apostel (19,1 pct.), apostelgruppe (16,7 pct.), morgenbøn (13,9 pct.) udflugter/lejr (13,9 pct.) og alphakursus (11,1 pct.).

Blandt de erfarne har flest deltaget i morgenbøn (29,4 pct.), apostelgruppe (26,5 pct.), AI (26,5 pct.) og Café Exit (20,6 pct.).

### *Kirkekaffe*

Fem ud af seks kirkegængere (83,7 pct.) har deltaget i kirkekaffen efter gudstjenesten inden for det seneste år. Det er bemærkelsesværdigt, at kun halvdelen af de 60-69-årige har valgt at gå med til kirkekaffe eller kirkefrokost inden for de seneste seks måneder, mens næsten alle 20-29-årige har deltaget. Det kunne eksempelvis skyldes, at de yngre i højere grad værdsætter det store fællesskab, end de 'ældre' i menigheden, at kirkekaffeforamen med 'minglen' mellem kirkebænkene med en kop kaffe i hånden i højere grad passer til den yngre generation, eller at de ældre i mindre grad føler sig hjemme blandt de mange unge kirkegængere. Men også yngre personer gav ved menighedsmødet udtryk for, at det kunne være rart med plads til at sætte sig ved et bord sammen med færre andre i længere tid.

### **Hvorfor lige Apostelkirken?**

Der er mange forskellige årsager til, at folk kommer i Apostelkirken. Tre ud af fire personer angiver, at prædikenerne er en grund til, at de kommer i kirken, det samme gælder årsagen at få inspiration til sin tro. Blandt de 'erfarne' kirkegængere gælder det også det at få inspiration til liv og hverdag (73,5 pct.). Derudover er kirkens profil som diakonal, mangfoldig samt globalt og missionalt engageret vigtigt for mange. Et tredje tema, der går igen hos halvdelen af kirkegængerne er personlige relationer.

<b>Årsag til at komme i Apostelkirken</b>	<b>pct.</b>
Prædikenerne / undervisningen	73,5
At jeg får inspiration til min tro/ At jeg bliver styrket i troen	73,5
Oplevelse af mangfoldighed (fx kultur alder social baggrund og livssituation)	60,2
At kirken er engageret i diakonale opgaver	59,2
At jeg får inspiration til mit liv og min hverdag	56,1
Personlige relationer	52,0
Kirkens globale og missionale engagement	48,0
Oplevelse af at høre til	38,8
Gudstjenestens opbygning og forskellige elementer / liturgien	37,8
At så mange ikke-ansatte bidrager til gudstjeneste og kirkens liv	33,7
Det store fællesskab	27,6
At jeg kender (en af) præsterne	23,5
At jeg får lov til at bidrage	18,4
At der ikke er noget pres for at skulle være meget engageret	17,3
Et eller flere af de mindre fællesskaber	12,2
At jeg bor på Vesterbro	10,2
At der er plads til at være anonym	8,2
Jeg kunne lige så godt komme et andet sted, men nu er det her, jeg har valgt at komme	5,1
Jeg kommer her ikke jeg er på besøg	5,1
Andet	2,0



En 'erfaren' kirkegænger forbinder mange af disse temaer i en beskrivelse af sine grunde til at komme i kirken:

*"Jeg kommer, fordi det er min familie, den slår man ikke lige op med, det er som et skæbnefællesskab ... Særligt nu hvor menigheden er vokset, er det blevet en stor familie, det var lettere, da man kunne følge med og kendte folk. Men der er det leben - morgenandagter, hvem skal vi bede for; hvem til eksamen, er der nogen indlagte?' Nogle sidder nedenunder og laver lektier, andre skal i nyhederne kl 22. Folk er spredt rundt på en organisk måde, det er meget familiært. Folk har forskellig alder og baggrund. Der er stor diversitet. Og der er kort vej – hvis man vil noget, er der plads til alle idéer. Jeg har fået lov til at lave mega mange ting ... Man bliver hurtigt involveret, hvis man bare vil det en lille smule"* (kvinde i 30'erne).

For hende er det sammensuriet af mennesker med idéer, behov, hverdag og engagement, der udgør det attraktive ved menigheden. Samtidig er det hendes 'gamle' dedikation til menigheden, der bærer hende igennem de udfordringer, der ligger i ikke længere at kende alle mennesker. Der er altså noget mere på spil end at kende alle. Når det familiære ikke længere består i at kende hvert menneske, der kommer omkring kirken, finder hun det tilsyneladende i, at livet i kirken ikke mindst mellem gudstjenesterne fortsat er organisk og præget af individer i et fællesskab.

For mange af de 'nye' er det søndagsgudstjenesten, Apostelkirken først og fremmest er forbundet med, og for mange er det den eneste aktivitet, de deltager i. Derfor er det oplagt at se nærmere på, hvad disse kirkegængere forbinder den med. Mange af de øvrige temaer, der indgår i tabellen vil blive udfoldet i resten af rapporten.

### **Hvad er det, søndagsgudstjenesten kan?**

Det er især den fokusgruppe, der består af 'nye' kirkegængere, der er optagede af at tale om søndagsgudstjenesten, mens de 'erfarne' i højere grad taler om Apostelkirken som helhed med gudstjenesten som et vigtigt element. De har alle tidligere kommet i andre kirkelige sammenhænge og er dermed vant med det kirkelige sprog.

*Prædikenerne* beskrives som enkle, livsnære, dybe og overraskende. En kvinde beskriver nogle af dem på denne måde: *"... jeg drak af det levende vand. Der kommer ikke bare det, jeg kunne have regnet ud ... Det går til teksten, det går ind i den på en måde, som er ret godt. Og det er jo sådan det er med Gud. At han kan overraske os."* Kirkegængereren oplever, at prædikenerne giver hende noget uventet, som hun har brug for, som er levende, og som hun forbinder med Gud.

Kombinationen af *liturgisk ramme* og *mangfoldighed* er flere personer i fokusgruppen optaget af:

*"Det, at der er så mange forskellige mennesker, fx de farsitalende, det er helt genialt. Jeg elsker, at de kommer ind og larmer midt i gudstjenesten ... Det hele er bare sådan lidt mere 'loose', samtidig med at det er meget liturgisk. Og det, kan jeg mærke, er noget, jeg har manglet. Jeg sætter pris på liturgien og på salmer, som jeg har savnet en del år efterhånden, samtidig med at det stadigvæk er meget nede på jorden"* (mand i 30'erne).

Her står det rituelle og det afslappede ikke som modsætninger, men skaber tilsammen et rum, som kirkegængereren værdsætter. Nogle beskriver, hvordan de forskellige stilarter i gudstjenesten, fx kombinationen af salmer og meditative sange fra Taizé-traditionen, og mangfoldigheden blandt kirkegængerne giver plads til, at man også selv kan være den, man er. (Mangfoldigheden i gudstjenestefællesskabet udfoldes yderligere senere i rapporten.)

For en af de nye har det også været værdifuldt at kunne bidrage aktivt til en gudstjeneste med noget, der var naturligt for hende, nemlig sang. En anden ny kirkegænger værdsætter ikke at forventes at bidrage.

En enkelt del af gudstjenesten har dog i nogle situationer skabt en følelse af pres hos en kirkegænger, nemlig fredshilsenen, hvor man giver hånden til folk omkring sig og ønsker 'Guds fred'. Hun har det fint med at være del af 'ritualet' nu, men har ikke følt, at der var plads til ikke at give fredshilsen, når hun ikke har haft lyst til at tale med andre kirkegængere, men ønskede bare at være sig selv. Hun har dog altid gjort det og ved derfor ikke, hvordan folk ville reagere, hvis hun ikke tog del i hilsenen.

Prædikener, liturgi, mangfoldighed, afslappethed, mulighed for at bidrage eller lade være står således centralt i denne gruppe nye kirkegængeres værdsættelse af søndagsgudstjenesten.

### Når behov bliver mødt

Der er mange behov, der bliver mødt i Apostelkirken. Først og fremmest handler det om behov for fællesskab og relationer, både menneskeligt og trosmæssigt. Men også kontakt til ledere og præster, undervisning og (socialt) engagement opleves af nogle som ønsker, der bliver opfyldt i større eller mindre grad.

Behov, der bliver mødt	pct.
Fællesskab med andre, der 'ligner' mig (fx livssituation, alder, etnicitet)	66,7
Fællesskab med folk, der er forskellige fra mig (fx livssituation, alder, etnicitet)	63,5
Nære relationer	46,9
Fællesskab omkring bøn	46,9
Samtaler om tro og liv	42,7
At ledere og præster er tilgængelige	33,3
Undervisning	26,0
Et sted at gøre en social forskel i samfundet ud fra	24,0
At have en defineret/konkret rolle at spille	16,7
Studiegrupper	13,5
Personlig forbøn	11,5

Hvor længe man er kommet i kirken, spiller kun markant ind på spørgsmålet om, hvorvidt man oplever at blive mødt i et behov for fællesskab med andre, der ligner én selv. Det gælder fem ud af seks af de 'nye' (85,7 pct.) og kun to ud af tre i gennemsnit. Dette afspejler oplagt, at der er mange nye unge studerende, der oplever at stå i samme livssituation.

### Hvad savner man i menigheden?

Samtidig med, at mange behov i den dansktalende menighed bliver opfyldt i Apostelkirken, er der andet, som deltagerne i undersøgelsen savner i relation til kirken. (Det skal pointeres, at man kan have angivet i ét spørgsmål, at et behov bliver mødt, og i det næste spørgsmål markere, at man fortsat har ønsker på det pågældende område.) Her er der relativt stor forskel på behovene blandt 'de nye', 'mellemsgruppen' og 'de erfarne' i kirken.

#### *De nye: Fællesskab, åndelige relationer og overblik*

Blandt de 'nye' i Apostelkirken angiver en femtedel (20,0 pct.), at de godt kunne tænke sig hhv. fællesskab med folk, der er forskellige fra dem selv, fællesskab omkring bøn, en mentor/medvandrer (20,0 pct.), en

større fornemmelse af overblik over kirkens liv og aktivitet og studiegrupper. Relationer, der går på tværs, og relationer, der går tæt på åndeligt, er således noget af det, der træder frem som ønsker, og fordybelse vil man hellere dyrke i grupper end som envejskommunikation. Fællesskabet med dem, man er forskellig fra, er interessant i lyset af den 'erfarne' efterlysning af, at der sættes mere fokus på dem, der ikke er unge studerende eller børnefamilie. Hvordan kan man fremme fællesskaber på tværs?

Nære åndelige relationer tager de færreste selv initiativ til som nye kirkegængere. Man kan derfor overveje, hvad der skal til, for at disse nye kommer til at indgå i sådanne fællesskaber. Det er for eksempel interessant, at der ikke er nogen af de 'nye', der har deltaget i de ugentlige morgenbøn i kirken, når en femtedel af dem ønsker bøn-fællesskab. Handler det om tidspunkt, form, personlig invitation eller kendskab til, at det findes?

Overblik over organiseringen har de 'nye' naturligt nok ikke alle endnu, det interessante er, at hver femte ønsker at få det. Er der potentielt tilhørsforhold og engagement, der ikke bliver til noget, fordi de ikke kan gennemskue, hvor de kan gå hen, kunne man spørge.

#### *Mellemgruppen: Åndelige relationer og undervisning*

I 'mellemgruppen' er det først og fremmest samtaler om tro og liv (38,7 pct.), fællesskab omkring bøn (29,0 pct.), at have en mentor/medvandrer (29,0 pct.), personlig forbøn (25,8 pct.) og undervisning (25,8 pct.), der går igen som behov i spørgeskemaundersøgelsen. Her træder ønsket om åndeligt fællesskab og personlig vejledning i bøn eller samtaler frem, men også i det hele taget kendskab til hinandens liv i menigheden. Det er oplagt at forestille sig, at de, der er kommet i kirken i et stykke tid, får behov for at komme tættere på og dybere ned. Mange af dem har set kirken an, har valgt den som deres gudstjenestefællesskab og har nu måske i højere grad end de nye behov for at danne tættere relationer og modtage undervisning, der når længere end prædikenerne.

#### *De erfarne: Åndelige relationer og undervisning*

Blandt de 'erfarne' kirkegængere går flere temaer igen fra de øvrige grupper. Her er det næsten hver anden (46,2 pct.), der savner samtaler om tro og liv. Andre gennemgående temaer er undervisning (26,9 pct.), fællesskab med andre, der 'ligner' mig (19,2 pct.) og fællesskab omkring bøn (19,2 pct.). Fællesskabet med andre, der ligner en selv er et oplagt ønske for de, der måske føler sig 'klemte' af, at der er kommet så mange nye til i en relativt ensartet livssituation.

### **Tilhørsforhold og fællesskab**

Føler kirkegængerne i Apostelkirken sig hjemme i kirken? Det gør langt de fleste. Blandt de 'erfarne' føler 87,9 pct. sig hjemme i relativt høj grad eller i høj grad. For 'mellemgruppen' gælder det 88,9 pct., og for de 'nye' drejer det sig om to ud af tre personer (66,7 pct.). Ser vi på gruppen af besøgende den pågældende søndag, gælder det 83,3 pct. Flest blandt de 'erfarne' føler sig i høj grad hjemme (57,6 pct.). Det gælder ca. hver tredje fra 'mellemgruppen' (36,2 pct.) og færre blandt de 'nye' (14,3 pct.). Enkelte føler sig mindre hjemme (3,1 pct.) de tilhører hver især 'mellemgruppen' eller 'de erfarne'. Det kunne være personer, der er kommet i kirken gennem nogen tid og har opbygget en forventning eller et ønske om at føle sig hjemme, der ikke er blevet indfriet, eller som føler sig mindre hjemme som følge af den store vækst i kirkegængere.

#### *Det flydende fællesskab er attraktivt - men der er behov for nære relationer i længden*

I fokusgruppen med de nye kirkegængere beskrives fællesskabet i kirken som befriende, ved at man ikke bliver mødt med forventninger om, at man skal være på en bestemt måde. De har det fint med, at fællesskabet er lidt 'flydende' og uden markerede grænser i forhold til hvem, der er med.

En ny kirkegænger har indtil nu nydt, at folk er imødekomende i kirken, men er bevidst om, at der skal ske noget mere i den kommende tid:

*”Hvad der giver mig lyst til at blive (i kirken), det er, om jeg oplever, at jeg bliver set af nogen. Hvor det mere var prædikenerne, der fik mig til at komme i første omgang” (kvinde i 30’erne).*

Det umiddelbart imødekomende, ’flydende’ fællesskab af minglen under kirkekaffen ikke længere tilstrækkeligt i sig selv. Der skal opbygges relationer i den kommende tid, hvis hun skal opleve at høre til.

Blandt de, der er kommet i kirken gennem lidt længere tid, er der flere, der har et behov for at komme mere i dybden i fællesskaber og relationer, menneskeligt og åndeligt. En mand i ’mellemgruppen’ beskriver udfordringen ved væksten i menigheden på følgende måde:

*”Det sidste år har jeg ikke været her mere end 15 gange. Den der fornemmelse af, at du er vigtig og at der er nogen der opdager, hvis du ikke kommer, den er meget vigtig. Det er en stor motivationsfaktor for at komme ud af sengen søndag morgen. Jo større menigheden er, jo mindre hører du til” (mand i 20’erne).*

Det ikke at blive lagt mærke til som en tilstedeværende eller fraværende del af fællesskabet er demotiverende og gør, at han kommer sjældnere end tidligere. Kirkegangen er tæt forbundet med det at være betydningsfuld for mennesker i fællesskabet.

*At fremme den familiefølelse, man har kendt*

En ’erfaren’ kirkegænger beskriver fællesskabet som noget meget familiært:

*”Jeg kommer, fordi det er min familie, den slår man ikke lige op med, det er som et skæbnefællesskab ... Menigheden er vokset, det er en stor familie, det var lettere, da man kunne følge med og kendte folk” (kvinde i 30’erne).*

Denne kirkegænger fastholder sin tilgang til menigheden, uanset at den har forandret sig. Oplevelsen af det familiære er blot blevet udfordret. Samtidig føler hun ansvar for at invitere nye ind i ’familien’, og beskriver det senere som ”stressende” ikke at kunne sikre, at folk finder ind i et tilhørsforhold, fordi der er så mange. Hun fortæller efterfølgende, hvordan hun vedligeholder oplevelsen af det ’gamle’ familiære fællesskab i kirken, når hun ser de andre meget ’erfarne’ i forbifarten, i bønsefællesskabet ved morgenbøn m.v. Hun ser, at mange af de ’erfarne’ søger ind i mindre fællesskaber for at fastholde den familiære stemning.

For flere af de personer, der har deltaget i fokusgruppeinterviewene, er samtaler om tro og liv en vigtig del af fællesskab og relationer.

## **Behov for samtaler om tro og liv**

Ønsket om flere samtaler om tro og liv med andre i kirken handler om mange forskellige udtryk.

*...som gudstjenestefællesskab*

Samtaler om liv og tro handler for nogle om at dele tanker i et mindre, fortroligt fællesskab. En kirkegænger forbinder det samtidig med det større fællesskab:

*” Jeg kan godt savne, at jeg i forbindelse med gudstjenesten lige spørger dem, jeg sidder ved siden af, ’Hey, hvad fik du med dig?’ Det er kun i ’small scale’, at jeg prøver at invitere lidt til det. Jeg synes, at det kunne være mega fedt, hvis vi havde en ’walk-and-talk’ efter gudstjenesten. Eller hvis man var fasttømret til et bord efter gudstjenesten og kunne sidde og snakke sådan rigtigt ... Jeg savner følelsen af at være familie. Jeg har ikke den oplevelse*

*altid, fordi det er begrænset mængde, som jeg deler liv og tro med, og dét savner jeg” (mand i 30’erne).*

Det at dele tro og liv handler for denne mand ikke kun om at få lov at dele sine tanker med ’nogen’. Det at dele er koblet til det større fællesskab, fordi han har et ønske om at opleve menigheden som ’familie’. Han forsøger at tage samtalerne uformelt, men ville finde det langt nemmere, hvis det blev organiseret som en eksplicit mulighed. Han beskriver altså organiseringen af bestemte typer samtaler som en vej til at styrke den fælles oplevelse af at høre sammen som menighed.

*...i mentorrelationer*

Andre taler i forskellige variationer om, hvordan en mentorordning kunne være interessant. En ny kirkegænger siger først, at han egentlig gerne ville tale med en af præsterne, men samtidig ved, at de har travlt. På spørgsmålet om, om det helst skulle være en præst, svarer han, at det behøver det ikke at være:

*”De, der er kommet længere i kirken og har overskuddet, kunne være lidt back up for én, der ikke har været der så meget eller har brug for at snakke om nogle ting eller et eller andet.”*

Her beskrives den ideelle person som nogen, der gør det lettere at være til stede i kirken som ny, og samtidig er en person at tale med og dermed en generel støtte i forhold til liv og tro, ikke kun en hjælp i forhold til fællesskabet i Apostelkirken.

*...i arbejdsfællesskaber*

En tredje form for fællesskab omkring liv og tro, der beskrives, er samtaler, der tager afsæt i et arbejdsfællesskab. En person fra ’mellemsgruppen’ fortæller, hvordan han oplever det personlige og trosmæssige fællesskab som en vigtig del af sit sociale engagement ud fra kirken.

*”Jeg tror, det er utroligt vigtigt, at man har et (arbejds)fællesskab, hvor man kan leve med og dele de frustrationer og glæder, der nu er i tjenesten og bede for arbejdet” (mand i 30’erne).*

Han mener ikke, at der på samme måde er bønnefællesskab knyttet til andre opgavegrupper i kirken. Et par andre i fokusgruppen griber temaet og begynder at tale om, hvordan det ville være godt at få det åndelige perspektiv mere ind over deres udvalgsarbejde, også for at markere, at det ikke kun er frivilligt socialt arbejde, men er funderet i et kristent verdensbillede.

## **Barrierer for fællesskab**

Der er forskel på, hvad de ’nye’ og de ’erfarne’ kirkegængere angiver som barrierer for fællesskab og tilhørsforhold, mens ’mellemsgruppen’ befinder sig et sted midt imellem. For de ’nye’ kirkegængere er de vigtigste årsager, at man skal være aktiv for at høre til (45 pct.), at der mangler fokus på internt fællesskab (25,0 pct.), og at det er svært at gennemskue, hvordan man kan blive engageret (25,0 pct.). Det er interessant, at engagementet ses som en vej ind i tilhørsforholdet. Vi kan ikke se af tallene, om mange af de nye ser det som en naturlig vej ind i fællesskabet at blive engageret, og blot venter på, at det sker eller ærgrer sig over ikke at kunne engagere sig mere, eller om de ser de mange engagerede og konkluderer, at de, hvis de ikke engagerer sig mere, ikke kommer til at høre til. Men eftersom der er et udbredt ønske om at blive engageret yderligere (se s. 17), er den første tolkning oplagt.

Hvad angår de ’erfarne’ er de primære barrierer tilsyneladende, at der er for få anledninger til at lære hinanden at kende (46,4 pct.), at man ikke har et fælles sprog (35,7 pct.) og at der mangler fokus på internt fællesskab (32,1 pct.). Dette afspejler oplagt en længsel efter at opleve et nært fællesskab med andre end dem

man kender i forvejen, sådan som det skete tidligere, da der var færre kirkegængere. Det manglende fælles sprog som barriere afspejler et ønske om, at man kunne tale sammen på tværs af kulturer. Dette er ikke en primær barriere for mange nye, måske fordi de i højere grad ser det store fællesskab som ét, man kan være en del af uden at behøve at tale sammen med 'alle'.

'Mellemgruppen' befinder sig midt mellem de to andre grupper, her er alle de ovenfor nævnte barrierer i spil. Derudover ser næsten hver femte (19,4 pct.) af disse kirkegængere manglen på mindre fællesskaber som en barriere for tilhørsforhold og fællesskab.

Hver tredje person i alle tre grupper angiver at bruge for lidt tid i kirken til at få opbygget tilhørsforhold og fællesskab. Samtidig savner halvdelen af disse personer samtaler om tro og liv.

#### *Fællesskab som mangfoldighed med mange unikke stemmer*

Endnu en barriere beskrives af en midaldrende kvinde på menighedsmødet. Hun oplever, at der er blevet mindre mangfoldighed, hvad angår alder og livssituation, bl.a. med tilvæksten af unge studerende. Mindre veluddannede personer med blandede sociale baggrunde i mindre grad kommer til orde i kirkens liv, fortæller hun, og som konsekvens af at føle sig "klemt" i menigheden er flere holdt op med at komme til gudstjeneste. Denne tendens bekræftes af flere andre 'erfarne' kirkegængere, og flere KU-medlemmer og ansatte påpeger selv denne problematik. Det efterlader et spørgsmål om, hvordan man kan understøtte disse gruppers tilhørsforhold og muligvis indflydelse.

#### **Mindre fællesskaber**

De to fællesskaber, som flest indgår i, ud over gudstjenestefællesskabet, er ungdomsfællesskabet Apostel og apostelgrupper, hvor en lille gruppe personer samles 1-2 gange om måneden i private hjem. Det er de primære fællesskaber, nye bliver inviteret med ind i, og det er oplagt at se nærmere på, hvilken rolle de spiller, og om de kunne være relevante for flere at tage del i, når der er behov for fællesskab, relationer og fordybelse.

#### *Ungdomsfællesskabet Apostel*

Apostel beskrives af nye kirkegængere som et afslappet og mangfoldigt fællesskab, der er socialt engageret og har en flad struktur. En mere erfaren deltager i apostel reflekterer over en række dobbeltsidede træk ved fællesskabets format. Den flade struktur giver plads til, at alle kan komme til orde, og gør, at det ikke kræver for meget at gennemføre møderne, samtidig med at det gør det sværere at planlægge langsigtet og arbejde visionært. Den sociale profil, hvor man skal udføre socialt arbejde på hver tredje møde er sympatisk men svær at gennemføre i praksis, fordi det er svært at finde projekter, der passer til den tidsramme. Endelig kan der ligge en udfordring i fællesskabets dobbelte funktion af at være et halvfortroligt rum, hvor man kan dele, hvad der sker i ens liv, og et større socialt fællesskab, hvis man primært er interesseret i den ene type fællesskab.

Menighedsmedarbejderen beskrives som den person, der skaber forbindelse ind i det større gudstjenestefællesskab for eksempel ved at spørge enkeltpersoner om at gå ind i konkrete opgaver. På denne måde fungerer Apostel som et selvstændigt mellemstort fællesskab, men også en vej ind i det store fællesskab.

Således møder Apostel for nogles vedkommende en lang række af de behov, de har i forhold til kirkens fællesskab. Samtidig peges der af nogle på en række dilemmaer og udfordringer i konceptet, som måske netop afspejler, at fællesskabet forsøger at imødekomme en lang række behov, som ikke altid er nemme at møde på en gang.

### Apostelgrupper

Apostelgrupperne er de små fællesskaber, hvor man 1-2 gange om måneden mødes for at dele tanker om tro og liv. Apostelgrupperne er typisk blevet brugt som formel eller uformel kommunikationsvej til at sprede viden om, hvad der rører sig i kirken. Det er imidlertid mindre end hver fjerde (22,7 pct.) af deltagerne i undersøgelsen, der har deltaget i en apostelgruppe i sidste halvdel af 2014. Blandt de 'erfarne' kirkegængere er det godt hver fjerde (26,5 pct.), i mellemgruppen er tallet en anelse højere (28,6 pct.), mens det kun er hver syvende (14,3 pct.) af de 'nye' kirkegængere, der hører til en apostelgruppe.

Den mest udbredte baggrund for ikke at deltage i en apostelgruppe blandt kirkegængere i 'mellemgruppen' og de 'erfarne' er, at man ikke har tid. En anden årsag blandt en del personer i 'mellemgruppen' er, at man afventer at blive opfordret eller ikke vil trænge sig på. Dette er personer, der er kommet i kirken gennem nogen tid, og som godt kunne finde vej til en apostelgruppe, hvis de havde mod på at tage initiativet. Her er udfordringen, hvordan man gør det nemt og oplagt at tage kontakten.

For alle tre grupper gælder det, at en del af de, der ikke deltager i en apostelgruppe, har et andet lille fællesskab, de indgår i inden for eller uden for Apostelkirken. Især mange 'nye' angiver i det åbne svarfelt, at de kommer i et kristent fællesskab i en anden sammenhæng. Men også en del nye angiver, at de ikke ved, hvem de skal spørge om at komme med i en apostelgruppe. Her er det ren information omkring konkrete personer, der ikke er nået frem.

Da man i fokusgruppen med de 'nye' drøfter, hvordan apostelgrupper i forskellige udgaver bedst kommer i stand, er der nogle, der ikke ønsker at blive sat sammen i en gruppe af en koordinator. Et forslag går på, at man inviterer til et møde, hvor man kan finde sammen på organisk vis eller tale med de personer, der har åbne apostelgrupper, så man kan se hinanden an, før man beslutter at mødes i en gruppe. Også ideen om, at man selv spontant kan finde sammen som gruppe, ser de gerne, at der er plads til og måske endda bliver opfordret til.

Der er således en del kirkegængere, der ikke ønsker eller har mulighed for at deltage i en apostelgruppe, men tilsyneladende også en del, som har et ønske om at gøre det, uden at der er blevet spurgt direkte til ønsket. Kommunikation omkring kontaktpersoner, opmuntring til at tage kontakt og personlig opfordring til at deltage i en apostelgruppe er tilsyneladende vigtige elementer i at hjælpe flere personer ind i apostelgrupper. Endelig opfordres der til at synliggøre flere måder at samle eller finde mindre fællesskaber på.

### Små fællesskaber – på andre måder?

I den samme fokusgruppe drøftes muligheden for at deltage i mindre fællesskaber, der ikke er traditionelle apostelgrupper:

*"Hvis der skulle oprettet en ny gruppe, kunne det være meget spændende at være med i én, der var lige så blandet som kirken. Så man virkelig kunne lære hinanden godt at kende i meget forskellige livssituationer"* (mand i 20'erne).

Her forenes ønsket om anledninger til at kende mere til kirkegængere med anden baggrund og livssituation end én selv med ønsket om nære åndelige relationer i forestillingen om en apostelgruppe med mangfoldighed som fortegn. En anden ny kirkegænger har et andet forslag til et mindre fællesskab:

*"Jeg har lige nu valgt fra at være med i en gruppe. Jeg kunne bedre forestille mig at gå ind i noget, der var for en sag, eller hvor jeg kunne se, at jeg kunne gøre en forskel eller bidrage med noget. Eller at lave en gruppe, som kørte i en afgrænset periode med et konkret formål"* (kvinde i 30'erne).

Her er forslag om fokuserede, temaorienterede grupper, hvor man fordyber sig i et fælles emne, frem for at have fællesskab for fællesskabets skyld. Der skal være et konkret formål.

Der er således potentiale for mange forskellige typer små fællesskaber, som vil tiltale nogle af de personer, der ikke nødvendigvis kunne tænke sig at indgå i en apostelgruppe.

## Menighedens engagement

Menigheden er engageret i en lang række tiltag på frivillig basis, både opgaver i forbindelse med gudstjenesten, udvalgsarbejde i Kirkeudvalget og en række aktivitetsudvalg, kommunikation, undervisning m.v.

Pr. marts 2015 er der ifølge kirkens egen oversigt følgende antal personer frivilligt engageret i kirkens arbejde:

Alphakurser: 4	Hjertemeditation: 2	Night Light Café: 1
Apostel: 15	Indsamlingsudvalg:6	Pilgrimsvandring: 3
Apostelgrupper: 1	Kirkebøn 10	PLENUM: 5
AI: 11	Kirkefrokost: 9	Podcast: 4
Bangladeshudvalget: 4	Kommunikationsudvalg: 5	Praktisk hjælp: 7
Bofællesskabet: 3	Menighedslejr: 4	Retræter: 1
Børnehjørnet: 6	Menighedsplejen: 5	Sangere og musikere: 25
Engelsk oversættelse: 7	Menighedssamfundet: 2	Selvudvalg: 4
Forbedere: 2	Morgenbøn: 4	SpaghettiKirke: 5
Frivillige prædikanter: 4	Nadveruddeling: 20	Vært: 8

Dertil kommer otte personer i kirkeudvalget og tre personer i menighedsrådet. Mange af de frivillige er engageret i mere end én opgave. Frivilligkoordinatoren skønner, at der er omkring 100 personer involveret i de 198 frivillige opgaver. Den årlige indsamling til Folkekirkens Nødhjælp, uformel hjælp i konkrete situationer etc. er *ikke* medregnet her.

Blandt deltagerne i undersøgelserne fordeler det frivillige engagement sig på følgende måde:

Frivilligt engagement	pct.
Oplæsning oversættelse menighedsbøn eller nadveruddeling ved søndagsgudstjenesten	21,3
Udvalgsarbejde	13,8
Kirkekaffe, kirkefrokost	13,8
Musik, korsang	12,8
Kommunikation (hjemmeside, facebook, kirkeblad, podcast)	11,7
Undervisning / forkyndelse	10,6

Ser vi på, gennem hvor længe kirkegængerne er kommet i Apostelkirken, passer niveauet af engagement inden for den enkelte gruppe i forhold til en bestemt aktivitet til niveauet af deltagelse i den samme aktivitet. De 'erfarne' har et stort engagement i de aktiviteter, mange af dem deltager i, mens få er engagerede i opgaver i de aktiviteter, hvor færre kommer. En del af de 'nye' er engagerede i opgaver i en del af de to, aktiviteter, de kommer til, nemlig søndagsgudstjenesten og Apostel.

En ny kirkegænger beskriver betydningen af at være engageret på følgende måde:



*”Det betyder noget for mig at få lov til at bidrage. Bare med en lille ting, og med noget der falder naturligt. Og en oplevelse af at være i en form for arbejdsfællesskab med nogen. Ikke at det som sådan er et arbejde, men at vi gør noget sammen som sanger og organist. At vi er sammen om noget andet end os selv. Det, synes jeg, betyder noget” (kvinde i 30’erne).*

Engagement er forbundet med både fællesskab og følelsen af at bidrage, og så skal det opleves naturligt, det vil sige, at det ligger i forlængelse af, hvad hun kan lide at bidrage med i forvejen. Denne form for engagement er affødt af, at en person, der er på hjemmebane, nemlig organisten, ved, hvad hun er god til, og inviterer hende ind i en opgave, der passer til hende. På denne måde kan frivilligt engagement for nogle nye i menigheden være vejen ind i at opleve et naturligt fællesskab, hvor man er sammen om noget.

#### *Ønsker om mere engagement – og nogle barrierer*

Mange kirkegængere vil gerne engageres mere, enten nu (23,3 pct.) eller på et senere tidspunkt (36,7 pct.). Hver tredje nye kirkegænger (35 pct.) vil umiddelbart gerne engageres mere, mens yderligere hver anden (50 pct.) ønsker at blive mere engageret i fremtiden, i alt fem ud af seks personer.

Samtidig oplever nogle af kirkegængerne, at der er en eller flere barrierer for deres personlige frivillige engagement. Der er flest blandt de ’nye’, der oplever barrierer og færrest blandt de ’erfarne’.

<b>Barrierer for engagement</b>	<b>pct.</b>
at jeg er bange for at blive involveret i flere eller større opgaver, end jeg har tid og lyst til, hvis jeg melder mig til noget	25,9
at jeg mangler information omkring, hvilke muligheder der er for at engagere sig i eksisterende eller nye aktiviteter	21,0
at jeg mangler kendskab til, hvem der sidder med et overblik over, hvor man kan engagere sig	21,0
at jeg har en oplevelse af, at man skal kende Apostelkirken godt, for at kunne engagere sig	14,8
at jeg ikke er blevet spurgt personligt	13,6

En barriere handler om usikkerhed i forhold til, om man vil blive involveret mere, end man har lyst til, andre om manglende kendskab til opgaver eller kontaktpersoner. Det er oplagt, at nye kirkegængere har en vagere fornemmelse af, hvilke forventninger der ligger til frivilligt engagement, om det vil være acceptabelt at sætte grænser etc. Ligeledes er det oplagt, at nye mangler viden og overblik. Spørgsmålet er, om det er muligt at gøre det lettere at overvinde disse barrierer for de relativt mange nye kirkegængere, der ønsker at engagere sig frivilligt nu eller på længere sigt. Ville det gøre en forskel at have mere klart definerede opgaver (på de områder, hvor der allerede ligger opgaver), mere tilgængelig information og synliggørelse af kontaktpersoner i forhold til forskellige arbejdsgræne? Denne drøftelse vender vi tilbage til i konklusionen.

#### **Café Exit og kirkens sociale profil**

En del af Apostelkirkens arbejde som profilkirke på indvandrersområdet er Café Exit, engagementet blandt tidligere indsatte. (Også andre områder er der engagement indenfor, blandt andet handlede kvinder. Man har imidlertid valgt at sætte fokus på Café Exit og AI, da det er de primære indsatsområder.) Det centrale spørgsmål fra de ansatte og frivillige, der er engageret i dette arbejde, er, hvordan menigheden oplever arbejdets synlighed.

Tallene er generelt lidt svært at tolke på, da der netop under den gudstjeneste, hvor spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført, var et længere indslag fra en bruger i Café Exit.

### *Synligheden af arbejdet blandt tidligere indsatte*

De fleste kirkegængere ved, at kirken er engageret blandt eks-indsatte. Det er således blot 8,6 pct., der angiver ikke at have denne viden, hvilket oplagt kan hænge sammen med, at der som sagt havde været et indslag om Café Exit netop inden spørgeskemaundersøgelsens gennemførelse. De fleste af disse angivelser kommer fra personer, der har udfyldt spørgeskemaet hjemmefra, ikke i forbindelse med gudstjenesten.

Næsten hver tredje deltager i undersøgelsen (30,1 pct.) kunne godt tænke sig mere jævnlig orientering om Café Exits arbejde, mens ca. fire ud af 10 personer (41,9 pct.) føler sig tilstrækkeligt orienteret. Disse tal varierer stort set ikke på tværs af 'de nye', 'mellegruppen' og 'de erfarne'. Næsten fire ud af 10 personer (38,7 pct.) ønsker mere synlighed i form af eksempelvis medvirken ved gudstjenesten af og til. Blandt de 'nye' gælder det én ud af fem personer. I fokusgruppen af nye kirkegængere er der meget positive reaktioner på indslaget fra Café Exit ved gudstjenesten. Samtidig pointerer en af personerne, at det er vigtigere for hende at vide, at det vigtige arbejde finder sted, end at hun løbende er orienteret om detaljerne i det. Seks ud af 10 personer blandt de 'erfarne' ønsker større synlighed og medvirken fra Café Exit. Det kan skyldes, at flere af dem allerede kender til Café Exit, eller at de i større grad end de øvrige kirkegængere har et ønske om at følge de forskellige dele af kirkens liv på nært hold, sådan som de måske i højere grad gjorde, da menigheden var mindre.

Igen kan den massive orientering omkring Café Exits arbejde under gudstjenesten spille ind på tallene, sådan at ønsket om mere orientering hhv. synlighed og medvirken havde været endnu højere søndagen forinden. Der er således relativt stor opbakning til at finde nye eller flere anledninger til at synliggøre og integrere arbejdet blandt eks-indsatte i kirkens øvrige liv.

### *Er Café Exit primært for de knap så unge?*

Ser vi på engagementet i Café Exit, er der stor forskel på engagementet i de forskellige aldersgrupper. Således er over halvdelen af de 50-59årige engagerede i Café Exit, mens det kun gælder én ud af 20 20-29årige. En ny kirkegænger udtaler:

*"Jeg er blevet ved med at komme, fordi der er autenticitet – der bliver sagt nogle ting, og så bliver der handlet ... Jeg har kun været med en gang (i ungdomsfællesskabet Apostels sociale engagement), vi var ovre at gøre rent i Café Exit. Men der er vist snak om at udvide det lidt, så vi får kontakt til folk, som vi kan gå ind og gøre rent for eller snakke med eller hjælpe. Det er vigtigt, at jeg ikke bare kommer og får et eller andet intellektuelt, men at vi som kirke også kan hjælpe nogle folk og gøre nogle ting" (mand i 20'erne).*

For ham er det at gøre en social forskel forbundet med det at være kirke. Samtidig er det fællesskabet, der hjælper ham hen til situationer, hvor det er muligt at gøre en social forskel. Han har brug for, at andre får øje på det, han kan hjælpe til med.

Mange af de nye unge kirkegængere ønsker at blive mere engageret i kirkens liv, ønsker fællesskab med mennesker i andre livssituationer (og for nogles vedkommende specifikt et arbejdsfællesskab) og værdsætter kirkens sociale profil. En overvejelse kunne være, om nogle af dem kunne være oplagte frivillige i arbejdet blandt eks-indsatte, men blot ikke ved, hvordan de kan blive engagerede.

### **Relationen til den farsi-talende del af menigheden**

Hvordan ser relationen til den farsi-talende del af menigheden ud?

88,3 pct. af deltagerne i undersøgelsen (95,2 pct. blandt de nye) sætter pris på at holde gudstjeneste på tværs af kulturer, mens 57,4 (64,7 pct. blandt de erfarne) oplever den fælles gudstjenestefejring med det farsitalende fællesskab som trossstyrkende.

<b>'Hvordan oplever du tilstedeværelsen af AI?'</b>	<b>pct.</b>
Fælles gudstjenestefejring med det farsi-talende fællesskab er trosstyrkende for mig	57,4
Jeg sætter pris på at holde gudstjeneste på tværs af kulturer	88,3
De kulturelle forskelle gør det sværere at opleve enhed som menighed	7,4
Jeg kunne godt tænke mig, at der blev skabt flere anledninger til at danne personlige relationer med den farsi-talende del af menigheden	38,3

*"Den massedåb, der var for nogle uger siden. Det var helt genialt. Det har været den bedste gudstjeneste, jeg har været til. Fordi det blev meget synliggjort, at de her farsi-talende er en del af menigheden. Det var bare sådan meget højtideligt på en virkelig fed måde" (mand i 30'erne).*

Her beskriver en ny kirkegænger, som sjældent taler med farsi-talende kirkegængere, hvordan selve den rituelle synliggørelse af deres tro og tilhørsforhold gennem dåben styrker hans egen relation til menigheden.

#### *Mangfoldighed som barriere - eller mangelvare?*

22,9 pct. af deltagerne i undersøgelsen oplever, at det er en barriere for fællesskab og tilhørsforhold, at alle ikke har ét fælles sprog. 2,4 pct. af dem angiver, at den store mangfoldighed er en barriere. Det er således sproget frem for mangfoldigheden i sig selv, som knap hver fjerde oplever udfordrende.

Samtidig oplever 7,4 pct. af deltagerne, at de kulturelle forskelle gør det sværere at opleve enhed som menighed. Blandt dem, der oplever at være mest bekymrede for de kulturelle forskelle, er der en overvægt af kvinder i 30'erne, der er kommet i kirken i mere end tre år og er meget engagerede i menighedens liv. Det kunne tyde på, at de, der har tidligere har oplevet et tæt fællesskab i menigheden og nu arbejder for at styrke fællesskabet midt i den store tilstrømning, er mest optagede af dette spørgsmål. Enten fordi de selv savner det nære fællesskab, hvor 'alle' kender hinanden, eller fordi de er bekymrede for, om andre oplever en tilstrækkelig grad af fælleskab.

En pointe, der kom frem under menighedssamlingen, var, at der er blevet mindre mangfoldighed i menigheden, i og med at der er sket en tilstrømning primært af veluddannede unge og af farsi-talende, mens andre kulturer fylder mindre end tidligere.

#### *Taler man med hinanden?*

Mens kirkegængerne generelt er meget positive over for tilstedeværelsen af folk med anden baggrund end dansk, er det et mindretal, der jævnligt taler med farsi-talende i menigheden.

<b>"Hvor ofte taler du med nogen fra AI / det farsi-talende fællesskab?"</b>	<b>pct. i alt</b>	<b>pct. blandt nye i kirken (0-1 år)</b>
Flere gange om ugen	8,3	0,0
Næsten hver gang jeg er til gudstjeneste	22,9	19,0
1-2 gange om måneden	22,9	14,3
Kun når kirken arrangerer sociale events med det formål at mødes på tværs af kulturer, fx middag i hjemmene	14,6	19,0
Aldrig / sjældent	29,2	42,9 pct.
Ved ikke	2,1	2,1

8,3 pct. af deltagerne i undersøgelsen taler med farsi-talende flere gange om ugen, mens 22,9 gør det næsten hver gang, de er til gudstjeneste. Yderligere 22,9 pct. taler med de farsi-talende 1-2 gange om måneden, mens hver syvende kun gør det, når kirken arrangerer sociale events med det formål at mødes på tværs af kulturer, fx middag i hjemmene. Knap hver tredje taler sjældent eller aldrig med en farsi-talende.

Ser vi på de nye, der jævnligt er kommet til gudstjeneste gennem 0-1 år, er der ingen, der taler med de farsi-talende flere gange om ugen, hver femte gør det næsten hver gang, de er til gudstjeneste, mens 42,9 pct. sjældent eller aldrig gør det.

#### *Men man vil gerne!*

Interessen for at tale mere sammen er imidlertid til stede. 38,3 pct. af kirkegængerne kunne tænke sig, at der blev skabt flere anledninger til at danne personlige relationer med de farsi-talende. Det gælder hele 57,1 pct. blandt de nye i menigheden. Flere omtaler måltidsfællesskab eller apostelgrupper præget af mangfoldighed som anledninger:

*”Jeg ville blive glad for at se, at vi kunne blande os lidt mere, for vi er en menighed, og så er det lidt påfaldende, at man kommer ind, og så sidder de på den ene side og vi på den anden side. Det bryder jeg mig ikke helt om. Der er to, der altid kommer og hilser på mig, efter at jeg satte mig ved et blandet bord, da der var noget mad på et tidspunkt for en måned siden, så hilser de altid på mig og vil vildt gerne snakke. Men det kræver lige at vi sad der i 40 minutter og snakkede. Så de to ville virkelig gerne. Men måske noget mere mad (som anledning)...” (mand i 20’erne).*

Her er anledningen til at mødes afgørende for, at samtalen opstår. Den konkrete anledning til at tale sammen har en virkning, der rækker ud over den konkrete situation, idet det efterfølgende er lettere at hilse på hinanden, oplever kirkegængerne.

En anden ny kirkegænger oplever også barrierer i forhold til at tale sammen:

*Der var en, der spurgte, om jeg var dansk, for hun syntes det var så sjældent, at der var nogle danskere, der så naturligt bare begyndte at snakke efter gudstjenesten. Og det gjorde da lidt indtryk på en måde. Men jeg har så også lyst til at sige det samme den anden vej rundt. At det er ikke alle farsi-talende, som er lige let at komme til at snakke med. Ikke for at der skal placeres skyld nogen steder. Jeg er nok bare ikke færdig med at overveje, om jeg synes, det er et problem eller ej. Eller om der ligger nogen intentioner fra kirkens side om, hvad man gerne vil” (kvinde i 30’erne).*

Denne kvinde konstaterer, at der ikke er megen dialog, oplever selv at den ikke er nem at få, og ved ikke om der er et underliggende ideal for samspelet mellem danskere og farsi-talende. Som ny lader hun spørgsmålet være åbent og handler ikke på det.

To af de erfarne kirkegængere beskriver, hvordan det at tale med de farsi-talende ikke nødvendigvis kræver tid og store sprogkundskaber. Den ene peger på nadveruddeling som et stærkt møde med den enkelte person. En anden kvinde beskriver sin relation til nogle farsi-talende således:

*”Jeg har heller ikke særlig mange samtaler (med farsi-talende). Det er ikke det, det går ud på. Det går ud på at se hinanden og spørge, hvordan det går, så trækker man på skuldrene og siger, at det går ikke så godt, og så ser man hinanden i øjne og siger, det er sådan, det er. Og der er flere af dem, hvor vi ikke har noget sprogfællesskab, men vi er smadder gode venner alligevel, og jeg ved, at jeg er vigtig for dem, faktisk, på trods af det” (kvinde i 30’erne).*

Her bliver nærværet og anerkendelsen af den andens tilstedeværelse som den person, vedkommende er, det vigtige, snarere end en længere samtale. Paradoksalt nok forenkler erfaringen med det tværkulturelle møde forventningerne til, hvad det kræver at opleve samhørighed. Disse historier har de førnævnte nye kirkegængere næppe hørt.

### *Opsamling og perspektivering*

Således er en del, men ikke alle, nye i menigheden nysgerrige efter at lære de farsi-talende lidt at kende. Nogle er desuden åbne for at engagere sig som frivillige, men at de er usikre på, hvordan man kan komme til at tale med de farsi-talende, eller om det er 'meningen', man skal gøre det. Andre nye kirkegængere glæder sig blot over deres tilstedeværelse og oplever den måske endda som trosstyrkende.

Blandt de erfarne er der lidt færre, men stadig et overvældende flertal, der værdsætter den kulturelle mangfoldighed. Det er her, vi finder den største andel, der er engagerede i AI og flest, der jævnlige eller ofte taler med de farsi-talende. Der er desuden en bekymring for enheden midt i de kulturelle forskelle i en lille gruppe, primært meget engagerede, erfarne kirkegængere i trediverne.

Bekymringen for, om der er tilstrækkeligt med samspil mellem den danske og den farsi-talende del af menigheden er oplagt at perspektivere med den undersøgelse, der er blevet gennemført blandt de farsi-talende deltagere i AI i 2014.<sup>1</sup> 82 pct. af de 48 deltagere i undersøgelsen angiver, at de oplever danskerne i kirken som imødekommende. På spørgsmålet om, hvad de oplever som den primære årsag til, at det kan være vanskeligt at lære danskere i kirken at kende, peger 47 pct. på den sproglige barriere. Kun ca. 10 pct. af deltagere angiver lukkethed blandt danskere som den primære forhindring, mens 34 pct. under samme spørgsmål angiver, at det ikke er svært for dem at komme i kontakt med danskere.

Spørgsmålet er, om præster og ledere kunne gavne menigheden ved at italesætte deres tanker omkring samspillet mellem farsi-talende og danskere helt grundlæggende: Hvad er det at være kirke sammen midt i så stor forskellighed? Er det muligt at opleve enhed, når man ikke kan tale sammen? Derudover kunne man drage fordel af dels at organisere fællesskaber, der går på tværs af kulturer og livssituationer, skabe anledninger til at mødes uforpligtende, fx ved fællesspisning, og at pege på enkle, uformelle måder at opleve samhørighed på tværs af kulturer på.

### **Er der enhed i forskellighed – og hvad er enhed overhovedet?**

Er enheden udfordret af mangfoldigheden, fraværet af fælles sprog, den store vækst i kirkegængere, oplevelsen af ikke at kende hinanden alle sammen? Det spørgsmål er kirkegængerne blevet stillet.

Knap hver tredje (32,0 pct.) angiver, at de i høj grad oplever enhed på tværs af sociale, kulturelle og sproglige forskelle. Halvdelen (50,5 pct.) mener at opleve enheden i relativt høj grad. 13,4 pct. af kirkegængerne svarer 'hverken eller', mens 3,1 pct. oplever enheden på tværs af forskelle i ringe grad og 1,0 pct. slet ikke oplever den. Ser vi på aldersgrupper, er der større sandsynlighed for i høj grad at opleve enhed, jo ældre man er, bortset fra de 20-29-årige, der også i høj grad oplever enhed.

Der er færrest blandt de 'erfarne' kvindelige kirkegængere, der er i 30'erne, der i høj grad oplever enhed på tværs af sociale, kulturelle og sproglige forskelle. Man kunne overveje, om det er et udtryk for, at denne gruppe føler et stort ansvar for at være med til at fremme de nyes tilhørsforhold og at styrke fællesskabet på tværs af menigheden. Det er netop kvinder (men også mænd) i 30'erne, der i flere sammenhænge har givet størst udtryk for, at det opleves 'stressende', at der er så mange personer at hilse på og at forsøge at hjælpe ind i relationer og fællesskaber.

<sup>1</sup> Sørensen, Jonas Bøndergaard (2014): "Resultat af brugerundersøgelse i Apostelkirkens Internationale fællesskab (AI) Foråret 2014".

En ny kirkegænger, der som tidligere nævnt er meget optaget af dåben af en gruppe farsi-talende, har en anden tilgang til 'enhed' som begreb:

*"Jeg tror, i en forsamling, hvor man er over 20 mennesker, er det svært at sige, at så er vi bare en stor fælles enhed. For man er bare mange forskellige mennesker. For mig er fællesskabet hovedsageligt i nadverfællesskabet, det er dér vi er fælles som menighed" (ny kirkegænger).*

Her er der ikke store forventninger til, at man oplever enhed i form af at kende hinanden. Det er den rituelle markering af, at man er sammen om den kristne tro, der står i centrum for ham.

Enhed er et tema, som har præget de drøftelser i arbejdsgruppen, der er gået forud for undersøgelsens gennemførelse. Ved menighedsrådet kom Niels Nymann Eriksen med en kommentar til disse overvejelser, som nogle kirkegængere gør sig. Hans pointe omkring, hvad enhed er, og hvordan man kan forholde sig til den som en del af menigheden, er beskrevet i konklusionen.

## Opsummering

Blandt de 100 personer, der har deltaget i menighedsundersøgelsen er der en lille overvægt af kvinder, og 47,0 pct. af dem er 20-29 år, mens ca. hver fjerde er 30-39 år. Derudover er der en jævn aldersfordeling blandt dem, der er over 40 år.

Hver sjette deltager i undersøgelsen er kommet i kirken mindst en gang om måneden gennem mindre end et halvt år, og over halvdelen af personerne er kommet i kirken gennem mindre end to år. De øvrige kirkegængere er kommet til løbende gennem de seneste 11 år. Fem ud af seks personer ser søndagsgudstjenesten som deres primære tilknytning til Apostelkirken, og den samme andel har deltaget i kirkekaffe eller kirkefrokost efter gudstjenesten. Hvad angår deltagelse i andre aktiviteter, har ca. hver fjerde deltaget i kirkeudflugter eller menighedslejr i 2014, mens lidt færre har deltaget i ungdomsfællesskabet Apostel (17,3 pct.), en apostelgruppe (en mindre fællesskabsgruppe, 16,3 pct.), morgenbøn i kirken (15,3 pct.) eller AI (14,3 pct.). Blandt dem, der er kommet i Apostelkirken gennem 0-1 år, har meget få deltaget i andet end søndagsgudstjeneste og evt. ungdomsfællesskabet Apostel. Væksten har givet konkrete udfordringer i form af lokalemangel, behov for flere typer fællesskaber, behov for anledninger til at lære hinanden at kende på tværs af livssituationer og kulturer, behov for mere strategisk kommunikation om kirkens struktur og liv m.v.

Tre ud af fire personer angiver, at prædikenerne er en grund til, at de kommer i kirken. Det samme gælder det at få inspiration til sin tro. Derudover er kirkens profil som diakonal, som mangfoldig og som globalt og missionalt engageret vigtigt for mellem fem og seks ud af 10 personer, mens personlige relationer er centralt for ca. hver anden deltager i undersøgelsen. De 'nye' kirkegængere, der er kommet fast i kirken gennem mindre end et år, forbinder i høj grad Apostelkirken med *gudstjenesten*, mens flere af dem, der er kommet gennem længere tid, forbinder Apostelkirken med *kirkens liv og aktiviteter som helhed*.

Søndagsgudstjenesten værdsættes for dens prædikener, liturgi, mangfoldighed, afslappethed, mulighed for at bidrage og frihed til ikke at gøre det. Livet omkring kirken som helhed værdsættes bl.a. for, at der er kort vej fra idé til handling, at man har mulighed for at engagere sig, og at der er opbygget nære, familiære relationer over tid.

Mange behov bliver dækket i Apostelkirken, bl.a. fællesskab med andre, der ligner en selv (66,7 pct.), fællesskab med andre, der er forskellige fra en selv (63,5 pct.), nære relationer (46,9 pct.) og fællesskab omkring bøn (46,9 pct.).

Samtidig er der behov til stede, som ikke bliver mødt fuldt ud. Hver femte 'nye' kirkegænger efterlyser hhv. fællesskab med folk, der er forskellige fra dem selv, fællesskab omkring bøn, en mentor/medvandrer, en

større fornemmelse af overblik over kirkens liv og aktivitet og studiegrupper. Blandt kirkegængere gennem længere tid savner omkring fire ud af ti personer at have samtaler omkring liv og tro. Derudover går de fleste ønsker blandt 'nye' kirkegængere igen hos de mere erfarne.

To ud af tre 'nye' kirkegængere føler sig hjemme i kirken, mens det gælder næsten ni ud af ti af de personer, der er kommet gennem længere tid. For nogle 'nye' kirkegængere er det 'flydende' fællesskab uden markerede grænser eller særlige forventninger til den enkelte meget attraktivt og befriende. Nogle af disse personer oplever samtidig et behov for at få opbygget tætte relationer inden længe, mens andre allerede har de relationer, de ønsker i form af de relationer til andre i menigheden, de havde på forhånd.

Nogle gudstjenestedeltagere gennem et til to år oplever et savn efter at kende flere på et dybere plan eller at spille en større rolle med sit engagement i kirken for i højere grad at opleve at høre til. Flere kirkegængere gennem lang tid udtrykker bekymring for, hvordan de nye skal blive hjulpet ind i fællesskabet og føle sig hjemme. De kan opleve det som 'stressende' at forsøge at favne folk, når der er så mange, at de ikke har noget overblik over de nye. Andre oplever sig 'klemte' blandt de mange unge studerende og savner en større mangfoldighed i kultur, alder og social baggrund, sådan som man havde den tidligere. Hvis nogle personer sjældnere kommer til gudstjeneste, fordi de ikke føler sig hjemme længere, eller aldrig helt er kommet til det, vil disse oplagt være underrepræsenterede i undersøgelsen.

Ser vi på ønsker til måder at danne nye relationer og fællesskaber på, nævnes både uformelle anledninger som kirkefrokost, udflugter o.l., og også besøg i private hjem nævnes som en mulighed. En engageret kirkegænger efterlyser måder at invitere nye med til egne uformelle initiativer på. Det er svært at finde det rette forum, når der er så mange nye. Også samtaler om liv og tro samt bønsmæssigt fællesskab er der konkrete bud på. Ud over mentorrelationer mellem nye og erfarne personer i kirken, hvor man kan tale om, hvad der rører sig i ens liv, der fx er forslag om organiserede samtalegrupper om prædikenen efter gudstjenesten og mere bøn i arbejdsfællesskaberne.

De mest gennemgående barrierer for fællesskab er, at man skal være aktiv for at høre til (45,0 pct. blandt 'nye' kirkegængere), at der er for få anledninger til at lære hinanden at kende (46,4 pct. blandt 'erfarne' kirkegængere gennem mere end tre år), at man ikke har et fælles sprog (35,7 pct. blandt 'erfarne' kirkegængere), og for både nye og mere 'erfarne' i Apostelkirken at der mangler fokus på internt fællesskab. En yderligere barriere er som før nævnt, at nogle 'erfarne' kirkegængere oplever, at menigheden er blevet mindre mangfoldig, og at de ikke selv i samme grad som tidligere føler, at de hører til i det store fællesskab.

For nogle udgør ungdomsfællesskabet Apostel et mellemstort fællesskab, hvor man har socialt fællesskab og mulighed for at dele tanker om liv og tro, have indflydelse på rammer og indhold og være socialt engageret i lokalområdet, selv om det kan være en udfordring at finde de rette projekter. For andre er apostelgruppen stedet at have nært fællesskab. 22,7 pct. af deltagerne i undersøgelsen deltager i en sådan gruppe, færrest blandet de 'nye' (14,3 pct.). Nogle angiver ikke at have tid til at deltage i en apostelgruppe eller at have et mindre fællesskab i en anden kirke. Andre afventer at blive opfordret eller vil ikke trænge sig på, eller ved ikke, hvem de skal tale med omkring det at komme i en apostelgruppe. Blandede grupper, der afspejler menighedens mangfoldighed, grupper med en fælles opgave som omdrejningspunkt og tidsafgrænsede studiegrupper nævnes som ideer til at udbrede måderne at tænke i små grupper på.

Der er 198 frivilligopgaver i Apostelkirken, som løses af personer i menigheden. De anslås til at være fordelt på ca. 100 personer. Dertil kommer engagement, der ikke er organiseret samt deltagelse i indsamling til Folkekirkens Nødhjælp etc.

Nogle 'nye' sætter pris på, at der ikke er noget pres for, at man skal engagere sig i opgaver. Samtidig ønsker hver tredje nye kirkegænger at blive engageret yderligere, mens halvdelen af dem ønsker at blive engageret yderligere på et senere tidspunkt. Lidt færre blandt den øvrige menighed ønsker at engagere sig yderligere.

De største barrierer for engagement er tilsyneladende frygten for at blive involveret i mere arbejde, end man har tid og lyst til, manglende information om muligheder for frivilligt engagement og manglende kendskab til personer med overblik over mulighederne.

Kirken rummer flere former for diakoni. Café Exit er ét af de centrale, og de fleste kirkegængere ved, at dette arbejde findes. Næsten hver tredje deltager i undersøgelsen kunne godt tænke sig mere jævnlig orientering om Café Exits arbejde, mens ca. fire ud af 10 personer føler sig tilstrækkeligt orienteret. Næsten fire ud af 10 personer ønsker mere synlighed i form af eksempelvis medvirken ved gudstjenesten af og til. Dette skal ses i lyset af, at mange besvarelser er sket umiddelbart efter en præsentation af Café Exit, og det kan derfor være, at 'tilstrækkelig orientering' dækker over et ønske om, at der af og til gennemføres en sådan medvirken ved gudstjenesten. De fleste frivillige i Café Exit er kommet i kirken i mere end et år, og man kan derfor overveje, om der er potentiale for et noget større frivilligt engagement blandt de nye.

Relationen til den farsi-talende del af menigheden er meget positiv. 88,3 pct. af deltagerne i undersøgelsen (95,2 pct. blandt de nye) sætter pris på at holde gudstjeneste på tværs af kulturer, mens 57,4 pct. (64,7 pct. blandt de erfarne) oplever den fælles gudstjenestefejring med det farsi-talende fællesskab som trosstærkende. Mangfoldigheden omtales som positiv, udfordringen består for nogle i, at man ikke har fælles sprog, eller at der mangler anledninger til at lære hinanden at kende.

Der er flest blandt de 'erfarne' kirkegængere i Apostelkirken, der har jævnlig kontakt til farsi-talende i menigheden og færrest blandt de 'nye'. Nogle er desuden usikre på, om det er meningen fra kirkens side, at man skal komme hinanden mere ved på tværs af kulturforskelle og har oplevet, at de farsi-talende ikke er vant til, at danskere tager initiativ til at tale sammen. En brugerundersøgelse i AI viser samtidig, at otte ud af ti farsi-talende oplever danskerne i menigheden som imødekommende, og at det i højere grad er sproget end fx kulturforskelle og fordomme, der udgør en barriere for kommunikationen med danskere for nogles vedkommende.

Knap hver tredje deltager i undersøgelsen angiver i høj grad at opleve enhed på tværs af sociale, kulturelle og sproglige forskelle, mens ca. halvdelen mener at opleve enheden i relativt høj grad. 13,4 pct. af kirkegængerne svarer 'hverken eller', mens 3,1 pct. oplever enheden på tværs af forskelle i ringe grad og 1,0 pct. slet ikke oplever den. Der er således en generel oplevelse af enhed, selv om man ikke alle kender hinanden og på tværs af forskelle. Samtidig er der undervejs blevet peget på tiltag, der kan styrke oplevelsen af at høre til. Dette vil sandsynligvis også spille ind på oplevelsen af enhed.



## Ressourcer, organisering og kommunikation – et menighedsperspektiv

Spørgsmålet om ressourcefordeling er uundgåeligt i en tid, hvor arbejdet som profilkirke er vokset, både i antallet af farsi-talende deltagere i AI og i mængden af behov og aktiviteter, og hvor antallet af dansktalende kirkegængere, der ønsker menighedsliv og ikke kun kirkegang, er vokset parallelt. Hvordan skal de ansatte fordele deres timer på de to områder – profilkirken og 'sognekirken'?

Hvor skal der lægges flest kræfter i at opbygge frivilligt engagement, hvor skal der omorganiseres eller kommunikeres mere eller på nye måder? Og hvad skal gøres af hhv. ansatte, KU, eksisterende eller nye udvalg eller den enkelte i menighede? Det er ikke givet, når vi ser på menighedens profil og behov. Det er heller ikke givet, hvilke områder, der skal prioriteres højest.

Spørgsmålet om, hvad der kan gøres strukturelt, organisatorisk og kommunikationsmæssigt vil blive drøftet på baggrund af 1) kirkegængernes perspektiver på ressourcefordeling i dette kapitel, og derefter 2) de frivilliges beskrivelse af ressourcer og visioner i AI samt 3) KU-medlemmers, præsters og menighedsmedarbejders drøftelse af ressourcer og behov for udvikling.

### Organisering og kommunikation

En erfaren kirkegænger mener, at det er "utroligt kompetente" personer, der udgør KU, men at man som kirke måske gaber over for meget, og at det gør beslutningsprocesser langsomme. Samtidig bemærker han, at den kvartalvise samling 'PLENUM' er en stor hjælp i forhold til at følge med i, hvad der rører sig i KU. Endelig oplever han et behov for tydeligere rollefordeling i de udvalg, han selv er en del af, så han ved, hvori hans eget ansvar i udvalgets arbejde ligger.

En anden erfaren kirkegænger oplever, at der ikke er behov for flere udvalg eller aktiviteter, men at det kniber med at gøre information om udvalg og kontaktpersoner tilgængelig. Samtidig savner hun løbende information om, hvad der foregår i kirken, fx gennem mails fra KU.

*- Jeg har virkelig overvejet at gå ind i udvalg, bare for at få noget mere viden.*

*(...)*

*- Jeg kan godt savne information. Også fordi hjemmesiden ikke har kørt så godt. At der står hvad der sker, dét betyder meget for éns følelse af at være en del af kirken. For der er nye ting hele tiden. Det første år var det svært. Nu er jeg ved at have styr på det. Det betyder meget.*

*- Jeg kan godt se for mig, at hvis vi havde en hjemmeside med oplysninger om kontaktpersoner for de forskellige udvalg, hvem er frivillige, hvem er Apostelgruppe-kordinator. Det kan hurtigt blive out-of-date.*

*- Man kan også spørge, hvorfor skal man bruge vigtig arbejdstid på at sidde og skrive dét, når der er asylansøgere, der skal hjælpes. Så det handler også om ressourcefordeling.*

Overblik over strukturen kan være afgørende for følelsen af at høre til. Samtidig holdes behovet op mod vigtigheden af engagementet i AI.

Man kan overveje, om det er en logik, der optræder i flere sammenhænge: Det, der kunne bidrage til at skabe tilhørsforhold og veje ind i fællesskabet i det lange løb, holdes op mod akutte behov. Her bringes et ressourcerelateret tema på banen: De langsigtede, overordnede indsatser sammenlignes med de akutte behov, der har et ansigt. Igen er det er de ansattes dobbelte engagement blandt danskere og i AI, der bringes i spil, når der er tale om opgaver, der skal prioriteres op eller ned. Det er interessant, at KU og potentielle frivillige på kommunikationsområdet ikke omtales i forbindelse med denne opgave.

I kontrast til ønsket om mere overblik og kommunikation værdsætter en person fra 'mellemlgruppen', at han ikke behøver at have et overblik. Han har tillid til, at lederne gør det godt, selv om han ikke helt har overblik over, hvem de er. Har han behov for at vide noget, spørger han menighedsmedarbejderen, som han kender relativt godt, og det trives han fint med. De ting, han har været engageret i som frivillig, er som tidligere nævnt kommet i stand ved, at menighedsmedarbejderen har spurgt ham.

I fokusgruppen af nye kirkegængere drøfter man ligeledes spørgsmålet om overblik og veje til at blive mere engageret i menighedens liv. De er ikke i tvivl om, at det ville være muligt at tage et initiativ, hvis de ønskede det. To af personerne kommer i ungdomsfællesskabet Apostel og vil tage kontakt til menighedsmedarbejderen, hvis de søger viden eller ønsker at tage et initiativ på den ene eller den anden måde. En tredje person kender den deltidsansatte præst og ville spørge ham, hvis han var i tvivl om noget. Den fjerde person ved ikke, hvordan hun kan finde ud af, hvordan hun kan engagere sig, når det bliver relevant, men har heller ikke gjort forsøget.

For nogle er det således fint ikke at have noget overblik, fordi de har en ansat at trække på, når det er nødvendigt. Den personlige relation til en ansat gør, at de forventer at have adgang til den nødvendige viden. Samtidig er deres engagement sket på initiativ af en ansat. Andre ønsker overblik og indblik og oplever, at det kræver en større indsats at få det. Spørgsmålet er, om dette kunne antyde, at det *primært* er de personer, der har en personlig relation til en ansat, der har adgang til viden, og som bliver opfordret til at bidrage aktivt.

### **Ressourcefordeling? Det ved jeg ikke!**

Hver anden deltager i undersøgelsen (52,1 pct.) mener, at der lægges tilpas mange ressourcer i AI fra frivillige og ansatte, mens knap fire ud af ti (38,5 pct.) svarer 'ved ikke'. 1,0 pct. mener, at der bruges for få ressourcer på dette område. 8,3 pct. oplever, at AI tager for mange ressourcer fra frivillige og ansatte. Disse personer har en klar profil: De fleste er kommet i kirken gennem mere en fem år, og mere end to ud af tre (71,1 pct.) af dem er engageret i udvalgsarbejde i kirken. De angiver alle kirkens sociale profil og de fleste (87,5 pct.) kirkens missionale profil som begrundelser for at komme i den. Det kan tolkes på flere måder: Det kan være, at de mest engagerede også er dem, der tager ansvar og bekymrer sig om, hvorvidt folk i den dansktalende del af menigheden oplever at blive taget hånd om. Det kan også være, at de personer, der har mest adgang til kirkens 'maskinrum' er dem, der ser klare, at situationen med hensyn til ressourcer er uholdbar.

I fokusgruppen med personer fra 'mellemlgruppen' og 'erfarne' kirkegængere finder følgende samtale sted:

Interviewer: Er der nogle negative ting for jer ved, at der er en masse mennesker, der ikke snakker samme sprog som jer? Er det udfordrende for jer og jeres relation til kirken?

- *Det er en udfordring, at det tager så meget af præsternes tid. Det betyder, at der er ikke vildt meget præst.*

- *Det er rigtigt, jeg tænker, at de er overbelastede.*

(...)

Interviewer: Hvor kunne I tænke jer, at se dette, at det er en blandet menighed, bevæge sig henad?

- *Har vi brug for en ekstra præst på det farsi-talende fællesskab?*

- *Nu har vi jo fået Robert [ansat i AI], men han skal lige ind i det. Han er kun ansat 10-12 timer om ugen.*

- *Ja, hvis nu han var der 100 procent.*

- *Men stadigvæk, så er det jo relationen til Niels og måske også til Andreas, der betyder så meget for de her farsi-talende. Det kan man jo ikke bare bryde og sige, at nu skal Niels være præst for de blegfede.*

*- Men man kan jo godt ændre på nogle strukturer. Jeg kunne rigtig godt tænke mig, at Robert [deltidsmedarbejder i AI] fik nogle flere timer, og at Andreas kom op på fuld tid.*

*(...)*

*- Men jeg ved ikke, om jeg synes, det skulle være en fordel, at de ikke var involverede i det (AI). Det ville være mærkeligt med en præst, som ikke havde noget med den del af kirken at gøre.*

Det er interessant, at fokusgruppen uopfordret vender begge spørgsmål til at handle om præsternes roller og ressourcer. Det indikerer, at præsternes rolle opleves som central i spørgsmålet om samspillet mellem den danske og den farsi-talende del af menigheden. Her ser vi både en bekymring for præsterne i deres store engagement og en bekymring for, om den dansktalende del af menigheden får deres behov opfyldt. Samtidig gives der udtryk for, at der er brug for præsterne som de personer, de er, både i AI og i den danske del af menigheden.

Der er således umiddelbart tilfredshed eller ikke-stillingtagen til spørgsmålet om ressourcefordeling i menigheden generelt, som kan være lidt svært at tolke på, mens en del af de mest engagerede kræfter, der i høj grad værdsætter AI, samtidig nærer en bekymring for menighedens og/eller præsternes trivsel ved disses store engagement i AI. Man kan diskutere, om bekymringen for, om menigheden 'lider under' præsternes engagement blandt de farsi-talende, er ubegrundet. Der hersker ikke større frustration over præsternes delte engagement blandt langt den største del af menigheden, og en langt større del af menigheden (33,3 pct.) oplever det som et imødekommet behov, at præster og ledere er tilgængelige end den del, der savner, at de er det (8,5 pct.).

Det er dog i højere grad kirkegængere i 'mellemlgruppen' og 'erfarne' kirkegængere, der angiver at opleve behov – mødte eller uopfyldte – fra præsternes side. Det kunne tyde på, at det først er efter et stykke tid, man får behov for at opleve kontakt til præsterne. Spørgsmålet er, om der om et års tid vil være en større efterspørgsel efter kontakt til en præst, jf. den nye kirkegænger, der mener, at hendes behov for at være kendt i menigheden vil være voksende i den kommende tid. Det næste spørgsmål kunne så være, om der er andre, der kunne udfylde nogle af de behov for kontakt til en lederfigur, der måske kommer til at vokse.

### **Opsummering**

Der er ros til de åbne 'PLENUM'-aftner for at give indblik i ledelsesmæssige overvejelser. Samtidig er det for en række personer med meget forskellig tilgang til menigheden personligt engagement og personlig kontakt til ansatte, der opleves som den primære vej til overblik og indblik.

Menigheden som helhed giver ikke udtryk for, at præster og frivillige lægger for mange ressourcer i AI, enten fordi de ikke ved, hvad de skal svare, eller fordi de er tilfredse med (eller accepterer nødvendigheden af) den måde, ressourcerne fordeles på. Blandt en gruppe meget engagerede kirkegængere, som i øvrigt værdsætter de farsi-talendes tilstedeværelse højt, italesættes en kombination af bekymring for overarbejdende ansatte og en bekymring for, om præsterne har tilstrækkeligt med tid til den dansktalende del af menigheden. Samtidig anerkendes betydningen af, at der er personoverlap i ledelsen af de to dele af menigheden.

Spørgsmålet er, om det er bæredygtigt i en menighed i vækst, at den primære vej til at blive engageret går gennem de ansatte, ikke fordi de ansatte lægger op til dette, men fordi der ikke er andre veje, folk kender til. Risikoen er, at de ansatte uanset deres store indsats, kommer til at blive flaskehalse eller at bruge deres begrænsede ressourcer på områder, hvor andre måske kunne løfte opgaver. Kunne bred, tilgængelig information, frivillige lederes synlighed og eventuelt andre veje til indblik og engagement gøre en forskel i forhold til at brede viden og mulighed for initiativ ud og samtidig aflaste de ansatte?

En række af de andre temaer, der er blevet behandlet i dette kapitel, belyses i det næste kapitel fra en ny side, nemlig centrale KU-medlemmer og ansatte. Dog fokuseres der ikke meget på kommunikationsudfordringen ved at være vokset som menighed, sådan som der gøres blandt de 'erfarne' kirkegængere.

## Apostelkirken International – med de frivilliges øjne

I spørgsmålet om organisering og ressourcer i Apostelkirken som helhed og som profilkirke på indvandrerområdet, er det oplagt at se på, hvilke tanker frivilligruppen i AI (AI) selv gør sig.

### Facts om AI

Arbejdet blandt farsi-talende asylansøgere begyndte i 2011 og er vokset støt siden. Hver søndag kommer der 50-70 farsi-talende til gudstjenesten i Apostelkirken, hvor der simultantolkes til farsi. Efter gudstjenesten går gruppen over på Mødestedet, hvor der er bibelundervisning, frokost og dåbsundervisning. De fleste søndage er der nye deltagere. Gruppen består primært af asylansøgere fra Iran og Afghanistan, og de fleste er nye kristne.

De opgaver, der løses af ansatte og frivillige fra AI, er: Dåbsundervisning, undervisning på Mødestedet, rådgivning af asylsager, samtaler om liv og tro, facilitering af samlingerne på Mødestedet, facilitering af udflugter og andre sociale arrangementer, kommunikation med frivillige og indkaldelse til koordinationsmøder, møder i asylgruppen vedr. konkrete asylsager og bidrag til arrangering af farsi-sommerlejr.

### Ressourcer

Præster og ansatte er centrale i kerneydelserne (trosoplæring, undervisning og samtaler med asylansøgere). Der er omkring 12 frivillige involveret i arbejdet herunder en frivillig koordinator, der sørger for at koordinere arbejdet blandt de frivillige og indkalde til møder. Det bliver løbende drøftet, hvordan flere opgaver kan løftes fra præster over på frivillige, dog er dette kun muligt til en vis grad, da præster og ansatte har den primære kommunikation med asylansøgere, og da opgaverne ofte kræver tilgængelighed i kirken i dagtimerne og overblik over asylsager og kirkens liv i øvrigt.

Siden september 2014 har Robert Crellin været ansat 15 timer ugentligt til opgaver i AI. Hans løn betales af menighedsrådet (Apostelkirken har i den forbindelse valgt ikke at have kirkesangere for at frigive økonomiske midler). Han varetager centrale opgaver som undervisning og samtaler med de farsi-talende, da han selv taler farsi. Derudover har Apostelkirken årligt modtaget ca. 75.000 kr. fra menighedsrådet, primært til måltiderne på Mødestedet, men også til transport til gudstjeneste, udflugter etc. Øvrig støtte til asylansøgere indsamles i kirken gennem en asylansøger-fond.

### Visioner for fremtiden

Arbejdet blandt asylansøgere i Apostelkirken forventes overordnet at fortsætte i den form, det har på nuværende tidspunkt. Dog er der et ønske om, at arbejdet med trosoplæring bliver styrket, da tidligere undersøgelser foretaget i AI har vist, at for mange er det trosoplæring, der er den primære motivation for at deltage i gudstjenesten og på Mødestedet.

Frivilligruppen oplever, at arbejdet tager mange ressourcer fra præsterne, men at det er svært at løfte disse opgaver over på frivillige. De sproglige udfordringer sætter en begrænsning, da det kun er den deltidsansatte i AI, der taler farsi, mens andre må skaffe tolke. Det er derfor afgørende for indsatsen, at den deltidsansatte medarbejder i AI kan fortsætte i flere år, mener de.

Det er intentionen at skabe flere anledninger til samtale mellem den dansktalende og den farsi-talende menighed samt at styrke sjælesorg og trosoplæring på baggrund af de ønsker, der kom til udtryk i undersøgelsen i AI (2014). Blandt de potentielle indsatser, som de frivillige ser i arbejdet blandt de farsi-talende, er den at styrke indsatsen blandt farsi-talende, der har fået opholdstilladelse eller er blevet sendt ud af landet uden asyl, samt det at skabe kontakt til andre farsi-talende på tværs af landet. Grundlæggende er der et ønske om, at der skal ske en større decentralisering af arbejdet, så flere kirker tager del i arbejdet. Dette

arbejde er allerede igangsat gennem Folkekirkens Asylarbejde. Tanken er således ikke, at der skal tilføres yderligere ansatte ressourcer til AI, men at frivilligindsatsen udvikles og den ansatte indsats fastholdes, samt at der peges på potentielle indsatser, som kalder på at blive løftet af andre end Apostelkirken og Vesterbro Sogn.

## Behov, organisering og ressourcer – et lederperspektiv

Formålet med at inddrage centrale KU-medlemmers, præsters og menighedsmedhjælperes perspektiver på ressourcefordeling og -behov, organisering og ledelse har flere aspekter: Dels er disse personers ressourcer og roller i høj grad en del af undersøgelsens fokus. Dels har disse personer et større indblik i praktiske, ledelsesmæssige og organisatoriske forhold i kirken end kirkegængerne generelt, idet de bruger meget tid i kirken og er i berøring med mange dele af kirkens liv. Kirkens indvandrerarbejde vil blive belyst i forhold til præsternes ressourcer, mens Apostelkirken International (AI) på et indholdsmæssigt niveau belyses i kapitlet 'Apostelkirken International – med de frivilliges øjne' (s. 27).

I løbet af mødet blev flere personer mere afklarede omkring deres holdning til eller forståelse af temaet. Gengivelsen handler ikke om, hvordan denne proces foregik, men hvilke konklusioner, man nåede frem til, enkeltpersoner eller gruppen som helhed. Deltagerne omtales herefter som 'gruppen af ledere', en betegnelse, de ikke selv bruger.

### Hvordan fremme tilknytning – og bevare mangfoldigheden?

To temaer, der nævnes af gruppen af ledere, handler om de direkte behov hos personer i menigheden. Flere personer i gruppen af ledere oplever udtrykker bekymring for, om folk i menigheden oplever sig godt modtaget, om de kommer ind i relationer til andre og oplever at have mulighed for at finde vej ind i et aktivt engagement i kirken. Hvordan kan man skabe veje ind i fællesskaber, tilknytningsmuligheder etc., som kan give kontinuerlig tilknytning?

Tilsvarende er der en bekymring for, hvordan man bevarer den mangfoldighed der kendetegner Apostelkirken, nu hvor kirken har oplevet en stor tilstrømning af unge studerende og farsi-talende, og om de, der ikke tilhører disse grupper føler, at de nu i mindre grad hører til i menigheden. Disse temaer afspejler ganske præcist den frustration, som er blevet sat ord på fra 'erfarne' kirkegængere som vist tidligere i rapporten.

De øvrige temaer, som gruppen af ledere er optaget af, relaterer sig på mange måder indirekte til disse spørgsmål, men handler mere konkret om organisatoriske, ledelsesmæssige og ressourcemæssige spørgsmål. Dem skal vi se på i det følgende.

### Struktur, organisering og ledelse

Gruppen af ledere beskriver udfordringer, behov og udviklingspotentiale inden for en række områder med det formål

- at imødekomme de behov i menigheden som helhed, som er fulgt med tilstrømningen af danske og farsi-talende kirkegængere
- at fastholde og styrke mangfoldigheden i menigheden
- at skabe bæredygtige rammer og vilkår for ansattes og KU's arbejde
- at videreudvikle frivilligområdet, så det passer til det omfanget af frivillige og personer, der ønsker at engagere sig frivilligt

#### *Kirkeudvalget*

I samtalen blandt gruppen af ansatte og ledere blev KU-formandens rolle drøftet. Flere mente, at den var både diffus og urealistisk omfangsrig, og at dette kunne være medvirkende til, at der har været stor udskiftning på posten. Det blev drøftet, om nogle af opgaverne kunne lægges over på andre KU-medlemmer samt på en ansat.

Der var et fælles ønske om, at KUs funktion blev tydeliggjort og i højere grad havde karakter af at være igangsætter for frivilligt engagement frem for at være 'brandslukker' og udøve "damage control" i forhold til initiativer, der er blevet taget af frivillige. Funktionen som formidler af viden på tværs af udvalg indbyrdes og i forhold til menigheden som helhed er vigtig, men fungerer ikke optimalt pga. den store udskiftning i KU og det dermed manglende overblik over og føling med, hvad der rører sig i udvalgene.

#### *Præstens unødvendige organisatoriske funktion i udvalg*

Den ene præst oplever at bruge meget tid på at koordinere, indkalde og samle op på udvalgsarbejde. Det er ikke den rigtige brug af hans tid, er alle enige om. Idealet for præsternes deltagelse i udvalg er at være til stede med et overblik over, hvad der foregår i menigheden, fastholdelse af vision og værdier på baggrund af Apostelkirkens historie samt at skabe forbindelse til andre dele af livet i Apostelkirken. Der er behov for, at nogle udvalg bliver mere selvstændige, men fortsat bevarer en tæt kontakt til kirkens ledelse ved at have et KU-medlem repræsenteret og eventuelt en præsts tilstedeværelse.

#### *Ansvarsfordeling mellem KU, frivillige og ansatte - generelt*

Der er et generelt behov for at definere de funktioner, der både berører KU, frivillige og ansatte, mener gruppen af ledere. På den baggrund bør der tages en drøftelse af, hvilke funktioner, der bør ligge hos hver af de tre grupper.

#### *Inddragelse af frivillige*

Gruppen af ledere mener, at der er brug for et større frivilligt engagement fra flere nye, hvis det eksisterende aktivitetsniveau skal vedligeholdes, og hvis de centrale behov, der er i menigheden, skal mødes. Det nævnes specifikt, at der over de seneste år været en stor tilvækst af børn i menigheden, og der er akut behov for udvikling af og rekruttering til den frivillige indsats på børneområdet.

Involvering af frivillige kræver koordinering og ledelse, og her er det ifølge gruppen af ledere en udfordring, at menighedsmedarbejderen, 'frivilligkoordinatoren', er ansat 10 timer ugentligt, men lægger mindst 25 ugentlige timer, ofte langt mere. Det er hans oplevelse, at opgaven har udviklet sig fra at koordinere de frivillige til nu at skulle arbejde langt mere overordnet og strategisk uden kontakt til den enkelte frivillige, fordi området er vokset. Som tidligere nævnt menes der at være ca. 100 individuelle frivillige engageret i løbende at løse 198 opgaver fordelt på en lang række områder.

#### *Behov for ledelse og koordinering i hverdagen*

Der bringes tre yderligere behov på banen under drøftelsen, som gruppen af ledere mener, bør mødes af ansatte fremadrettet. For det første oplever menighedsmedarbejderen selv, at han har brug for at blive ledt af en person, der er til stede i hverdagen, en form for daglig leder. For det andet er der brug for koordinering af de ansattes arbejde i hverdagen, herunder struktureret mødeledelse blandt de ansatte, da ad hoc-sager ofte får lov til at sætte dagsordenen i det daglige arbejde. For det tredje er der behov for koordinering af brug af lokaler, praktisk overblik i forhold til bygningsmæssige udfordringer (fx da der var rotter i køkkenet) m.v. fra en person, der er til stede i kirken i hverdagen. I øjeblikket falder disse tilbage på præsterne som de personer, der er til stede i hverdagen. Det opleves som uhensigtsmæssig brug af præstens tidsmæssige ressourcer.

### **Ressourcebehov i relation til AI**

I løbet af 2014 er der kommet en smule mere ro over præsternes engagement i AI. Det handler bl.a. om ansættelsen af en deltidsmedarbejder på området, at det frivillige engagement i AI er velfungerende, og at præsterne nu skiftes til at være til stede ved AI-samlingen på Mødestedet hhv. den (primært) dansktalende del af menigheden efter søndagsgudstjenester. Dog kan det at være udspændt mellem de to dele af menigheden fortsat opleves udfordrende og ressourcekrævende. Engagemnetet i forhold til de farsi-talende fylder meget tidsmæssigt for præsterne og har ofte karakter af at være akutte, hvorfor andre opgaver som strategisk og



langsigtet organisering og ledelse i forhold til menigheden ofte nedprioriteres i praksis. Præsterne har et ønske om at styrke indsatsen i forhold til den dansktalende del af menigheden på baggrund af de behov, de oplever der.

Et udviklingsområde i AI, som en af præsterne ser et udviklingspotentiale i, men som det kræver ressourcer at få udviklet, er at lægge podcasts af de oversatte prædikener på farsi på hjemmesiden. Et andet udviklingsområde, som vil kunne spille sammen med ovennævnte organisatoriske udviklingsmuligheder, er overdragelsen af opgaver fra ansatte til frivillige. Der nævnes sjælesorgssamtaler og besøg i asylcentre som eksempler.

Derudover handler udviklingsperspektivet i høj grad om den indsats, sognepræst Niels Nymann Eriksen gør på landsplan i tjenestemandens medfør. Dette tager ressourcer fra engagementet i Apostelkirken og bidrager ikke umiddelbart til udviklingen af AI. Derimod er fokus at sprede erfaringer fra kirken til andre dele af landet. Dette engagement ventes ikke at blive tidsmæssigt mindre fremover, da han ofte er med til at fungere som spydspids for udvikling på indvandrerområdet i folkekirken som helhed.

Der er ikke noget ønske om at lægge flere ansatte ressourcer i AI, men at bevare den velfungerende indsats og at gøre ansættelsen af medarbejderen i AI langsigtet. Frivilligruppen og de ansatte kan pege på en række områder, som man mener, kalder på en indsats fra folkekirken side, men man oplever samtidig at have nået grænsen for, hvor stort ansvar kirken og sognet bør bære på flygtninge- og asylområdet.

### **Tilførsel af flere ressourcer i form af ansættelsestimer?**

På baggrund af ovenstående drøftelse sammenfatter gruppen af ledere, at de oplever et behov for tilførsel af ressourcer i form af ansættelsestimer til de funktioner, der ikke kan løses ved intern omorganisering:

a) Behov for daglig ledelse fra en person, der er til stede i kirken i hverdagen. Den daglige ledelse skal sikre forankring, kontinuitet, systematik, logistik, praktisk koordinering, overblik, ledelse af medarbejdermøder (de foregår p.t. ofte ad hoc), medudvikling af en frivilligstrategi og ledelse af frivilligkoordinatoren.

b) Behov for, at der er to fuldtidsansatte præster ved kirken. Sognepræst Niels Nymann-Eriksen tilføjer, at han mere specifikt ønsker, at der bliver en anden ledende fuldtidsansat præst, så hans eget fokus kan være på udsatte enkeltpersoner og fortalervirksomhed jf. hans tjenestemandrelaterede funktion ift. indvandrerområdet – ved siden af hans aktive engagement i gudstjenesteliv og menighedsliv.

c) Behov for flere timer til frivilligkoordinering end de nuværende 10 ugentlige timer (som i praksis udgør mindst 25 timer om ugen, ofte langt mere) til at fastholde og videreudvikle det omfattende og stadig voksende frivillige engagement i kirken.

d) Dertil kommer et ønske om forlængelse af ansættelsen af medarbejderen i AI, så det nuværende frugtbare samspil mellem ansatte og frivillige kan fortsætte.

## Konklusion

Apostelkirken er på én gang en profilkirke på indvandrerområdet og en 'sognekirke' med højmesse søndag formiddag. Gennem det sidste par år har stadigt flere især farsi-talende flygtninge og asylansøgere sluttet sig til Apostelkirken International (AI) og danske unge studerende til søndagsmenigheden. Denne dobbelte tilvækst har skabt en unik situation, hvor man står over for en række muligheder, udfordringer og valg som menighed og som ansatte og kirkeudvalg.

I denne undersøgelse tegnes først et billede af den dansktalende del af menigheden og dens relation til menigheden som helhed og til kirkens indvandrerprofil. Hvad kendetegner den, og hvilken udvikling kalder den på? Derefter sammenfattes perspektiver på behov for organisatorisk og ressourcemæssig udvikling og prioritering hos en række centrale KU-medlemmer og ansatte samt frivillige i AI.

### Hvem er menigheden?

Mens alle aldersgrupper mellem 20 år og op til over 70 år er repræsenteret, er der sket en tilstrømning af kirkegængere i 30'erne og især studerende i 20'erne, som udgør en stor del af menigheden. Hver sjette deltager i undersøgelsen er begyndt at komme mindst månedligt inden for et halvt år, og over halvdelen er begyndt at komme inden for to år.

Det er i første omgang gudstjenesterne og tilgangen til det at være kirke, der har tiltrukket nye kirkegængere. Det handler om prædikener, der opleves livsnære, tekstnære, dybe og overraskende, en kombination af enkel liturgi og afslappet stil med enklere sange under nadveren samt den inkluderende og imødekommende mangfoldighed af mennesker i forskellige livssituationer, alder og kulturelle baggrunde. Og så handler det om oplevelsen af, at der sættes handling bag ordene i form af socialt engagement, globalt udsyn i form af projektstøtte til initiativer i en række andre lande og oplæring af muslimer, der bliver kristne. Blandt en del af dem, der er kommet i kirken gennem længere tid, er det foruden alt dette også de mindre fællesskaber og engagement i forskellige tiltag, der har betydning.

De fleste oplever at føle sig hjemme i forhold til kirken. Det gælder flest blandt de unge og de ældste, færrest blandt folk i 30'erne og ellers stigende med alderen. Der er flest, der 'i høj grad' føler sig hjemme blandt dem, der er kommet i kirken i længere tid.

Ud fra kirkens egne tal anslås der at være omkring 100 unikke personer tilknyttet frivillige indsatsområder (198 frivillige opgaver er fordelt på disse), foruden indsamling til Folkekirkens Nødhjælp o.l. Ifølge undersøgelsen er især mange, der er kommet i kirken gennem længere tid, frivilligt engageret i menighedens eget liv, lidt færre i kirkens udadrettede projekter, og færrest blandt de nye, der er kommet i kirken i op til et år har haft en frivillig opgave. 35 pct. af disse nye kirkegængere vil gerne bidrage mere som frivillige her og nu, og yderligere 50 pct. vil gerne bidrage mere på et senere tidspunkt. Lidt færre blandt de, der er kommet gennem længere tid ønsker at blive engageret her og nu. De barrierer, der eksisterer, og som man kan ændre ved, er i høj grad manglende information, kendskab til de rette personer og usikkerhed omkring opgavens omfang. Det er oplagt at overveje, om man ved at synliggøre muligheder for at engagere sig, konkretisere opgaver og give folk ansigt på kontaktpersoner, vil kunne overvinde nogle af disse barrierer.

### Et stigende behov for flere fællesskaber

Ikke alle, men mange nye kirkegængere ønsker i højere grad at opleve fællesskab, også på tværs af livssituation, kultur og alder. Mentorrelationer, forbøn, deltagelse i de små fællesskaber 'apostelgrupper' og i det hele taget samtaler om tro og liv er ønsket på tværs af kirkegængerne. Fordi der ligger behov og måske forventninger hos mange af de nye kirkegængere, vil den fortsatte oplevelse af tilhørsforhold sandsynligvis være afhængig af, at de finder ind i nære relationer, mindre eller mellemstore fællesskaber eller frivilligt

engagement i kirken. Dette underbygges af oplevelsen af at forsvinde i det store fællesskab hos nogle af dem, der er kommet et års tid eller to, mens andre af disse har fundet ind i et engagement og værdsætter det som 'deres' overskuelige fællesskab. Andre igen har deres mindre fællesskaber i andre kirker eller bruger deres tid uden for kirken og værdsætter ikke at blive presset ind i hverken en gruppe eller et frivilligt engagement.

Blandt en del af dem, der er kommet i kirken gennem længere tid er der et ønske om mere åndeligt fællesskab, eksempelvis i relation til deres frivillige arbejdsområder og i det hele taget som menighed gennem samtaler om tro og liv. Der er også flere blandt de knap så unge, der savner fællesskab med andre, der ligner dem selv. Endelig er der nogle, der ønsker at invitere nye med i spontane fællesskabsaktiviteter, men finder det praktisk svært, når der er så uoverskueligt mange af dem.

### **Stor opbakning til den mangfoldige profil**

Når nu der har været en stor vækst i nye dansktalende kirkegængere, og at dette for nogle kan virke overvældende, hvilke tanker gør man sig så om det, at der samtidig er kommet så mange farsi-talende til?

88,3 pct. af den dansktalende menighed værdsætter at fejre gudstjeneste på tværs af kulturer, og 57,4 pct. af den oplever de farsi-talendes tilstedeværelse som trosstyrkende. Eksempelvis beskrives dåben af en gruppe farsi-talende som noget særligt. Forhold som det, at nogle farsi-talende snakker under nadveren er for nogle lidt forstyrrende, mens andre oplever det befriende, at der er en afslappet og rummelig stemning.

Samtidig er det de færreste nye kirkegængere, der jævnligt taler med en farsi-talende ved gudstjenesterne. Enheden finder man i nadverfællesskabet og den kristne tro, ikke i at man kender hinanden. Nogle nyder blot mangfoldigheden uden at føle sig forpligtet til at tale med de farsi-talende. Andre oplever det som lidt kunstigt, at man ikke taler mere sammen, og savner anledninger til at gøre det, eller oplever sproget som en barriere. Nogle er usikre på, om der er en intention omkring samspillet på tværs af kulturer, som de blot ikke ved af.

Jo længere, man er kommet i kirken, jo større er sandsynligheden for, at man taler med de farsi-talende, og at man gør det jævnligt. Et par af de erfarne beskriver den ideelle kontakt som den at se hinanden i øjnene under nadveruddelingen eller kort at spørge til, hvordan det går for den anden, selv om man ikke kan udveksle så mange ord. Dette perspektiv kunne med fordel videregives til de nye, der er usikre på, hvordan de kan forholde sig til de farsi-talende.

Undersøgelsen i AI i foråret 2014 viser, at mere end otte ud af ti af de farsi-talende i menigheden oplever danskerne som imødekommende. Dette er et vigtigt budskab at formidle til de danske kirkegængere, der er bekymrede for, om de farsi-talende oplever det som afstandsskabende ikke at kende mange danskere i kirken.

Kendetegnende for de 7,4 procent, der oplever, at den kulturelle mangfoldighed gør det sværere at opleve enhed, er, at de selv er meget engagerede i kirken og i øvrigt sætter pris på mangfoldigheden. Men de husker den tid, hvor man kendte hinanden i menigheden og lettere kunne hjælpe nye ind i fællesskabet og følge med udviklingen. Det kan man ikke på samme måde i dag.

Hvad angår arbejdet blandt eks-indsatte i Café Exit kunne knap hver tredje godt tænke sig mere jævnlig orientering. Næsten fire ud af ti vil gerne, at personer fra Café Exit oftere medvirker ved gudstjenester o.l. og dermed synliggøres i kirkens liv.

Der er således en stor værdsættelse af den mangfoldighed, der kendetegner Apostelkirken – og den må meget gerne være synlig og integreret, så længe der er frihed til ikke at skulle engagere sig aktivt. Nogle savner samtidig en endnu bredere mangfoldighed fra tidligere.

Den største udfordring, nogen i menigheden forbinder med AI's tilstedeværelse, er, at den strækker de ansattes ressourcer. De fleste i menigheden giver udtryk for at opleve, at mængden af ressourcer fra ansatte og frivillige, der lægges i AI, er tilpas, eller at de ikke ved, hvad de skal mene. Men en del af dem, der er engagerede i udvalgsarbejde og er tæt på kirkens 'maskinrum' er bekymrede for, om der lægges for mange kræfter i AI. Det kan handle om, at de ser behov i menigheden, der ikke bliver dækket, eller at de ser præster og ansatte arbejde mere, end det er rimeligt.

*De frivillige i AI* oplever, at bidrage til et arbejde, der gør en stor forskel for de farsi-talende flygtninge og asylansøgere. Man har visioner for, hvordan man kan udvide indsatsen med at gøre de oversatte prædikener tilgængelige på hjemmesiden, skabe mere fællesskab med dansktalende i Apostelkirken, hjælpe dem, der ikke længere er asylansøgere, skabe netværk til andre farsi-talende flygtninge og asylansøgere i Danmark m.v. Derudover glæder man sig over, at man som en del af projektet Folkekirken Asylsamarbejde, vil kunne arbejde for at 'decentralisere' indsatsen, så andre sognekirker gør lignende indsatser for farsi-talende og andre asylansøgere. Den frivillige indsats er primært begrænset af de opgaver, de ikke kan overtage fra ansatte.

Den største udfordring i AI har været, at der er mange opgaver, de frivillige ikke kan tage fra de ansatte, idet mange opgaver enten kræver, at man kan tale farsi, som kun den deltidsansatte i AI kan, eller at man som præsterne er til stede i kirken i hverdagen, kender mange af de farsi-talende som enkeltpersoner og har indblik i deres situation som asylansøgere. Det har været en stor hjælp, at der kom en engelsk deltidsansat, farsi-talende medarbejder, som erstattede de ansatte kirkesangere i kirken, og hans indsats opleves som afgørende for den videre indsats.

Der er således generel tilfredshed og glæde ved samspillet mellem de farsi-talende og den dansktalende del af menigheden fra begge sider, og der gives ikke udtryk for at være nogen spændinger i forhold til, om frivillige engagerer sig det ene eller det andet sted.

Der er to spændingsfelter, man står i som ledere i Apostelkirken. Det ene handler om 'clashet' mellem det hidtidige ideal for en menighedsform, der er mulig, når man er fx 80 personer, og en hastig vækst. Det andet handler om fordelingen af ansattes ressourcer mellem AI og den dansktalende menighed.

### **Fra familiær, mangfoldig græsrodsmenighed til gennemsigtig, organiseret struktur?**

Erfaringen i kirken har været, at nye initiativer er vokset frem nedefra, og at det er nemt at få indflydelse og blive set og hørt. Forskellighed, også i social baggrund, er blevet værdsat og anerkendt gennem nære relationer. Man har levet med i hinandens liv og været en slags familie uden snærende bånd. Fælles morgenbøn og lokalt engagement har været samlingspunkter, prædikener og mangfoldighed er blevet værdsat. Præsterne har været tilgængelige, og det er tilsyneladende i høj grad dem, man er gået til med behov og idéer. Alt dette har været med til at tiltrække de mange nye kirkegængere. Både nye og 'erfarne' kirkegængere i Apostelkirken forbinder kirken med, at 'her er alt muligt at komme igennem med'.

Men ironisk nok er den 'gamle' stil blevet udfordret netop af tilstrømningen af nye. De mange unge studerende og de mange farsi-talende præger billedet, og folk med social udsathed i bagagen, personer over halvtreds år og kirkegængere fra andre lande end Danmark, Iran og Afghanistan er kommet i mindretal.

Apostelkirken opleves fortsat af nogle af dem, der er kommet gennem en del år, som et dynamisk sted, hvor der altid sker noget, og hvor man har et liv sammen, ikke blot til gudstjeneste, men også i hverdagen. Men det kræver tilsyneladende for mange en tilstedeværelse i hverdagen i andre aktiviteter end søndagsgudstjenesten. Der fortælles historier om 'dem, der ikke længere føler sig hjemme under søndagsgudstjenesten og efterhånden er gledet væk'. Andre oplever en utilstrækkelighed i forsøget på at få de mange nye og halvnye kirkegængere til at føle sig hjemme. Den 'metode', der virkede tidligere, nemlig at

lægge mærke til de nye og invitere dem med i et mindre fællesskab, er ikke længere mulig at overskue og gennemføre. Og man søger selv sine 'åndehuller' i mindre fællesskaber som morgenbøn, sit sociale eller internationale arbejdsfællesskab eller sin 'apostelgruppe', der mødes privat hver anden uge eller månedligt.

Der efterlyses samtidig nye måder at mødes på tværs af forskelle på og at have samtaler om tro og liv på. Under føromtalt menighedssamling udvikles der mange idéer til, hvad man kan gøre i forhold til de forskellige behov. Det er et eksempel på, at der fortsat er stor initiativrigdom i menigheden, det kan blot være en hjælp at samles omkring et fokuseret tema, så man kan finde dem, der vil noget af det samme.

For at bevare dynamik, ejerskab og inddragelse, er man sandsynligvis nødt til at lede, organisere og kommunikere lidt mere systematisk med klarere roller, flere og tydeligere kontaktpersoner og større anvendelse af de forskellige kommunikationskanaler.

I drøftelsen blandt nogle KU-medlemmer og ansatte er man enige om, at der er behov for at danne sig et fælles overblik over opgaver og funktioner, der berører både ansatte, KU og frivillige. På den baggrund vil man skabe større klarhed over rollefordelingen indbyrdes. Der er samtidig behov for flere frivillige til at vedligeholde aktiviteter og møde nye behov i menigheden. Det kræver en mere strategisk og overordnet frivilligkoordinering og -ledelse fra ansatte såvel som KU.

Under en drøftelse blandt to KU-medlemmer, præsterne og menighedsmedarbejderen giver KU-formanden desuden udtryk for et ønske om at se KU spille en mere aktiv rolle i forhold til at støtte nye initiativer i at vokse frem. Derudover er det et ønske i endnu højere grad end i dag at skabe og formidle overblik over, hvad der rører sig på tværs af udvalg. Sådanne tiltag og funktioner vil i høj grad kunne bidrage til at understøtte den nødvendige udvikling.

### **Behov for flere ressourcer?**

De ansatte ser et behov for at have to fuldtidsansatte præster, da mange ressourcer går til indvandrerområdet. Det består for det første i, at sogne- og indvandrerpræst Niels Nymann Eriksen er engageret udensogns og på det asylretlige område i tjenstemands medfør, og fungerer som spydspids på dette felt i hele landet, for det andet i at præsterne har et stort engagement på indvandrerområdet i Apostelkirken. Her udfører begge præster opgaver i form af undervisning, sjælesørgiske samtaler, dåbsoplæring, udarbejdelse af udtalelser om de døbtes historie med tro og kirke, oplæring af frivillige i diakonale indsatser, fx bisidderfunktioner m.v. Niels Nymann Eriksen mener, at behovet er, at der kommer en anden primær menighedspræst end ham selv, mens han selv har sit primære fokus på AI, men samtidig tager del i gudstjenestefejring og menighedsliv.

Derudover oplever de ansatte, at der er behov for daglig koordinering og ledelse fra en ansat, som er tilstede i kirkens lokaler. Der savnes ressourcer til mødeledelse og strategisk planlægning, som i dag ofte falder bort til fordel for hastesager på AI-området, og der er behov for ledelse af menighedsmedarbejderen, der fungerer som frivilligkoordinator, og for udvikling af en mere overordnet frivillighedsstrategi i kirken. Derudover oplever ansatte og KU behov for koordinering af lokale anvendelse og varetagelse af bygningsmæssige opgaver, der opstår løbende, så disse ikke lander hos præsterne. Og endelig er der enighed blandt AI-frivillige, KU og ansatte om, at der er behov for en forlængelse af ansættelsen af medarbejderen i AI for at fastholde indsatsen.

Sammenfattende kan man sige følgende: Kirkeudvalg, præster og menighedsmedarbejder giver på baggrund af 1) sogne- og indvandrerpræst Niels Nymann Eriksens tjenstemandsrelaterede engagement i indvandrerarbejdet i stiftet og gennem Folkekirkens mellemkirkeligt Råd, 2) den store vækst i antallet af kirkegængere og frivillige i den danske del af menigheden og 3) væksten i den farsi-talende del af menigheden udtryk for, at kirken har behov for 1) to fuldtidsansatte præster, 2) daglig ledelse i tæt relation til

kirkens daglige liv samt varetagelse af lokaler, 3) flere timer til frivilligkoordinering og -ledelse samt 4) forlængelse af ansættelsen af medarbejderen i AI.

## **Hvor går vejen hen?**

Nogle af de spørgsmål, der står tilbage i forhold til Apostelkirken som menighed er: Hvordan skal ressourcerne prioriteres, når både det 'almindelige' menighedsliv og AI rummer behov? Hvordan kan man arbejde for, at den tilgang til det at være kirke, som har tiltrukket mange, spredes og udfoldes på nye måder, som passer til nye muligheder og behov, uden at mistes? På hvilke måder kan man fremme samhørigheden mellem farsi-talende og danskere for dem, der er interesserede? Og hvordan kan man understøtte den del af menigheden, der oplever sig i mindretal, så de oplever at blive set og hørt? Det er spørgsmål, som kræver tid og ro til fælles drøftelse som kirkeudvalg og ansatte, men også tovholdere for udvalg og engagerede i menigheden.

I anbefalingerne fra Kirkefondet peges på en række veje, man kan vælge at gå i de organisatoriske spørgsmål. Man kan udvikle en struktur, som lægger op til, at flere går ind i et lederansvar, og hvor nogle af de funktioner formaliseres, som i øjeblikket udfyldes mere ad hoc eller uformelt. På den måde vil flere kunne bære med på centrale områder. Man kan søge at finde mere sprog for de værdier, der handles ud fra, og som præster og menighedsmedarbejder for mange repræsenterer, sådan at de kan spredes til flere og fremme ejerskab, græsrodsstemning og initiativrigdom blandt nye kirkegængere i forhold til de behov og ønsker, de selv og andre har. Man kan prioritere at igangsætte den type fora, der kan hjælpe folk til ejerskab og handlekraft, fx ved at forme mellemstore fællesskaber parallelt med ungdomsfællesskabet Apostel. Her vokser 'græsrodsstemning' og nedefra kommende initiativer lettere frem end i et uoverskueligt stort fællesskab.

Risikerer man at blive så strategiske og strukturerede, at man mister noget af det organiske og dynamiske menighedsliv? Eller vil mere strategi og struktur tværtimod frisætte initiativ og kreativitet? Det er naturligvis en overvejelse at gøre sig løbende.

## **Enhed som noget, der er givet**

Niels Nymann Eriksen siger ved menighedssamlingen i februar 2015, hvor undersøgelsens resultater fremlægges og drøftes, at det er vigtigt at se enheden ikke som noget, man skal forsøge at skabe, men som noget, der allerede er givet, og som man sammen kan udforske og opdage. Ønsker man at tale sammen på tværs af kulturer eller at være der for de sårbare mennesker, man møder, er det fint, men der ligger ikke noget forventningspres. Det er Kristus, der er det fælles centrum, ikke en bestemt adfærd, pointerer han.

Uanset hvordan man kommer til at arbejde videre med menighedslivet i Apostelkirken, vil det være oplagt netop at bevare et teologisk perspektiv på det at være menighed og at tale om det, så udvikling i organiseringen ikke kommer til at fylde det hele, og man mister det større perspektiv af syne, eller glemmer det gode, man har, og som hele tiden finder sted.

Apostelkirken rummer muligheden for at udforske nye veje i forhold til det midt i en vækstperiode at bevare oplevelsen af, at 'her er plads til nye initiativer', mangfoldighed, enhed og andre værdier og perspektiver, som åbenlyst er tiltrækkende på mange mennesker. Den læring, der opstår i denne proces vil være værdifuld at øse af for andre kirker.

## Anbefalinger

Der er meget, man *kunne* gøre. Man kan ikke gøre alt. Noget er et spørgsmål om at tage et tema ad gangen. Andet handler om, at forskellige personer fordyber sig i forskellige udviklingsområder, og i sidste ende er det naturligvis også en prioritering, hvad man ønsker at gøre noget ved, og hvad der får lov at ligge. Nedenfor er en række områder, man kan vælge at arbejde med, som på forskellige måder berører *aktiviteter, fællesskaber, kommunikation, organisering og ledelse*. Nogle af dem vil måske kræve, at man for en tid lægger andre opgaver ned.

Men det er ikke kun ansatte og KU-medlemmer, der kan gøre noget ved disse områder. På menighedsdagen er der allerede tænkt mange tanker, som kan læses nedenfor. Alene det at følge op på menighedens idéer er et vigtigt og stort punkt i sig selv.

Anbefalingerne handler *ikke* om behov for yderligere ressourcer. På dette område fremsættes blot de ønsker og behov, som KU og ansatte beskriver. Her henvises til konklusionen.

### Aktiviteter

#### *Mellemstore fællesskaber*

Apostel fungerer på mange måder som et mellemstort fællesskab, hvor der er mulighed for at lære en overskuelig gruppe mennesker at kende, der er plads til fordybelse, der er mulighed for socialt engagement (selv om denne model også kan være en udfordring), og der er rig mulighed for indflydelse. Måske kunne mange flere have gavn af et overskueligt fællesskab for at opleve sig set og betydningsfuld for andre.

Er der personer i menigheden, der bærer rundt på en vision om en ny måde at mødes på, der organisk kunne udvikle sig til et mellemstort fællesskab? Hvis man ønsker at bevare kirkens kendetegn som et græsrodsagtig, organisk menighed, vil det være vigtigt, 1) at motivationen kommer fra personen selv, og 2) at man skaber en struktur, der passer til fællesskabets formål og ønskede 'stil', frem for at man ureflekteret kopierer en model fra andre mellemstore fællesskaber.

#### *Små fællesskaber – i mange udgaver*

Nogle savner veje ind i en apostelgruppe. Mere information om koncept, kontaktperson og evt. åbne grupper ad diverse kommunikationsveje er ét oplagt tiltag. Men også opmuntring til at finde sammen med andre i en apostelgruppe på eget initiativ og en samling for alle, der er interesserede i at indgå i en apostelgruppe, hvor man kan finde sammen med folk, man 'klikker med' er oplagte. Der kan arbejdes med at danne apostelgrupper på tværs af alder, kultur og livssituation - eventuelt tidsafgrænsede grupper, hvis man er usikker på, om formen eller dynamikken vil fungere. Der kan opmuntres til opstart af åbne studiegrupper, og man kan opmuntre arbejdsfællesskaber til fælles bøn eller til at holde en relevant studie- og fordybelsesaften.

#### *Åndelige samtaler*

Mentorrelationer mellem nye og erfarne kirkegængere i Apostelkirken kunne man arbejde henimod at etablere som et tilbud. Ud over at dække et behov hos især nye kirkegængere kunne det være en vej til at styrke relationer og viden på tværs af grupperinger i menigheden. Forbøn er et ønsket tilbud, der netop er blevet iværksat i forbindelse med gudstjenesten. Tilbud om sjælesorgssamtaler ved frivillige er også en vej, man kan vælge at gå, hvis der er ressourcer til det. Endelig er der kommet forslag om, at man af og til officielt kunne 'iscenesætte' samtaler ud fra prædikenen i forlængelse af gudstjenesten for de, der ønsker det.

#### *Andre anledninger til at mødes*

I undersøgelsen og på menighedssamlingen er blevet samlet en række idéer til, hvordan man kan mødes på tværs af menigheden. Et forslag, som går igen er fællesspisning, men også flere udflugter og besøg i

hinandens hjem efter gudstjeneste er idéer, nogen kunne gå videre med. Her kunne man oplagt inddrage personer, der ikke tidligere har været engagerede i kirken, eventuelt i et samarbejde med frivillige i AI?

## Organisering

### *Kommunikation*

Ønsker man at gøre livet i kirken synligt og tilgængeligt for personer, der ikke kender nøglepersoner i menigheden, er det oplagt at udvikle hjemmesiden, hvilket også er i gang med at ske. Derudover er flere nyhedsbreve blevet efterlyst som en måde at skabe viden om, hvad der rører sig på.

Hvad angår synliggørelse af 'faste' aktiviteter at deltage i kunne man overveje af og til at lidt ekstra tid af til en kort introduktion i forbindelse med meddelelserne efter gudstjenesten ved repræsentanter for aktiviteterne, at udarbejde en udvidet aktivitetsfolder, eller at have et fast 'velkomtbord' under kirkekaffen, hvor nye kan tale med fx et KU-medlem og høre nærmere omkring de forskellige aktiviteter. Her kunne man også lægge beskrivelser af tiltag, man kan engagere sig i som frivillig.

Mere grundlæggende kunne man overveje at danne et kommunikationsteam, hvor kirkegængere, der ikke er meget engagerede i forvejen involveres, bidrager så denne opgave mindst muligt opleves som en yderligere belastning, men derimod er en måde at give nye personer et stort indblik i, hvad der rører sig i kirken.

### *Afklaring af funktioner og rollefordelinger*

Trods dilemmaet mellem at være 'græsrodsagtige' og 'strukturerede' kunne man arbejde med at skabe større klarhed inden for en række områder. Det er ikke noget, man 'får overstået' på én gang, og det er altid muligt at gøre mere. Men man kunne overveje følgende spørgsmål i de enkelte udvalg, og måske også blandt de ansatte:

- Hvilke roller og ansvarsområder har man allerede, som udvalg og som enkeltpersoner i udvalget?
- Hvem er tovholder, hvori består dennes rolle, og hvori består kontakten til KU og ansatte?
- Hvilke roller eller ansvarsområder hos en selv eller andre i udvalget virker diffuse eller er der usikkerhed omkring? Hvilke ansvarsområder eller roller er der brug for, at nogen tager på sig?
- Hvem er det relevant at kommunikere noget af dette til (fx KU, ansatte, frivillige, hjemmesideansvarlig, potentielle frivillige, 'brugere', samarbejdspartnere eller plenum)?

Med en beskrivelse af de enkelte opgaver, der ligger inden et ansvarsområde, vil udvalgene desuden blive mindre sårbare i forhold til udskiftning af frivillige.

### *Behov for en frivilligstrategi?*

Mere grundlæggende kunne man spørge, om der er brug for at udvikle en frivilligstrategi, hvor der arbejdes strategisk med at fremme en frivilligkultur, der passer til en større menighed. Med en frivilligstrategi kunne rammerne for udvalgenes arbejde tydeliggøres, og det ville blive afklaret, hvordan de relaterer til hhv. præster, menighedsmedarbejder og KU. På den måde ville det være lettere for ansatte at udfordre udvalg til selv at tage opgaver på sig, som bør ligge der, men ofte er 'landet hos præsten'. Forslag til nye initiativer vil også lettere kunne blive hjulpet i gang, fordi den, der ser behovet eller får henvendelsen (typisk præsten), ved, hvor man kan gå hen med nye idéer. Eventuelt kunne tovholdere af og til samles til oplæring, opmuntring og indbyrdes sparring.

### *Hvordan engageres nye frivillige?*

Hvem griber bolden i forhold til at synliggøre måder at engagere sig på som frivillig? Har det enkelte udvalg ansvaret selv, eller kunne der laves en tværgående indsats i forhold til dette, både med drøftelse af hvordan man inviterer nye med, og fælles strategi for synliggørelsen? Måske kunne nogle KU-medlemmer være med til at opsøge nye kirkegængere med et ønske om at sætte nye tiltag i søen eller at engagere sig i eksisterende arbejde - i løbende samspil med kontaktpersoner fra alle udvalg og arbejdsgrøner? Hvis de skal udgøre vejen



til at blive engageret som frivillig, vil de oplagt komme til at danne flaskehals, og mange potentielle frivillige kræfter vil aldrig nå så langt som til at henvende sig.

#### *Drøftelse af Apostelkirkens profil og værdier – til brobygning og inspiration?*

Hvis KU i højere grad ønsker at være igangsættere og inspiratorer i forhold til nye initiativer, kunne man overveje at drøfte og sætte ord på de principper og værdier, som man mere eller mindre ubevidst leder ud fra. På den måde vil disse værdier kunne være til inspiration for de frivillige og samtidig guide dem i en retning, som gør det sandsynligt, at tiltaget vil kunne passe tilstrækkeligt ind i kirkens liv, til at blive gennemført.

Lignende italesættelser kunne man arbejde med i forhold til kirkens profil. Et eksempel kunne være, at man drøftede, hvad diakoni er, eller hvilke tanker, der ligger til grund for det at arbejde tværkulturelt. Måske det også kunne være med til at skabe fælles sprog for nogle af de værdier, der har været med til at forme Apostelkirken på tværs af nye og erfarne kirkegængere. Det ville give anerkendelse til de tidligere erfaringer, og det ville kunne inspirere nye og kommende igangsættere og ledere.

En løbende overvejelse måtte være: Er det muligt at tale om værdier, principper eller profil uden at skabe en uønsket ensretning eller 'mekanisering' og at miste 'græsrodsstemningen'? Kan man bevare en åbenhed for de aspekter af det at være menighed, som ikke lige er indfanget af de ord, man sammenfatter som værdier at lede ud fra? Vil folk fortsat opleve tiltag, der ikke lige handler om diakoni eller det tværkulturelle værdsat?

#### *At fremme nye ledere som værdibærere*

Hvis præster og KU sammen forsøgte at italesætte og arbejde i dybden med de værdier, som præsterne oplever at bære ind i udvalgene, kunne KU-medlemmer måske i højere grad overtage denne funktion i nogle udvalg. På den måde ville de måske også komme til i højere grad at træde i karakter som ledere i praksis.

Nye ledere kunne fremelskes gennem personlig sparring, fælles drøftelser i KU og blandt ansatte om det at understøtte udvalg og frivillige i konkrete situationer e.l. Kunne nogle tidligere ledere i menigheden, der ikke har tid til at være formelle ledere, kunne være mentorer for nye udvalgsledere, KU-medlemmer m.v.?

#### *Hvad er realistisk – og hvad vil man?*

Samtidig med, at der er behov for udvikling i det, der foregår omkring de ansatte, efterlyser de selv daglig ledelse i hverdagen og i kirkens lokaler, herunder intern koordinering, strategisk mødeledelse og strategisk udvikling af frivilligområdet og samspillet med ansatte og KU m.v. Der er desuden behov for koordinering i forhold til lokalebrug og -vedligehold i det daglige. Menighedsmedarbejderen efterlyser ledelse, og han arbejder kontinuerligt langt mere, end ansættelsestimerne lægger op til. De ansattes egne vurdering af, hvilken normering af ansættelsestimer, der skal til for på en bæredygtig måde at kunne lede Apostelkirken som profilkirke og menighedsdannende kirke for dansktalende fremover, er angivet i kapitlet 'Behov, organisering og ressourcer – et lederperspektiv' og i konklusionen.

At udvikle KU's funktion og interne rollefordeling, at opbygge en større selvstændighed i udvalg og i den proces måske skulle oplære tovholdere, at udvikle en frivilligstrategi og at forsøge at skabe struktur på de ansattes indsats og samarbejde, er hver især store indsatser. Skal der vokse flere mellemstore fællesskaber frem, vil det også kræve, at lederne af disse bliver ledt, og skal der mere kommunikation ud i menigheden, kræver det også, at man løbende 'fodrer' de kommunikationsansvarlige med viden. Samtidig kan det være udfordrende at formalisere nogle arbejdsgange, som hidtil måske har fungeret mere spontant. Med andre ord kræver det tid og fokus her og nu at frigive tid og fokus på længere sigt. Dertil kommer, at ikke alt det, der er brug for at sætte i søen, hvis man ønsker at imødekomme menighedens behov, vil være mindre tidskrævende på sigt. Skal der arbejdes strategisk og fremadrettet med at finde løsninger på de udfordringer, væksten i både den dansktalende og den farsi-talende menighed har medført, bliver der brug for at skære ned på andre opgaver i en periode, både for præster og menighedsmedarbejder og muligvis KU-formand.

Spørgsmålet er, hvad der er realistisk at gøre inden for de eksisterende rammer af ansættelsestimer. Uanset vil det blive vigtigt dels at udarbejde en prioriteret rækkefølge af udviklingsområder og ikke forvente at kunne skabe forandring på for mange områder på én gang, dels at gøre det klart for andre, at der i en periode vil være behov, der ikke kan imødekommes i lige så høj grad som tidligere. Og så vil der være behov for at turde 'skuffe' nogen, der helst så præsten udfylde en bestemt funktion, som det ikke længere er realistisk at han tager på sig.

Til gengæld har Apostelkirken muligheden for at udforske nye veje i forhold til det midt i en vækstperiode at bevare oplevelsen af, at 'her er plads til nye initiativer', mangfoldighed, rummelighed og andre værdier, som åbenlyst er tiltrækkende på mange mennesker. Den læring, der opstår i denne proces vil være værdifuld at øse af for andre kirker.

## **BILAG 1: DRØFTELSE I GRUPPER – menighedssamling, gruppernes egne noter**

### **Små fællesskaber, mellemstore fora, anledninger til at mødes**

- Mange har indtryk af, at det er dem, der ikke er med i en apostelgruppe, der har vanskeligt ved at finde ud af, hvordan det foregår – hvordan henvender man sig? Der er behov for en tydelig talsmand.
- Kan man lave en liste over de grupper, der allerede eksisterer – hvor ofte mødes man, om hvad osv? På den måde kunne det være lettere at komme ind som ny. For hver gruppe bør der være en kontaktperson.
- Små fællesskaber kan skabes på mange måder, fx ved kirkefrokosten, hvor man sidder ned og ikke skal mingle og smalltalke som ved kaffen. Folk har ingen bestemte ønsker til, om det er medbragte madpakker, buffet mm – det er ikke maden der er afgørende.
- En facilitator for drøftelser af dagens prædiken og tekst til samling efter gudstjeneste, som ikke er så forpligtende som en apostelgruppe.
- Der var generelt udtryk for at kirkefrokosten var savnet. Det er en god anledning til at lære nye at kende. Man kan i den forbindelse opfordre folk til at sætte sig ved et bord med folk, man ikke kender.
- Hvis der kommer nye små initiativer, fx en månedlig drøftelse af søndagens prædiken, så blev der givet udtryk for, at initiativet skulle annonceres officielt - også fra ledelsens side. Hvis en privatperson stiller sig op, og siger, at dem der lyst kan følge med, så tror flere at det nok bare er den pågældendes venner, der er mest velkomne.

### **Enhed midt i mangfoldighed**

- Konstaterede at 88 pct. synes, det er fantastisk, at menigheden er mangfoldig. Men en mindre del tager aktivt del i menighedens arbejde omkring det mangfoldige. Er det blot en forelskelse i det mangfoldige?
- Vækst i kirken udfordrer mangfoldigheden
- Fra lokal kirke til profilkirke – er der så nedgang i lokalt engagement? De lokale får måske ikke så meget at sige som før. Måske ikke færre, men der er kommet meget ressourcestærk gruppe ind i menigheden (unge akademikere) som gør at de lokale let skubbes lidt i baggrunden. Ledelsesmæssig udfordring at skabe rum for at folk får ordet som repræsenterer grupper der er lokale eller marginale i fællesskabet.
- Bønsmæssigheden: tidligere var der en journalist, som lavede en artikel om kirken og var fascineret af morgenbønnen, hvor emner fra bønneskålen indgår. Måske lave bøn på et andet tidspunkt af dagen eller fredag aften.
- Ønske om at Cafe Exit delen kunne komme til at fylde mere.
- Gøre det tydeligt, at menigheden er velkommen til at tage med op til Mødestedet, uden at man indgår som frivillig i det internationale arbejde eller forpligter sig til noget.
- Udfordring at skabe mulighed for relationsbygning på tværs af grupperne
- Opgaveløsning sammen på tværs af grupper

### **Samtaler om tro og liv**

#### **Baggrund**

- Samtale om tro er en bro midt i det store fællesskab: oplevelse af, at man hører til og har en relation.
- Samtale om tro giver en dyb forbindelse. Det vil kunne omsætte prædiken, nadver eller en oplevelse. Høre og reflektere, en applikation som kan tages med i hverdagslivet.
- Kirken er stærkt diakonal, og derfor er det bare super vigtigt at vi sætter ord på troen og grunden til det, vi gør, ud fra troen.
- Troen på Kristus er det, der bærer det hele

- Efter en prædiken er det dejligt at opleve, når der kommer nogen og sætter ord på det, de har fået ud af prædikenen.

#### Idéer:

- Der udarbejdes spørgsmål, som er tilgængelige efter prædikenen, som man kan tage med og reflektere over i ugen efter og frem til næste uge. Tidligere blev der lavet 3 spørgsmål til apostelgrupperne, og det blev lagt ud med podcast.
- Der savnes decideret bibelundervisning, der giver sammenhænge og drøftelser. Det kunne være et tema over fx et brev i Bibelen mm. Apropos lignelsen om vintræet: vi skal blive i Ordet.
- I fokusgruppematerialet var der et forslag til efter gudstjenesten at sætte sig i et hjørne af kirken under kaffen, hvor der særligt var inviteret til at drøfte prædikenen over fx 3 spørgsmål. Der kan evt. ligge spørgsmål i en skål ved kaffebordet, man frit kan tage.
- Mulighed for lige efter prædikenen at tænke og vende sig om til sidemanden og drøfte, hvad det fik én til at tænke over.

#### Kommunikation og rollefordelinger

- I kommunikation skabe mere tydelighed omkring, hvem der har ansvar for hvad, og hvem der skal kontaktes.
- Bruge hjemmeside, opslagstavle, indstik i gudstjenestefolder til at kommunikere. Lave en Apostelkirken ABC, anvende nyhedsbrev.
- På det større niveau kommunikere omkring kirkens profil – hvordan kommer det til udtryk i gudstjenesten eller andre fora?

#### Hvordan fremme engagement og indflydelse blandt dem, der ønsker det?

- Hvilke hindringer er der for at blive engageret?
  - o bange for forpligtethed
  - o mange er engagerede i andre ting. Derfor kan der være behov for at fremhæve små, konkrete opgaver
  - o folk kender ikke behovet
  - o mange vil gerne spørges – det er et fåtal, der proaktivt søger opgaver.
  - o Holde markedsplads med stande, fx efter sommerferien
  - o Bruge hjemmesiden mere med billeder og kontaktpersoner, videoopslag og dryp