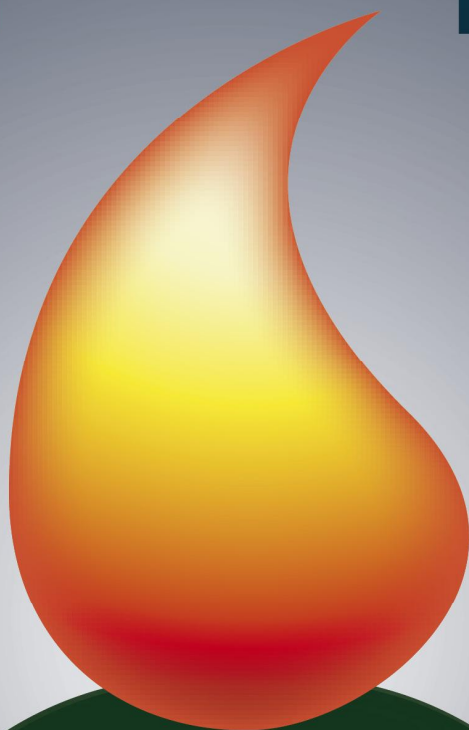


RAPPORT

DE UNGE VOKSNE OG FOLKEKIRKEN

De 18-35-åriges frivillige
engagement i sognemenighederne



**UNG I
KIRKEN**
WWW.UNGKIRKEN.DK

De unge voksne og folkekirken
- De 18-35-åriges frivillige engagement i sognemenighederne

ISBN 978-87-88862-44-7

© Kirkefondet

Rapporten er lavet Kirsten Grube, Center for Ungdomsstudier og Religionspædagogik (CUR)
for Kirkefondets projekt "Ung i kirken", www.ungikirken.dk

Forsidedesign: Simon Dalsgaard Nielsen, www.logolove.dk

Rapporten er udarbejdet og udgivet med støtte fra Y's Men Region Danmark.

Rapporten kan købes hos Kirkefondet eller downloades gratis på www.ungikirken.dk
Der er til undersøgelsen udarbejdet en folder med hovedkonklusionerne og en række spørgsmål til
debat. Denne folder udsendes til alle menighedsråd og kan også downloades på
www.kirkefondet.dk eller www.ungikirken.dk eller rekvireres hos Kirkefondet.

Kirkefondet
Peter Bangs Vej 1F
2000 Frederiksberg
tlf. 33 73 00 33
kirkefondet@kirkefondet.dk
www.kirkefondet.dk

 Kirkefondet

 CUR



Indholdsfortegnelse

Ung i kirken – et projekt om unge voksne i folkekirke	5
Rapporten	
1. Indledning	6
2. Hvad gjorde vi i praksis	11
3. Hvor er de grundlæggende potentialer? - om unge og frivillighed i folkekirken	15
4. ”Hvilke visioner har kirken for os frivillige?” - Unge frivillige i det sognekirkelige arbejde	27
5. At gå igennem ild og vand ... - Unge i menighedsråd	41
6. Og hva’ nu? – Konklusion	57
7. Litteraturliste	68

Ung i kirken – et projekt om unge voksne i folkekirken

”Folkekirken er altid kun en generation fra at uddø!” Dette udsagn kan lyde lidt dramatisk. Men det er sandt, at det har fatale konsekvenser for kontakten mellem folk og kirke, hvis de næste generationer holder op med at engagere sig i og tage medansvar for folkekirkens liv.

Mere end en femtedel af folkekirkens medlemmer er mellem 18 og 35 år. Men under 3 % af medlemmerne af menighedsrådene er i denne aldersgruppe, og den er lige så usynlig i udvalgsarbejde og andet frivilligt sognekirkeeligt arbejde

Det er baggrunden for, at Kirkefondet i 2007 søgte og fik midler fra Den folkekirkelige Udviklingsfond og Dansk Ungdoms Fællesråds Initiativstøttepulje til at sætte fokus på støtte til unge menighedsrådsmedlemmer. Målet var bl.a. at oprette erfa-netværk og andre former for erfaringsudveksling og gensidig støtte for de få, der havde valgt at stille op til et menighedsråd.

Y’s Men Region Danmark besluttede at gøre ”Ung i kirken” til et af sine regionsprojekter for 2008-9. Det var en stor anerkendelse af projektets vigtighed, som vi er meget taknemlige for. Det gav mulighed for at udvide projektet til at gælde også andre frivillige og ansatte i det sognekirkeelige liv. Desuden gav det ressourcer til at sætte en mentorordning i gang og – ikke mindst – til at tage initiativ til den undersøgelse, som denne rapport er resultatet af.

Ved menighedsrådsvalget i 2008 faldt antallet af unge menighedsrådsmedlemmer yderligere, og gennemsnitsalderen for menighedsrådsmedlemmer steg til 57 år. Det viser noget om udfordringens omfang. Der skal heller ikke herske tvivl om, at projektet har indebåret langt større forhindringer end forudset i planlægningen. De aktive unge voksne er koncentreret i få sogne. I store områder af landet er der stort set ingen frivillige i sognekirkerne mellem 18 og 35 år.

Vi tror på, at det fokus, som projektet allerede har sat på de unge voksnes rolle i folkekirken, vil få langsigtet betydning. Undersøgelsen vil forhåbentlig sætte gang i debatten rundt om i menighedsrådene, og vi vil følge op på denne undersøgelse med en undersøgelse af de unge voksnes demografi og udviklingen i deres medlemskab af folkekirken, som ser ud til at falde ganske mærkbart i disse år.

Undersøgelsen af de unge voksnes engagement i folkekirken, som præsenteres i denne rapport er udført for Kirkefondet af Kirsten Grube fra CUR (Center for Ungdomsstudier og Religionspædagogik). I undersøgelsen satses ikke blot på afdækning af fakta, men også på konkrete forslag og anvisninger, til brug for menighedsråd og andre, som ønsker at styrke de unge voksnes engagement i og medejerskab til det lokale kirkeliv.

Kirkefondet opfordrer til at bruge undersøgelsen som inspiration til debat og nye initiativer i mødet med de unge voksne. Først og fremmest til at inddrage disse på deres egne præmisser i arbejdet med at organisere det lokale kirkeliv, så det bliver muligt og attraktivt for dem at være med. Vi håber også, at beslutningstagerne i og om folkekirken vil være opmærksomme på undersøgelsens indhold, når de organisatoriske rammer i folkekirken drøftes: hvordan kan man også i love og regler indrette tingene sådan, at det er attraktivt for de unge voksne at være med?

God læselyst!

Kirkefondet november 2009
Charlotte Hofman-Bang, projektleder, Ung i Kirken
Kaj Bollmann, generalsekretær i Kirkefondet

1. Indledning

"Kedelig", "irrelevant", "gammeldags" og "bureaukratisk". Sådan mener unge om folkekirken! Det giver gode overskrifter, og måske ligger det, når det kommer til stykket, heller ikke så langt fra virkeligheden. Men det næste spørgsmål, man kan stille sig selv, er måske: "Og?". I den kirkelige debat når man i mange tilfælde ikke rigtigt længere end til barriererne og tanken om, at "folkekirken og de unge fungerer bare ikke rigtigt sammen". Spørgsmålet er, om det er tid til at komme lidt videre.

Denne rapport vil med afsæt i 32 interviews med en række unge mellem 18 og 35 år sætte fokus på, hvordan unge forholder sig til og engagerer sig i folkekirken. Men ikke bare for beskrivelsens skyld. Det handler om at finde ud af, om der i de unges fortællinger kan spores et *potentiale* for en yderligere tilknytning til og et eventuelt engagement i folkekirken. Rapporten vil derfor forsøge at få svar på spørgsmålene: Hvad skal der konkret til, for at 18-35-årige oplever sig som en del af folkekirken og ønsker at engagere sig heri? Hvilke helt konkrete muligheder ligger der i mødet mellem unge og den officielle folkekirke?

For det er jo rigtigt, at statistikken umiddelbart taler sit eget sprog. 78 pct. af de 18-35-årige er medlem af folkekirken, men få pct. vælger at deltage i højmesser, og hvis vi ser på det seneste menighedsrådsvalg, ser det umiddelbart ikke så godt ud: Blot 3,8 pct. af de valgte medlemmer er mellem 18 og 35 år. Det helt store spørgsmål er: Hvad skal vi gøre ved det?

Med denne kvalitative undersøgelse håber vi at give et konstruktivt indspark til debatten og til de allerede igangværende reformer og lokale forandringsprocesser i folkekirken. Hvad siger de unge selv om at være en del af folkekirken, og hvilke billeder kan vi konkret tegne af muligheder for folkekirkens fremtid - med engagerede unge?

1.1 Folkekirken og en aktiv frivillighedskultur

Hvorfor er det vigtigt, at unge i det hele taget opsøger folkekirken? Det centrale og simple svar på det spørgsmål må være, at folkekirken i de enkelte sognemenigheder kan tilbyde en relevant ramme om unges tro og livsudfoldelse. Et folkekirkeligt fællesskab må grundlæggende være vigtigt, fordi de unge herigennem kan få svar på deres spørgsmål om tro og tvivl, og hvad det i det hele taget vil sige at være kristen i et senmoderne samfund.

Hvorfor er det da vigtigt, at unge vælger at engagere sig frivilligt i folkekirken? Til det kan man måske først indvende, at folkekirkens rummelighed indebærer, at man ikke kan – eller bør – tale om en gruppe medlemmer, der er 'engagerede' og en gruppe medlemmer, 'der ikke er det'. Man kan ikke opdele folkekirkens medlemmer i a- og b-medlemmer. Ud fra samme argument kan man heller ikke hævde, at et vist engagement er 'påkrævet' for at være medlem af folkekirken. I forlængelse af dette kan man polemisk tilføje: Har den danske lutherske statskirke i praksis på noget tidspunkt i historien haft en stærk tilslutning fra den danske befolkning? Har båndene mellem

befolkningen og kirken ikke altid været væsentligt mere mentale end konkrete, mere knyttet til højtider og livsbegivenheder end til den enkeltes hverdag?¹ (Harbsmeier & Iversen 1995)

Her er det dog vigtigt at overveje folkekirkens grundlæggende legitimitet. Vil en folkekirke uden medlemmernes indflydelse og påvirkning ikke blive udhulet? Vil folkekirken ikke blot vil blive reduceret til et velsmurt forvaltningsapparat – en 'præstekirke', når hovedparten af opgaverne udføres af ansatte og ikke af frivillige? (Bollmann 2004, Harbsmeier & Iversen 1995, Bjerager 2002).

Kaj Bollmann, generalsekretær for Kirkefondet, argumenterer i den forbindelse for, at:
Vi har brug for levende, aktive folkekirkemenigheder med en mangfoldighed af arbejdsformer og udtryksformer, fordi vi har brug for 'leve-steder' for kristendommen: steder, der giver det kristne budskab videre i ord og handling så højt og tydeligt som muligt. Og steder, der hjælper mennesker til i deres hverdag selv at kunne dele det kristne budskab – f.eks. med deres børn. Det er den afgørende grund til, at det er vigtigt at styrke det frivillige engagement og medlemmernes indflydelse i og på folkekirken.
(Bollmann 2004:64)

Medlemmernes aktive medvirken er altså grundlæggende med til at sikre udbredelsen af det kristne budskab. Derudover kan man hævde, at de frivilliges aktiviteter er med til at skabe grundlaget for en nyudvikling og nytænkning af folkekirkens opgaver og forvaltningen af sakramenterne. Frivillighed skaber dynamik og forandring.

Hvis disse opgaver på sigt tilmed skal fornyes og forandres på en sådan måde, at vi har at gøre med en folkekirke, der formår at formidle evangeliet i et senmoderne samfund, er det vigtigt, at unge tænker med og aktivt bidrager til, at folkekirken 'fremtidssikres' ind i det 21. århundrede. Fornyelsen – og folkekirkens relevans i det hele taget – hænger altså uløseligt sammen med unges engagement.

1.2 Samarbejdet mellem de folkekirkelige organisationer og den officielle folkekirke

Det frivillige engagement udfolder sig naturligvis allerede i folkekirken, der jo er andet og mere end den officielle folkekirke. Folkekirken består også af en lang række frie folkekirkelige organisationer. Selvom vi i denne rapport først og fremmest vil have fokus på unges frivilliges engagement i den officielle folkekirke, er det dog som en overordnet rammetænkning vigtigt at perspektivere til de nuværende og kommende muligheder for et mere fintmasket samarbejde mellem den officielle folkekirke og de frie folkekirkelige organisationer. Allerede nu foregår der et tæt samarbejde mellem den officielle folkekirke og organisationerne på sogne-, provsti-, og stiftsplan². Organisationerne bidrager med stor fleksibilitet, en engagementsmentalitet og ofte effektive ledelsesstrukturer. Omvendt bidrager den mere officielle del af folkekirken med høj legitimitet, en

¹ Ifølge Hans Ravn Iversen har f.eks. danskernes gudstjenestedeltagelse aldrig været specielt høj. Således havde blot ti procent af danskerne i begyndelsen af 1900-tallet en ugentlig gudstjenestedeltagelse mod to procent i dag (Harbsmeier & Iversen 1995)

² F.eks. i form af personsammenfald, diakonale projekter, fælles udvalg, samarbejdsprojekter mellem sogne og stiftsudvalg.

teologisk rummelighed og store økonomiske ressourcer. Samarbejdet mellem den officielle del af folkekirken og de frie kirkelige organisationer er i dag udviklet, og der er tegn på en endnu højere integration fremover (Mogensen 2007).

Der er på den baggrund næppe nogen tvivl om, at de mange³ frivillige i de frie folkekirkelige organisationer er 'fødekæde' til de aktive og engagerede i den officielle folkekirke. Organisationerne skal dog ikke blot ses som et 'rekrutteringsgrundlag' men som ligeværdige samarbejdspartnere, der i samarbejde med den officielle folkekirke kan optimere og forandre udførelsen af sognets anliggender (og på tværs af sognegrænser) og sammen skabe en attraktiv frivilligheds- og lægmandskultur. Folkekirken kan igennem et større og mere dynamisk og fintmasket samarbejde med organisationer øge sin legitimitet, og organisationerne kan omvendt i et samarbejde med den officielle folkekirke få forankret deres identitet og øget deres ressourcegrundlag (Mogensen 2007).

1.3 Hvad kan vi lære af frivillighedskulturen anno 2009?

Det vil i forlængelse heraf være rapportens ærinde at perspektivere til, hvad man kan lære af det frivillige område i det hele taget. Som det vil fremgå af Afsnit 3, er unge reelt ikke mindre frivilligt engagerede end andre aldersgrupper. De er til gengæld i højere grad end ældre generationer tilbøjelige til at engagere sig på en anden *måde*. Det handler ikke om, at de unge som en gruppe er 'anderledes'. Betydelige samfundsforandringer har til gengæld medført, at man – hvor unge er 'frontløbere' - i mindre grad vælger at forpligte sig i længere tidsperioder (som det f.eks. er påkrævet i menighedsrådsarbejde), at man ikke vilkårligt underlægger sig kollektive beslutninger eller fællesskabets præmisser og i højere grad vælger sit engagement og projekt ud fra, hvad der knytter an til at skrive ens individuelle 'selvbiografi'. Dette kan også formuleres med modsat fortegn: Tendensen er i højere grad den, at man tager ansvar for eget liv og læring, stiller krav til fællesskabet og stiller krav til oprigtig deltagelse og inddragelse i demokratiske processer! (Børsh & Israelsen 2001).

Uanset hvilket fortegn man vælger, er der næppe nogen tvivl om, at hvis der i højere grad skal bygges bro mellem de præmisser, der sættes af den officielle folkekirke og de præmisser, der sættes af ungdoms- og frivillighedskulturen anno 2009, vil et stort frivillighedspotentiale kunne blive forvandlet til et reelt engagement.

Derfor vil vi også i denne rapport undervejs inddrage perspektiver fra erfaringer med frivillighed og forsøge at forstå dette i en folkekirkelig kontekst.

1.4 Hvad skal der til? – Formålet med rapporten

Hvad skal der til, for at unge i højere grad vælger at engagere sig i den officielle folkekirke? Det kan man naturligvis ikke svare entydigt på. Formålet med denne rapport er imidlertid at give nogle perspektiver på nogle 'mulige veje frem', når det gælder unges engagement i folkekirken. Rapporten vil forsøge at finde svar på følgende spørgsmål: Hvad kan vi overordnet lære af disse

³ Nye tal fra FKOF (Folkekirkelige Organisationers Fællesudvalg) med tal fra 2006 fra mere end 50 organisationer peger på, at knap 75.000 mennesker arbejder frivilligt i en folkekirkelig organisation³. Det kan dog ikke siges, hvor mange af disse frivillige, der befinder sig i aldersgruppen 18-35 år (FKOF 2009).

frivilliges fortællinger? Hvilke barrierer kommer til syne i interviewpersonernes fortællinger? Og hvilke muligheder er der samtidig at spore?

1.5 Hvad forstår vi ved ... Definitioner

Vi vil i det følgende kort uddybe rapportens fokus på '18-35-åriges frivillige engagement i folkekirken'.

De 18-35-årige

35 år er sat som en øvre aldersgrænse, der skal afgrænse 'ungdomslivet'. Ungdomslivet i dag forlænges som udgangspunkt både 'nedad' og 'opad', og derfor er 35 år naturligvis ikke en 'endelig' afgrænsning for, hvornår man kan kaldes 'ung'. Omvendt er 35 år en god indikator på, hvornår man umiddelbart kan siges at have afsluttet en eventuel uddannelse. Den nedre grænse på 18 år er sat, fordi vi gerne vil medtage de 18-årige valgte menighedsrådsmedlemmer. De '18-35-årige' skal derfor ikke ses som en afgrænsning af en bestemt gruppe med specifikke kendetegn men som et forsøg på at indkredse en heterogen gruppe af 'unge'.

'Frivilligt engagement på sognekirkeniveau'

Det frivillige engagement refererer til 18-35-årige, som er frivillige i sognekirkeligt arbejde, herunder menighedsrådsarbejde. Det kan dog også handle om unge, der engagerer sig i sognekirkeligt arbejde og i en fri folkekirkelig organisation eller i andet frivilligt arbejde. Det sidste vil ofte være tilfældet.

Et frivilligt engagement i folkekirken skal forstås på den måde, at engagementet for det første er ulønnet, for det andet at det udføres over for og er til gavn for personer uden for den frivilliges familie og slægt, og for det tredje, at det frivillige arbejde i et eller andet omfang er formelt organiseret (Henriksen 1995).

Selvom den enkelte sognekirke naturligvis på mange niveauer er en statslig institution, i og med den har offentlig ansatte og er underlagt statslig regulering, vælger vi stadigvæk at betragte det frivillige arbejde i den mere officielle del af folkekirken – i dette tilfælde på sognekirkeniveau⁴. Rapporten forsøger derfor at sætte fokus på den frivillige sfære, velvidende at denne til en vis grad indrammes af og er under påvirkning af en offentlig regulering – især når det kommer til menighedsrådsarbejde.

Frivilligt arbejde på sognekirkeniveau kan altså derfor handle om alt fra at sidde i menighedsrådet over børne- og ungdomsarbejde (f.eks. at være teen- eller juniorleder) og til at hjælpe med at planlægge en sogneaften.

⁴"Den evangelisk-lutherske kirke er den danske folkekirke og understøttes som sådan af staten" (Grundlovens § 4) og "Folkekirkens forfatning ordnes ved lov" (§ 66). Folketinget har gennemført en lang række love, også bestemmelser, som regulerer visse af Folkekirkens indre anliggender, og Kirkeministeriet er dermed den øverste myndighed inden for Folkekirken.

1.6 Hvad er der på menuen? – rapportens opbygning

I **afsnit 2** redegøres der for, hvordan undersøgelsen konkret er grebet an. I **afsnit 3** introduceres til unge og frivillighed, og der ses på unges tilhørs- og tilknytningsforhold til folkekirken. **Afsnit 4** fokuserer på mulighederne og barriererne for unges frivillige sognekirkelige arbejde, og i **afsnit 5** zoomes der mere specifikt ind på unge i menighedsrådsarbejde⁵. Konklusion opsummerer undersøgelsens resultater. Undervejs og afslutningsvist indlægges der nogle 'til overvejelse', som kan være retningsgivende for eventuelle initiativer hos beslutningstagere og praktikere.

1.7 Hvem er rapporten skrevet til?

Vi håber, at rapporten kan være med til at skabe en vis indsigt i, hvordan unges frivillige engagement udfolder sig i folkekirken samt pege på nogle af de udfordringer, som kirken står over for i mødet med aldersgruppen. Vi håber derfor, at de billeder, vi tegner af de 18-35-åriges frivillige engagement, kan være et bidrag til debatten om, hvordan aldersgruppen mødes – særligt i det sognekirkelige arbejde.

Målgruppen for rapporten er derfor dels beslutningstagere, dels aktører, der i praksis arbejder med at skabe rum for menighedens liv og vækst og i den forbindelse vælger at sætte fokus på gruppen af 18-35-årige.

Tak til ...

Denne rapport havde ikke kunnet lade sig gøre, hvis ikke en række mennesker havde involveret sig. Tak til de i alt 32 interviewpersoner, som i en hektisk hverdag tog sig tid til at medvirke i undersøgelsen og lade sig interviewe. Tak til CUR's praktikant Heidi Øland Christensen for hjælp med indledende research, med foretagelse af interviews og transskribering.

⁵ Menighedsrådet er et unikt organ, og vil derfor blive behandlet særskilt.

2. Hvad gjorde vi i praksis?

Undersøgelsen anlægger først og fremmest et subjektivt perspektiv – det vil sige, at der er fokus på den enkeltes oplevelse af sit frivillige engagement i folkekirken, og den efterfølgende analyse handler derfor om på – på tværs af de individuelle fortællinger – at spore eventuelle muligheder og begrænsninger i det frivillige engagement.

2.1 Det kvalitative interview

Brugen af kvalitative interviews betyder mere specifikt, at vi undervejs opnår nuancerede perspektiver på, hvordan 18-35-årige ser sig selv som en del af en sognekirkelig sammenhæng. Det kvalitative interview er i undersøgelsen derfor med til at skabe rum for nødvendige detaljer, der kan være med til at italesætte og eksponere eksemplariske problemstillinger og dilemmaer.

Hver enkelt livshistorie er med til at forme et motiv og et engagement for at deltage i frivilligt arbejde. Det ligger dog uden for rammerne af denne rapport at afdække disse mangeartede motiver. Til gengæld vil vi, som det vil fremgå af næste afsnit, ved at læse på tværs af interviewene, forsøge at indramme de forskellige motiver inden for henholdsvis et 'folkeligt' eller 'kirkeligt' grundmotiv.

Selvom der i sagens natur er forskel på en 18-årig dreng i en evangelikal sognemenighed og en 34-årig kvindelig KFUM og KFUK'er, vil vi først og fremmest se på mødet og samspillet mellem unge med forskellige 'grundmotiver', forskellige grader af tilknytning til det frivillige arbejde og forskellige typer af folkekirkeligt arbejde.

2.2 Hvem spurgte vi? - Udvælgelsen af interviewpersoner

Vi har forsøgt at finde interviewpersoner, der opfylder følgende kriterier:

1. Frivillige 18-35-årige i sognekirker. Unge, der har været engagerede eller er engagerede som frivillige i sognekirker eller på tværs af folkekirker, f.eks. i musikarbejde, børne- og ungdomsarbejde m.v.
2. 18-35-årige i menighedsråd. Det drejer sig om unge, der har været engageret eller er engageret i menighedsrådsarbejde. Her har vi interviewet interviewpersoner i alle landets stifter bortset fra Lolland-Falster Stift.

En del af de interviewede unge opfylder naturligvis både kriterium 1 og 2.

3. For at perspektivere interviewudsagnene fra de to første grupper har vi valgt at inddrage enkelte repræsentanter fra følgende tre grupper:

- Medlemmer af folkekirken, som engagerer sig frivilligt i arbejde i en folkekirkelig organisation eller i en tilsvarende organisation – men ikke engagerer sig i sognekirkeligt arbejde.
- Medlemmer af folkekirken, der er tilknyttet en sognemenighed, men som ikke er frivillige.
- Medlemmer af folkekirken.

Interviewene med repræsentanter fra de tre sidstnævnte grupper kan dels være med til at belyse, hvorfor frivilligheden går 'uden om folkekirken', og hvad der skal til, for at unge, der allerede er frivillige, kan engagere sig i folkekirken.

For at komme lidt tættere på den teologi og praksis, der kendetegner de folkekirkelige sammenhænge, der har bidraget med interviewpersoner til undersøgelsen, har vi, særligt i forhold til gruppe 1 og 2, forsøgt at vurdere hver enkelt sognekirkelige fællesskabs teologi og konkrete praksis. Herefter har vi kategoriseret fællesskaberne ud fra hvilke hovedstrømninger, de hver især repræsenterer.

Vi har valgt at tage udgangspunkt i de tre grupperinger: 'Mainstream'-sognekirker, 'evangelikale' sognekirker samt 'evangelikal-karismatiske' sognekirker.⁶ I slutningen af dette afsnit præsenteres de enkelte interviewpersoner, herunder 'profilen' på deres sognekirkelige fællesskab.

2.3 Hvad spurgte vi om? - Interviewguide og analytisk tilgang

Undersøgelsens interviewguide var løst struktureret, og vi forsøgte at give den enkelte mulighed for at tale om det, der var vigtigt for vedkommende. Vi udarbejdede på den baggrund en overordnet interviewguide, der omhandlede temaerne:

- En kort introduktion til, hvordan de blev engagerede (hvem der spillede en rolle/motiver/forventninger).
- Om deres nuværende engagement (betydningen af ledelse, hvad der er med til at fastholde dem i engagementet, om at forpligte sig i kortere eller længere tid), opgavetyper, kulturen i teamet, betydningen af at være en del af den konkrete kirke.
- Om hvad der skulle til for, at de ville stoppe med at være frivillige.
- Om deres forhold til folkekirken generelt og om forholdet til deres sognemenighed/folkekirkelige fællesskab.

I alt interviewede vi 32 personer mellem 18 og 35 år. Alle interviewene er transskriberede og er naturligvis anonymiserede.

Interviewene blev foretaget i perioden fra umiddelbart efter menighedsrådsvalget november 2008 til februar 2009. De løbende interviews har betydet, at vi over tid specifikt har fået flere perspektiver på de unges oplevelse af at sidde i menighedsrådene.

Interviewene er hovedsageligt blevet læst 'horisontalt', det vil sige, at vi har læst og analyseret interviewene tematisk og tværgående i forsøget på at finde den størst mulige variation og nuancer i de interviewedes beskrivelser af deres tilknytning og/eller frivillige engagement i en folkekirkelig sammenhæng.

⁶ Med 'mainstream' forstår vi det aktive bærende lag i et dansk 'gennemsnits'-sogn. 'Evangelikal' dækker over en teologisk konservativ tilgang, som den f.eks. kommer til udtryk i Lausanne-pagten, mens vi med 'evangelikal-karismatisk' søger at indfange de folkekirkelige fællesskaber, der kombinerer en konservativ teologisk tilgang med en åbenhed i forhold til brug af "Åndens gaver" (Grube & Østergaard 2006) Undtagelsen herfra vil være et frivilligt engagement i en natkirke.

Undersøgelsens resultater vil ikke blive udlagt og fortolket på baggrund af én teoretisk tilgang. Vi vil snarere, i det omfang det giver mening, tilbyde nogle mulige fortolkninger af interviewudsagnene. Fortolkninger, som dels læner sig op ad tendenser i eksisterende empiriske undersøgelser, dels udspringer af forskellige teoretiske udlægninger, der kan være med til at give nogle bud på eventuelle implikationer i interviewudsagnene⁷.

2.4 Kort præsentation af citerede interviewpersoner

I det følgende vil vi kort og faktuelte præsentere de *citerede* interviewpersoner med alder, nuværende uddannelsesniveaue eller arbejde samt 'profilen' på deres sognemenighed eller det andet sted, hvor de er frivilligt engagerede. Øvrige oplysninger og beskrivelser af de sammenhænge, de er tilknyttet, vil fremgå af analysen, hvor det er relevant.

Frivillige i sognekirkeligt arbejde:

Susanne, 27 år, studerer på længere videregående uddannelse, er engageret i en folkekirkelig organisation og er frivillig i et 'mainstream' folkekirkeligt fællesskab.

Søren, 26 år, studerer på en længere videregående uddannelse, er frivillig i en evangelikal sognemenighed.

Sofie, 20 år, har afsluttet gymnasiet, er frivillig i en 'evangelikal-karismatisk' sognemenighed.

Louise, 29 år, er engageret i en folkekirkelig organisation og er frivilligt engageret i en 'mainstream' sognemenighed.

Simon, 28 år, studerer på en lang videregående uddannelse og er frivilligt engageret i en evangelikal-karismatisk sognemenighed.

Martin, 25 år, studerer på en lang videregående uddannelse og er frivilligt engageret i en overvejende 'mainstream' sognemenighed

Frederikke, 21 år, gymnasieuddannelse og er frivilligt engageret i en overvejende 'evangelikal' sognemenighed.

Julie, 30 år, er engageret i en folkekirkelig organisation og i en overvejende 'mainstream' sognemenighed.

Menighedsrådsmedlemmer:

Amanda, 31 år, længere videregående uddannelse, er menighedsrådsmedlem i en overvejende 'mainstream' sognemenighed.

Mikael, 35 år, længere videregående uddannelse, er menighedsrådsmedlem i en overvejende 'mainstream' sognemenighed.

⁷ Særligt i det introducerende afsnit 3 refereres til en del sekundære, kvantitative undersøgelser

Astrid, 35 år, længere videregående uddannelse, er menighedsrådsmedlem i en overvejende 'evangelikal-karismatisk' sognemenighed.

Christina, 27 år, længere videregående uddannelse, er menighedsrådsmedlem i en overvejende 'evangelikal' sognemenighed

Cecilie, 35 år, længere videregående uddannelse, er menighedsrådsmedlem i en overvejende 'evangelikal' menighed.

Anders, 18 år, gymnasieuddannelse, er menighedsrådsmedlem i en overvejende 'evangelikal' menighed.

Thomas, 34 år, kort videregående uddannelse, er menighedsrådsmedlem i en overvejende 'mainstream' sognemenighed.

Mette, 23 år, mellemlang videregående uddannelse, er menighedsrådsmedlem i en overvejende 'mainstream' sognemenighed.

Kirstine, 28 år, lang videregående uddannelse, er menighedsrådsmedlem i en overvejende 'mainstream' sognemenighed.

Henriette, 28 år, mellemlang videregående uddannelse, er menighedsrådsmedlem i en overvejende 'evangelikal' sognemenighed.

Morten, 24 år, mellemlang uddannelse, er menighedsrådsmedlem i en overvejende 'mainstream' sognemenighed

Engageret i en sognemenighed, men ikke frivillig:

Marianne, 29 år, mellemlang videregående uddannelse, er engageret i en overvejende 'evangelikal' menighed.

Folkekirkemedlem:

Line, 28 år, lang videregående uddannelse

3. Hvor er de grundlæggende potentialer?

- om unge og frivillighed i folkekirken

Afsnittet indledes med en generel introduktion til unges frivillige engagement og forsøger dermed at svare på spørgsmålet: Hvad er det overordnede potentiale for at inddrage unge i frivilligt arbejde set i lyset af, hvilke konturer der kan tegnes af frivillighedskulturen anno 2009? Dernæst ses på unges tilhørs- og tilknytningsforhold til folkekirken: Hvad betyder folkekirken for unge generelt, og kan vi sige noget om, hvad der er med til at skabe et tilknytningsforhold til specifikke folkekirkelige fællesskaber? Folkekirken er rummelig, man kan engagere sig af mange forskellige årsager, og det betyder, at vi i dette afsnit, med afsæt i interviewene, vil tegne en skitse af såvel et 'folkeligt' og et 'kirkeligt' grundmotiv'. Grundmotiver, der stiller kirken over for forskellige udfordringer...

3.1 Unge er engagerede som frivillige...

Man støder af og til på den forestilling, at unge ikke "gider" involvere sig i frivilligt arbejde. Sådan er det dog ikke nødvendigvis i virkeligheden. En af de største kortlægninger af det frivillige arbejde i Danmark, SFI's frivillighedsundersøgelse fra 2004, tegner et andet billede. Undersøgelsen peger på, at de unge generelt har en pæn aktivitet i det frivillige arbejde – se tabel 1:

Alder	Procent
16-25 år	29
26-35 år	36
36-45 år	43
46-55 år	40
56-65 år	33
66-75 år	27
76 år og derover	17
Alle	35

Tabel 1. Andelen af frivillige i forskellige aldersgrupper. 2004. Procent.

Tabellen viser, at det frivillige engagement reelt er lavest blandt aldersgruppen over 66 år, højest blandt de 36-45-årige, og at de unge ligger på niveau med de 66-75-årige. 'Midtergruppen', de 36-45-årige, er altså de mest engagerede. Det ligger i forlængelse af andre undersøgelser, der peger på, at midtergruppen, reelt har det største frivillige engagement. Årsagen til dette er blandt andet, at det er en gruppe, som har etableret sig, og derfor f.eks. engagerer sig gennem deres børns fritidsaktiviteter (Janoski & Wilson 1995). Unges frivillige engagement er i højere grad betinget af deres fritidsinteresser, f.eks. sport, musik eller andre aktiviteter, som de har valgt at engagere sig i (Fridberg 2008). Under alle omstændigheder er det værd at understrege, at unge i høj grad vælger at engagere sig i frivilligt arbejde. Tesen om, at unge ikke "gider" frivilligt arbejde, er derfor ikke nødvendigvis i overensstemmelse med virkeligheden. Tanken om unges generelle manglende vilje

til frivilligt at engagere sig er altså først og fremmest en 'mental' barriere – måske en fordom. Barrieren er ikke faktisk. Hver tredje ung er reelt frivillig! Hvis vi ser nøgternt på det, er der altså et helt grundlæggende potentiale for kirken i højere grad at engagere unge i frivilligt arbejde. Andre barrierer dukker dog op på de unges 'vej' ind i kirken – det vil vi se på i de senere afsnit.

3.2 De unge engagerer sig blot på en anden måde...

Selvom unge ikke i mindre grad engagerer sig i frivilligt arbejde end ældre aldersgrupper, er de dog tilbøjelige til at engagere sig på en anden *måde*. Ikke fordi de unge som gruppe 'skiller sig ud', men fordi frivillighedskulturen er i opbrud og får nye udtryksformer. Tendensen er, at man i mindre grad engagerer sig af forpligtelse, at man i højere grad engagerer sig i kortere projekter ad gangen, og at det frivillige engagement – i lighed med at engagere sig uddannelse, arbejde m.v. - knytter an til at skrive sin individuelle livsbiografi: Hvordan kan de fællesskaber og sammenhænge, jeg deltager i, være med til at fortælle noget om, hvem 'jeg' er? (Giddens 1996, Jenkins 2006).

Hvad er der grundlæggende på spil? Nedbruddet i traditioner, fællesskaber, kollektive fortolkningsrammer betyder grundlæggende, at vi – med unge som 'frontløbere' – i stadig højere grad går fra en omverdensorientering til en jeg-orientering som udgangspunkt for det individuelle identitetsarbejde. Den enkelte har selv ansvaret for at skrive sin selvbiografi ved at træffe gennemreflekterede valg, som afspejler den enkeltes svar på spørgsmål som: "Hvem er jeg?", "hvem vil jeg gerne være?", "hvad er mine grundlæggende værdier?" Når unge engagerer sig i projekter uden for dem selv, sker det ofte som en konsekvens af deres søgen efter meningsgivende fællesskaber, der udfordrer til refleksion og tilbyder relevante redskaber og strategier, der gør det muligt for dem at udføre et identitetsarbejde i en verden i forandring! (Ziehe 1989, 1996) Omvendt er unge også ret kontante med hensyn til at melde fra i forhold til fællesskaber, som de oplever som irrelevante i forhold til, hvor de aktuelt befinder sig i livet. Det er måske en medvirkende forklaring på, hvorfor en stor gruppe af unge efter f.eks. konfirmationsforberedelsen mere eller mindre aktivt vælger folkekirken fra. De oplever ikke nødvendigvis, at kirken fremtræder fortolkningsduelig ind i den virkelighed, som udgør den aktuelle ramme omkring deres liv (Grube & Østergaard 2006).

Mentalitetsændringen i frivillighedskulturen kan hurtigt blive til en forfaldshistorie og være med til at udskille unge på en uhensigtsmæssig måde. Opbruddet i frivillighedskulturen kan dog også formuleres på anden vis: Der er en tendens i retning af, at unge tager ansvar for deres liv og læring, de tænker ikke i "vi plejer" og kan derfor være med til at skubbe til konstruktive forandringsprocesser. Samtidig stiller de i højere grad krav til oprigtig deltagelse og inddragelse i demokratiske processer (Børsch & Israelsen 2001). Det er disse præmisser, folkekirken skal agere i forhold til, hvis den skal opleves relevant! Vi vil da i afsnit 4 og 5, når vi ser på frivilligt arbejde generelt og specifikt på menighedsrådsarbejde, fokusere på, hvordan disse præmisser konkret udfolder sig som muligheder i interviewpersonernes fortællinger.

3.3 "Jeg er aldrig blevet spurgt!"

Som nævnt er der noget, der tyder på, at der er en stor andel af unge frivillige. Samtidig viser SFI's frivillighedsundersøgelse også, at der ligger et stort 'gemt' potentiale blandt dem, der endnu ikke engagerer sig frivilligt - se tabel 2 (næste side):

	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	66-75	76 år +	Alle
I alt	64	56	51	50	35	21	9	45

Tabel 2. Andelen af ikke-frivillige, der kunne tænke sig at deltage i frivilligt arbejde, hvis nogen bad dem om det. 2004. Procent. (Boje m.fl. 2006)

Som tabellen viser, er det faktisk umiddelbart i højere grad de yngre årgange (16-25-årige og de 26-35-årige) blandt de ikke-frivillige, der udtrykker, at de kunne tænke sig at deltage i frivilligt arbejde – hvis blot nogen bad dem om det! Der kan naturligvis være langt fra at have en positiv indstilling til at handle på det, men under alle omstændigheder er det værd at understrege, at der er et stort rekrutteringspotentiale, hvis vi betragter de yngre aldersgrupper, de 16-35-årige, i SFI-undersøgelsen (Boje m.fl. 2006, Fridberg 2008).

Det er altså, når vi taler om at gå fra at være ikke-frivillig til at være frivillig.

Frivillighedsundersøgelsen har imidlertid også den vigtige pointe, at de frivilligt engagerede ofte er frivillige i flere sammenhænge (Boje m.fl. 2006). Der ligger altså også et stort potentiale i at betragte den gruppe, der allerede er frivillige. I den sammenhæng kunne en sognekirkelig sammenhæng måske være et 'attraktivt' frivillighedstilbud for de, der allerede er engagerede i en folkekirkelig organisation eller en anden sammenhæng.

Det er altså vigtigt både at kigge nærmere på potentialet både blandt de ikke-frivillige og de allerede frivilligt engagerede. Begge steder er der god mulighed for i højere grad at inddrage unge.

3.4 "At høre til og være en del af" – om tilhørs- og tilknytningsforhold til folkekirken

Hvilke muligheder og barrierer er der overordnet for unges forhold til Folkekirken og deres konkrete 'vej' ind i kirken – eller for kirkens 'vej' til de unge?

For at komme lidt tættere på hvilket forhold 18-35-årige har til folkekirken, giver det i første omgang god mening netop at skelne mellem de unges *tilhørs-* og *tilknytningsforhold*. At beskrive tilhørsforholdet kan illustrere et almindeligt 'gennemsnitlig' forhold til folkekirken, mens en beskrivelse af tilknytningsforholdet kan være med til at udfolde, hvad der er med til at sætte rammerne for, at man vælger i første omgang at engagere sig – og måske senere - at engagere sig frivilligt.

Et *tilhørsforhold* indeholder en statisk dimension, hvor identiteten som udgangspunkt er givet pr. tradition, og hvor man ikke nødvendigvis bidrager med sit eget engagement. *Tilknytning* relaterer sig i højere grad til en læringsdimension. I en periode knytter man sig til et læringsfællesskab, hvor man oplever, at ens engagement giver mening og udstyrer en med redskaber, som man kan benytte på den individuelle udviklingsvej. Hvis man på et tidspunkt ikke længere oplever, det giver mening, eller hvis man finder noget bedre, kan tilknytningen bringes til ophør eller suppleres af andre læringsfællesskaber (Møllerup-Degn m.fl. 2008).

3.4.1 "Det er vigtigt, at vi har kirken som kulturinstitution" – om et tilhørsforhold

Hvad præger almindelige 'gennemsnitlige' unges tilhørsforhold til folkekirken? Hvis vi begynder med at se på de 18-35-åriges medlemskab af folkekirken, kan vi konstatere, at 78 pct. i aldersgruppen i 2008 var medlemmer af folkekirken – i sammenligning med 82 pct. af befolkningen som helhed⁸.

Selvom andelen af folkekirkemedlemmer blandt de 18-35-årige reelt er mindre end blandt den øvrige befolkning, er der meget, der taler for, at aldersgruppen er det, man kunne kalde forholdsvis 'stabile medlemmer'. Hvad kan da siges om, hvad folkekirkemedlemskabet betyder for aldersgruppen? Tabel 3 kan give nogle fingerpeg herom:

Alder	Folkekirkemedlemskab betyder noget	Folkekirkemedlemskab betyder ikke noget	Ved ikke	Medlemskab af folkekirken*
18-35 år	44	51	5	78 pct.
36-59 år	60	34	6	
+60 år	68	27	5	
I alt	58	37	5	82 pct.

Tabel 3. Vil du sige, at det betyder for noget, eller betyder det ikke noget for dig at være medlem af folkekirken? Kilde: TNS Gallup, 6.-12. marts 2008, © Gallup Institut for Berlingske Tidende⁹. Danmarks Statistik, Statistikbanken, pr. 1. januar 2009

Tabel 3 viser, at 44 pct. af de 18-35-årige mener, at det "betyder noget" for dem at være medlem af Folkekirken. 60 pct. af de 36-59-årige oplever, det "betyder noget for dem", og 68 pct. af de 60-årige og derover angiver det samme. Selvom vi før kunne konstatere, at andelen af 18-35-årige folkekirkemedlemmer ikke er signifikant lavere end i befolkningen som helhed, ser billedet en hel del anderledes ud, når vi ser på, hvilken betydning folkekirken har for yngre generation. Især når vi taler om de 18-35-årige, er der reelt en hel del færre, for hvem reelt folkekirkemedlemskabet betyder noget – selvom man altså stadigvæk er folkekirkemedlem. Folkekirken står altså væsentligt svagere i bevidstheden hos de 18-35-årige – men dette svagere identitetsmæssige bånd medfører ikke nødvendigvis, at færre vælger at være medlem af folkekirken i denne aldersgruppe. Hvad kan der da ligge i denne identitet, hvor 'folkekirken ikke betyder alverden, men hvor man alligevel ikke melder sig ud'?

En af vores interviewpersoner, Line, har altid været medlem af folkekirken og har altid ment, at "der var mere mellem himmel og jord", selvom hun vil erklære sig selv for 'ikke-troende'. Hendes beslutning om fortsat at være medlem af folkekirken knytter sig dog ikke til, om hun tror eller ej:

⁸ Danmarks Statistik, Statistikbanken, 2008, pr. 1. januar 2009

⁹ Stikprøvestørrelse: 1022 personer repræsentativt udvalgte vælgere landet på 18 år eller derover, feltperiode, TNS Gallup, 6.-12. marts 2008, © Gallup Institut for Berlingske Tidende.

Du siger, du er medlem af folkekirken. Hvad har du mere specifikt overvejet i forhold til at være medlem af folkekirken?

Jeg har tidligere diskuteret lidt med mig selv, om jeg skulle melde mig ud af folkekirken men har alligevel valgt at blive.

Hvorfor?

For det første synes jeg, det er vigtigt, at vi har kirken som kulturinstitution. Samtidig synes jeg også lidt, at næstekærligheden skinner igennem i den velgørehed, der finder sted. Så tænker jeg også lidt, at kirken har en god funktion i formidlingen af bestemte højtideligheder – f.eks. bryllupper og begravelser.

Kunne du finde på at bruge kirken i det daglige?

Ja, det kunne jeg godt. Jeg holder meget af bare at gå ind i en kirke og sætte mig. Der er en helt speciel atmosfære og ofte en skøn æstetik, som jeg holder meget af.

(Line, folkekirkemedlem, 29 år)

Selvom Line altså ikke som udgangspunkt vil identificere sig selv som troende, eller i øvrigt oplever, at det giver mening at deltage i en almindelig højmesse, er tilhørsforholdet til kirken alligevel så markant, at hun ikke vil melde sig ud. Tilhørsforholdet udspringer dels af det forhold, at folkekirken kan formidle social velgørehed, dels at folkekirken kan formidle bestemte højtideligheder, og endelig at kirkerummet rummer en betydelig æstetik.

Lines begrundelser for sit tilhørsforhold til folkekirken kan naturligvis knyttes til en bred kirkesociologisk beskrivelse af, hvordan danskerne i almindelighed benytter sig af folkekirken (Harbsmeier & Iversen 1995). Folkekirken opsøges, når man har brug for den. Den udgør en væsentlig ramme om store livsbegivenheder – men udgør ikke nødvendigvis en fortolkningsduelig ramme om den enkeltes trospraksis (Jørgensen 1991). Folkekirken er på den måde snarere en del af et traditionelt fortolkningssystem end en 'aktuel' religion for den enkelte (Harbsmeier & Ravn Iversen 1995). Der fastholdes et tilhørsforhold på afstand, som aktiveres, når man har brug for det i en given situation. Ved skelsættende begivenheder, som f.eks. bryllup og begravelse, har man brug for et ritual, og folkekirken er netop en af de 'bedste' leverandører af disse ritualer (Jørgensen 2003). Line tilhører så en gruppe af 'almindelige' unge, for hvem det er muligt ret præcist at sige, hvad folkekirkemedlemskabet betyder. Medlemskabet er ikke bare 'tilfældigt' – det er velbegrunderet.

Den lave dørtærskel! - Folkekirken som 'normal' og 'neutral'

I lighed med Line udtrykker flere af vores interviewpersoner, der er medlemmer af folkekirken men som i øvrigt ikke har et folkekirkeligt engagement, at det kan være grænseoverskridende – eller blot irrelevant – at deltage i gudstjenesten som en del af deres religiøse praksis. De udtrykker dog samtidig en fortrolighed med kirkerummet og visse dele af gudstjenesteelementerne, som de f.eks. har oplevet dem i forbindelse med bestemte højtider eller livsbegivenheder. De religiøse praksisformer, herunder højmassen i sig selv, kan altså opleves som noget 'fremmed' og som noget, som man ikke umiddelbart kan 'afkode' og sætte i relation til sit eget liv. Samtidig er det dog også kendetegnende, at folkekirken også udtrykker en 'normalitet' og en 'almindelighed', som gør, at tærsklen ind til kirkerummet opleves som nærmest ikke-eksisterende. Det er først i det øjeblik,

når kirkerummet udfyldes med en bestemt kirkelig praksis, og at den deltagende afkræves en bestemt stillingtagen, der kan gøre det nærliggende at 'bakke ud'.

Netop folkekirkens rummelighed – og dens almindelighed – arbejder til 'fordel for unges tilhørsforhold til folkekirken' og er helt konkret en 'attraktion' i f.eks. natkirkearbejdet og andet mere 'alternativt' folkekirkeligt arbejde.

Signe Malene Berg, natkirkepræst i København, beskriver, hvordan hun oplever, at folkekirkens 'neutralitet' er en af de faktorer, der gør, at mange vælger at søge forbi 'Natkirkens' åbne dør:

Natkirken har som en del af folkekirken den klare og store fordel i forhold til frikirkerne, som ellers er dem, vi mest sammenligner vores arbejde med, at vi ikke er marginaliseret i folks bevidsthed. Vi kender frikirker, der gør kirke ligesom os med akkurat samme åbenhed og mangfoldighed i udtrykket, men en del giver udtryk for, at de, inden de overhovedet vælger at træde ind i disse fællesskaber, ser dem som lukkede fællesskaber, der er forbeholdt meget troende og inderlige. Folkekirken derimod er i folks bevidsthed 'mainstream'. Den hører til det normale. Det lever vi højt på, og det betyder, at der kommer mange forskellige slags mennesker: Både kirke- og ikke-kirkevante.¹⁰

Folkekirken er altså en så naturlig og en integreret del af unges tankegods, at det i en sammenhæng som Natkirken er muligt at skabe et møde og måske en art tilknytningsforhold ud af et overoverordnet tilhørsforhold. En af vores interviewpersoner gør i den forbindelse denne iagttagelse:

For den almindelige dansker er det faktisk lettere at gå ind i en almindelig kirke end i en anden kirke. De kender folkekirken. De ved ligesom, hvad det er – selvom de ikke helt ved, hvad det går ud på og ikke helt forstår det. Det er nemmere at komme i kontakt med andre ved, at man er fra folkekirken. F.eks. i forhold til vores konfirmander er det jo nemt at sige: Hej, vi kommer også fra den her kirke, og pludselig er man i kontakt med en masse unge, som man normalt ikke ville komme i kontakt med.

(Søren, teenleder, 26 år)

Søren oplever, at den almindelige folkekirke både opleves som en barriere og en mulighed. På den ene side kan den opleves fremmedartet – på den anden side er den på 'neutral grund', og netop dette kan være en positiv faktor i forhold til unges tilhørsforhold til folkekirken.

Til overvejelse:

Hvordan kan man i højere grad sætte fokus på det 'velkendte' i Folkekirken og i forskellige anledninger invitere unge til at udforske kirkerummet, herunder æstetikken og sakrale steder?

¹⁰ Manuskript til foredrag om unge og kristen spiritualitet, netværksmøde, Sankt Hans Kirke, d. 20. januar 2009, upubliceret (Berg 2009)

3.4.2 "Folkekirken betyder ikke noget for mig – men det gør min kirke!" – om tilknytning

Hvilke omstændigheder gør, at man vælger at lade sig tilknytte et sognekirkeligt fællesskab og eventuelt bliver frivillig på længere sigt? Til at begynde med vil vi se på unges gudstjenestedeltage og på, hvor mange der er frivillige i menighedsarbejde. Dernæst vil vi se på, hvordan henholdsvis et 'folkeligt' og 'kirkeligt' grundmotiv kan spille en rolle for, at unge vælger at engagere sig frivilligt.

Engagerede i folkekirken

Hvilket billede tegner der sig af de 18-35-åriges gudstjenestedeltagelse i sammenligning med andre aldersgrupper – se tabel 4:

	Ja	Nej
18-35-årige	28	72
36-59-årige	29	71
+60-årige	38	62

Tabel 4. Har du været til gudstjeneste inden for det sidste år, hvor det ikke var i forbindelse med barnedåb, konfirmation bryllup eller begravelse?

Kilde: TNS Gallup, 6.-12. marts 2008, © Gallup Institutet for Berlingske Tidende.

Hvis vi ser på tabellen, kan vi konstatere, at 28 pct. af de 18-35-årige inden for det sidste år har deltaget i en til gudstjeneste, der hverken tog afsæt i barnedåb, konfirmation, bryllup eller begravelse. Tallet er nogenlunde lige så højt for de 36-59-årige, og for de 60-årige og derover ligger procentsatsen på 38 pct. Man kunne måske forvente, at andelen af de 18-35-årige ville være en smule lavere end for gruppen af de 36-59-årige. Det er dog ikke tilfældet.

Den generelle årsag til det generelle lave engagement i gudstjenestedeltagelsen er, som tidligere nævnt, at det er almindeligt at bruge folkekirken i det omfang, der er behov for det, f.eks. i forbindelse med sorg, krise eller højtider. Hans Ravn Iversen uddyber danskernes forhold til den officielle folkekirke på den måde, at folkekirken i Danmark som oftest har haft funktion at være 'tempelkirke' frem for en 'synagogekirke'. Hermed menes, at der i danskernes mentalitet som udgangspunkt har eksisteret en tanke om, at man kommer i 'tempelkirken', når man har brug for det – i modsætning til en 'synagogekirke', hvor man jævnlige mødes (Harbsmeier & Iversen 1995). De unge er altså en gruppe, der i lidt højere grad end andre aldersgrupper anvender folkekirken som en 'tempelkirke' snarere end en 'synagogekirke'. Der kan ligge den iboende udfordring, at det måske netop i højere grad er kirken, der skal henvende sig til og 'komme til' de unge – snarere end omvendt.

Hvordan ser det ud, hvis man betragter ikke alene gudstjenestedeltagelsen men det reelle frivillige arbejde på det sognekirkelige niveau?

I *Danskernes kultur- og fritidsaktiviteter* fra 2005 har man opgjort andelen af befolkningen, der deltager i 'menighedsarbejde' – se tabel 5:

	Mænd	Kvinder	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-	I alt
Medlem af folkekirken	86	89	77	88	89	87	82	91	94	87
Deltager i menighedsarbejde¹¹	4	5	0	4	2	4	7	6	6	5

Tabel 5. Andelen af befolkningen over 15 år, der er medlem af folkekirken, og som deltager i menighedsarbejde, fordelt på køn og alder. 2004 (procent) Bille m.fl. 2005).

Som det ses af tabel 5, er der kun ganske få¹² af de 16-19-årige, der deltager i menighedsarbejde. Hvis vi ser på de aldersgrupper, der tangerer aldersgruppen i denne rapport, er fire pct. af de 20-29-årige aktive inden for menighedsarbejde og blot to pct. er aktive i aldersgruppen 30-39 år. En lidt større andel engagerer sig, når vi betragter de ældre aldersgrupper. Under alle omstændigheder kan vi konstatere, at kun en ubetydelig del vælger at engagere sig i menighedsarbejde. I det følgende vil vi se på, hvad der er udslagsgivende for, at unge rent faktisk vælger at engagere sig i 'menighedsarbejde' – at tilhørsforholdet forankres i et folkekirkeligt fællesskab.

Et folkeligt eller kirkeligt 'grundmotiv'?

Jeg tror, den enkeltes grund til at være med, afhænger af, om man er mest 'folkelig' eller mest 'kirkelig'.

(Thomas, menighedsrådsmedlem, 35 år)

Dette citat er til en vis grad symptomatisk for interviewpersonernes udtalelser. Interviewpersonerne har en lang række forskellige motiver for at lade sig engagere i et folkekirkeligt engagement. Det er dog vores indtryk, at disse motiver overordnet lader sig indplacere inden for to overordnede 'grundmotiver': Dels at motiverne udspringer af et ønske om et civilt engagement og 'medborgerskab', f.eks.:

- Udførelsen af socialt arbejde
- At gøre en forskel i lokalområdet
- Gøre en forskel for børn og unge
- At udvikle folkekirken som kulturinstitution

Dels at engagementet i det folkekirkelige fællesskab udspringer af, at den enkeltes *tro* forankres i et religiøst fællesskab, f.eks.:

- At man vil udbrede evangeliet til specifikke grupper (f.eks. børn og unge)

¹¹ Det er i undersøgelsen ikke mere specifikt angivet, hvad der ligger i 'menighedsarbejde'.

¹² Tallet ligger formentligt i intervallet 0,0-0,4 og er derfor blevet afrundet.

- At man via sin familiebaggrund (via gudstjenestedeltagelse eller f.eks. via Indre Mission, KFUM-spejderne, FDF) er blevet 'socialiseret' ind i folkekirken og ser dette som en naturlig arena for udfoldelsen af sin tro.
- At man oplever, at folkekirkens ritualer, sakramenter samt oplevelsen af religiøse erfaringer til stadighed er med til at forankre troen.

De to 'grundmotiver' er på ingen måde gensidigt udelukkende (f.eks. kan der være en stærk sammenhæng mellem religiøs overbevisning og et socialt engagement), Grundmotiverne skal imidlertid ses som de to 'retninger', inden for hvilke interviewpersonernes motiver orienterer sig. Grundmotiver, der synes at gå på tværs af de mere traditionelle kirkelige retninger, som de f.eks. formuleres inden for grundtvigianismen, Indre Mission eller i de tidehvervske strømninger. Begge grundmotiver kan samtidig indeholde og relatere sig til motiver som f.eks. læring, indflydelse og identitet (Habermann 2001).

Det er derudover kendetegnende, at når man, via et 'grundmotiv', er tilknyttet en sognekirke, taler man ikke længere abstrakt om sit tilhørsforhold til folkekirken. Forholdet til folkekirken kommer til udtryk gennem engagementet i den lokale kirke. Som en af interviewpersonerne udtrykker det: *"Folkekirken betyder ikke noget for mig – men det gør min kirke"*.

Vi vil i det følgende udfolde 'grundmotiverne' lidt mere og se på, hvordan de udfoldes i et engagement i et lokalt folkekirkeligt fællesskab.

Om det folkelige 'grundmotiv'

Nogle af interviewpersonernes motiver for at engagere sig frivilligt (hvad enten der er tale om f.eks. at være frivillig i ungdomsarbejdet eller at sidde i et menighedsråd) i et folkekirkeligt fællesskab falder inden for en bred, folkeligt forankret dimension, der knytter sig til det 'at involvere sig', som man kan argumentere for dybest set udspringer af tanker om et civilt medborgerskab og derfor som udgangspunkt ikke er specielt religiøst begrundet.

Der kan hos interviewpersonerne sagtens udtrykkes 'sympati' for kristendommen, men hovedvægten i motivationen for at gøre en forskel handler som udgangspunkt om at udfolde et civilt eller humanistisk præget engagement. Det indebærer ikke, at gruppen, der eksponerer denne tilgang, er mindre tilknyttet deres lokale sognekirke end gruppen med et 'religiøst' eller 'kirkeligt' grundmotiv. Sympatien udfolder sig imidlertid på anden vis og betoner eksempelvis andre elementer såsom: Folkekirkens rummelighed, at man ikke behøver opføre sig/tænke/tro på en bestemt måde for at være en del af folkekirken, folkekirkens samfundsmæssige betydning og de æstetiske udtryk i folkekirken (kirkerum, arkitektur m.v.)

Særligt menighedsrådsarbejdet har tradition for at være en kontekst, der rummer personer, der sidder med ved bordet, fordi de godt kunne tænke sig at gøre en forskel for 'civilsamfundet' i bred forstand.

Mikael er eksponent for en gruppe, for hvem et overordnet tilhørsforhold og grundlæggende sympati for folkekirken netop udmønter sig i menighedsrådsarbejde:

Hvad er baggrunden for, at du valgte at stille op til menighedsrådet?

Jeg er ikke blevet opfordret, men har meldt mig selv, fordi jeg synes, folkekirken er en vigtig institution i det danske samfund, og jeg vil godt være med til at påvirke og udvikle den. Jeg synes, den er for vigtig til, at man kan overlade den til de hellige og til de gråhårede. Og så mener jeg også, det er vigtigt, at menighedsrådet afspejler befolkningen – i mit tilfælde, at der er nogen, der repræsenterer børnefamilierne, og det gør jeg så (...). Altså, at jeg oplever, at når folk hører, at jeg sidder i menighedsrådet, så tror de straks, at man er sådan en voldsomt hellig én. Og det er min indgangsvinkel, at jeg kalder mig selv for kulturkristen agnostiker. Men jeg har en grundlæggende sympati for folkekirken, fordi det er en fornuftig og vigtig institution.

Kan du uddybe det?

Jeg tænker, at folkekirken er vigtig på public service-området. Man får her et produkt, som er oplyst, Jeg ser folkekirken som en garant mod religiøs ekstremisme. Ja, garanten for en moderat religiøsitet. Jeg tilslutter mig fuldstændigt Staunings slogan om 'fred med de hellige – ellers er fanden løs' [griner]

(Mikael, menighedsrådsmedlem, 35 år)

For Mikael knytter hans motiver til at deltage i menighedsrådet sig – ikke til hans tro eller en religiøs praksis – men til, at han værdsætter folkekirkens grundlæggende rummelighed, og at han ønsker at være med til at udvikle denne. Samtidig oplever han også, at det giver mening at deltage i gudstjenesterne og værdsætter ritualerne:

Deltager du i gudstjenester?

Ja, jeg holder meget af ceremonier og er en stor tilhænger af ritualer. Jeg er meget bekendt med f.eks. de enkelte ritualer og holder meget af salmerne. Der er også enorm meget æstetik i det. Jeg kender formen og sætter stor pris på den. Men jeg ser da en klar udfordring i, at folkekirkens form er meget intellektuel, altså at den taler til hovedet og ikke til hjertet. Nu taler den ikke til så mange sanser, og det gør, at det er svært for folk, som ikke kender formen i den. De er fremmede over for den. Men hvordan man ændrer den til en form, som er mere åben og taler mere til sanserne uden der går rent halleluja i den – det, synes jeg, er svært.

(Mikael, menighedsrådsmedlem, 35 år)

Selvom om Mikael vil erklære sig selv som ikke-troende, knytter der sig imidlertid stadigvæk et ønske om at forandre folkekirkens gudstjenester til hans motivation for at sidde i menighedsrådet. Dette er også noget, der går igen hos de andre interview-personer, der vægter det 'folkelige element'.

Om det 'kirkelige' grundmotiv

Hvad er der da på spil, når troen forankres i et folkekirkeligt fællesskab og på sigt i et frivilligt engagement? Udtrykket 'Troen er løs' indfanger på glimrende vis den primære udviklingstendens, når det gælder tro og spiritualitet i en dansk kontekst i begyndelsen af det 21. århundrede (Engedal & Sveinall 2002). Dogmatisk konsistens er ikke nødvendigvis det afgørende – det vigtige er i højere grad, hvorvidt den enkelte oplever troen og en eventuel afledet spiritualitet som meningsfuld i forhold til der, hvor den enkelte aktuelt befinder sig i sit liv (Grube & Østergaard 2006)

Begreber som 'religiøs autonomi' og 'resakralisering' forsøger at indfange denne tendens i retning af, at måske stadig flere er åbne for at integrere religiøse elementer i deres individuelle livstolkning (Engedal & Sveinall 2002, Henriksen 2003; Willer & Østergaard 2004).

Den norske teolog Paul Otto Brunstad udtrykker fænomenet på denne måde: *Der bliver snak om en tro uten tilhørighet. En forkaster institutionerne, men uden nødvendigvis at forkaste en religiøs tro* (Brunstad 1999:29).

Interviewene, som ligger til grund for denne rapport indikerer imidlertid, at ikke alle indfanges af denne karakteristik! Der er faktisk stadig unge, der vælger at søge ind i folkekirkelige fællesskaber på grund af et religiøst motiv og vælger at engagere sig frivilligt.

Et naturligt spørgsmål i den anledning er naturligvis, hvorfor en gruppe af unge vælger at gå 'imod strømmen' og vælger det religiøse, forpligtigende fællesskab til, hvor mange andre – måske! – vælger det fra eller indgår i forpligtigende fællesskaber på andre måder end tidligere?

I følge religionssociologen Peter Berger er mennesker igen, som konsekvens af hvad han omtaler som 'en social kognitiv usikkerhed' i forbindelse med opbrud i samfundsformerne, parate til at integrere religiøse elementer i deres livstolkning (Berger 1974). I forlængelse heraf peger Lars Qvortrup på, at: *En moderne, fortolkningsduelig og refleksionsvant ungdom søger ikke efter urokkelig, normativ sikkerhed. Den søger efter fortolkningspotentialer i forhold til verdens usikkerhed* (Qvortrup 2003:135). Religiøse institutioner har noget at tilbyde, hvis de fremstår som fortolkningsduelige i forhold til den usikkerhed, som kan være et grundvilkår for mange unge.

Det kan også handle om, at man gennem sin opvækst bliver fortrolig med bestemte elementer i den officielle folkekirke og på den baggrund finder det ganske naturligt at søge ind i en folkekirkelig sammenhæng senere i livet. Man er så f.eks. gennem sin familiebaggrund (via gudstjenestedeltagelse eller f.eks. via Indre Mission, KFUM-spejderne, FDF m.v.) blevet 'socialiseret' ind i folkekirken og ser dette som en naturlig arena for udfoldelsen af sin tro.

Og?

De to forskellige 'grundmotiver' – at vægte henholdsvis det 'folkelige' eller det 'kirkelige' - medfører forskellige udfordringer, hvis man overordnet tænker i 'rekruttering' og 'fastholdelse'. For den gruppe, der som udgangspunkt betoner det folkelige element, består udfordringen i, at de unge ved, hvad det frivillige arbejde går ud, hvad det har til formål, og at de selv oplever, at de kan indplacere sig i dette i forhold til, hvor de er henne i deres liv. For den gruppe af unge, der i højere grad har et 'religiøst' eller 'kirkeligt' grundmotiv, er der også en hel del andre forhold på spil: Det kan handle om, at de tilbydes et fællesskab, hvor der er andre, der formidler troen, så den fremstår autentisk og relevant, og det kan handle om, at de religiøse praksisser enten forklares eller praktiseres på en måde, der grundlæggende tiltaler yngre aldersgrupper (Grube & Østergaard 2006). Folkekirkens rummelighed – som blandt kommer til syne gennem de to 'grundmotiver' - medfører altså umiddelbart forskellige udfordringer, som den lokale sognemenighed skal forholde sig til.

Til overvejelse:

Hvordan kan man i højere grad i det frivillige sognekirkelige arbejde være opmærksom på unges forskellige 'grundmotiver' – og tage højde for de forskellige udfordringer, der ligger heri?

Opsummering

Unge er ikke i mindre grad frivilligt engagerede – de er det blot på en anden måde. Der er en større tendens til, at unge i mindre grad engagerer sig af forpligtelse, at de "committer" sig i kortere perioder ad gangen. Det kan også formuleres på en anden måde: De stiller i højere grad krav til en oprigtig deltagelse og inddragelse i demokratiske processer. Det er disse grundlæggende præmisser i frivillighedskulturen anno 2009, folkekirken skal agere i forhold til, hvis den skal opleves relevant for unge.

Det er grundlæggende vigtigt at være opmærksom på potentialet både blandt ikke-frivillige og allerede frivilligt engagerede. Begge steder er der god mulighed for i højere grad at inddrage unge. Selvom der naturligvis kan være langt fra 'holdning til handling' oplever mange reelt, at de ikke bliver spurgt, om de har lyst til at være frivillige!

Mange unge er medlemmer af folkekirken, omvendt betyder selve folkekirkemedlemskabet ikke nødvendigvis så meget som hos andre aldersgrupper – det indebærer dog ikke, at de unge melder sig ud af folkekirken.

Folkekirken kan på den ene side i praksis opleves fremmedartet – på den anden side kan det opleves som om, man er på 'neutral grund', og netop dette kan være en positiv faktor i forhold til unges tilhørsforhold. Dette er f.eks. et forhold, der tænkes ind i forhold til det igangværende natkirkearbejde.

De interviewede agerer ofte i forhold til to forskellige 'grundmotiver': Et 'folkeligt' og et 'kirkeligt', og det stiller folkekirken over for forskellige udfordringer.

4. "Hvilke visioner har kirken for os frivillige?"

- Muligheder og barrierer for unge frivillige i det sognekirkelige arbejde

I dette afsnit vil vi se nærmere på, hvad der er af betydning for, at unge engagerer sig frivilligt i det sognekirkelige arbejde, og hvilke muligheder og barrierer der viser sig i den forbindelse.

4.1 "Hvis ikke de kommer til os, må vi komme til dem" – om det frivillige 'vækstlag'

I første omgang vil vi kaste et blik på 'vækstlaget', det vil sige unge, som endnu ikke er frivillige i det sognekirkelige arbejde, men som måske i en vis grad er tilknyttet en folkekirkelig sammenhæng. Marianne er eksponent for denne gruppe. Hun er fortrolig med folkekirken, er pt. aktiv i en evangelikal¹³ folkekirkemenighed, men er på det tidspunkt, hvor interviewet foretages, ikke frivilligt engageret:

Hvad skal til for, at du ville engagere dig?

Der skulle en helt konkret opgave til. Hvis man vidste, hvad jeg var god til, ville man sætte mig i gang med at løse en helt konkret opgave. At man henvendte sig til mig i stedet for at jeg skal henvende mig. Jeg synes, det er grænseoverskridende at henvende sig til folk. Jeg kan ikke bare gå op til min præst og sige, at jeg gerne vil lave et eller andet. Jeg ville måske også blive lidt bange for, hvad han ville sige: F.eks. at jeg skulle slæbe stole eller et eller andet. Jeg har ikke lyst til at lave noget bare for at lave noget. Jeg har til gengæld lyst til at lave noget, som jeg har flair for.

Hvorfor ikke er du pt. ikke yderligere aktiv?

Jeg har det nok lidt svært med at forpligte mig i længere tid. Hvis jeg skal være helt ærlig, er jeg nok ikke det samme sted om tre år, som jeg er nu. Selvom jeg nok ikke bør tænke sådan, gør jeg det nu alligevel.

(Marianne, folkekirkemedlem og tilknyttet en folkekirke, 29 år)

For Marianne er det umiddelbart uoverskueligt at skulle tage initiativ til at tage kontakt til sin præst og selv 'melde sig på banen'. Hun forholder sig umiddelbart passivt og er afventende i forhold til eventuelle opgaver, der dukker op. Som udgangspunkt er den passive position en aktuel og helt konkret barriere, som kan være en udfordring i det frivillige sognekirkelige arbejde. Passivitet på et givent tidspunkt er dog ikke ensbetydende med, at det altid vil forholde sig sådan. For Marianne og andre med en lignende passiv indstilling, kan der snarere være tale om, at passiviteten forvandles til handlen, hvis de rette betingelser er til stede. En af de rette betingelser kunne handle om at være i stand til at spotte de potentialer, som den enkelte ung går rundt med – med Mariannes ord få øje på, "hvad den enkelte har flair for og lyst til". Mariannes indgangsvinkel kan ses i forlængelse af, hvad det er, der gør, at folk vælger at engagere sig i frivilligt arbejde. Det lader til, at det kan være konstruktivt at sætte fokus på den personlige invitation eller 'at blive prikket på skulderen'. Således er årsagen 'blev opfordret/valgt' den næsthøypigste årsag til, at folk vælger at gå i gang med frivilligt arbejde (Boje m.fl. 2006). Også en anden pointe er værd at fremhæve. Marianne repræsenterer en tilgang til det frivillige arbejde, der handler om, at det er okay at få en overskuelig

¹³ 'Evangelikal' dækker over en teologisk konservativ tilgang, som den f.eks. kommer til udtryk i Lausanne-pagten

opgave – og måske i virkeligheden en meget konkret opgave. Hun giver udtryk for, at hun ikke nødvendigvis er i den samme kirke i mange år fremover, og derfor opleves det også oplagt, at hun tildeles en opgave, hun "kan se en ende på" – og som stadigvæk matcher hendes kompetencer.

Til overvejelse:

Hvordan kan man strukturelt sætte rammebetingelserne for, at præster m.v. uddannes til og/eller opfordres til at tage initiativ til at opsøge og spotte folk og bruge tid på at se den enkeltes potentiale (og i mindre grad blot få 'løst en opgave').

Hvordan kan man i højere grad som ledelse nedbryde et 'uoverskuelig projekt' til overskuelige arbejdsopgaver, der tager højde for den enkeltes kompetencer?

4.2 "Hvad brænder du for?" - at spotte folk med en bestemt interesse

Begrundelsen om at engagere sig i frivilligt arbejde i det sognekirkelige arbejde, fordi man har en bestemt interesse, er en gennemgående tendens i interviewene. At engagere sig, fordi man oplever det som en form for 'pligt', dukker først og fremmest op som en begrundelse i forhold til at engagere sig i menighedsrådsarbejde – ikke i frivilligt arbejde i almindelighed. I forhold til menighedsrådsarbejde gælder det – særligt hos evangelikale unge - at idealet om at kunne gøre en forskel i menighedsrådet overtrumfer en eventuel oplevelse af at engagere sig i et bureaukratisk menighedsråd.

'Interessen' for det frivillige arbejde fremstår hos interviewpersonerne også som et vidt begreb – og kan på én gang være af 'altruistisk' og 'egoistisk karakter'. Det kan handle om alt fra at være 'socialt indigneret' og at være interesseret i at nå længere ud til f.eks. indvandrergupper i lokalområdet og til særligt at have interesse for musik og være med til at sørge for, at kirkens muskarbejde bliver opkvalificeret. Under alle omstændigheder er en 'sag' eller 'et projekt' frem for begrundelsen om, "det skal man jo også" fremtrædende elementer i interviewene, når vi ser på, hvilke faktorer, der er afgørende for, at de unge vælger at engagere sig.

Det indebærer dog ikke, at forpligtelsen er helt udeladt fra interviewpersonernes begrundelser - den bliver dog ofte koblet til en primær interesse, der som udgangspunkt har udviklet sig i den kirkelige kontekst over en årrække, f.eks.: *"Jeg har været knyttet til kirken i mange år og har haft en stor interesse for børn og unge, og derfor var det naturligt for mig at gå ind i arbejdet"* eller *"musik har været min store passion, og derfor tøvede jeg ikke, da jeg blev bedt om at gå ind i arbejdet"* og *"jeg ville gerne udvikle min kirke. Det er ret selvfølgeligt, at man engagerer sig, så derfor lå det lige til højrebænet oppe i mit hoved, hvor jeg tænkte, at det ville jeg selvfølgeligt gerne. Jeg tænker mere, at det er noget, man "bare gør", end at det er noget, man "ikke gør"*.

Der er med andre ord ikke tale om, at de unge ikke vil forpligte sig – forpligtelsen er imidlertid ikke 'nok i sig selv', men skal kobles op på noget andet og mere.

Ligeledes peger SFI's frivillighedsundersøgelse på, at unge, i højere grad end ældre aldersgrupper, vælger at gå ind i frivilligt arbejde, fordi de har en interesse for det. Således påpeger 53 pct. af 16-25-årige og 60 pct. af de 26-49-årige på, at interessen udgjorde anledningen til at gå i gang med frivilligt arbejde. Til sammenligning angiver 38 pct. af personer over 66 år det samme. Denne aldersgruppe fremhæver i højere grad, "at det var nødvendigt/nogen måtte gøre det", og "at de fik tid til overs" som begrundelse for at engagere sig i frivilligt arbejde. Der er således en markant forskel på de yngre og ældre aldersgrupper i begrundelserne for at engagere sig i det frivillige arbejde. Noget kunne tyde på, at de ældre årgange i højere grad vægter forpligtelsen og argumentet om 'at bære sin del af byrden', mens de yngre årgange i højere grad lægger vægt på at forfølge deres interesser. Som vi pointerede indledningsvist engagerer unge sig ikke i mindre grad i frivilligt arbejde – de kan dog måske være tilbøjelige til at engagere sig af andre årsager (Fridberg 2008).

4.3 "Jeg er med i kirken, fordi jeg også er med i FDF"

Udover at det frivillige engagement ofte knytter sig til specifikke interesser, er det også kendetegnende, at de unge vælger at blive frivillige på sogneniveau, fordi deres 'folkelige' eller 'kirkelige' engagement knytter sig til en interesse, som formes i samspil med deres engagement i en fri folkekirkelig organisation (f.eks. IMU, FDF eller KFUM og KFUK). Mange af interviewpersonerne er en integreret del af disse organisationer, og det frivillige engagement udspringer som oftest af et eksisterende organiseret engagement i en anden sammenhæng. For interviewpersonerne er der ofte tale om en 'flydende' deltagelse i henholdsvis organisationssammenhængen og den mere officielle folkekirke. Er man først frivillig i en organisationssammenhæng, bliver man det også meget nemt i en sognekirkelig.

Louise, der er frivillig i en folkekirke og samtidig er engageret i KFUM og KFUK forklarer, hvordan hun oplever en sammenhæng mellem sin organisation og den officielle folkekirke:

Hvad betyder KFUM og KFUK for dig?

Det betyder rigtig meget – det er der, jeg får næring til min kristentro, og så er der hele fællesskabet omkring det at være kristen. I folkekirken er der måske for lidt ungdommeligt fællesskab, og i min KFUM og KFUK er der måske for lidt åndeligt føde. Det supplerer hinanden på en eller anden måde.

Hvad gør så, at du oplever, at du føler dig hjemme i folkekirken?

Der er noget tradition i det. Men rummeligheden er nok det vigtigste. Og så måske fordi jeg netop er engageret i en forening, som bygger på et samarbejde med folkekirken, så er det ligesom der, jeg hører hjemme, synes jeg.

Hvad tænker du om gudstjenesten?

Der er også i folkekirken plads til at lave nogle anderledes gudstjenester. Man kan både have de almindelige højmesser og ha' de mere eksperimenterende former for gudstjenester, som jeg selv har været med til at lave. Så der er også plads til at påvirke, hvis man har lysten og engagementet. (Louise, frivillig, 29 år)

Louise oplever, at engagementet i KFUM og KFUK og folkekirken supplerer hinanden på en god måde – det særlige fællesskab opnås specifikt i KFUM og KFUK. Til gengæld kan folkekirkeengagementet bidrage med en åndelig dimension, som i Louises tilfælde er mindre åbenlys. For andre interviewpersoner gælder det tilsvarende, at organisationsengagementet er en 'løftestang' ind i folkekirken.

Julie beskriver, hvordan organisationen FDF er 'broen' ind i den kirke, hvor hun pt. er frivilligt aktiv:

Hvordan blev du engageret i kirken?

Jeg er med i kirken, fordi jeg også er med i FDF, og derfor kender jeg en masse af de andre frivillige. Jeg har masser af venner, som også kommer igennem FDF. Vi udgør nærmest en menighed. Vi er mange FDF'ere, der er sammen om projekter i kirken. Så det er først og fremmest gennem FDF, jeg har fået en tilknytning til kirken – det er nok også i det hele taget igennem mit engagement i FDF, at jeg har fået et kendskab til kirken i det hele taget.

Hvad er forskellen på at være engageret i FDF og på at være engageret i kirken?

Man er selvfølgelig sammen på forskellig vis, fordi man laver mange forskellige aktiviteter i FDF. Kirkens måde at formidle troen på er meget lig den måde, jeg har fundet i FDF. Det er ikke bibeltro, og det er ikke firkantet. Der bliver lavet nogle tiltag, så Bibelen bliver præsenteret lidt mere nutidigt. Og i FDF er vi vant til at lægge en masse frivillige kræfter, og det er så også det, vi gør i kirken – i FDF har man selvfølgelig nogle lidt andre aktiviteter – der har man også bål og sådan nogle ting. Man får lov til at videregive nogle ting begge steder, som man synes, er interessante, og som man synes, er gode i et sprog, man selv kan nikke genkendende til. Jeg synes ikke, man over for børn og unge er så afstandstagende i min kirke, som man er andre steder, og det er også derfor, jeg vælger at være der og ikke andre steder.

(Julie, frivillig, 33 år)

Julie engagerer sig af andre årsager end Louise. Hun er frivillig, fordi hun gennem sin organisation kan identificere sig teologisk med sognekirken. Dernæst er det også centralt, at nogle af hendes venner i FDF også lader sig engagere i kirken. Senere i interviewet beskriver hun, at noget af det, der primært er med til at fastholde hende som frivillig, er, at hun kan få "lov til at lave nogle sjove arrangementer for børn og unge med nogle af hendes rigtig gode venner fra FDF".

I lighed med Julie gælder det for nogle af de andre interviewpersoner, at "de har venner i begge sammenhænge", og at dette forhold reelt 'baner vejen' for deres sognekirkelige engagement – uanset om har et 'kirkeligt' eller 'folkeligt' grundmotiv. På den måde udgør den frie kirkelige organisation et dynamisk modspil til det sognekirkelige arbejde (Mogensen 2007).

Til overvejelse:

Hvordan kan man i højere grad drage fordel af unges interessenetværk og eksisterende organisationstilknytning i rekrutteringsprocesser?

Hvordan kan man i den officielle folkekirke konkret skabe rum til, at unge med bestemte interesser får mulighed for, måske på ad hoc-præmisser, at udfolde deres interesser og/eller hvad de brænder for?

Hvordan kan man på et strukturelt plan arbejde på at gøre netværket og relationsarbejdet mellem den officielle folkekirke og de folkekirkelige organisationer mere finmasket?

4.4 "At blive fulgt på vejen" – om supervision

Interviewpersonerne giver udtryk for nødvendigheden af, at de ved, hvem de kan referere til, og hvem der i det hele taget kan fungere som 'deres daglige leder', der vil tage hånd om deres trivsel. De kan i det sognekirkelige arbejde opleve, at der eksisterer en diffus ledelsesstruktur, og det bliver tydeligt, at netop eksistensen af en nærværende ledelse i et eller andet omfang er med til at øge motivationen i det frivillige arbejde.

Søren er teenleder i en folkekirke i et landsogn, og er den eneste på sin alder blandt de frivillige og har ikke umiddelbart nogen at erfaringsudveksle med. Den manglende erfaringsudveksling giver et desto større behov for at blive superviseret – i dette tilfælde af hans præst:

Hvordan får du redskaber til at løse dine opgaver i kirken?

Der er ikke rigtig andre på min alder, der arbejder som frivillige. Så jeg står jeg ret alene, og det kan nogle gange godt være lidt hårdt ikke lige at have nogen at snakke med om de forskellige ting, jeg skal løse. Men jeg får så supervision af min præst ca. hver anden måned. Hvis jeg er i tvivl om noget, så kan jeg komme til ham med det. Vi arbejder ud fra en model, hvor han dels ser på mig som person, hvilke kompetencer jeg har, og hvilke opgaver jeg står over for på et bestemt tidspunkt. Han hjælper mig så med at have en vision for mit arbejde.

(Søren, frivillig, 26 år)

I præstens jævnlige samtaler med Søren bruges der dels tid på at se på hans kompetencer, de løbende opgaver, og det tænkes ind i en samlet vision for det frivillige arbejde. Selvom Søren i det daglige kan stå over for nogle udfordringer, han på grund af den manglende erfaringsudveksling med andre, kan have svært ved at overskue, medfører 'den faste aftale' med præsten, at han kan se en vej frem for sit arbejde.

Sørens fortælling om sine samtaler rummer en iboende udfordring: En præsts hverdag er i høj grad præget af presserende "her og nu" opgaver, og det kan derfor være vanskeligt at "tage tid ud" til de regelmæssige samtaler, som Søren tilbydes. Det lader dog til, at Søren og nogle af de andre interviewpersoners udtalelser om betydningen af ældre ledere, der indtager en mentorfunktion, på sigt er en klar 'investering' i det frivillige arbejde blandt unge.

Sofie, der er ungdomsleder i en evangelikal-karismatisk folkekirkemenighed, har en mentor tilknyttet og fortæller om betydningen af denne i det daglige arbejde både i forhold til generelle problemstillinger og i forhold til hendes tro:

Kan du fortælle lidt om, hvad det betyder, at have én, der leder dig i dit arbejde?

Det betyder meget. Det er vigtigt, at man har en leder og gerne en mentor, har levet længere end en selv, og som holder en lidt på sporet. De unge følger jo bare efter en, så det er vigtigt, at der er en til at gribe fat i en, hvis man kører ud på et sidespor ... (...). Når man regelmæssigt mødes med sin mentor, så kan mentoren være med til at holde fast på de ting, man taler om, man skal arbejde lidt med. F.eks. hvis man siger, at man godt kunne tænke sig at bruge lidt mere tid på Gud, så er det nemt aldrig rigtig at få gjort noget, men en mentor kan følge op på sådan nogle ting og skubbe en fremad.

(Sofie, frivillig, 20 år)

”Ung-til-ung”-princippet kan være brugbart i en del organisatoriske sammenhænge, men der er også en hel del, der taler for at have en ældre leder, der kan ’vise vejen’, og som i visse tilfælde har en mentorfunktion. I Sofies tilfælde er mentoren relevant, fordi vedkommende vil have andre indgangsvinkler til en given problemstilling end jævnaldrende – eller yngre – relationer. Særligt oplever hun, at hun har behov for at tale med en ældre sparringspartner om eksistentielle og trosmæssige spørgsmål.

”What’s in it for me?” - anerkendelse og udviklingen af kompetencer

Selvom det altruistiske element naturligvis vil fylde en betragtelig del af de frivilliges grunde til at engagere sig, er der næppe nogen tvivl om, at man som ung frivillig i et eller andet omfang grundlæggende stiller spørgsmålet: ”What’s in for me?” Som tidligere nævnt behøver et altruistisk og et egennytttemotiv dog ikke stå i et modsætningsforhold til hinanden. Under alle omstændigheder vil den enkelte ofte vurdere, hvorvidt frivilligheden bidrager til udviklingen af reelle kompetencer (Habermann, 2001).

Som leder for frivillige har man ingen reelle sanktionsmuligheder – man kan ikke stikke nogen en fyreseddel! Hvis den frivillige ikke ønsker at være en del af sammenhængen, kan vedkommende uproblematisk søge andre steder hen. Derfor skal der umiddelbart noget ’specielt’ på banen, hvis frivillige skal fastholdes på længere sigt. Nogle af interviewpersonerne nævner, at dette ’specielle’ i deres tilfælde, og som er med til at fastholde dem på længere sigt, er forskellige typer af anerkendelse, der knytter sig til deres specifikke engagement, f.eks. *”Vi fik virkelig ros for den gudstjeneste, vi lavede”, ”Jeg synes, de andre er gode til at opmuntre en og vise, at de har behov for en”*. At tænke i anerkendelse er ikke nødvendigvis noget, der opstår af sig selv – hos nogle af de menighedsmedlemmer, vi talte med, blev det i menighedsrådet en bevidst prioritering at sætte tid af til at sætte fokus på de frivillige og give den enkelte den nødvendige anerkendelse, uanset om denne var af konkret eller mere abstrakt karakter. I Henriettes kirke vælger de at sætte fokus på de frivillige ved at tilbyde en ’forkælelsesdag’, der – i princippet – skulle skille sig ud fra den almindelige kontakt med de frivillige:

Hvilke teams har I i kirken?

Vi har børnearbejde, søndagsspising, festudvalg, besøgsvenner, lejr, undervisning og ældremøder.

Hvilken kontakt har I til de andre frivillige løbende?

Det er nok sådan meget ad hoc, via e-mails og sådan noget.

Har I noget ledertræning f.eks. i forhold til, hvad det vil sige at være leder og frivillig?

Nej, ikke for alle. Vores sognemedhjælper har dog kørt noget over en periode for børnearbejdet, fordi hun er den primære koordinator på det. Vi havde så også en enkelt aften, hvor vi samlede alle de frivillige, for ligesom at takke dem og forkæle dem lidt og sådan.

Hvordan var responsen på det?

Den var ikke særlig god. Folk oplevede det som endnu en aften, de skulle bruge, og de ville hellere have noget konkret, de kunne bruge i deres arbejde. De vil hellere udveksle erfaringer med andre i samme situation end at hygge med andre frivillige i deres egen kirke.

Hvad har du selv behov for?

Jeg har mødtes med den gamle formand flere gange og talt om arbejdet – det var sådan en slags mentorordning. Der har også været andre opgaver, hvor jeg har været uerfaren, og andre har tilbudt deres hjælp, fordi de har gjort det før.

(Henriette, menighedsrådsmedlem, 28 år)

I Henriettes kirke vælger de at lave en 'forkælelsesdag' for de frivillige. Dagen bliver dog ikke helt som tilsigtet, fordi de frivillige ikke oplever, at den er tilstrækkelig målrettet i forhold til de udfordringer, de står over for. En del af pointen i Idas fortælling kan altså handle om, at frivillige i mange henseender – også i hvad der måske blot skulle have været en 'forkælelsesdag' – efterspørger et læringselement.

En del af anerkendelsestankegangen kommer også mere indirekte til udtryk hos interviewpersonerne på den måde, at de oplever, at det giver mening for dem, at der bliver stillet krav til dem. Der gives udtryk for, at det spiller en væsentlig rolle, at enten deres ledere direkte – eller at der i kulturen – eksisterer en norm om positivt at følge op på de frivilliges tilstedeværelse og engagementet i det hele taget.

Susanne beskriver i den forbindelse, hvordan der i det fællesskab, hun er en del af, har udviklet sig en kultur, hvor man følger op på den enkeltes engagement:

Hvordan får I fat i nye frivillige?

Det er meget mund til mund, nogle kommer, fordi de ser andre går med, og så bliver de nysgerrige, og de kan jo komme, som de vil. Altså, der er ikke nogen, der som sådan holder regnskab med, om de er der.

Holder man så folk op på, om de kommer igen?

Altså, folk kommer, når de har lyst, og hvis de ikke har været der i en periode, spørger man ikke, hvorfor de ikke har været der. Jo, altså, man spørger måske interesseret og siger: "Hvor har du været henne?" Det er ikke sådan, at man siger: "Nåååh, hvor har du så været henne?"

(Susanne, frivillig, 27 år)

For Susanne og det folkekirkelige fællesskab, hun er en del af, handler det om – ikke at ‘holde regnskab med’, om folk kommer – men at vise en naturlig interesse. Denne interesse skaber dels rum for en temmelig stor fleksibilitet fra de engageredes side samtidig med, at de bliver klar over, at de ‘mangler’, når de ikke er der – den positive opfølgning kan derfor måske med til at skabe en kontinuitet i engagementet.

Samtidig er det værd at bemærke, at det har vanskeligt at finde interviewpersoner, der repræsenterer en gruppe, som ikke er opvokset med Folkekirken, eller som ikke er tilknyttet en folkekirkelig organisation. For denne gruppe er det ikke et oplagt valg at søge ind i frivillige, folkekirkelige arbejde trods det, at det kan medføre erhvervelsen af betydelige kompetencer. Over for denne gruppe ligger altså en særlig udfordring med hensyn til synliggørelse af, hvilke kompetencer der kan erhverves.

Til overvejelse:

Kunne man med fordel sætte fokus på den enkelte frivillige i kirken gennem uformel og formel coaching/supervision både ved at have interesse for denne person i sig selv og for dennes oplevelse af og ambitioner omkring det at være frivillig?

Hvordan kan man positivt følge op på den enkeltes engagement i det frivillige arbejde?

Hvordan kan man i højere grad – ved at sætte fokus på, at man kan erhverve sig bestemte kompetencer – lade det frivillige arbejde være målrettet unge, der ikke umiddelbart på forhånd er tilknyttet folkekirken, herunder en folkekirkelig organisation?

4.5 Plads til fornyelse – om ‘at tænke anderledes’

Folkekirken befinder sig, som tidligere nævnt, i et spændingsfelt mellem den statslige og frivillige/civile sfære, er til dels reguleret ‘fra oven’ og skal samtidig rumme initiativer fra frivillige. Det gælder også den enkelte sognekirke. Selvom man i praksis naturligvis i mindre grad vil tænke over, hvornår man nu arbejder med ‘frivillige’ eller ‘ansatte’, fordi der nu bare engang er bestemte opgaver, der skal løses, er der næppe nogen tvivl om, at folkekirken som reguleret statslig institution står over for den udfordring at skabe rum til en dynamisk frivillighedskultur.

Nogle af interviewpersonerne har i løbet af deres ‘kirkelige karriere’ bevæget sig vidt omkring i det kirkelige landskab. De giver udtryk for, at når de har oplevet, at de mistrivedes eller måske ligefrem har valgt at stoppe, har det konkret handlet om, at de – ofte uden yderligere begrundelser – skulle underordne sig under en given struktur eller tilpasse sig en bestemt kultur. Det har handlet om, at der i de eksisterende måder at gøre tingene på, ikke var plads til ‘at ryste posen’ og tænke forskellige elementer forfra – eller blot en ny måde at gøre dem på.

Susanne, der har deltaget i forskellige folkekirkelige sammenhænge, er nu tilknyttet et menighedsfællesskab, hvor hun oplever en radikal forskel fra de sammenhænge, hun tidligere har deltaget i:

Hvad er med til at fastholde dit engagement, hvor du er nu?

Først og fremmest er det jo sjovt. Så har vi et rigtig godt fællesskab. Dernæst handler det om, at her er lidt højere til loftet end andre steder, jeg har været. Vi er lidt mere end blot 'rummelige, som man er mange steder i folkekirken. Der er mere plads til fornyelse – og hvis man har lyst til at prøve noget af, så kan vores fællesskab danne rammerne for det. Man får lov til at lege lidt med eksperimenterende gudstjenester, og der er ikke de der præster, der siger: "Jamen, vi plejer jo". Den almindelige messe er, for at sige det ligeud, dødkedelig, men vi har f.eks. nogle gudstjenester, hvor præsterne er i bestemte hvide dragter, og så har vi lystænding og forbøn.

(Susanne, frivillig, 27 år)

Noget af det, der specifikt er med til at fastholde Susanne i hendes nuværende engagement – til fordel fra de tidligere sammenhænge, hun har deltaget i - handler altså om, at kontrollen – inden for de givne rammer - det pågældende sted slippes en smule, hvilket giver mulighed for en vis portion nytænkning, i dette tilfælde i forhold til at skabe nytænkende gudstjenester.

Julie oplever også, at der i vid udstrækning er plads til at nytænke:

Hvad er det, der gør, at du lader sig engagere som frivillig i kirken?

I vores kirke er vi ikke så højtidelige – jeg kan godt blive lidt vred, når jeg går ind i andre kirker, fordi jeg oplever, at man i høj grad holder sig til ritualbogen – det kan godt skabe en bestemt afstand. Samtidig oplever jeg ofte, at præsten taler i et sprog, som ingen af os umiddelbart ville tale ude på gaden. I vores kirke er der mulighed for at benytte sig af moderne musik, og præsten taler i et sprog, som vi alle sammen kan forstå, uden at vi egentlig kommer længere væk fra det, der egentlig er grunden til, at vi kommer i kirken.

(Julie, frivillig, 33 år)

At der er mulighed for at nytænke, indebærer også, at de frivillige får ejerskab over de aktiviteter, der sættes i gang – et forhold, der forstærkes af de indbyrdes relationer:

Hvilke erfaringer har du med at være frivillig i kirken?

Vi får lov til at formidle kristendommen på vores egen måde – der er en generel konsensus om, at vi har meget at skulle have sagt. Vi har forholdsvis stor indflydelse på gudstjenesterne, og derfor føler vi et ejerskab – og der skal man virkelig ikke underkende, at vi kender hinanden rigtig, rigtig godt.

(Julie, frivillig, 33 år)

Selvom Julie sætter pris på, at der i hendes kirke er rum til nytænkning, har hun da også oplevelsen af, at de frivillige famler sig lidt for meget frem i forhold til, hvad der kan lade sig gøre og ikke lade sig gøre. Hun ser et behov for en mere nærværende kontaktperson og et

menighedsråd, der i højere grad koncentrerer sig om, hvilke behov de frivillige har - snarere end at være optaget af 'interne' anliggender:

Hvordan fungerer jeres frivillige arbejde i forhold til ledelsen?

Det fungerer ikke så godt lige nu. Vi har i øjeblikket et menighedsråd, hvor der er en hel del interessekonflikter. Vi har derfor taget den på rutinen, fordi vi ikke rigtig har vidst, hvor vi stod henne. Jeg føler derfor lidt, at menighedsrådet bremser vores arbejde. Det kan være ret frustrerende med en kontaktperson, der ikke rigtig ved, hvor vi er henne lige om lidt.

(Julie, frivillig, 33 år)

Julie oplever altså nødvendigheden af, at de frivillige ikke bare får 'frie tøjler' til at gøre, hvad de vil. Selvom der specifikt i Julies sognemenighed ofte eksisterer en 'trial-and-error'-kultur, oplever Jane altså også et markant behov for, at fornyelsen af eksisterende former finder sted via sparring med en synlig ledelse.

Til overvejelse:

Hvordan kan man – inden for de eksisterende rammer – slippe kontrollen en smule og derved øge de frivilliges manøvrerum?

4.6 Betydningen af følelser og fællesskab i frivilligt arbejde i folkekirken

I den eksisterende frivillighedsforskning har man indtil videre koncentreret sig om bestemte motivationskategorier, som alle kredser om bestemte egennyttige eller altruistiske motiver (Habermann 2001, Meinertz 2008). Nogle af disse motiver får også deres konkrete udtryk i interviewpersonernes udtalelser, som beskrevet ovenfor. Til gengæld har det i mindre grad været i fokus, hvilken rolle følelser spiller i den sociale kontekst, hvor en person vælger at blive frivillig. Samtidig har det heller ikke været genstand for, hvordan en given motivation til frivillighed helt konkret opstår og vedligeholdes over tid. Motivationsfaktorer bliver typisk set som statiske og kategoriske størrelser.

Hvis vi ser på interviewpersonerne giver de dog udtryk for en lang række følelser, som knytter sig til deres fællesskab, og som over tid er med til at fastholde dem i deres frivillige arbejde:

"Der er et supergodt sammenhold, så det sociale aspekt betyder rigtig meget"

"Jeg er rigtig glad for at kunne være i kirken sammen med mine venner",

"Jeg sætter stor pris på, at vi får mulighed for spise sammen",

"Det er rart at kunne udrette noget sammen som venner og som kirke. Noget, som giver mening for en"

"Det er et rart sted, hvor alle er velkomne".

"Det gør mig stolt, og jeg gør noget for lokalsamfundet"

En ny kvalitativ undersøgelse af frivilliges engagement peger i den forbindelse på, at noget af det, der er med til at motivere og fastholde frivillige er langvarige følelser af 'kollektivt at udrette noget'

(f.eks. fælles stolthed, fælles begejstring), individuelt at udrette noget (f.eks. tilfredsstillelse, betydning og ejerskab), 'kollektiv identitet' (familiefølelse, fælles værdier) og 'individuel identitet' (f.eks. selvværd, følelsen at blive accepteret og at blive taget seriøst) (Kappelgaard 2009).

Frederikke arbejder som frivillig i børne- og ungdomsarbejdet i den folkekirke, hun er tilknyttet og oplever generelt, at hendes motivation dannes og vedligeholdes gennem de tilkendegivelser, hun modtager fra børnene og fra forældrene:

Hvad er med til at fastholde dit engagement i kirken?

Kirken har lige ansat en menighedskoordinator, som har inviteret os på ledertræning og til forskellige events, men det er ret nyt. Ellers har det været meget motiverende, at forældrene takker én, og når jeg får kram af børnene, og de bliver bare glade for at se mig, så står der bare julelys i øjnene på mig.

(Frederikke, frivillig, 21 år)

Motivation fremkaldet af følelser er naturligvis resultatet af en lang række forskellige faktorer: Måder at være sammen på, bestemte projekter, en bestemt kultur m.v. – og det kan derfor være vanskeligt at sætte de ting på formel, som kan være med til at skabe en positiv motivation blandt de frivillige.

Frederikke sætter dog ord på, hvad der i hendes sammenhæng er med til at sætte nogle rammer for, at det kan lade sig gøre at skabe en fornuftig frivillighedskultur. Frederikke uddyber i den forbindelse menighedskoordinatorens funktion:

Hvad er din rolle i kirken?

Jeg kan selv godt lide at være lidt synlig i kirken, og det er også godt, at der kommer andre på banen, synes jeg.

Hvorfor tænker du det?

Jeg har selv ret mange ressourcer og er også blevet en hel del ledertrænet, og jeg har også ofte folk, jeg kan spørge til råds, som arbejder med det til daglig, og som har trænet mig i det. Man ser bare ikke alle dem, som arbejder frivilligt. Og hvis man bare kommer og er med til gudstjenester opdager man slet ikke alle ildsjælene, og det synes jeg er ærgerligt, for de bruger jo meget tid på det og sætter deres eget til side. Derfor er jeg også ret glad for denne menighedskoordinator, som får folk til at indse deres potentiale, og hvad de konkret er gode til – og ligesom formår at tage hånd om de frivillige

(Frederikke, frivillig, 21 år)

Frederikke peger altså på det væsentlige i at synliggøre frivillige, der ellers som udgangspunkt ikke er specielt synlige. Samtidig oplever hun også, at det er vigtigt, at der sættes fokus på de frivilliges 'succeser' – selvom det måske ikke er de mest synlige projekter i kirken.

Til overvejelse:

I hvilken udstrækning vil det være relevant at kommunikere den enkelte frivilliges succes og de fælles projekter – så der opstår en vedvarende motivation med afsæt i henholdsvis individuelt og kollektivt at udrette noget i den folkekirkelige sammenhæng?

Kan man sætte rammerne for anledninger, hvor forskellige elementer/ritualer kan opbygge energien og de fælles følelser omkring et givent projekt?

4.7 "Hvorfor er vi her, og hvad skal vi?" - betydningen af visioner og værdier

Folkekirken er et strittende konglomerat af forskellige kirkehistoriske interesser, har indgået i en vekselvirkning med folkereligiøsiteten og kan for en almindelig ung, som tidligere beskrevet, opleves både naturlig og temmelig unaturlig. For en frivillig, der træder ind i (eller er blevet socialiseret) ind i et folkekirkeligt fællesskab, kan man nemt miste grebet om, "hvorfor vi i det hele taget er her", og det kan være vanskeligt at pege på kirkens visioner – og ikke mindst kirkens visioner for det frivillige arbejde: "Hvad forventes der af os frivillige? Hvilke visioner har kirken for os frivillige?" Hvis disse værdier eller visioner ikke er italesatte, kan det være vanskeligt for potentielle frivillige at se idéen i at søge ind i organisationen, og det kan ikke mindst være vanskeligt for eksisterende frivillige at se idéen med at befinde sig i organisationen.

I Cecilies kirke blev der på et tidspunkt holdt en lokal visionsdag. Formålet med visionsdagen var i fællesskab at finde frem til, hvorfor de skulle være kirke, og hvordan visionen for kirken kunne hænge sammen med de initiativer, der blev iværksat.

Cecilie oplevede efterfølgende, hvordan både kirken i højere grad fik sat ord på, hvad der var med til at definere deres kirke. I dette tilfælde handlede det om, at de i højere grad ville markere sig på at have en profil, hvor de ville forsøge at etablere kontakter med etniske minoriteter i lokalområder:

Menighedsrådet tog initiativ til at lave en visionsdag, hvor vi inviterede alle de frivillige i kirken og alle medarbejderne og havde en til at stå for at lede dagen. Det var en rigtig god dag, der bød på snak i alle krogene, og hvordan vi skulle udfolde visionen i praksis. Visionen handlede blandt andet om, at vi som kirke skulle være kirke ved at række ud, blandt andet til den ret store gruppe af indvandrere i sognet. Vi oplevede både som kirke og menighedsråd, at det var vigtigt, at vi fik defineret os – grundlæggende at finde ud af, hvad det er for en vej, vi skal følge, og at vi ikke bare tager beslutninger i øst og vest.

(Cecilie, menighedsrådsmedlem, 35 år)

Visionsdagen i Cecilies sognekirke medfører altså, at der skabes en konsensus omkring, hvor kirken skal hen, og i hvilken retning man konkret skal arbejde som medarbejder og frivillig. Det lader ikke til, at der på den baggrund skabes en 'ensretning' men snarere, at der etableres nogle overordnede rammer for, hvad der grundlæggende kan lade sig gøre og ikke gøre. Den barriere, der hedder 'uklare forventninger' lader derfor i høj grad til at blive elimineret.

I Susannes kirke forsøges det tilsvarende at sætte fokus på visioner i form af de værdier, der skal sætte rammerne for de frivilliges arbejde.

Kan du fortælle lidt om, hvad jeres værdier er?

Det er 'fællesskab', 'åbenhed' og 'tolerance'. Vi havde et møde engang, hvor vi snakkede om, hvordan vi skulle kommunikere vores værdier – og så blev vi jo nødt til at definere dem først. Og så i takt med at der kommer nye værdier, opdaterer vi dem.

Hvad betyder det for jer, at I har de her værdier?

Det betyder, at vi har en struktur, som vi virker ud fra og skal tage stilling til. At vi så har de her værdier, betyder, at vi er nødt til at leve op til dem.

Kan du give et eksempel på det?

Det kan typisk være i tvivlsspørgsmål, hvor vi skal finde ud af, om vi skal støtte et eller andet projekt. For nylig havde vi også en snak om, at der var for meget at lave i forhold til det, vi lavede nu, så nu har vi lagt det mere ud til menigheden, at de kan komme at stå for en aften.

(Susanne, 27 år)

Susanne fortæller om, hvordan værdierne i deres specifikke fællesskab løbende forhandles, samtidig med at værdierne får nogle helt praktiske konsekvenser for hvilke aktiviteter, der skal igangsættes.

Julie er tilknyttet en kirke, hvor de forsøger at afprøve forskellige nytænkende aktiviteter. De sætter sig sjældent ned og diskuterer visionerne for kirken, og hvad der konkret kan lade sig gøre og ikke lade sig gøre:

Snakker I om, hvilke visioner I har for arbejdet i kirken?

Jeg synes ikke, vi snakker så meget internt om det, ikke andet end at vi kan finde ud af, at vi adskiller os fra, hvordan folkekirker fungerer i almindelighed, og at vi godt kan lide det, vi laver, og at vi sætter en masse initiativer i gang i kirken. Men det er meget, når vi snakker med udefrakommende, at de lægger mærke til, hvem vi er, og hvad vi står for. Jeg ser det selv som en selvfølge, men folk kommer og har set det. Vi snakker meget om, hvem vi er, og hvad vi laver, når vi snakker med nogen udefra.

Hvordan sætter I så grænserne for, hvad der kan lade sig gøre?

Der sker nok ret tit det, at der er nogle grænser, der bliver brudt - og så får man en diskussion op, hvad der er passende, og hvad der ikke er. Men nogle gange prøver vi bare nogle ting af, og så finder vi meget ud af bagefter, om det måske var lidt for meget, og så finder vi ud af, hvor grænsen går.

(Julie, frivillig, 30 år)

Selvom Julie og de andre frivillige i hendes kirke ikke internt diskuterer, hvad der kan lade sig gøre, og hvad der ikke kan lade sig gøre med afsæt i, hvor de gerne vil hen som kirke, betyder deres 'trial-and-error'-tilgang, at de afprøver deres tilgange – og deres retninger – i forhold til den

respons, de får fra kirkegængere og de samtaler de løbende har med folk uden fra kirken. Især når folk kommer fra en mere konventionel folkekirkelig sammenhæng bliver de afklaret i forhold til, hvordan de rent skiller sig, og hvordan deres værdier fungerer i praksis.

Det overordnede indtryk er altså, at der i de kirker, hvor der enten på den ene eller anden måde sættes fokus på værdier, er en tendens til en øget motivation blandt de nuværende frivillige – og at det tilsvarende i højere grad kan profilere det sognekirkelige arbejde udadtil for kommende frivillige.

Til overvejelse:

Hvordan kan man i højere grad sætte fokus på visioner og værdier – til fordel for nuværende og kommende frivillige?

Opsummering

Hvori kan udfordringerne og mulighederne ligge i forhold til frivillige i sognekirkeligt arbejde?

En del ikke-frivillige, som er tilknyttet en sognemenighed, kan forholde sig passivt. Her kan det være en mulighed at sætte fokus på tildeling af overskuelige opgaver, der matcher den enkeltes kompetencer.

Det kan være vanskeligt at knytte an til sognekirkeligt arbejde. Særligt et eksisterende organisationsengagement kan være med til at 'bygge bro' ind i den officielle folkekirke.

Sognekirker kan ofte have en diffus ledelsesstruktur, men interviewpersonerne giver udtryk for, at en klar og nærværende ledelse – eventuelt med en mentorfunktion – kan være med til at øge motivationen i det frivillige arbejde.

Man har ingen reelle sanktionsmuligheder over for frivillige – man kan ikke stikke nogen en fyreseddel! Særligt målrettet anerkendelse og mulighed for 'kreativ' indflydelse kan dog være fastholdende faktorer. Ligeledes udviklingen af kompetencer er afgørende. Sidstnævnte kan være særlig relevant over for unge, der ikke 'har fået banen' vejen ind i folkekirken gennem relationer i deres organisation og derfor i højere grad vil vurdere det sognekirkelige arbejde ud fra de kompetencegivende muligheder alene.

Bløde værdier som 'følelser', 'energi omkring projekter' og visionsarbejde lader til at være 'nøgle-tilgange' i forhold til rekruttering og fastholdelse af frivillige.

5. At gå igennem ild og vand ...

- Unge i menighedsråd – muligheder og barrierer

Menighedsrådene er et helt centralt organ i koblingen mellem kirke, menighed, præst og folk i det enkelte sogn (Harbsmeier & Iversen 1995). Siden menighedsrådsloven af 1912 har man forsøgt at skelne mellem kirkens 'ydre' anliggender og kirkens 'indre' anliggender. De 'ydre anliggender' såsom administration og økonomi skulle varetages af menighedsrådet, mens det teologiske indhold skulle varetages af gejstligheden, dvs. præsten. I praksis har denne skelnen dog været vanskelig at opretholde, og med den nye menighedsrådslov fra 2007 er dette definitive skel mellem kirkens 'kirkelige' og 'administrative' anliggender forsøgt ophævet. Med den nye lov følger, at *"sognets eller kirkedistriktets kirkelige og administrative anliggender styres af menighedsrådet ..."* og at det *påhviler menighedsrådet at virke for gode vilkår for evangeliets forkyndelse (§1, stk. 2)*¹⁴. Derudover skal det enkelte medlem underskrive en erklæring om at bidrage til, at folkekirken skal *"byde gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst"* (§7).

Menighedsrådsloven giver derfor gode muligheder for i praksis at arbejde med visioner og forhold, der rækker ud over administrative anliggender. En del menighedsråd forsøger da i den forbindelse også at tænke i fornyelse og sætte fokus på, hvad det kirkelige arbejde grundlæggende skal handle om¹⁵. Noget er derfor ved at ske. Spørgsmålet er, om de eksisterende barrierer ind i menighedsrådene er for markante til, at 18-35-årige oplever, at det giver mening at opstille, og hvad der i givet fald skulle til, før det blev tilfældet? I dette afsnittet vil vi dels se på fakta i forhold til unge i menighedsrådene: Hvor mange er der i menighedsrådene, og hvor sidder de? Dernæst vil vi se på muligheder og barrierer i forhold til rekruttering til menighedsrådene, forventninger og overvejelser i forbindelse med at stille op til menighedsrådet, den første tid i menighedsrådet, menighedsrådenes sammensætning/struktur og ledelsestilgange.

5.1 Unge i menighedsrådene – hvor mange og hvor?

Først er det nok værd at nævne, at det på nuværende tidspunkt 'går den forkerte vej', hvis vi nøgternt betragter antallet af unge i landets menighedsråd. Hvis vi begynder med at se på andelen af valgte menighedsrådsmedlemmer i perioden fra 1984 til det sidste menighedsrådsvalg november 2008 – se tabel 6 (næste side):

¹⁴ Lov nr. 611 af 06.06.2007

¹⁵ Dette er også givet ved betænkning 1491, hvor der står, at: "Udvalget skal derfor anbefale, at menighedsrådene én gang i løbet af valgperioden formulerer, visioner, mål og konkrete prioriteringer og indgår i en proces med fastlæggelse af prioriteringer på provstiplan (...). Menighedsrådet skal allerede i dag give en mundtlig orientering om den gennemførte og planlagte virksomhed en gang om året på et menighedsrådsmøde" (Betænkning 1491, Kirkeministeriet, august 2007)

Valgår	Andelen af medlemmer under 50 år, pct.
1984	48
1988	-
1992	42
1996	37
2000	34
2004	29
2008	24

Tabel 6. Andelen af valgte menighedsrådsmedlemmer under 50 år. Note: Oplysninger om valget i 1988 foreligger ikke. Kilde: Statistiske efterretninger 1993:16, tabel 7, 1998:16, tabel 3, Landsforeningens valgundersøgelse 2000 og 2004 samt Kirkeministeriet 2009 (Marquard Rasmussen 2009).

Som det ses af tabel 6, er andelen af 'yngre' menighedsrådsmedlemmer fortsat faldende, således at det nu kun er hver fjerde, der er under 50 år. Samtidig viser samme opgørelse mere specifikt, at 18-35-årige på landsplan i dag udgør 3,8 pct. af de valgte rådsmedlemmer til menighedsrådsvalget 2008 (Marquard Rasmussen 2009).

Hvor sidder de yngre menighedsrådsmedlemmer mellem 18 og 35 år? Det viser sig, at såvel stift som sognets urbaniseringsgrad har signifikant betydning for menighedsrådsmedlemmernes gennemsnitsalder¹⁶ - se tabel 7:

Stift / Urbaniseringsgrad	18-35 år, pct.	36+ år, pct.
København	9	91
Helsingør	3	97
Roskilde	3	97
Lolland-Falster	2	98
Fyn	3	97
Aalborg	4	96
Viborg	3	97
Århus	4	96
Ribe	3	97
Haderslev	4	96

¹⁶ Urbaniseringsgraden er defineret efter størrelsen på den største by i sognet (Marquard Rasmussen 2009)

Byer under 200 indbyggere	3	97
Byer med 200-999 indbyggere	3	97
Byer med 1.000-4.999 indbyggere	3	97
Byer med 5.000-19.999 indbyggere	3	97
Byer med 20.000-49.999 indbyggere	3	97
Byer med 50.000+ indbyggere bortset fra hovedstaden	7	93
Hovedstadsområdet	7	93

Tabel 7. Andelen af hhv. 18-35-årige og 36-årige fordelt på stiftsniveau og urbaniseringsgrad

Vi ser, at andelen af 18-35-årige menighedsrådsmedlemmer er størst i København, Århus og Aalborg stift. Disse stifter indeholder dog også mange mindre byer, så det er ikke umiddelbart givet, at de store byer er årsagen til, at der er flere engagerede unge. I tabellens nederste del, hvor vi betragter urbaniseringsgraden, kan vi dog se, at det er netop er dette, der gør sig gældende. Så jo større urbaniseringsgrad, desto flere menighedsrådsmedlemmer i alderen 18 til 35 år er det muligt at finde.

5.2 Gennemsnitsalderen for de forskellige enkeltposter

Hvordan ser det ud med aldersfordelingen for de forskellige poster i menighedsrådene? Det fremgår af interviewene, at der er en del poster, såsom formand og kontaktperson, som kan være vanskelige at bestride, hvis man som ung, måske mere eller mindre uerfaren, træder ind i et menighedsråd. Formandsposten kræver som regel et stort administrativt og strukturelt overblik, og posten som kontaktperson kræver tilsvarende kompetencer i udviklingen af de personalerelaterede menneskelige ressourcer.

Ovenstående tendens slår også igennem, hvis vi ser på det seneste menighedsrådsvalg. Tabel 8 viser den gennemsnitlige aldersfordeling på de enkelte poster:

	Alder/år
Formand	59
Næstformand	56
Kontaktperson	57
Kirkevæрге	59
Kasserer	57
Menigt medlem	57

Tabel 8. Den gennemsnitlige aldersfordeling på de enkelte poster i landets menighedsråd (Marqvard Rasmussen 2009)

Hvis vi ser på tabellen, viser det sig, at gennemsnitsalderen for formandsposten og kirkeværgen er betragteligt højere end for de andre poster i menighedsrådet. Derudover kan vi reelt konstatere, at posten som kirkeværge har den højeste gennemsnitsalder. Det lader derfor umiddelbart til, at de mere tunge poster i menighedsrådet tilfalder menighedsrådsmedlemmer med en høj anciennitet og de personer, som har mest erfaring med de givne områder.

5.3 Et nej er ikke nødvendigvis et endeligt nej - rekruttering til menighedsrådene

Det er et gennemgående kendetegn for opstillingsprocessen til menighedsrådene, at de kommende menighedsrådsmedlemmer – enten af tidligere menighedsrådsmedlemmer eller måske af deres præst – bliver 'prikket på skulderen' og bedt om at stille op til menighedsrådsvalget. Det er karakteristisk, at nogen er i stand til at 'se dem i menighedsrådsopgaven' og beder dem om at udfylde den. Amanda fortæller her om, hvordan hun blev rekrutteret til sit menighedsråd:

Hvordan blev du engageret i menighedsrådsarbejdet?

Som udgangspunkt tænkte jeg egentlig, at det gad jeg slet ikke. Jeg tænkte, at der var alt for meget arbejde med det. Men så blev jeg spurgt af præsten, om jeg ikke kunne tænke mig at stille op til menighedsrådsvalget. Min første tanke var egentlig, at det kunne jeg ikke overskue, så tog jeg snakken igen, og min første beslutning var egentlig, at det skulle jeg ikke. Hvad nu med alt det her med budgetter, og de her beslutninger om, hvorvidt kirken skal kalkes eller ej. Men så ringede præsten igen og spurgte, om jeg ikke bare ville tage hen til kirken, og så bare tage hen til opstillingsmødet og se, hvad det var. Så var der en, der valgte at opstille mig, og så blev jeg valgt ind, og så viste det sig faktisk, at det var rigtig dejligt at blive opstillet.

(Amanda, menighedsrådsmedlem, 31 år)

I lighed med Amanda oplever en del interviewpersoner, at de, efter de bliver spurgt af præsten eller en anden person om at stille op, i første omgang siger nej. Opfordringen sætter dog hos mange gang i en personlig refleksionsproces, hvor de mere nøje overvejer perspektiverne i at sidde i et menighedsråd. En del af interviewpersonerne bliver da spurgt af præsten eller de tidligere menighedsrådsmedlemmer igen – hvorefter de i en hel del tilfælde tager imod tilbuddet om at stille op. Interviewene beskriver tydeligt det konstruktive i den relationelle proces, der foregår omkring det 'at blive spurgt'. Karakteristisk er det under alle omstændigheder, at den 'første tøven' ikke behøver at indikere et definitivt nej men snarere kan være startskuddet til en længere refleksionsproces, som i visse tilfælde kan medføre en positiv afklaring.

5.4 Fire år er lang tid ...

Interviewpersonerne har – før de stillede op – gjort sig en del forestillinger om, hvad det vil sige at sidde i et menighedsråd. Billederne af menighedsrådsarbejdet kredser ofte om, at arbejdet er "bureaukratisk", er "tungt", og at "det meget handler om økonomi". En anden gennemgående tematik drejer sig om, at interviewpersonerne reelt gør sig en del overvejelser over, hvad det vil indebære at sidde i et menighedsråd i fire år.

Mikael, der blev valgt ind i menighedsrådet i november 2008, fortæller om sine erfaringer ved at sidde i menighedsrådet:

Hvilke erfaringer har du foreløbigt med at sidde i menighedsrådet?:

Det er mit foreløbige indtryk, at der er en ret stiv struktur og netop det, at man sidder for fire år, tror jeg, afskrækker ret mange. Altså, vi unge er mere til kortsigtede og uforpligtende engagementer, som man kan navigere ind og ud af. Jeg mener, at formen er utidssvarende, og det bliver man altså nødt til at overveje. Men det er nok sådan også sådan lidt i trods, jeg deltager som repræsentant for børnefamilierne i menighedsrådet. Altså, det er jo ikke, fordi jeg har tid til det. Det er bare vigtigt, synes jeg.

(Mikael, menighedsrådsmedlem, 35 år)

Mikael står over for et dilemma, der består i, at han på den ene side oplever, at menighedsrådsarbejdet har en "utidssvarende form", og at valgperioden er af en uhensigtsmæssig længde og dybest set ikke rigtigt tiltaler ham. På den anden oplever han, at hans interesse i at repræsentere børnefamilierne er så essentiel, at han - som han udtrykker det - vælger at fortsætte i "trods". Han forestiller sig imidlertid, at andre end ham selv vil have vanskeligere ved at overvinde de nævnte barrierer.

Kirstine er, via sin foreningsbaggrund, vant til bestyrelsesarbejde og kan derfor umiddelbart godt se sig selv udføre "traditionelt menighedsrådsarbejde", som hun kalder det. Hun finder det dog en hel del vanskeligere at overskue tidshorizonten på fire år. Tidsperspektivet bliver dog i hendes situation i mindre grad oplevet som en barriere, da hun af kommende medlemmer i menighedsrådet bliver opfordret til ikke at spekulere for meget over de fire år:

Hvilke overvejelser gjorde du dig i forhold til valgperioden?

Det er klart, at det her med de fire år var noget, jeg spekulerede over. Men der skete så det, at de andre, som allerede sad i menighedsrådet blot sagde, at det med de fire år skulle jeg ikke forholde mig til - det var det, man havde suppleanter til.

(Kirstine, menighedsrådsmedlem, 28 år)

For Kirstine bliver hendes tøven over for at deltage i menighedsrådsarbejdet i fire år altså overvundet, fordi der ligger en praktisk mulighed i, at suppleanter eventuelt kan overtage¹⁷.

For Anders, der befinder sig i en lidt anden livsfase end Kirstine og f.eks. har travlt med at gå i gymnasiet og deltage i forskellige fritidsaktiviteter, er det også kendetegnende, at han gør sig nogle overvejelser over, om han kan overskue at "være det samme sted" i fire år. Noget af det, der imidlertid gør, at han oplever, at menighedsrådet alligevel kan være en relevant sammenhæng at træde ind i, er, at de andre menighedsråds-medlemmer på forhånd giver udtryk for, at de tager hensyn til, hvor han er henne i sit liv:

Hvilke overvejelser har du gjort dig med at gå i menighedsrådet og samtidig gå i gymnasiet?

Jeg tænkte ret meget over det. Jeg sagde også, at jeg var ung, og at der sker mange ting i mit liv, men de andre sagde til mig, at jeg bare skulle tage det lidt med ro i begyndelsen. Jeg regner derfor

¹⁷ Når menighedsrådets formand for meddelelse om eller på anden måde får kendskab til, at et medlem vil være forhindret i at varetage sit hverv i en forventet periode af mindst 2 måneder, indkalder formanden stedfortræderen til førstkommende møde i menighedsrådet (§ 13, stk. 2 i Menighedsrådsloven)

heller ikke med at bruge meget tid på det lige nu og regner egentlig heller ikke med at bruge specielt meget tid på det, før jeg er færdig. Det er derfor heller ikke pt. noget, jeg prioriterer højt rent mentalt.

(Anders, menighedsrådsmedlem, 18 år)

Selvom Anders pt. ikke bruger meget tid på menighedsrådsarbejdet, er arbejdet dog en så høj prioritering for ham, at han ikke umiddelbart overvejer at stoppe. Denne beslutning er dog langt fra ubetinget – forpligtelsen er ikke endegyldig, og han kunne godt forestille sig, at visse personlige og strukturelle omstændigheder kunne gøre, at han ville gå ud af menighedsrådsarbejdet:

Jeg føler mig så committet til det, at der skal meget til, før jeg stopper. Men jeg ville måske nok overveje det, hvis jeg følte, at jeg ikke selv ville kunne bidrage med noget, f.eks. hvis det kørte løs med økonomiting, og hvis jeg så vidste, at der kunne komme en anden ind i stedet for mig. Private ting ville selvfølgelig også kunne gøre det. Hvis jeg nu fik en sød kæreste i Jylland.

(Anders, menighedsrådsmedlem, 18 år)

For Anders bliver der altså af menighedsrådet givet rum til at engagere sig på forskellige niveauer afhængigt af, hvor han befinder sig henne i sit liv. Denne omstændighed er, sammen med det forhold, at han i forvejen kommer fra en aktiv familie med et stort frivilligt engagement og generelt har et stort kirkeligt engagement, er udslagsgivende for, at han allerede som 18-årig vælger at gå ind i menighedsråds-arbejde.

I lighed med Anders kommunikerer nogle af de andre interviewede til medlemmerne i deres respektive menighedsråd, at deres studier m.v. indebærer, at de i en periode ikke bare kan "smide alt til side" for at engagere sig i menighedsrådsarbejdet. Det, der i særlig grad er med til, at de fortsætter i menighedsrådet, er i høj grad, at de øvrige menighedsrådsmedlemmer grundlæggende lægger vægt på en fleksibel deltagelse fra de unges side, f.eks. at de kan deltage i begrænset omfang til at begynde med og dernæst træde ind på mere 'lige' og fulde vilkår.

Det gælder, at de personer, vi har interviewet i menighedsrådene, repræsenterer den ret begrænsede gruppe af de 18-35-årige, der har et højt frivilligt engagement i folkekirken. Det er en gruppe, som må siges at være kommet 'igennem nåleøjet', hvad angår et frivilligt engagement. At det kun er en begrænset gruppe, der som udgangspunkt deltager i menighedsrådene, indebærer, at interviewpersonerne vil repræsentere en markant engageret 'kerne', der vælger at give deres engagement i menighedsrådene en høj prioritering – nærmest uanset hvad. Dette kommer til udtryk gennem interviewene, hvor der er en tendens, at menighedsrådsarbejdet står højt – eller særdeles højt – på dagsordenen i forhold til andre aktiviteter. Selvom der, som tidligere, er nogle interviewpersoner, der deltager på fleksibel vis i menighedsrådsarbejdet, er det dog stadigvæk kendetegnende, at menighedsrådsarbejdet bliver særdeles højt prioriteret. Det er derfor sandsynligt at antage, at de forhold, som de oplever som barrierer – men som de overvinder – i højere grad vil opleves som barrierer af unge, der er mindre tilbøjelige "til at gå gennem ild og vand" for at sidde i menighedsrådene.

Til overvejelse:

Hvordan kan man kommunikere, at nye menighedsrådsmedlemmer ofte vælger at deltage pga. de relationer, de er i. Relationer, der inviterer dem ind i menighedsrådsarbejdet via en (eller flere) personlige henvendelser?

Hvordan kan man i højere grad i menighedsrådsarbejdet tage hensyn til, at unge er forskellige steder i deres liv og måske kræver en fleksibel deltagelse?

Ville det være en mulighed at afkorte valgperioden fra f.eks. fire år til to år?

5.5 Den første tid i menighedsrådet

I interviewene beder vi menighedsrådsmedlemmerne om at fortælle om deres første tid i menighedsrådet. Nogle af menighedsrådsmedlemmerne har været med i flere perioder og kan derfor kaste flere forskellige perspektiver på deres frivillige engagement:

Christina, der sidder i menighedsrådet i sin anden periode, beskriver, hvordan hun oplevede tiden i menighedsrådet i den første periode:

Hvordan oplevede du at begynde i menighedsrådet?

Jeg kan huske, at jeg syntes, det var ret hårdt. Det var vanskeligt lige at komme ind i det hele. Når man sidder i et menighedsråd, er der ret mange ting, man skal være opmærksom på – men når man har været der i et stykke tid, så begynder man at finde ud af, hvordan det hele hænger sammen, og hvem man skal spørge.

(Christina, menighedsrådsmedlem, 27 år)

Interviewpersonerne beskriver udfordringen med at træde ind i et menighedsråd, hvor de typisk ikke kender de strukturelle og juridiske betinger, og de forskellige ressourcepersoner, man skal kontakte i en given situation. De er derfor ret afhængige af, at de andre i menighedsrådet, især formanden, formår at guide dem i den 'jungle', der hedder at kunne forstå menighedsrådet specifikke strukturelle og beslutningsmæssige position.

Interviewpersonerne beskriver dog, hvordan de i de fleste tilfælde er blevet sikret en god begyndelse. Der er nogle af interviewpersonerne, der giver udtryk for, at det lettede deres start i menighedsrådene, at de fik lov til at stille 'gratis' spørgsmål – både når det gjaldt forståelsen af den beslutningsmæssige struktur og i forhold til at komme på banen med forskellige idéer:

Hvordan fungerede det at begynde som ny i det her forum?

Jeg havde mange forskellige idéer, og det var et meget trykt forum at lufte dem i. Jeg følte, at det var "helt gratis" at spille ind med alle de her forslag. Det kunne der ligesom ikke rigtig ske noget ved, følte jeg.

(Henriette, menighedsrådsmedlem, 28 år)

Som nyt, ungt menighedsrådsmedlem, der træder ind i en sammenhæng, hvor der ofte sidder ældre og mere menighedsrådsmedlemmer, og hvor man gør ting, som man "plejer" kan det være en udfordring at kunne komme på banen på ligeværdig vis og opleve, at man bliver taget alvorligt. I visse tilfælde kan det imidlertid vendes til noget positivt f.eks. udtrykt gennem: *"De ved, at fordi jeg er lidt yngre, har jeg kendskab til nogle helt andre ting, og det respekterer de mig for."*

Brug af en mentor eller en sparringspartner

Nogle af interviewpersonerne har helt uformelt tilknyttet en 'mentor', f.eks. et tidligere medlem af menighedsrådet, som kommer med råd og vejledning i den første tid¹⁸. Denne gruppe af interviewpersoner betoner vigtigheden af at have en mere erfaren person at læne sig op ad. I de enkelte menighedsråd, hvor nogle af de unge får andre poster end menigt menighedsrådsmedlem', er der noget, der tyder på, at det er særligt givtigt at kunne konsultere sig med tidligere menighedsrådsmedlemmer, der netop har haft erfaringer på disse specifikke områder (f.eks. posten som kirkeværge). Selvom posten som kontaktperson ofte overlades til en mere erfaren person, kan det både opleves som en udfordring og en vis byrde som frivillig at have et generelt stort ansvar f.eks. i form af personaleansvar:

Der er en enkelt på 41, som er blevet kontaktperson. Men det er da noget af en udfordring at skulle være personaleansvarlig og f.eks. have samtaler med personalet
(Christina, menighedsrådsmedlem, 27 år)

Nogle af de andre interviewpersoner betoner tilsvarende menighedsrådsansvaret som en byrde, og som noget de kan lære noget af. På den ene side kan dele af menighedsrådsarbejdet opleves som problematisk, fordi de oplever, at de skal tage stilling til forhold, de reelt ikke ved noget om eller skal indhente viden, som ikke er umiddelbart tilgængelig. På den anden side medfører netop dette tilegnelsen af yderligere kompetencer:

Hvordan opnår man specifikke kompetencer i forhold til varetagelsen af f.eks. personalesager?
Ja, jeg har jo været så heldig at have fået det af min arbejdsgiver, og jeg har også selv læst ved siden af. Jeg vil så sige, at hvis vi skulle have nogle flere unge mennesker ind i menighedsrådet, som f.eks. godt ville prøve kræfter med at være kontaktpersoner, så ville jeg nok sætte mig ned og lave en uddannelsesplan for dem og et budget for, hvad der skulle til af nødvendig uddannelse. Man skal så vidt muligt forsøge at klæde folk på, så de ikke bare står der og pludselig "er den" og ikke aner, hvordan de skal tackle en given situation. Men vi har så været heldige, at vi tilfældigvis har fået nogen ind, som har en baggrund via deres job, som gør, at de er gode til det.
(Thomas, menighedsrådsmedlem, 35 år)

Morten supplerer umiddelbart Thomas' iagttagelse:

Hvordan har du det med, at I sidder med et betydeligt ansvar i menighedsrådene, f.eks. i forhold til personsager?

¹⁸ Nogle af interviewpersonerne har tillige tilmeldt sig *Ung i Kirkens* mentorordning med henblik på at få råd og vejledning af en person, der har erfaring med at sidde i menighedsråd (www.ungikirken.dk).

Det er jo tit et tungt ansvar, kontaktpersonerne sidder med, og derfor er det jo også hele tiden nødvendigt, at vi tilbydes kurser og opkvalificering. Men det gør vi ikke rigtigt.
(Morten, menighedsrådsmedlem, 24 år)

At have et betydeligt ansvar i menighedsrådene kan altså både opleves som en byrde og en udfordring, som interviewpersonerne oplever, at det er nødvendigt, at de bliver opkvalificeret til.

Til overvejelse:

Hvordan kan man lette den enkeltes start i menighedsrådet – via kurser, ved at sætte fokus på mentorordninger m.v.?

Hvordan kan man sikre ressourcer til uddannelse, der sikrer, at unge menighedsrådsmedlemmer opnår de nødvendige *kvalifikationer* til at gennemføre menighedsrådsarbejdet?

Hvordan kan man samtidig tydeliggøre, hvilke *kompetencer* man erhverver sig gennem menighedsrådsarbejdet og dermed gøre menighedsarbejdet mere attraktivt?

Kunne man forestille sig, at man, i visse tilfælde, i højere grad udadtil kommunikerede menighedsrådsarbejdet, ikke udelukkende som 'klassisk bestyrelsesarbejde', men som muligheden for, i en kortere periode, at få indflydelse og beslutningskompetence i forhold til emner, som man i forvejen brænder for?

5.6 Rekruttering til menighedsrådene – eller til et udvalg!

I praksis forholder det sig også ofte sådan, at menighedsrådsmødet fungerer som den koordinerende og beslutningsgivende instans i forhold til et stående udvalg og andre udvalg.

Kirstine oplever, at hun sidder i et visionært menighedsråd og oplever det derfor som en fordel, at det meste af menighedsrådsarbejdet foregår i diverse udvalg:

Hvordan oplever du at sidde i menighedsrådet?

Det er et progressivt menighedsråd. Jeg kan så godt mærke, at når det handler om de almindelige menighedsrådsmøder, så er der mange driftsting. Jeg er ikke kompetent nok til at sætte mig ind i det. Jeg aner ikke noget om for eksempel oliefyr og har ikke de store meninger om det, men heldigvis er menighedsrådet sammensat på en sådan måde, at der er nogen, der har lyst til at præge det arbejde. Så jeg synes egentlig ikke, det fylder så meget. Jeg synes, vi har en god formand, der kan finde ud at lægge tingene ned i de udvalg, de hører til. Så det egentlig bare er beslutningen, der skal tages på menighedsrådsmøderne. Jeg oplever, at vi har en formand, der laver nogle gode bilag, så man føler sig ordentligt klædt på. Jeg oplever ikke, at jeg er magtesløs.
(Kirstine, menighedsrådsmedlem, 28 år)

Kirstine oplever, at menighedsrådet først og fremmest tager sig af de mest principielle anliggender og lader udvalgene klare mere specifikke og driftsmæssige anliggender. Udfordringen her kan dog handle om ikke ende ud med endeløse orienterende menighedsrådsmøder og samtidig skabe rum for, at der skabes en konstruktiv debat om kirkens indhold. Her kan selve navnet 'menighedsråd' opleves som en barriere, fordi det ikke tager højde for, at langt det meste af det mere spændende faglige og innovative arbejde foregår i udvalgene – og ikke på selve menighedsrådsmøderne.

I Mettes menighedsråd bliver der på hvert møde sat en halv time af til at diskutere visioner, hvilket betyder meget for hendes fortsatte motivation i forhold til at sidde i rådet:

Hvad tænkte du om at skulle sidde i menighedsrådet?

Jeg tænkte meget over det inden. Jeg ville gerne prøve alt muligt forskelligt. Man zapper rundt. Det er nok nemmere at sige ja til en masse korte ting. Og sådan har jeg det, jeg vil gerne prøve en masse forskellige ting. Jeg var f.eks. med til at stå for at lave en sangbog i min organisation. Det kunne jeg se en ende på. Det var overkommeligt. I menighedsrådet er det lidt noget andet. Men der er heldigvis nogen, der tager sig af de ting, som man kan finde kedeligt, f.eks. regnskab, budget og kigge på bygninger. For mig gælder det, at jeg sidder i menighedsrådet, fordi jeg ønsker at lave det, der er spændende: At lave kirke.

(Mette, menighedsrådsmedlem, 23 år)

Mette stiller store krav til hendes frivillige arbejde i folkekirken – det skal være overskueligt, og så skal det samtidig handle om det, der for hende, er det egentlige: At sætte fokus på, hvordan man kan være kirke. Selvom menighedsrådsmøderne stadigvæk indeholder driftsmæssige elementer, betyder uddelegeringen af de forskellige arbejdsopgaver, at der er rum til at diskutere andre ting. Det er dog ikke i alle tilfælde, det lykkes at finde den rette balancegang mellem menighedsrådets og udvalgenes opgaver:

Hvordan oplever du menighedsrådsarbejdet?

Man tænker jo lidt: Hvad er det for noget? På et tidspunkt skulle vi have nyt tit til vores graverhus, og det blev vendt frem og tilbage.

(Morten, menighedsrådsmedlem, 24 år)

Det er et gennemgående træk hos de interviewpersoner, der tropper op med en lang række visioner til deres arbejde i menighedsrådet, at de, når de først er trådt ind i menighedsrådet, giver udtryk for, at "så kan de endelig komme i gang" med udvalgsarbejdet, der i højere grad matcher deres kompetencer, og hvad de konkret brænder for, f.eks. børne- og ungdomsudvalg eller musikudvalg. Menighedsrådsarbejdet indebærer da, at de personer, der har idéerne kan få de nødvendige økonomiske ressourcer til at gennemføre dem.

Astrid, som i øvrigt er glad for sin kirke, oplever imidlertid også en problematik i forhold til alderssammensætningen i menighedsrådet, der gør, at beslutningen om, hvem der skal sidde i hvilke udvalg, hurtigt fastsættes:

Hvad er din bedste oplevelse ved at sidde i menighedsrådet?

At få ros for noget, man har kæmpet for, f.eks. at få en bestemt gudstjeneste til at lykkes. Eller at få tak fra nogen fra menigheden.

Hvordan oplever du kulturen i menighedsrådet?

Der er en vis hakkeorden, som betyder, at det er lidt underordnet, hvor meget tid, jeg bruger, for de, som har siddet der i mange år, ved bedst, synes de.

Oplever du, at det gør en forskel, at du forsøger at gøre noget for de unge i menigheden?

Nogle gange, men jeg sidder jo desværre ikke i børne- og ungdomsudvalget.

Vil det sige, at det mest er ældre, der sidder der?

Ja, og nogen har også virkelig fingeren på pulsen, men ikke alle.

(...) Til det her møde, hvor man konstitueres, er folk nærmest valgt til udvalgene på forhånd, og man vælges jo for fire år ad gangen.

Så du tænker, at det er vanskeligt at komme ind i udvalgene?

Jo, men man skal jo ligesom være på forkant med, hvad man vil, for man kan jo ikke vælge om, og der går jo fire år, før man kan skifte.

(...)

Hvad har så været med til at fastholde dit arrangement i menighedsrådet?

Nok min stædighed, de ældre synes, jeg er lidt for moderne, at jeg godt kan lide festgudstjenester og børnegudstjenester.

(Astrid, menighedsrådsmedlem, 35 år)

Astrid oplever en frustration over kulturen i menighedsrådet, der handler om, at man ikke nødvendigvis er lydhør over for de "nytilkomne". Hvad der er væsentligt at fremhæve fra hendes fortælling er imidlertid det forhold, at hun oplever, at det kan være problematisk, at udvalgene hurtigt bliver nedsat på en måde, som ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med den enkeltes interesser – eller bliver nedsat på forhånd, og at det kan være problematisk, når man ikke lige kan skifte udvalg i løbet af valgperioden.

Til overvejelse:

Kan man forestille sig, at man i højere grad kan kommunikere vigtigheden af menighedsrådsarbejdet gennem det projektorienterede udvalgsarbejde, der foregår?
(At menighedsrådsarbejdets decentrale funktion bliver mere tydelig)

Kan man på den baggrund forestille sig, at det ville give mening at "omdøbe" menighedsrådet, så det ikke alene associeres med administrativt arbejde?

Ville det være muligt at gøre adgangen til de enkelte udvalg mere direkte og overskueligt?

5.7 Betydningen af at sætte fokus på visioner og værdier i menighedsrådsarbejdet

Som tidligere nævnt er menighedsrådets formål nedfældet i menighedsrådsloven:

At skabe gode vilkår for evangeliets forkyndelse.

Et er imidlertid, hvordan menighedsrådene juridisk er skruet sammen – noget andet er, hvordan menighedsrådene opfattes og fungerer i praksis. En praksis, der er præget af, at menighedsrådene reelt består af frivillige, der kan repræsentere hver deres specifikke interesse, og som samtidig er med til at betjene et statsligt forvaltningsorgan. Menighedsrådet er med andre ord et organ, der er under indflydelse af mange forskellige opfattelser, og som lokalt har forskellige funktioner.

Fra "virksomhed" til "missionsmark"

De interviewede menighedsrådsmedlemmer giver i den forbindelse også udtryk for vidt forskellige tilgange til, hvad 'menighedsrådet er for en størrelse'. Menighedsrådene beskrives som:

"Menighedsrådet er en del af en virksomhed"

"Menighedsrådet er noget, der skal tjene public service"

"Menighedsrådet er noget, der skal varetage kirkens almindelige drift"

"Menighedsrådet er et forandringsorgan"

"Menighedsrådet skal medvirke, at vi kan forkynde evangeliet"

"Menighedsrådet er en missionsmark"

"Menighedsrådet skal afspejle folkekirkens rummelighed og forskellige interesser"

De forskellige opfattelser af, hvad menighedsrådet er for en størrelse formes naturligvis af den enkeltes kirkesyn, det teologiske ståsted, og hvordan menighedsrådene rent faktisk fungerer i praksis. Derudover er der også nogle af interviewpersonerne, der fremhæver det officielle formål med menighedsrådene, uden at de af den grund kan uddybe, hvad der mere præcist ligger i denne term. Formålsparagraffen ligger derfor ofte og "svæver" uden rigtig at give sprog og sætte retning for kirkens arbejde og aktiviteter. Det kan i visse tilfælde betyde, at der i menighedsrådet skabes en rutinepræget kultur, hvor man ikke rigtig er klar over, "hvorfor man sidder der". Under alle omstændigheder betyder de store lokale forskelle på menighedsrådenes arbejde, at der ligger en udfordring i at få afklaret, hvad menighedsrådet er for en størrelse i en generel folkekirkelig kontekst: Hvad vil det overhovedet sige at være menighedsråd i den lokale kontekst, vi er en del af? Hvad betyder "kirkens liv og vækst" for os? Og hvordan hænger det sammen med den måde, vi prioriterer vores arbejdsopgaver?

Nogle af de menighedsråd, som de unge er en del af, er så småt begyndt at indarbejde visioner i menighedsrådsarbejdet. Kirstine fortæller i den forbindelse om, hvordan en visionsdag – og især de snakke, som visionsdagen efterfølgende gav anledning til – var med til at sætte nogle nye standarder for, hvordan de skulle prioritere arbejdet i menighedsrådet:

Hvad var resultatet af visionsdagen?

Visionsdagen handlede om, at vi grundlæggende fik sat fokus på, hvad vi er her for som menighedsråd, og hvad vores funktion er i forhold til vores sogn. Vi fik sat nogle ord på, hvad vi vil prioritere og fik et fælles mål. Så det ikke kommer til at handle om underudvalg. Efter visionsdagen havde vi en drøftelse i menighedsrådet, hvor vi blev enige om, hvad vores funktion var som menighedsråd, og der blev vi enige om, at uanset hvordan dagsordenen i øvrigt så ud, så skulle

"kirkens liv og vækst" på hver gang, og den skulle først på dagsordenen. Et af resultaterne af det er, at vi har bestemt os for at sætte fokus på vores frivillige – forkæle dem lidt. Vi vil invitere dem til et arrangement, hvor det ikke skal handle om, at vi skal have dem til at lave mere, men at vi vil sætte pris på det, de laver.

(Kirstine, menighedsrådsmedlem, 28 år).

Konsekvensen for Kirstine og det menighedsråd, hun er en del af, er, at de får undersøgt og sat ord på rådets 'eksistensberettigelse', og samtidig giver det også anledning til at formulere nogle konkrete aktiviteter, der udspringer af det konkrete værdiarbejde, de har været igennem.

Det kan dog - ikke overraskende – være en stor udfordring for nogle menighedsråds-medlemmer at diskutere "visioner", "værdier" m.v., hvis man ikke er vant til det. I Kirstines tilfælde var der da også tale om, at særligt de ældre menighedsråds-medlemmer forholdt sig lidt skeptisk til talen om visioner. Det handlede mere specifikt om, at Kirstine oplevede, at der mellem de forskellige generationer eksisterede forskellige forestillinger om, hvad det vil sige at være i et menighedsråd, og at det derfor var påkrævet at finde en måde at forstå hinanden på.

Hvordan reagerede de øvrige menighedsrådsmedlemmer på visionsdagen?

Nogle af de ældre menighedsrådsmedlemmer ville ikke selv mene, at de havde brug for visionsdagen. Der er jo også lidt af en generationskløft på det punkt. Min generation er vant til at tænke i visioner og processer og sådan nogle ting, men det er de ældre generationer ikke nødvendigvis. Så det handlede om at finde ud at oversætte til hinanden, når der bliver sagt noget.

(Kirstine, menighedsrådsmedlem, 28 år)

Betydningen af at tale om de værdier, der er grundlaget for den måde, man er sammen på

Et menighedsråd vil som ethvert beslutningstagende organ være præget af bestemte politiske interesser og vil derudover være under indflydelse af bestemte kirkepolitiske interesser og teologiske overbevisninger. De forskellige interesser er konkret med til at tegne menighedsrådet og bringe det 'fremad' – samtidig kan de forskellige interesser også give anledning til deciderede konflikter – konflikter, som også er med til at præge interviewpersonernes overvejelser i forhold til et kommende og et fortsat engagement i menighedsrådet.

Cecilie fortæller i den forbindelse om, hvordan hun oplevede, at hendes menighedsråd var påvirket af forskellige konflikter, og at dette betød, at hun holdt sig tilbage i forhold til at engagere sig i menighedsrådet:

Der havde været en hel del fløjkampe i vores menighedsråd, og inden jeg trådte ind i menighedsrådet, var jeg meget spændt på, hvordan jeg kunne håndtere disse fløjkampe. Selvfølgelig tænkte jeg også, at det ville blive et spændende arbejde, men jeg var også spændt på, hvordan disse fløjkampe ville tage sig ud – om det ville blive for meget.

(Cecilie, menighedsrådsmedlem, 35 år)

Noget kunne tyde på, at der i Cecilies menighedsråd mangler en grundlæggende diskussion af, hvordan kulturen og samværsformerne kan tage sig ud på en hensigtsmæssig måde:

Nogle af de andre interviewpersoner giver ligeledes udtryk for, at interessekonflikter, generationsforskelle m.v. afstedkommer, at menighedsrådet kulturelt ikke fungerer på den bedste måde.

Kirstine beskriver i den forbindelse, hvordan generationsforskelle kan spille ind i forhold til opfattelsen af, hvordan et møde skal ledes og skal forløbe:

Hvordan får I hjælp til at håndtere menighedsrådsarbejdet?

Vi har en formand, der laver nogle gode bilag, så man føler, at man er ordentligt klædt på. Jeg oplever på den måde ikke, at jeg står magtesløs.

Hvordan er aldersforskellen i menighedsrådet?

Der er nogle forskelle i indstillingen til bestyrelsesarbejde. Jeg tror selv, jeg kommer fra en generation, hvor det handler om, at man kommer til et møde, hvor man er velforberedt, og hvor der ikke skal være snik-snak. Så er jeg opdraget til, at så ordner man det sociale før og efter. Så kan jeg mærke, at der er nogen, der har en forventning om, at bilag m.m. bliver gennemgået på møder. Så ville man ikke sidde og spørge undervejs, hvis man havde læst det på forhånd. Det kan godt frustrere mig, at når man lader sig vælge, at man ikke bruger mere tid på det. Men altså, vi har en opdragende formand, som faktisk er gammel politiker, som gør, at vi alle føler, at vi bliver set og hørt. Han siger tit: "Som der står i det udleverede ark..."

(Kirstine, menighedsrådsmedlem, 28 år)

For at kommunikationsformerne i menighedsrådet bliver af en sådan art, både de ældre og yngres synspunkter tages alvorligt, har Kirstine altså en menighedsrådsformand, som sørger for en effektiv, velforberedt mødeledelse, og det er dette forhold, der gør, at menighedsrådsarbejdet i sidste ende opleves meningsfyldt for alle deltagende parter.

Det bliver tydeligt gennem interviewene, at der efterlyses et behov for, hvad der udgør fundamentet for og former den *måde*, man er sammen på i menighedsrådet – de værdier, der præger praksis. I nogle tilfælde er oplevelsen, at et menighedsråd arbejder ud fra devisen om at arbejde på den måde, man altid har arbejdet på eller tidligere menighedsråd har arbejdet på. Det kan betyde, at samarbejdsformen virker 'indforstået' for nye og kommende medlemmer af menighedsrådet. At der i menighedsrådet arbejdes ud fra 'ubevidste værdier eller kulturelle samarbejdsformer' kan således betyde, at få reelt er bevidste om, hvorfor der arbejdes på en bestemt måde, og dette kan måske netop være en barriere i forhold til rekruttering og fastholdelse af medlemmer. En vej frem, der peges på i den sammenhæng, kan være at arbejde mere målrettet med de værdier, der er med til at præge praksis: At stille sig selv og hinanden spørgsmålene: Hvilke værdier kendetegner den måde, vi er sammen på? Hvordan er kulturen i teamet? Hvordan løser vi eventuelle konflikter?

Til overvejelse:

Hvordan kan man i højere grad sætte fokus på visionsarbejdet i menighedsrådene?

5.8 Betydningen af en stigende akademisering

Der er en tendens i retning af, at menighedsrådsmedlemmerne generelt har et højere uddannelsesniveau (Marquard Rasmussen 2008)¹⁹. De fleste af undersøgelsens interviewpersoner er dog også eksponenter for en gruppe med et højt uddannelsesniveau. Det er som udgangspunkt ikke overraskende, at flere med længerevarende uddannelser deltager i bestyrelsesarbejde, hvor det kan være påkrævet at have visse akademiske færdigheder (Boje m.fl. 2006).

Interviewpersonerne er med andre ord, via deres uddannelsesniveau, kommet igennem et nåleøje, og der er derfor noget, der tyder på, at menighedsrådene derfor ikke som udgangspunkt afspejler befolkningssammensætningen som sådan. Samtidig er der nogle af interviewpersonerne, der peger på, at de ikke har de nødvendige kvalifikationer til at varetage de mere "tekniske" områder af menighedsrådet, der ofte er placeret hos andre personer.

Til overvejelse:

Ville det give mening at undgå en stigende akademisering af "menighedsrådene" og lade unge med en anden faglighed få indflydelse på f.eks. de "tekniske områder" af menighedsrådene?

Opsummering

18-35-årige udgør i dag 3,8 pct. af de valgte menighedsrådsmedlemmer til landets menighedsråd. Hvad er det der gør, at de kommer "igennem dette nåleøje"?

Udover at langt de fleste har et markant "kirkeligt" eller "folkeligt" engagement og generelt er mere engagerede end de fleste, er det et gennemgående kendetegn for opstillingsprocessen til menighedsrådene, at de kommende menighedsrådsmedlemmer – enten af tidligere menighedsrådsmedlemmer eller måske af deres præst – bliver "prikket på skulderen" og bedt om at stille op til menighedsrådsvalget.

Derudover er det karakteristisk, at den 'første tøven' ikke behøver at indikere et definitivt nej, men snarere kan være startskuddet til en længere refleksionsproces, som i visse tilfælde kan medføre en positiv afklaring.

Fire år i et menighedsråd kan opleves som en overskuelig opgave. Det, der gør, at interviewpersonerne oplever, at menighedsrådet alligevel er en overkommelig sammenhæng at træde ind i, er, at de andre menighedsrådsmedlemmer giver rum til en fleksibel deltagelse, og hvor de unge er henne i deres liv.

¹⁹ Det samtlende billede er derfor, at menighedsrådsmedlemmerne rent faktisk har længere uddannelser end den øvrige del af befolkningen, og at dette i et vist omfang har at gøre, at der meget få af rådsmedlemmerne, der er så unge, at de stadigvæk er ved at gennemføre deres første uddannelsesforløb (Marquard Rasmussen 2008)

Interviewpersonerne beskriver udfordringen med at træde ind i et menighedsråd, hvor de typisk ikke kender de strukturelle og juridiske betinger, og de forskellige ressourcepersoner, man skal kontakte i en given situation. De oplever det derfor som særdeles konstruktivt at kunne trække på nogle erfaringer fra et ældre tidligere eller nuværende menighedsrådsmedlem.

De interviewpersoner, der tropper op med en lang række visioner til deres arbejde i menighedsrådet, giver udtryk for, at "så kan de endelig komme i gang" med udvalgsarbejdet, der i højere grad matcher deres kompetencer, og hvad de konkret brænder for, f.eks. børne- og ungdomsudvalg eller musikudvalg. Det er derfor snarere det projektbaserede udvalgsarbejde snarere end menighedsrådsarbejdet, der er attraktivt. Også her kan tidsperioden dog være en barriere.

Det opleves generelt som motiverende for det frivillige arbejde, at menighedsrådet "definerer sig selv" og sit arbejde og finder ud af, hvad dets visioner betyder for prioriteringen af det konkrete arbejde.

6. Og hva' nu? - Konklusion

Undersøgelsens stemmer og fortællinger er ret unikke, men illustrerer samtidig mulige tilgange og indfaldsvinkler til at forstå, hvad det er, der gør, at en gruppe unge vælger at være frivillige i det sognekirkelige arbejde. Som det nok også fremgår af de foregående afsnit, står det ret klart, at unge ikke "bare sådan lige uden videre" engagerer sig. Der er en del mentale og konkrete barrierer på vejen. I dette sidste afsnit vil vi forsøge at sætte fokus på nogle af de barrierer, som undersøgelsen peger på. Samtidig vil vi ikke mindst fremhæve nogle af de muligheder, noget af det specifikke potentiale, som dukker op i interviewpersonernes fortællinger om deres tilhørs- og tilknytningsforhold til folkekirken. Undervejs vil vi i en løbende "til overvejelse" pege på nogle af de udfordringer, som undersøgelsen – måske - stiller det folkekirkelige arbejde overfor.

Folkekirken er både 'fremmed' – og særdeles velkendt

Hans Raun Iversen siger på et tidspunkt, at *"Folkekirken er verdens svageste monopolkirke"* (1995:74). Dette gør sig også gældende for de 18-35-årige. På den ene side står folkekirken svagt, når det gælder gudstjenestedeltagelse og som en ramme om de unges trospraksis. På den anden side står folkekirken i form af den institutionelle kristendom stærkt i danskernes bevidsthed ved højtider og i krisetider. Men den må helst ikke gå for tæt på. Folkekirken er med andre ord på en gang en naturlig og en unaturlig del af de unges identitet og hverdag. Samtidig spiller folkekirkemedlemskabet i mindre grad en rolle i sammenligning med andre aldersgrupper. Der er tilsyneladende en større 'mental' barriere, der skal overvindes for aldersgruppen.

Som folkekirken generelt er en unaturlig og en naturlig størrelse, er den almindelige sognekirke også på en gang en 'fremmedartet' og en neutral størrelse. Udøvelsen af religiøse praksisser, forvaltningen af sakramenterne kan virke fremmedartet og udgøre en mental barriere for en tilknytning – omvendt betragtes kirken som 'neutralt' område, og dørtærsklen ind i 'kirkerummet' kan være lav. Folkekirken har derfor den mulighed – i forhold til andre kirkesamfund – at det velkendte (kirkerummet m.v.) kan gøre nysgerrig og invitere til yderligere opdagelse. Det er blandt andet det forhold, som man drager fordel af i landets natkirker. Den lave dørtærskel ser derfor ud til at rumme et grundlæggende potentiale.

Til overvejelse:

Hvordan kan man i højere grad sætte fokus på det 'velkendte' i Folkekirken og i forskellige anledninger invitere unge til at udforske kirkerummet, herunder æstetikken og sakrale steder?

Frivillig i sognekirkeligt arbejde

Kun ganske få pct. af unge engagerer sig i sognekirkeligt arbejde. Undersøgelsens interviewpersoner har naturligvis en lang række årsager til at engagere sig - vi mener dog at kunne indplacere deres motiver inden for to overordnede grundmotiver: Dels kan motiverne udspringe af et ønske om et civilt engagement og 'medborgerskab', for eksempel:

- Udførelsen af socialt arbejde
- At gøre en forskel i lokalområdet
- Gøre en forskel for børn og unge
- At udvikle folkekirken som kulturinstitution

Dels kan engagementet i det folkekirkelige fællesskab udspringe af, at den enkeltes tro forankres i et religiøst fællesskab, til eksempel:

- At man vil udbrede evangeliet til specifikke grupper (f.eks. børn og unge)
- At man via sin familiebaggrund (via gudstjenestedeltagelse eller f.eks. via Indre Mission, KFUM-spejderne, FDF) er blevet 'socialiseret' ind i folkekirken og ser det som en naturlig arena for udfoldelsen af sin tro.
- At man oplever, at folkekirkens ritualer, sakramenter samt oplevelsen af religiøse erfaringer til stadighed er med til at forankre troen.

De to forskellige 'grundmotiver' – at vægte henholdsvis det 'folkelige' eller det 'kirkelige' - medfører forskellige udfordringer, hvis man overordnet tænker i 'rekruttering' og 'fastholdelse'. For den gruppe, der som udgangspunkt betoner det folkelige element, består udfordringen i, at de unge ved, hvad det frivillige arbejde går ud, hvad det har til formål, og at de selv oplever, at de kan indplacere sig i dette i forhold til, hvor de er henne i deres liv. For den gruppe af unge, der i højere grad søger at forankre deres tro i et kirkeligt fællesskab, er der – udover ovenstående - også en hel del andre forhold på spil: Det kan handle om, at de tilbydes et fællesskab, hvor der er andre, der formidler troen, så den fremstår autentisk og relevant, og det kan handle om, at de religiøse praksisser enten forklares eller praktiseres på en måde, der grundlæggende tiltaler yngre aldersgrupper. Folkekirkens rummelighed – som blandt kommer til syne gennem de to 'grundmotiver' – medfører altså umiddelbart forskellige udfordringer, som den lokale sognekirke skal forholde sig til.

Til overvejelse:

Hvordan kan man i højere grad i det frivillige sognekirkelige arbejde være opmærksom på unges forskellige 'grundmotiver' – og tage højde for de forskellige udfordringer, der ligger heri?

"Hvis ikke de kommer til os, må vi komme til dem" – om det frivillige 'vækstlag'

En undersøgelse fra SFI peger på, at over halvdelen af ikke-frivillige unge godt kunne tænke sig at være frivillige – hvis blot de blev spurgt! Selvom naturligvis ikke alle holdninger bliver til handling, er der dog tale om et betydeligt frivillighedspotentiale.

Enkelte af vores interviewpersoner indtager ligeledes en passiv position. De er som udgangspunkt engageret i det folkekirkelige arbejde i den ene eller anden form – men er ikke specielt opsøgende i forhold til at engagere sig frivilligt. En sådan passivitet er som udgangspunkt en aktuel og helt

konkret barriere, som kan være en udfordring for det frivillige arbejde på sognekirke niveau. Passiviteten kan dog forvandles til handlen, hvis nogle af de rette betingelser er til stede. En af de rette betingelser kunne handle om at være i stand til at spotte de potentialer, som den enkelte ung går rundt med – med Mariannes ord få øje på, *"hvad den enkelte har flair for og lyst til"*. At blive "prikket på skulderen" og blive spurgt, hvad man brænder for – og hvad man konkret kan overskue - kan altså være det helt konkrete startskud til at engagere sig i frivilligt arbejde.

Til overvejelse:

Hvordan kan man i højere grad som ledelse nedbryde et 'uoverskueligt projekt' til overskuelige arbejdsopgaver, der tager højde for den enkeltes kompetencer?

Hvordan kan man strukturelt sætte rammebetingelserne for, at præster m.v. uddannes til og/eller opfordres til at tage initiativ til at opsøge og spotte folk og bruge tid på at se den enkeltes potentiale (og i mindre grad blot at "løse en opgave")?

"Hvad brænder du for?" - at spotte folk med en bestemt interesse og passion gennem interessenetværk og eksisterende organisationsengagement

Det fremgår ret tydeligt af interviewene, at de unge vælger at blive frivillige på sogneniveau, fordi deres 'folkelige' eller 'kirkelige' engagement knytter sig til en interesse, som formes i samspil med deres engagement i en fri folkekirkelig organisation (f.eks. IMU, FDF eller KFUM og KFUK). Mange af interviewpersonerne er en integreret del af disse organisationer, og det frivillige engagement udspringer som oftest af et eksisterende organiseret engagement i en anden sammenhæng. For interviewpersonerne er der ofte tale om en 'flydende' deltagelse i henholdsvis organisationssammenhængen og den mere officielle folkekirke. Er man først frivillig i en organisationssammenhæng, bliver man det også meget nemt i en sognekirkelig sammenhæng.

Til overvejelse:

Hvordan kan man strukturelt sætte rammebetingelserne for, at præster m.v. uddannes til og/eller opfordres til at tage initiativ til at opsøge og spotte folk og bruge tid på at se den enkeltes potentiale (og i mindre grad blot få en "opgave løst")?

Hvordan kan man i rekrutteringsprocesser i højere grad drage fordel af unges interessenetværk og eksisterende organisationstilknytning?

Hvordan kan man i den officielle folkekirke konkret skabe rum til, at unge med bestemte interesser får mulighed for, måske på ad hoc-præmisser, at udfolde deres interesser, deres 'grundmotiver' og/eller hvad de brænder for?

Hvordan kan man på et strukturelt plan arbejde på at gøre netværket og relationsarbejdet mellem

den officielle folkekirke og de frie kirkelige organisationer mere finmasket?

”At blive fulgt på vejen” – om supervision og mentorordninger

Interviewpersonerne giver udtryk for nødvendigheden af, at de ved, hvem de kan referere til, og hvem der i det hele taget kan fungerer som ’deres daglige leder’, der vil tage hånd om deres trivsel. Det bliver tydeligt, at netop eksistensen af en nærværende ledelse i et eller andet omfang er med til at øge motivationen i det frivillige arbejde.

Selvom det altruistiske element naturligvis vil fylde en betragtelig del af de frivilliges grunde til at engagere sig, er der næppe nogen tvivl om, at man som ung frivillig i et eller andet omfang grundlæggende stiller spørgsmålet: ”What’s in for me?”

Interviewpersonerne nævner en række forskellige typer af anerkendelse, de har fået af lederne. Anerkendelsen knytter sig til deres specifikke engagement, f.eks.: ”Vi fik virkelig ros for den gudstjeneste, vi lavede”, jeg synes, lederne er gode til at opmuntre og vise, at de har behov for en”, ”vi følger op på, om vi kommer eller ej”, eller ”det gav mening”. Nogle af anerkendelsesformerne er ret konkrete, andre er af mere abstrakt karakter. Uanset hvordan de udformer sig, giver de god mening for interviewpersonerne i den situation, de tilbydes dem. Nogle af interviewpersonerne beskriver, hvordan de som frivillige tilbydes f.eks. ”en inspirationsdag”, ”en temadag ”hvor de kan netværke”, og hvordan følges op på deres tilstedeværelse og engagement m.v. Dilemmaet i den forbindelse er, at selvom de naturligvis sætter pris på at få en anerkendelse for deres arbejde, lægger de dog vægt på, at anerkendelsen ikke skal ”gives som spredde hagl”. Tilbud om erfaringsudveksling m.v. skal derfor være så målrettet, at den så vidt muligt matcher det, de har behov for.

Samtidig viser undersøgelsen, at det er vanskeligt at finde interviewpersoner, der repræsenterer en gruppe, som ikke er opvokset med folkekirken, eller som ikke er tilknyttet en folkekirkelig organisation. For denne gruppe er det ikke et oplagt valg at søge ind i frivillige, folkekirkelige arbejde trods det, at det kan medføre erhvervelsen af betydelige kompetencer. Over for den gruppe står det særligt centralt, at det tydeliggøres, hvilke kompetencer der kan erhverves.

Til overvejelse:

Kunne man med fordel sætte fokus på den enkelte frivillige i kirken gennem uformel og formel coaching/supervision både ved at have interesse for denne person i sig selv og for dennes oplevelse af og ambitioner omkring det at være frivillig?

Hvordan kan man positivt følge op på den enkeltes engagement i det frivillige arbejde?

Hvordan kan man i højere grad skabe rum for – målrettede - tilbud, der har et anerkendende sigte i forhold til de frivillige?

Hvordan kan man i højere grad – ved at sætte fokus på, at man kan erhverve sig bestemte kompetencer – lade det frivillige arbejde være målrettet unge, der ikke umiddelbart på forhånd er tilknyttet folkekirken, herunder en folkekirkelig organisation?

Plads til fornyelse – at få rum til 'at tænke anderledes'

Folkekirken befinder sig, som tidligere nævnt, i et spændingsfelt mellem den statslige og frivillige/civile sfære, er til dels reguleret 'fra oven' og skal samtidig rumme initiativer fra frivillige. Det gælder også den enkelte sognekirke. Selvom man i praksis naturligvis i mindre grad vil tænke over, hvornår man nu arbejder med "frivillige" eller "ansatte", fordi der nu bare engang er bestemte opgaver, der skal løses, er der næppe nogen tvivl om, at folkekirken som reguleret statslig institution står over for den udfordring at skabe rum til en dynamisk frivillighedskultur.

Nogle af interviewpersonerne har i løbet af deres "kirkelige karriere" bevæget sig vidt omkring i det kirkelige landskab. De giver udtryk for, at når de har oplevet, at de mistrivedes eller måske ligefrem har valgt at stoppe, har det konkret handlet om, at de – ofte uden yderligere begrundelser – skulle underordne sig under en given struktur eller tilpasse sig en bestemt kultur. Det har handlet om, at der i de eksisterende måder at gøre tingene på, ikke var plads til "at ryste posen" og tænke forskellige elementer forfra – eller blot en ny måde at gøre dem på.

Omvendt er noget af det, der er med til at fastholde dem i deres nuværende engagement det forhold, at de kan få indflydelse på og tænke anderledes om f.eks. gudstjenesteformer eller andre aktiviteter, der iværksættes. Selvom sognekirken som udgangspunkt er en reguleret institution, er der mange ting, der kan lade sig gøre inden for de eksisterende rammer, og interviewpersonerne udtrykker ret præcist, at det er, når kontrollen bliver sluppet, og man som enkeltindivid eller gruppe får mulighed for at "tænke selv" og skabe kreative rum, at motivationen for at blive i det frivillige arbejde, øges betragteligt.

Til overvejelse:

Hvordan kan man – inden for de eksisterende rammer – slippe kontrollen en smule og derved øge de frivilliges manøvrerum?

Betydningen af følelser og fællesskab i frivilligt arbejde i folkekirken

I den eksisterende forskning omkring frivillighed har der kun i marginal grad været fokus på, hvilken rolle følelser spiller for den enkeltes motivation – både på kort og på langt sigt.

Motivationsfaktorer bliver typisk set som statiske størrelser.

Hvis vi ser på interviewpersonerne giver de dog udtryk for en lang række følelser, som knytter sig til deres fællesskab, og som over tid er med til at fastholde dem i deres frivillige arbejde, og som også er med til at gøre, at de af og til vælger at tage noget "rugbrødsarbejde" – noget af det arbejde, der også bare skal "gøres", og som ellers i praksis kan fungere som en barriere: *"Der er et*

supergodt sammenhold, så det sociale aspekt betyder rigtig meget”, ”jeg er rigtig glad for at kunne være i kirken sammen med mine venner”, ”jeg sætter stor pris på, at vi får mulighed for spise sammen”, ”det er rart at kunne udrette noget som kirke” eller ”jeg føler, det er et rart sted, hvor alle er velkomne”, lyder det i nogle af interviewpersonernes fortællinger. En ny undersøgelse peger tilsvarende på, at noget af det, der er med til at motivere og fastholde frivillige er langvarige følelser af ’kollektivt at udrette noget’ (f.eks. fælles stolthed, fælles begejstring), individuelt at udrette noget (f.eks. tilfredsstillelse, betydning og ejerskab), ’kollektiv identitet’ (familiefølelse, fælles værdier) og ’individuel identitet’ (f.eks. selvværd, følelsen at blive at blive accepteret og at blive taget seriøst)

Til overvejelse:

I hvilken udstrækning vil det være relevant at kommunikere den enkelte frivilliges succes og de fælles projekter – så der opstår en vedvarende motivation med afsæt i henholdsvis individuelt og kollektivt at udrette noget i den folkekirkelige sammenhæng?

Kan man sætte rammerne for anledninger, hvor forskellige elementer/ritualer kan opbygge energien og de fælles følelser omkring et givent projekt?

Betydningen af at tale om visioner og værdier

For en frivillig, der træder ind i (eller er blevet socialiseret) ind i et folkekirkeligt fællesskab, kan man nemt miste grebet om, ”hvorfor er vi her i det hele taget her”? og at pege på kirkens visioner – og ikke mindst kirkens visioner for det frivillige arbejde: ”Hvad forventes der af os frivillige? Hvilke visioner har kirken i forhold til os frivillige? Hvis disse værdier eller visioner ikke er italesatte, kan det være vanskeligt for potentielle frivillige at se idéen i at søge ind i organisationen, og det kan ikke mindste være vanskeligt for eksisterende frivillige at se idéen med at befinde sig i organisationen. Spørgsmålet er, hvordan det sognekirkelige arbejde kan give mening og være relevante for en generation af unge, der stiller store krav til form og indhold? Interviewpersonerne udfolder det forhold, at ved at sætte fokus på visionerne for det frivillige arbejde, blev det også tydeligt, hvorfor de skulle være en del af organisationen og hvilke konkrete aktiviteter, de skulle give sig i kast med.

Til overvejelse:

Hvordan kan man i højere grad sætte fokus på visioner og værdier – til fordel for kommende og nuværende frivillige?

Frivilligt arbejde i menighedsrådsarbejdet

Det er et gennemgående kendetegn for rekrutteringsprocessen til menighedsrådene, at de kommende menighedsrådsmedlemmer – enten af tidligere menighedsrådsmedlemmer eller f.eks. af deres præst – bliver ”prikket på skulderen” og bedt om at stille op til menighedsrådsvalget. Det

er karakteristisk, at nogen er i stand til at ” se dem i menighedsrådsopgaven” og beder dem om at udfylde den.

For en del af interviewpersonerne er det kendetegnende, at de, efter de bliver spurgt af præsten eller en anden person, i første omgang siger nej til at stille op. Spørgsmålet, de bliver stillet, sætter dog hos mange gang i en personlig refleksionsproces, hvor de mere nøje overvejer perspektiverne i at sidde i et menighedsråd. En del af interview-personerne bliver da spurgt af præsten/de tidligere menighedsrådsmedlemmer igen – hvorefter der i mange tilfælde tager imod tilbuddet om at stille op til menighedsråds-valget. Interviewene beskriver tydeligt det konstruktive i den relationelle proces, der foregår omkring det ”at blive spurgt” om at stille op til menighedsrådene. Karakteristisk er det under alle omstændigheder, at den ’første tøven’ ikke behøver at være et definitivt nej til at træde ind menighedssammenhæng, men snarere kan igangsætte en længere refleksionsproces.

At begynde i menighedsrådsarbejdet

Interviewpersonerne beskriver udfordringen med at træde ind i et menighedsråd, hvor de typisk ikke kender de strukturelle og juridiske betinger, de forskellige ressourcepersoner, man skal kontakte i en given situation. De er derfor ret afhængige af, at de andre i menighedsrådet, især formanden, formår at guide dem i den ’jungle’, der hedder at kunne forstå menighedsrådet specifikke strukturelle og beslutningsmæssige position.

Interviewpersonerne beskriver i den forbindelse, hvordan man selvom man kommer som udefrakommende, at de andre i menighedsrådet kan vælge at tage godt i mod én. At få en god begyndelse handler dels om, at de får lov til at stille ’gratis’ spørgsmål – både når det gælder forståelsen af den beslutningsmæssige struktur og i forhold til at komme på banen med forskellige idéer:

Til overvejelse:

Hvordan kan man kommunikere, at nye menighedsrådsmedlemmer ofte vælger at deltage pga. de relationer, de er i. Relationer, der inviterer dem ind i menighedsrådsarbejdet via en (eller flere) personlige henvendelser?

Hvordan kan man lette den enkeltes start i menighedsrådet – via mentorordninger, kurser m.v.?

Fleksibel deltagelse i menighedsrådsarbejdet

Interviewpersonerne udtrykker, at det kan være en barriere at skulle deltage fire år i menighedsrådsarbejdet. Fire år er en lang tidshorisont at operere med, når der er mange ting på spil i ens liv, f.eks. uddannelse og arbejde.

Nogle af de nyvalgte menighedsrådsmedlemmer meldte i den forbindelse ud med det samme, at de ikke var i stand til at deltage på fuld tid i menighedsrådet pga. studier, m.v. Det, der i særlig grad var udslagsgivende for deres fortsatte deltagelse i menighedsrådet, var da i høj grad, at de

Øvrige menighedsrådsmedlemmer grundlæggende lagde vægt på en fleksibel deltagelse fra de unges side, f.eks. at de kunne deltage i begrænset omfang til at begynde med og dernæst træde ind på mere 'lige' og fulde vilkår.

Til overvejelse:

Hvordan kan man i højere grad i menighedsrådsarbejdet tage hensyn, at unge er forskellige steder i deres liv og sandsynligvis kræver en fleksibel deltagelse?

Ville det give mening at afkorte valgperioden fra f.eks. fire år til to år?

Ansvar i menighedsrådene – både en udfordring og kompetencegivende

Som menighedsrådsmedlem sidder man med et forholdsvist stor økonomisk og personalemæssigt ansvar. Interviewpersonerne giver udtryk for et dilemma i forhold her til: For nogle opleves det som en spændende udfordring at få tildelt et så betydeligt ansvar – for andre opleves det imidlertid også som problematisk at skulle tage stilling til sager og problemstillinger, de som udgangspunkt hverken har kompetencerne eller kvalifikationer til at løse. Problemstillingen bliver naturligvis reduceret derved, at det ofte er lidt ældre og mere erfarne personer, der typisk får posten som kontaktperson, at de som oftest bliver introduceret til et givent felt via introduktionskurser – under alle omstændigheder gives der tilsyneladende udtryk for et behov for mere uddannelse.

Nogle af interviewpersonerne fremhæver det forhold, at menighedsrådsarbejdet er spændende og udfordrende – de har dog sværere ved at sætte ord på hvilke faglige og beslutningsmæssige kompetencer, de bliver i besiddelse af i løbet af deres tid i menighedsrådet. En afklaring af hvilke kompetencer, de bliver i besiddelse af, kunne muligvis i givet fald være med til at skabe en større motivation i forhold til deres nuværende engagement. Samtidig kunne det måske også være med til at tydeliggøre, hvilke erfaringer og kompetencer, man som kommende menighedsrådsmedlem kunne komme i besiddelse af.

Til overvejelse:

Hvordan kan man sikre ressourcer til uddannelse, der sikrer, at unge menighedsråds-medlemmer opnår de nødvendige *kvalifikationer* til at gennemføre menighedsrådsarbejdet?

Hvordan kan man samtidig tydeliggøre, hvilke *kompetencer* man erhverver sig gennem menighedsrådsarbejdet og dermed gøre menighedsarbejdet mere attraktivt?

Kunne man forestille sig, at man, i visse tilfælde, i højere grad udadtil kommunikerede menighedsrådsarbejdet, ikke udelukkende som 'klassisk bestyrelsesarbejde', men som muligheden for, i en kortere periode, at få indflydelse og beslutningskompetence i forhold til emner, som man i forvejen brænder for?

Rekruttering til menighedsrådet – eller til et udvalg!

I praksis forholder det sig også sådan, at selve menighedsrådsmødet fungerer som den koordinerende og beslutningsgivende instans i forhold til et stående udvalg og andre udvalg. Menighedsrådet tager sig derfor først og fremmest af de mest principielle anliggender og lader udvalgene klare mere specifikke og driftsmæssige anliggender.

Det er et gennemgående træk hos de interviewpersoner, der tropper op med en lang række visioner til deres arbejde i menighedsrådet, at de, når de først er trådt ind i menighedsrådet, giver udtryk, at "så kan de endelig komme i gang" med udvalgsarbejdet, der i højere grad matchede deres kompetencer, og hvad interviewpersonerne konkret brændte for, f.eks. børne- og ungdomsudvalg eller musikudvalg. Menighedsrådsarbejdet indebærer da overordnet, at de personer, der har idéerne kan få de nødvendige ressourcer til at gennemføre dem.

Udfordringen her kan dog handle om ikke ende ud med endeløse orienterende menighedsrådsmøder og samtidig skabe rum for, at der skabes en konstruktiv debat om kirkens indhold. Her kan selve navnet 'menighedsråd' opleves som en barriere, fordi det ikke tager højde for, at langt det meste af det mere spændende faglige og innovative arbejde foregår i udvalgene – og ikke på selve menighedsrådsmøderne.

Til overvejelse:

Kan man forestille sig, at man i højere grad kan kommunikere vigtigheden af menighedsrådsarbejdet gennem det projektorienterede udvalgsarbejde, der foregår?
(At menighedsrådsarbejdets decentrale funktion bliver mere tydelig)

Kan man forestille sig, at det ville give mening at "omdøbe" menighedsrådet, så det ikke alene associeres med administrativt arbejde?

Ville det være muligt at gøre adgangen til de enkelte udvalg mere direkte og overskueligt?

Visionsarbejde i menighedsrådsarbejdet

Menighedsrådets formål er nedfældet i menighedsrådsloven: At skabe gode vilkår for evangeliets forkyndelse. Et er imidlertid hvordan menighedsrådene juridisk er skruet sammen – noget andet er, hvordan menighedsrådene opfattes og fungerer i praksis. En praksis, der er præget af, at menighedsrådene reelt består af frivillige, der kan repræsentere hver deres specifikke interesse, og som samtidig er med til at betjene et statsligt forvaltningsorgan. Menighedsrådet er med andre ord et organ, der er under indflydelse af mange forskellige opfattelser, og som lokalt har forskellige funktioner. Et klart fokus på visioner viser sig dog at "eliminere uklare forventninger" og udstikke retningslinjer for det konkrete arbejde i kirken.

Til overvejelse:

Hvordan kan man i højere grad sætte fokus på visionsarbejdet i menighedsrådene?

Betydningen af en stigende akademisering

De fleste af undersøgelsens interviewpersoner er dog også eksponenter for en gruppe med et højt uddannelsesniveau. Det er som udgangspunkt ikke overraskende, at flere med længerevarende uddannelser deltager i bestyrelsesarbejde, hvor det kan være påkrævet at have visse akademiske færdigheder. Interviewpersonerne er med andre ord, via deres uddannelsesniveau, kommet igennem et nåleøje, og der er derfor noget, der tyder på, at menighedsrådene derfor ikke som udgangspunkt afspejler befolkningssammensætningen som sådan. Samtidig er der nogle af interview-personerne, der peger på, at de ikke har de nødvendige kvalifikationer til at varetage de mere "tekniske" områder af menighedsrådet, men overlader dette arbejde til andre – typisk ældre medlemmer af menighedsrådet.

Til overvejelse:

Ville det give mening at undgå en stigende akademisering af "menighedsrådene" og lade unge med en anden faglighed få indflydelse på f.eks. de "tekniske områder" af menighedsrådene?

Hvad skal så der til, for at 18-35-årige i højere grad engagerer sig i folkekirken?

Der gives naturligvis ingen lette svar på dette. Der er tale om et komplekst samspil mellem den enkeltes "kirkelige bagage", det religiøse og/eller ståsted og det sognefællesskab, den enkelte vælger at blive en del af. Frivillighed kan ikke sættes på formel.

Det kan imidlertid handle om, at de enkelte aktører på de forskellige niveauer, hvad enten det drejer sig om beslutningstagere eller mennesker, der ønsker, at folkekirken skal være en relevant og fortolkningsduelig ramme omkring 18-35-årige med enten en overvejende 'folkelig' eller 'kirkelig' tilgang besinder sig på, hvad de forskellige barrierer og muligheder betyder for den praktiske eller politiske virkelighed, man ønsker at præge.

At sætte fokus på f.eks. anerkendelse, visionsarbejde, trosarbejde i form af en mentorfunktion, kompetenceudvikling, eventuelle kortere valgperioder i menighedsrådsarbejdet lader til at "bygge bro" mellem de præmisser, der sættes i folkekirken og det, der kendetegner ungdoms- og frivillighedskulturen anno 2009.

Hovedudfordringen er dog, hvad enten man er opsøgende eller ønsker at være frivillig af 'folkelige' eller 'religiøse' grunde, at man møder en sognekirkelig virkelighed, der opleves som relevant i forhold til de konkrete udfordringer, man står over for, de eksistentielle behov, man har, og de

kompetencer, man ønsker at erhverve sig. Det er imidlertid ikke altid, man "ved dette på forhånd", og opgaven kan derfor blive at sætte rammerne for, at den enkelte sammen med andre, menighed, præster og et eventuelt organisationsbagland kan finde ud, hvad der skal, for at den enkelte vælger at engagere sig.

Litteraturliste

Berg, Signe Malene (2009) *Manuskript til foredrag om unge og kristen spiritualitet*, netværksmøde, upubliceret, Sankt Hans Kirke, d. 20. januar 2009,

Bille m.fl. (2006): *Danskernes kultur- og fritidsaktiviteter 2004 – med udviklingslinier tilbage til 1964*, AKF-forlaget

Birkedal, Erling (2001): *Nogen ganger tror jeg på Gud, men ...*, Trondheim, Tapir Akademisk Forlag

Berger; Peter L.: (1974): *The Desecularization of the World*, Grand Rapids, Eerdmanns Publishing Company

Bjerager, Erik (2002): *Op I kristne, ruster Eder* i Bollmann, Brun og Nord Hansen (2002): *Stedet og vejen – en antologi om menigheden nu og i fremtiden*, Samtaleforum om fremtidens menigheder

Boje, Thomas P., Fridberg, Torben, Ibsen, Bjarne (2006): *Den frivillige sektor i Danmark – omfang og betydning, 06:19*, København 2006, Socialforskningsinstituttet

Bollmann, Kaj, Brun, Jens & Nord Hansen, Peter (red.) (2002): *Stedet og vejen – en antologi om menigheden nu og i fremtiden*, Samtaleforum om fremtidens menigheder

Bollmann, Kaj (2004): *På sporet af en bedre folkekirke! i For Folkekirkens skyld – at forny for at bevare*, 1. udgave, 1. oplag, Unitas Forlag

Brunstad, Paul Otto (1998): *Ungdom og livstolkning*, Trondheim, Tapir Forlag

Børgesen, Inger-Marie (1991): *Folk og folkekirke – kirkens plads i menneskers hverdagsliv og tankeverden*, Akademisk Forlag

Børsch, Hanne & Egerod Israelsen (2001): *Foreningslivet i Danmark: Nye vilkår i en zappertid*, Landbrugets Oplysnings- og kursusvirksomhed

Danmarks Statistik, *antal folkekirkemedlemmer*, Statistikbanken, pr. 1. januar 2008

Engedal, Leif G. & Sveinall, Arne T. (2002): *Troen er løs. Bidrag til belysning af forholdet mellem folkereligiøsitet og kristen tro*, Oslo, Egede Institut

FKOF (2009): *Frivillige i folkekirkelige organisationer*, upubliceret

Fridberg m.fl. (2008): *Det frivillige Danmark*, Syddansk Universitetsforlag

Giddens, Anthony (1996): *Modernitet og selvidentitet*, København, Hans Reitzels Forlag.

- Grube, Kirsten & Østergaard, Søren (2006): *Mere end blot en søgen efter enkle svar – et studie i danske unges søgen mod kirkelige fællesskaber*, Unitas Forlag
- Habermann, Ulla (2001): *En postmoderne helgen – om motiver til frivillighed*, Lund Dissertations in Social Work, Socialhögskolan, Lunds Universitet
- Harbsmeier, Eberhard & Ravn Iversen, Hans (1995): *Praktisk teologi*, Anis
- Henriksen, Lars Skov (1995): *De frivillige – Hvad taler vi om og hvad forskes der i?* Udgivet af Socialministeriet, Forskningsgruppen Arbejds- og Levemiljøer
- Janoski, T. & Wilson J. (1995): *Pathways to Voluntarism: Family Socialization and Status Transmission Models* In: *Social Forces* 74(1): 271-292.
- Jenkins, Richard (2006): *Social identitet*, Academica
- Jørgensen, Theodor (2003): *Troens vejfarende i individets kirke*, Kritisk Forum for Praktisk Teologi
- Kappelgaard, Dorte (2009): *Når Café Retro skaber motiverende følelser – en følelsessociologisk, ritualteoretisk analyse af motivation blandt unge frivillige*, arbejdspapir
- Kirkeministeriet (2006): *Kortlægning af den nuværende opgavefordeling i folkekirken*, København, Kirkeministeriet
- Kirkeministeriet (2007): *Folkekirkens lokale økonomi*, betænkning 1491, betænkning fra udvalget om den lokale økonomi i folkekirken, sammenfatning
- Marquard Rasmussen (2009): *Aldersfordelingen i menighedsrådene*, upubliceret.
- Marquard Rasmussen (2008): *De veluddannede er på vej ind i menighedsrådene*, arbejdspapir, Landsforeningen af Menighedsråd
- Mogensen S, Mogens (2007): *Den danske model – samspil mellem sognemenighederne og de frie kirkelige organisationer i folkekirken*, Unitas Forlag
- Møllerup-Degn, Lars m.fl. (2008): *Tro i tiden – lytterunde blandt mennesker inspireret af østlig religiøsitet og spiritualitet*, Areopagos og Folkekirke og Religionsmøde
- Qvortrup, Lars (2003): *Kirken i det hyperkomplekse samfund* i Højsgaard, Morten Thomsen (red.): *Den digitale kirke*, København, Anis
- Ravn Iversen, Hans og Pontoppidan Thyssen, Anders (1986): *Kirke og folk i Danmark: Kirkesociologisk dokumentation*, Anis Forlag

Repstad, Pål (1984): *Fra ilden til asken*, Oslo, Universitetsforlaget

TNS Gallup – Public (2008): *Tema: Danskerne om påsken og overtro*, 6-12. marts 2008 © Gallup
Instituttet for Berlingske Tidende

Ziehe, Thomas (1989): *Ambivalenser og mangfoldighed*, København Politisk Revy

Ziehe, Thomas (1996): *How to cope with contingency...* i Education of Teachers and Educators
Facing Youth Culture and Subculture, ETEN report, København, Højvangsseminaret

Willer, Thomas & Østergaard, Søren (2004): *Jeg tror på det hele – Gud, skæbnen og de syv bud*,
København, Unitas Forlag

Ørskov, Merete (2003): *Fænomenet religiøs autonomi*, Århus, Teoltryk

