

Kirken *i* dag



TEMA | Frivillighed i folkekirken

Kirken er mennesker, før den er institution Se side 4

Prisen på en frivillig? Se side 10



4



19



29

TEMA | Frivillighed i folkekirken

Indhold

- 3 **Frivillighed er en nødvendighed**
af Henrik Bundgaard Nielsen
- 4 **Kirken er mennesker, før den er institution**
af Peter Lodberg
- 6 **Arbejdet med frivillige skal tages alvorligt**
af Søren Abildgaard
- 8 **Frivillighed er at give og modtage**
af Steen H. Andreassen
- 10 **Prisen på en frivillig?**
af Stine Lene Hansen
- 12 **De kompetente frivillige**
af Ulla Thorbjørn Hansen
- 14 **De 10 bud – gode råd om frivillighed**
af Kristine Bjerg Skræddergaard
- 16 **Kend typerne – 4 typer som folkekirken ikke har så let ved at hverve som frivillige**
af Kristine Bjerg Skræddergaard
- 18 **Episodisk eller fast frivillighed?**
af Malte Ystrøm Madsen
- 19 **Det skal bygges ud af relationer**
af Anette Hinge
- 20 **Kan vi ikke få frivillige til det?**
af Hanne Hummelshøj
- 22 **Helligåndskirkens frivillige fundament**
af Marie Petersen og Anne Mette Mikkelsen
- 23 **Social Drive Out – mobilisering af provstiets frivillige kræfter**
af Sabina Hvid
- 24 **Arbejds miljø for frivillige**
af Stine Lene Hansen
- 26 **Rekruttering til menighedsrådet – må jeg bede om en opskrift?**
af Birgitte Graakjær Hjort
- 28 **Bedre og sjovere menighedsrådsarbejde**
af Esben Andersen
- 29 **Online-kirke og frivillighed i fremtiden?**
af Malte Ystrøm Madsen
- 30 **En Tiny Church i Nordhavn**
- 31 **Nyt fra Kirkefondet**



Nr. 1 | Marts 2023

22. årgang

ISSN 1601-8230

Udgiver: Kirkefondet,
Peter Bangs Vej 5B, 2000 Frederiksberg
Tlf. 33 73 00 33
E-mail: kirkefondet@kirkefondet.dk
www.kirkefondet.dk

Formand: Erik Møllerup
Generalsekretær: Henrik Bundgaard Nielsen

Kirken i dag redigeres af:
Charlotte Lydholm



Temagrupper bag nr. 1/2023:
Birgitte Graakjær Hjort, Hanne Hummelshøj, Stine Lene Hansen, Malte Ystrøm Madsen og Charlotte Lydholm

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

Årsabonnement for 2023: Kr. 275,-
Enkeltnumre: Kr. 75,-
Abonnement kan bestilles ved henvendelse til Kirkefondet

Forsidebillede: Gudstjeneste i det fri med frivillige i Haslev.
Foto: Betty Arendt



Henrik Bundgaard Nielsen
generalsekretær i Kirkefondet

Frivillighed er en nødvendighed

”Vi – den lokale kirke – kan ikke klare os uden frivillige”. Eller sagt på en anden måde i en af artiklerne i dette nummer af ”Kirken i dag”: ”Haslev Kirke har et højt aktivitetsniveau, og dette kan ikke drives uden frivillige”. Men hvis det var muligt – skulle kirken så egentlig kunne klare sig uden frivillige? Er engagerede mennesker, som frivilligt bidrager til kirkens liv og vækst med de nådegaver og talenter, som de kan byde ind med – er det ikke en del af kirkens selvforståelse? Er det ikke indbygget i det at være kirke? At der er frivillige? At der er et lægfolk, som på frivillig basis tager vare på små og store opgaver i den lokale kirke?

De frivillige – en organisatorisk ressource

Men tilbage til det med de frivilliges nødvendighed og uundværlighed i kirken. Der gives mange forskellige forklaringer på, hvorfor det er godt, at der er frivillige i folkekirken. Nogle af dem vil jeg kalde en slags ”organisatoriske” forklaringer, fordi det et eller andet sted har at gøre med, hvordan vi bedst kan drive folkekirken som organisation. Det er f.eks. tilfældet, når nogle mener, at sognene gennem øget brug af frivillige kan spare lønkroner i budgettet, da de frivillige jo arbejder gratis.

Men hvor er det, man kan spare lønkroner? Er det løn til de ansatte, som bruger tid og ressourcer på højmesse, andre gudstjenester, begravelse,

konfirmandundervisning, administration, rengøring m.m.? Og hvad er det for typer af aktiviteter, som kun kan drives, fordi de har mange frivillige? Er det højmesser, andre gudstjenester, begravelse, konfirmandundervisning m.m., som kræver mange frivillige?

Det er næppe tanken, for der er en tendens til at forstå frivillige som dem, der primært er engageret i alle de ”andre ekstra aktiviteter” – altså i alt det som det lokale sogn kan vælge at tilbyde, men ikke er forpligtet på som f.eks. babysalmesang, børneklub, lektiecafe, sangeftermiddage, ældremøder, strikkeklub osv. Det er her, de frivillige anses for at være nødvendige, og det er her, at der kan spares lønkroner ved, at frivillige løfter denne type af aktiviteter i kirken.

Alle arbejder med på alle kirkens opgaver

Heldigvis er der mange steder en bredere forståelse af frivillighedsbegrebet i folkekirken ved, at de frivillige også inddrages, engageres og har medansvar for f.eks. højmesserne, som det da også foregår mange steder. Som en evangelisk-luthersk kirke drejer det sig ikke kun om, at vi måske kan få brug for at engagere nogle frivillige i kirkens virke. Nej, som det f.eks. udtrykkes i en af de tyske lutherske kirker, så er alle medlemmer af kirken medinddraget i opgaven med at skabe og være kirke. Kirken kan ikke bestå uden lægfolkets engagement. Heldigvis er vi



Foto: Betty Arendt

alle i og med vores dåb udrustet til at være med i den opgave – det ligger i begrebet om det almindelige præstedømme. Eller som biskop Elob Westergaard præciserer det i Kritisk Forum for Praktisk Teologi nr. 149: ”Folkekirken er ikke en præstekirke, men en menighedskirke”. ■



Peter Lodberg

professor MSO i Systematisk Teologi
på Aarhus Universitet

Kirken er mennesker, før den er institution

Hvis vi spørger danskere i al almindelighed om, hvad de forstår ved ordet 'kirke', vil de fleste nok henvise til en kirkebygning, måske deres egen lokale sognekirke. Henvisningen leder tanken hen på, at kirke som regel bliver forstået som en bygning med ansatte medarbejdere, der arrangerer julegudstjenester eller lægger rum til dåb, bryllup, konfirmation og begravelse.

Kirke forstået som sted og bygning er interessant sammenlignet med kirkens kilder. Her betyder kirke noget andet end en bygning. I Det Ny Testamente taler forfatterne om kirken i form af billeder og ikke som en institution. Kirken kan beskrives som jordens salt eller verdens lys hos evangelisten Matthæus. Paulus kan tale om kirken som Kristi legeme eller Guds tempel. I Peters første brev hedder det, at kirken er levende stene.

Billederne betoner, at kirken er Jesu Kristi kirke, som er til stede i verden

det, som hører Herren til. Heri ligger forestillingen om, at kirken er Guds kirke og et fællesskab af de mennesker, Gud kalder til at være forsoningens redskaber i verden.

Vi finder også tanken om Gud som subjekt for kirken i trosbekendelsernes artikler om Helligånden. Det er interessant, at vi bekender troen på kirken både i Den Apostolske Trosbekendelse og Den Nikænske Trosbekendelse. Hvis vi siger, at vi kun bekender troen på det, som Gud er og gør, så betyder det, at grunden til, at kirken omtales i 3. trosartikel, hænger sammen med, at

godt findes i den katolske kirke, fordi kirken ikke afhænger af mennesker, men af Guds vilje.

Kirken er et fællesskab af mennesker, der bliver skabt af Ordets forkyndelse, dåb og nadver. Det er her, Gud gennem evangeliet om Jesus Kristus har lovet at være til stede med sin nåde og vise os sin vilje til at genoprette alt det brudte i verden på trods af synd, død og ødelæggelse.

Kirken er Guds kirke, og mennesker lægger krop til, at kirken kan bevidne Guds vilje til at frelse og forsoning alt det skabte. I udgangspunktet er det derfor ikke vigtigt, om vi er ansatte eller frivillige, medlemmer eller lønnede. Løn eller ikke-løn hører hjemme i den organisatoriske del af, hvem og hvad en kirke er. Før vi er frivillige eller ansatte, så tilhører vi i fællesskab det almindelige præstedømme, som gennem dåben stiller os lige over for Gud og hinanden.

Teologien om kirken bør advare os mod at lave al for megen forskel mellem præster, organister, kirketjenere, kirke- og kulturmedarbejdere, gravere, kordegn og frivillige medarbejdere. Alle er i udgangspunktet kaldet til at arbejde sammen og være sammen som kirke og i kirken. En sådan bred teologi om kirken omfatter i princippet enhver, der er døbt, så der ikke skabes en os-dem-relation i kirke og sogn.

I praksis må det nødvendigvis se anderledes ud. Der er brug for en vis

Før vi er frivillige eller ansatte, så tilhører vi i fællesskab det almindelige præstedømme, som gennem dåben stiller os lige over for Gud og hinanden.

gennem de mennesker, som tror, at Jesus er frelseren, Kristus. Nu er det kirken, der bevidner i gudstjenestens fællesskab, at Guds vilje til at frelse og forsoning sin skabte verden er ved at sætte sig igennem.

Det, som hører Herren til

Tanken om kirken som samhörigheden mellem Jesus Kristus og mennesker ligger også i ordet KIRKE, der går tilbage til det græske ord Kyriaké (Kyrios/Herre). Ordet Kyriaké betyder:

kirken er Guds kirke. Det er også derfor kirken er én, hellig, almindelig og apostolisk. Kirken er alt det, som Gud er.

Gud som far og kirken som mor

Samhörigheden mellem Gud og kirken kommer tydeligt frem hos kirkefaderen Cyprian (død 258), der betoner, at man ikke kan have Gud som far, hvis man ikke har kirken som mor.

Samme tankegang møder vi hos de lutherske reformatorer. Guds kirke kan

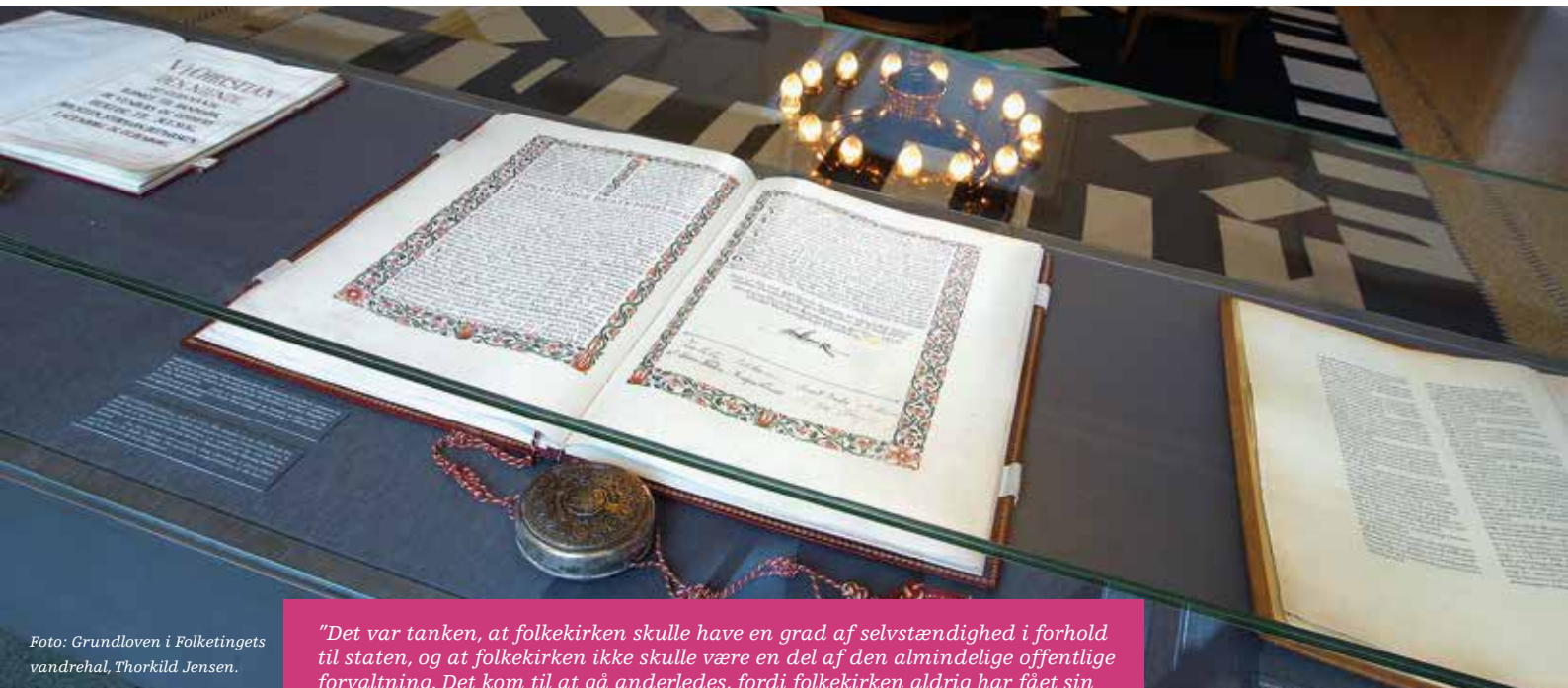


Foto: Grundloven i Folketingets vandrehal, Thorkild Jensen.

"Det var tanken, at folkekirken skulle have en grad af selvstændighed i forhold til staten, og at folkekirken ikke skulle være en del af den almindelige offentlige forvaltning. Det kom til at gå anderledes, fordi folkekirken aldrig har fået sin egen forfatning", skriver Peter Lodberg.

orden, struktur og organisering i en kirke. Der er brug for arbejdstidsregler, men også en kultur for, hvordan man arbejder sammen som lønnede og ulønnede. Faren er, at man kan blive mere optaget af sit eget på bekostning af den fælles opgave.

Kirkens ordninger

I Danmark er den evangelisk-lutherske kirke ordnet som en folkekirke. Begrebet dukker op i 1800-tallets folkelige strømninger. I 1814 får vi folkeskole i Danmark, og i 1849 får vi med Grundloven et folkestyre og en folkekirke. Tanken er, at nu skal magten udgå fra folket, som mødes i sit folketing.

Det har taget lang tid at komme til den parlamentariske ordning, vi har i dag. Kvinderne fik først valgret i 1915, og igennem årene er valget blevet gradvist udvidet, så den er kommet til at omfatte stadig flere, selvom to ud af tre indvandrere og efterkommere af indvandrere i Danmark ikke kan stemme til folketingsvalg.

Ifølge Grundlovens §66 skal folkekirkens forfatning ordnes ved lov. Tanken i 1849 var, at folkekirken skulle have en vis grad af selvstændighed uden at slippe forbindelsen til staten fuldstændigt. Forbindelsen mellem stat og folkekirke skulle sikres med Grundlovens §4, der bestemmer, at den evangelisk-lutherske kirke er den danske folkekirke og understøttes som sådan af staten.

Det var tanken, at folkekirken skulle have en grad af selvstændighed i forhold til staten, og at folkekirken ikke skulle være en del af den almindelige offentlige forvaltning. Det kom til at gå anderledes, fordi folkekirken aldrig har fået sin egen forfatning. Det betyder, at folkekirkens forhold reguleres ved folketingets lovgivning på det kirkelige område, og folkekirken er blevet en del af den almindelige offentlige forvaltning på linje med uddannelses- eller sundhedsområdet.

Derfor kan folketingets flertal gøre, hvad det vil, når det gælder om at afskaffe fx St. Bededag eller andre helligdage. Det behøver ikke at spørge folkekirken, selvom der har udviklet sig en tradition for at indhente et såkaldt skøn hos Københavns biskop i sager, der gælder folkekirkens liturgi. Hvis kirkeministeren ikke er enig i det skøn, som Københavns biskop giver, behøver kirkeministeren ikke at følge det.

Folkekirken er som en humlebi

Der er mange grunde til, at folkekirken ikke har fået sin egen forfatning. Blandt disse er uenighed om, hvad folkekirkebegrebet indeholder teologisk og betyder i praksis. Tilhængere af synspunktet om, at folkekirken er en åndelige størrelse, der ikke kan organiseres i form af en national struktur, der kan træffe selvstændige beslutninger, betragter den nuværende ordning som en garant for evangeliets frihed.

Andre røster i folkekirken peger på, at evangeliets frihed bliver tilsidesat, når et folketing, hvor ikke alle politikere er medlemmer af folkekirken, skal bestemme over folkekirkens forhold. Konflikten om St. Bededag er et eksempel på, at folkekirken ikke har noget værn over for folketinget, hvis det politiske flertal ønsker at tage væsentlige beslutninger, der angår folkekirkens liturgi og det kirkelige liv.

Bag uenigheden gemmer sig forskellige opfattelser af forholdet mellem folk og kirke. Er kirken kirke for folket, kirke sammen med folket eller ét folks kirke? Vægten kan ligge på opfattelsen af, at kirken har en selvstændig forkyndende, vækkende eller oplysende opgave over for folket, eller vægten kan ligge på, at kirken er en dimension af folket og derfor har til opgave at servicere den del af folket, der er medlemmer af folkekirken.

Begge opfattelser kan rummes inden for begrebet om folkekirke, som viser sig at være åben for fortolkning. Det er måske derfor, at de fleste har et positivt begreb om folkekirke, selvom der bliver lagt noget forskelligt i det. Folkekirkebegrebet lever af sin flertydighed. Det er det, man kan kalde for en tomformel. Folkekirken er som humlebien. Den kan ikke flyve, men den gør det alligevel. ■



Søren Abildgaard

formand for Landsforeningen af Menighedsråd og menighedsrådsformand i Søborggaard og Haralds Sogne

Menighedsrådet og de frivillige

Menighedsrådets arbejde med frivillige skal tages alvorligt, og der skal fokus på, hvad der giver mening at skabe sammen med andre. Arbejdet med frivillige rummer store muligheder. Det kan være til berigelse for sognet og den lokale kirke, ligesom det kan have værdi for den enkelte, der inviteres ind i et fællesskab om at gøre noget for andre og for lokalsamfundet.

Meget tyder på, at antallet af frivillige har været uændret gennem de sidste små 20 år, men at de tilsammen lægger færre timer i det frivillige arbejde. Mange vil gerne være frivillige, men især hvis de bliver opfordret direkte.

På trods af det er der en generel tendens til, at frivilligheden er udfordret i det danske samfund. Det påvirker naturligvis også folkekirken. Årsagerne kan være mange. Præstationskrav på arbejdsmarkedet og uddannelser og ønsket om balance mellem arbejdsliv, fritidsliv og familieliv kan gøre det vanskeligt at få især unge, erhvervsaktive og børnefamilier til at melde sig som frivillige i kirken. Derfor bliver også folkekirkens frivillige overvejende fundet i den ældre del af befolkningen.

Det kan især være vanskeligt at få frivillige til at påtage sig det langvarige, forpligtende engagement, som en plads i menighedsrådet indebærer. Noget lettere er det at engagere frivillige i konkrete projekter, som giver umiddelbar mening for den enkelte. Det giver en større konkurrence om de frivillige. Det kan udfordre den folkekirkelige kultur omkring rekruttering, ledelse og inddragelse af frivillige; men det kan også bruges som afsæt til at rekruttere til de mere forpligtende poster – som for eksempel en plads i menighedsrådet.

Opfattelsen af frivillige

På et mere fundamentalt plan handler årsagerne til, at det kan være svært at

rekruttere, om vores forhold til og opfattelse af frivillige. Er de frivillige alene dem, der giver de professionelle en ekstra hånd med konkrete arbejdsopgaver, så armene rækker længere? En stigende professionalisering af velfærdsstatens funktioner giver anledning til, at denne opfattelse trives både blandt de professionelle ansatte og blandt borgerne. Vi har betalt vores (kirke)skat og forventer derfor, at andre mod betaling tager ansvar for levering af de nødvendige ydelser.

Kommunerne er interesseret i at få adgang til folkekirkens frivillige. Det skyldes, at finansieringen af de kommunale velfærdsydelser ikke rækker helt til at dække behovet. Her bliver de frivillige en interessant ressource.

Tysk inspiration

I tysk tradition anvendes begrebet Ehrenamt om den frivillige, altruisti-

daglige er så afhængige af. Kirken er de døbte medlemmer, menigheden, som forsamles til gudstjeneste og tager ansvar for fællesskabet.

Af denne forsamlings midte vælges repræsentanter til at lede den lokale kirke, kalde præster, ansætte de nødvendige professionelle medarbejdere, vælge biskop mv.


Men ansvaret for fællesskabets liv og vækst påhviler i princippet alle døbte medlemmer. Derfor er kirkens arbejde også først og fremmest det, som vi hver især frivilligt vælger at arbejde sammen med andre om. Af praktiske grunde kan vi vælge at overlade nogle opgaver til professionelle ansatte, men uden den enkeltes engagement skabes der ikke liv og vækst.

Kirkens fællesskab, menigheden, minder på denne måde om det civilsamfund, hvor myndige borgere tager ansvar for egne og fælles anlig-

Vi skal have en kultur for arbejdet med frivillige, der ikke kun ser dem som den billige arbejdskraft, der får økonomien til at hænge sammen.

ske indsats som myndige borgere udøver til gavn for fællesskabet og almenvellet. Som repræsentanter for et myndigt lægfolk skal vi måske i højere grad lade os inspirere af denne tradition. Kirken er ikke først og fremmest de professionelle ansatte, som vi i det

gænder. I den offentlige debat synes intet for stort eller for småt til at påkalde sig politisk interesse. Den politiske samtale i Folketinget og andre folkevalgte organer er naturligvis også et udtryk for, at myndige borgere har valgt repræsentanter til at finde de



"Det er værdifuldt i sig selv, at mennesker engagerer sig i kirkens liv og vækst, at vi sammen skaber meningsfulde fællesskaber, at vi sammen bidrager til kirkens opgaver med diakoni, undervisning og mission, og at vi forsamles til gudstjenester", skriver Søren Abildgaard

Foto: Betty Arendt

gode, fælles løsninger. Men det overses ofte, at de gode svar på fælles udfordringer ikke nødvendigvis er politiske, men kan overlades til civilsamfundets myndige borgere. Ellers forskyder det personlige og fælles ansvar sig. Ansvar for vores ældre familiemedlemmer og for børns og unges trivsel eller ansvaret for de ensomme og udsatte kan ikke helt overlades til stat og kommune, uden at vi mister noget væsentligt som samfund.

Meget mere end billig arbejdskraft

Regeringen har erkendt, at det er i vores møde med hinanden, at vi udvikler os, og fællesskabet styrkes. Her spiller både civilsamfundet og folkekirken en central rolle, når man læser regeringsgrundlaget. Måske ønsker man primært at styrke civilsamfundet af hensyn til velfærdssamfundet og for at bevare levende lokalsamfund; men det er dog et skridt i retning af en ændret forståelse af vores frivillige engagement i samfund og kirke.

For menighedsrådet er opgaven at sikre det gode samspil mellem de valgte medlemmer, præster, ansatte og frivillige. Vi skal have en kultur for arbejdet med frivillige, der ikke kun ser dem som den billige arbejdskraft, der får økonomien til at hænge sammen. Det er værdifuldt i sig selv, at mennesker engagerer sig i kirkens liv og vækst, at vi sammen skaber meningsfulde fællesskaber, at vi sammen bidrager til kirkens opgaver med dia-

koni, undervisning og mission, og at vi forsamles til gudstjenester.

En sådan kultur handler mindre om, hvilke opgaver menighedsråd, præster eller ansatte definerer et behov for at få løst. Det handler mere om, hvad der giver mening for os at skabe sammen med andre.

Menighedsrådets arbejde med frivillige skal tages alvorligt, og det skal håndteres professionelt og ikke tilfældigt. Det handler om inddragelse og muligheder for udvikling, om ledelse og organisering.

Et bevidst arbejde med frivillighedskulturen i det enkelte sogn kan også være med til at sænke tærskelen til det mere forpligtende engagement som menighedsrådsmedlem. Der er således også en rekrutteringsmulighed til kommende menighedsrådsvalg, som vi bør være bevidste om. Jo mere menighedsrådet engagerer sig i arbejdet med at skabe liv og vækst sammen med frivillige, menigheden, medlemmerne og sognet, desto større forståelse for menighedsrådets relevans kan der skabes.

Menighedsrådet skal måske øve sig i at lytte til, hvad der optager mennesker i og omkring kirken. Det kan i sig selv være med til at ændre kulturen og vores møde- og arbejdsformer, så det bliver mere attraktivt at tage aktivt del i et menighedsrådsvalg.

Forskellige vilkår

Vilkårene for at være lokal kirke varierer meget fra sted til sted. Der er forskel på land og by, på befolkningens sammensætning, mellem store og små sogne. Vi har forskellige samarbejdsrelationer, kulturer og økonomiske muligheder.

Menighedsrådene skal derfor finde den ramme for arbejdet med frivillige, der passer ind i den lokale kontekst. Her kan vi med fordel lade os inspirere af hinanden. I mange sogne er der allerede et velorganiseret og omfattende arbejde, hvor frivilligheden er et bærende element. Andre steder skal der gøres en indsats, som med fordel også kan række ud til lokalsamfundets foreninger og institutioner for på den måde at placere den lokale folkekirke centralt i det fælles ansvar for at styrke lokalsamfund og civilsamfund.

FUVs undersøgelse af de frivillige i folkekirken giver et godt grundlag for, at folkekirkens menighedsråd kan komme i gang med arbejdet med at rekruttere nye frivillige til både menighedsråd, kirkens arbejde og opgaver. Særligt peger undersøgelsen på, hvem vi i særlig grad savner i det kirkelige arbejdsfællesskab, hvis vi gerne vil have, at det afspejler medlemmerne bedre end i dag. ■



Steen H. Andreassen
stiftspræst for diakoni i Viborg
Stift og formand for Kirkernes
Sociale Arbejde i Viborg

Frivillighed er at give og modtage

Min mor og far var inkarnerede frivillige, så jeg er vokset op med frivillighed.

Min hjemmegående mor har i sit lange liv brygget titusinder kopper kaffe, bagt et utal af kager til et utal af møder og serveret mange, mange tusinder måltider mad. Derhjemme, i sognehuset, på lejre, i sommerhuset. Stadig som 85-årig masseproducerer hun spejlæg i den lokale varmerestue en søndag hver måned. Min far har som præst involveret sig i socialt diakonalt arbejde lokalt og nationalt. Sammen har de åbnet to genbrugsbutikker, de har afviklet familielejre om sommeren, og hver juleaften hele min ungdom var de ansvarlige for "Jul for ensomme og hjemløse" i byen.

Det var alt sammen frivilligt arbejde. De kunne have ladet være. Min far kunne have haft en større timeløn, og min mor kunne have sluppet af i præstegården foran tv'et eller med en eller anden hobby. OG NEJ – de kunne ikke lade være med at engagere sig frivilligt! De var begge vokset op på landet, hvor man ikke talte timer. Der var dyr, der skulle bespises, malkes og tages hånd om, og jord, der skulle dyrkes, så der var foder til dyrene. Kort sagt: Der var behov, der skulle svares på. Det hedder ansvar (på tysk "antworten", på engelsk "answer" = at svare på). Der var dyrenes og markernes behov, der skulle svares på. Og der var også mellem menneskelige behov, de svarede på ved at invitere til børneklub, bibelkreds og sommermøder på jorden. Sådan har de altid set behov, hvor de har været. Ikke behov, som samfundet eller andre måtte tage sig af, men behov, de selv prøvede at svare på.

Min far og mor har aldrig siddet på café for at sludre om alt og intet. De

har handlet. De har samlet folk omkring sig, der har hjulpet med de mange forskellige aktiviteter. Det har skabt stærke fællesskaber og givet venner for livet. De har gjort det frivilligt, og jeg har aldrig hørt dem tale om, at hvis de havde fået en timeløn for al deres frivillige arbejde, så kunne de have sat mange millioner kroner ind på deres bankkonto.

Frivilligheden er mit DNA

Jeg har fået frivilligheden ind med moder-mælken. Som barn kom jeg i søndagsskole, børneklub og FDF, og jeg husker stadig lederne som betydningsfulde voksne i mit liv. Som 14-årig begyndte min formelle karriere som frivillig på de omtalte familielejre om sommeren og "Jul for ensomme og hjemløse" om vinteren. Sammen med mine yngre søskende stod vi i slikboden på sommerlejren, stod på poster, var ansvarlige for sportsaktiviteter, lejrball og senere andagter og ungdomsgruppen. Omkring juleaftensarrangementet skulle vi børn pakke slikposer til op til 100 deltagere, vi blev klædt ud som julemænd, der gik rundt og uddelte julegaverne omkring juletræet, og påtog os at læse aftenens julehistorie. Min første sjælesørgiske samtale havde jeg som ca. 16-årig med en midaldrende mand, der grædende over kaffen juleaften fortalte om det manglende samvær med sin søn.

I mine tre gymnasieår var jeg drengeklubleder hver mandag aften (også når der var skole-hjem-samtaler, hvor mine forældre tog af sted uden mig), torsdag aftener var forbeholdt ung-

domsklubben og i 3. g. blev der også tid til at starte en børneklub andetsteds i byen hver onsdag aften. Dermed var min identitet som frivillig besejlet – og har været det lige siden.

Jeg har fortsat venner fra disse år, og med jævne mellemrum møder jeg mennesker, der giver udtryk for, hvad det betød for dem, at vi var nogle unge, der tog os tid til at skabe fællesskaber med indhold og mening for jævnaldrende.

I alle de jobs, jeg har haft som landssekretær i Gymnasiastbevægelsen og KFUM og KFUK i Danmark, som studentpræst i Aarhus, som fængselspræst i Nørre Snede, som koordinator i Selvhjælp Silkeborg og som diakonipræst i Viborg Stift, har jeg arbejdet med frivillige. I tre af de fem jobs var jeg frivillig, før jeg blev ansat, og mit nuværende job har jeg måske også fået pga. min frivillige historik.

Fødselshjælper til fællesskaber

Ungdomsklubben, hvor jeg var aktiv i gymnasieårene, var startet, mens jeg var på efterskole. Fire unge havde uafhængigt af hinanden henvendt sig til KFUM og KFUK i byen. Bestyrelsen udpegede Jens Christian og Anne Marie til at samle de fire unge og hjælpe dem i gang med en ungdomsklub. De var begge med i voksenafdelingen, hvor man mødtes hver uge. Det var ikke dem, der sagde mest og fyldte mest i voksenafdelingen. De var begge singler og havde tid. De unge fik stillet et lokale til rådighed, som de selv kunne indrette. De brainstormede på pro-



gramideer, og bestyrelsen bevilligede penge, så de unge kunne hyre foredragsholdere m.v. Jens Christian bidrog ved at medbringe Dan Cake til kaffen, indtil de unge blev trætte af købekager og foretrak selv at bage. Da jeg begyndte i 1. g., var ungdomsklubben allerede selvkørende et år efter opstarten, og Jens Christian og Anne Marie var ikke længere med til møderne. De havde gjort sig selv overflødige. De havde på deres stille facon været fødselshjælpere og havde på forbillidelig vis trukket sig, da de unge selv kunne tage styringen.

Mens jeg var med, planlagde vi program for et halvt år ad gangen, og inden sæsonstart var alle opgaver fordelt som kagebagere, mødeledere, afsluttere, chauffører m.v. Alle fik opgaver, som de kunne magte, og alle blev på den måde ansvarlige for klubben. For mig blev årene i ungdomsklubben en erfaring af, at alle kan bidrage i et fællesskab. Der var ingen formand, men der var tale om kollektiv ledelse, hvor alle tog ansvar for klubben og fællesskabet. Vi gjorde alle, der kom, til værter. Man kunne godt komme første gang uden at skulle melde sig ind og forpligte sig på alt muligt, men alle nye blev set og mødt, og vi spurgte til deres navne, og når de kom næste

gang, kunne vi huske deres navne og viste, at vi var oprigtigt inkluderende og gæstfrie.

Der er andre frivillige end Tordenskjolds soldater

Når vi tager nye initiativer, tænker vi straks i Tordenskjolds soldater. Vi spørger dem, vi plejer at spørge – dem, der altid har overskud, og som siger ja. Og hvis de pludselig begynder at sige nej, så tager vi ikke flere initiativer. Så hygger vi os med dem, vi er. Med folkekirkens knap 4,5 millioner medlemmer er det kun omkring 100.000, der er frivillige i sognene eller de diakonale organisationer. Der er så mange potentielle medlemmer i folkekirken, der venter på en opfordring omkring medarbejderskab.

I Viborg Stift har vi diakonidage for konfirmander, der går ud på, at en præst kommer til Viborg med et hold konfirmander. I løbet af 5½ time møder konfirmanderne forskellige steder i byen fire livsfortællere. Livsfortællerne fortæller i 30 minutter om deres sygdom, tab, handicap, barske opvækst, liv som adopteret eller hvad det nu er, der i særlig grad har formet deres liv. Derefter har konfirmanderne 15 minutter til at stille empatiske spørgsmål til livsfortællerne, inden vi

går videre for at møde en ny livsfortæller. Mange af disse livsfortællere er uden for arbejdsmarkedet og har en oplevelse af ikke at være værdifulde i vores samfund. Pludselig oplever de, at deres tunge livshistorie kan give konfirmander tro på, at der er en fremtid for dem med de livsvilkår, de lever i.

Lige sådan med Sorgkorpset, der består af mennesker, der har mistet en nærtstående. De står til rådighed for en eller to samtaler med andre, der mister. De frivillige i Sorgkorpset bliver matchet med sørgende, der har et lignende tab, som de selv har haft. Har du mistet til selvmord, møder du en frivillig i Sorgkorpset, der selv på et tidspunkt mistede til selvmord, og har du mistet sent i livet efter mange års ægteskab, møder du en frivillig, der har samme erfaring. I Sorgkorpset oplever frivillige, at det, der har været tungt og smertefuldt, pludselig kan hjælpe andre til at få troen på, at det kan blive håbefuldt og meningsfuldt at leve igen.

Lad os se potentielle frivillige i de fleste, vi møder. Det er en gave at give de fleste: at invitere dem til at påtage sig opgaver. Lad os i vores fællesskaber uddelegere ansvaret og gøre flest mulige til værter. ■



Stine Lene Hansen
chef for Socialt Landsarbejde i
Kirkens Korshær

Prisen på en frivillig?

Kan vi tale om værdien af kirkernes uvurderlige frivillige, uden at tale om den økonomiske gevinst? For der er vel tale om gratis arbejdskraft, eller? Og hvis en medarbejder ikke lønnes, hvordan sikrer den lokale kirke så, at den frivillige føler sig værdsat og ikke udnyttet? Hvad er lønnen, og hvilken værdi har den frivillige i vores kirker landet over?

Historisk set

Der er ingen tvivl om, at det at arbejde uden at modtage en løn i form af penge på kontoen, er tæt forbundet med det kirkelige, frivillige arbejde og diakonien i sin oprindelige bibelske form.

Kun et enkelt sted i Det Nye Testamente diskuteres frivilligheden i en nogenlunde sammenlignelig kontekst, som vores frivillige arbejde i dag, nemlig i 1. Korintherbrev kapitel 9, vers 16 til 18:

”At jeg forkynder evangeliet, giver mig ingen grund til stolthed, for jeg er tvunget til det, og ve mig, hvis jeg ikke forkynder det. For gør jeg det frivilligt, har jeg krav på løn; men gør jeg det, fordi jeg skal, er det et hverv, der er pålagt mig. Hvad er da min løn? At jeg forkynder evangeliet uden

Kristne har ydet frivilligt arbejde langt tilbage i en kontekst, hvor lønsedler ikke fandtes, men hvor engagement, sammenhold, fællesskabet og arbejdet omkring en fælles sag, var en naturlig inkorporeret måde at være til stede i verden på, særligt omkring ens Gud – og den diakonale indsats, eller det frivillige arbejde strakte sig fra krig til kærlighed, fra almindelig medmenneskelighed til udveksling af varer og ydelser, hen over et løfte om frelse til frygten for myndighederne.

Historien får lov at hvile for en stund og jeg vender tilbage til nutiden...

Frivillighed i dag

Frivilligt arbejde er det spor i vores kirkelige kontekst, der sjældent forbin-

nighedsrådet. Kontrasterne står i kø i det frivillige arbejde. Der er lidt for en hver, fra at læse korrektur på kirkebladet til at uddele mad til udsatte børnefamilier, fra at gøre kaffevognen klar i forbindelse med menighedsrådsmøder til kordegn under højmessen. Næsten alt kan lade sig gøre.

Og dog... Vi kan ikke forestille os, at alle funktionærer og ansatte i en folkekirke kunne opsiges og arbejdet udføres af frivillige? Og alligevel kender vi masser af eksempler på andre kirkesamfund og kirkekonstruktioner end folkekirken, der drives som foreninger med få eller ingen lønnede medarbejdere. Selvom vores folkekirke bl.a. pga. sin rettigheds- og myndighedsstatus aldrig ville kunne drives udelukkende frivilligt, åbner refleksionen og legen med tanken alligevel op for at se den ulønnede frivillige medarbejder i et mere nuanceret lys.

Kan man få løn for at være kristen?

Der skal ikke herske tvivl om, at det er ganske rimeligt at få løn for kontraktindgået og fagligt som ufagligt udført arbejde. Det sikrer kvalitet, forventninger og sikkerhed for både arbejdsgiver og arbejdstager. De færreste ønsker sig nok tilbage til arbejdsvilkår, vi kender fra nyttestamentlig tid eller for blot 100 år siden.

Men der hersker nogle særlige forventninger til udførelse af arbejde varetaget af en kirkemedarbejder. ”Noget af lønnen må da ligge i din tro?” Et par tænkte eksempel kunne være præsten, der må høre denne sætning: ”Og

Hvis vi skulle lønne alle frivillige i Danmark for deres arbejde, kunne vi lægge 315 milliarder kr. oven i vores BNP. En prissætning, der er helt tydelig og håndgribelig og ganske interessant. Vi har brug for flere frivillige for at kunne drive vores velfærd, men det er ikke denne værdiansættelse, der driver os til arbejdet som frivillige – vel?

udgift for nogen og uden at udnytte den ret, som evangeliet giver mig.”

Stykket indikerer, at frivillighed bærer lønnen i sig selv og ind i en kontekst, der på sin vis trækker tråde på til de overvejelser, vi kunne have i dag.

des med ansættelseskontrakter. Der er snarere tale om frivilligt indgåede aftaler af forskellig karakter, fra ”Kan du hjælpe i eftermiddag med at brygge kaffe, Else er nemlig blevet syg” til en, der er blevet demokratisk valgt til me-



Den tredje og måske vigtigste værdiansættelse af den frivillige arbejdsindsats, som hverken er den konkrete samfundskrone eller individets glæder ved selv at varetage det frivillige arbejde, er den værdi, det har for modtageren af det frivillige arbejde. Denne værdi er måske den største.

du kalder dig selv kristen!” Når hun ikke ville udføre en kirkelig handling pga. en ferie med familien til Island eller en graver, der har hørt: ”Og I kalder jer kirke!”, fordi hun ikke vil blive og luge et gravsted, der efter endt gudstjeneste viser sig at være blevet prydet med en mælkebøtte hen over natten. Denne anklage kommer ikke den frivillige for øre. For her er der tale om en helt anden værdi.

Prisen på den frivillige = 315 milliarder danske kroner

Ja, du læste rigtigt, hvis vi skulle lønne alle frivillige i Danmark for deres arbejde, kunne vi lægge 315 milliarder

Flere akkrediteringsordninger på social- og frivilligområdet, er i disse år optagede af denne værdi, hvor kvalitetsmodellerne skal underbygge den tredje værdi af det frivillige arbejde gennem brugerundersøgelser etc..

Læs evt. om kvalitetsmodellen hos <https://raadgivnings-danmark.dk/>

kr. oven i vores BNP. En prissætning, der er helt tydelig og håndgribelig og ganske interessant. Vi har brug for flere frivillige for at kunne drive vores velfærd, men det er ikke denne værdiansættelse, der driver os til arbejdet som frivillige – vel?

En anden prissætning er den menneskelige værdi af det frivillige arbejde. Alle, der er eller har været frivillige eller har arbejdet med frivillighed i den ene eller anden kontekst, ved præcis, hvilke prismærkater, der også står på den frivilliges prisskilt – nemlig lyst. Lyst i alle dens afskygninger. Lyst til at gøre en forskel, lyst til meningsfulde fællesskab uden 37 timers forpligtelser og mulighed for at melde fra, lyst til anerkendelse, lyst til at vide, der er brug for mig, hvilket giver mig glæde og lysten til at gøre nytte – ja man lever sågar længere, hvis man udfører frivilligt arbejde, hævder nogle forskere.

Derfor kræver indsatsen omkring frivillige i det kirkelige arbejde, at det ikke kun besluttet, men også eksekveres, hvordan de frivillige skal anerkendes, have gode og trygge vilkår og rammer, og hvad vi gerne vil tilbyde dem for deres utrættelige indsats.

Så langt så godt! Men den tredje og måske vigtigste værdiansættelse af den frivillige arbejdsindsats, som hverken

er den konkrete samfundskrone eller individets glæder ved selv at varetage det frivillige arbejde, er den værdi, det har for modtageren af det frivillige arbejde. Denne værdi er måske den største. Et menneske, der laver kaffe til mig, uden at kende mig, uden at skulle have noget for det, uden at have en tidsramme på, hvor længe vi kan tale sammen, uden at skulle kende mit cpr-nr., uden at have et krav om forandring til mig, uden at gøre andet end arbejdet af en drevet lyst.

Denne værdi skal vi diskutere og gøre langt tydeligere i vores indsats i vores kirkelige arbejde. Nogle husker sikkert at anerkende denne værdi offentligt og så ofte som muligt, mens andre blot anerkender arbejdet over for de specifikke frivillige, men ikke i den offentlige kontekst. Denne tredje værdi er afgørende for at hæve niveauet yderligere i forhold til den vigtige indsats vores frivillige yder. Vi har dem ikke kun for deres egen skyld eller for, at kirkearbejdet kan gøres lettere og billigere, men fordi arbejdet som frivillig er en hellig gerning for den, der er modtager af arbejdet. En gerning, der ikke er en udveksling af økonomiske værdier, men som kun gøres, fordi den frivillige har lyst og drivkraft til at gøre det for den anden, for dig og for mig. ■



Ulla Thorbjørn Hansen
biskop i Roskilde Stift

De kompetente frivillige

For nylig mødte jeg en mand, der reagerede vredt, da han hørte ordet "frivillig" brugt til at omtale engagerede menneskers ulønnede indsats i folkekirken. Det virkede som om, ordet "frivillig" for ham var nærmest et skældsord i en kirke. At være frivillig skulle antyde, at de frivillige var mindre værd end de ansatte som præsten og medarbejderne ved kirken. Men det er selvfølgelig helt forkert!

Jeg forstår frivillige som de tusinder af folkekirkemedlemmer, der vælger at gøre en ekstra og kærlig indsats. Faktisk ville der ikke være nogen folkekirke, som vi kender den, uden de tusinder af kompetente og engagerede frivillige.

Et historisk blik på de frivillige

Forløberen for "de kompetente frivillige" kunne man lidt friskt med Luthers ord sige er "det almindelige præstedømme". Tilbage i 1520 mobiliserede de tyske fyrster lokale kræfter til at stå op imod den katolske kirke med paven i spidsen. Fyrsterne ville beskytte deres kirker mod pavekirkens magtmisbrug, der truede den evangeliske reformation til tavshed. Her anvendte Luther de bevingede ord om, at enhver, der er "krøbet ud af dåben", er at regne for præst, biskop eller pave.

Oversat til nudansk, enhver, der er døbt, hører hjemme i kirken. Det er baggrunden for, at nogle præster fortsat holder sig tilbage fra at sige "Velkommen i kirke" om søndagen. For de, der er ansat, har jo ikke mere ret til at fremstå som værter og sige velkommen end de medlemmer af menigheden, der ikke er på lønningslisten!

"Vi er Guds hus og kirke nu", skrev Grundtvig til 300-året for reformationen i sin store kirkesalme "Kirken den er et gammelt hus". For folkekirken er ikke bare præstens, provstens, biskop-

pens eller de ansattes kirke. Vi er alle en del af Guds hus og kirke, der er bygget af levende stene. De levende sten er ikke mure med skimmelsvamp, men mennesker, som er forenet ved tro og dåb. Sognets kirke er mere og andet end en bygning. Det er det levende fællesskab med Kristus i centrum.

Kirken er altså kirke for enhver døbt. For mig er kirken også en sjæle-

allermindste sogne med under 100 medlemmer til de allerstørste sogne med 10.000+ medlemmer.

Alle nye menighedsrådsmedlemmer skriver under på ære og samvittighed, at de vil udføre det "betroede hverv i troskab mod den danske evangelisk-lutherske folkekirke, så at den kan byde gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst." Menighedsrådets opgave er altså ikke først og fremmest at ad-

Folkekirkens fremtid afhænger i høj grad af, at der er kompetente mennesker, der ønsker at engagere sig i folkekirkens liv og vækst.

sorgens kirke. Vi er kirke for dem, som af den ene eller anden grund ikke kan tro, eller som i øjeblikket tvivler og alligevel kommer, fordi de gerne vil høre musik og sang til opmuntring og glæde og ord til håb og trøst. Eller bare gerne vil ind i kirken og sidde stille – og derved holde et øjeblik pause med tid til eftertanke og refleksion i en travl hverdag. De skal også vide, at de hører til det åbne fællesskab i folkekirken.

De tusinder af kompetente frivillige i dag

Når jeg tænker på vores kompetente frivillige i dag, er de første, jeg tænker på, selvfølgelig de 12.400 menighedsrådsmedlemmer, der kommer fra de

ministrere, men at sikre gode vilkår for evangeliets forkyndelse. Det med administrationen kan være svært at genkende for enhver, der har prøvet at deltage i et menighedsrådsmøde! Men essensen af disse 12.400 kompetente frivilliges arbejde er ifølge en kirkelig betænkning fra 2006 om folkekirkens opgave at sikre gode kår for kristendommens forkyndelse. Derfor bør alle konkrete målsætninger i sognet tjene denne opgave. Gør de ikke det, så er vi på afveje.

Forskellen i menighedsrådet mellem de frivillige og præsterne er ikke en forskel mellem kirkens ydre rammer (mursten og personale) og kirkens indhold (forkyndelsen), men handler om forskellige funktioner in-

den for såvel rammer som indhold. Præsternes særlige embede er ifølge den evangelisk-lutherske bekendelse fra Augsburg 1530 netop i forkyndelsen og med sakramente at holde sig og menigheden Evangeliet for øje.

Men skal kirken være sjælesorgens kirke og Kristi legeme, skal der mere til. Nogle må "lægge krop til". Og her har frivilligheden sin uomgængelige og fornemme betydning. Præsterne har som fødte medlemmer af menighedsrådet et særligt embede, men i samarbejdet med alle de andre ildsjæle i sognearbejdet, er præster jo også frivillige i opgaver, der løses i fællesskab med både de valgte medlemmer af menighedsrådet, de øvrige ansatte og alle andre, der giver sig selv i de aktiviteter og den omsorg for hinanden, som er det vi kalder "kirkens liv og vækst". Her kan ingen undværes. Men i al vores forskellighed har hver og én betydning.

Fremtiden og de kompetente frivillige

Da jeg blev bedt om at skrive denne artikel om frivillighed faldt det mig naturligt at give mit indlæg overskriften "de kompetente frivillige". Folkekirkens fremtid afhænger i høj grad af, at der er kompetente mennesker, der

ønsker at engagere sig i folkekirkens liv og vækst.

"Kompetence" kan i den forstand opfattes som et moderne ord for det, Paulus kalder "nådegave". Nådegaven er den individuelle udrustning som er til gavn for de andre i fællesskabet. Uden de mange engagerede medlemmer af menigheden ville vi ikke have en rigtig folkekirke, forstået som en fælles kirke for hele folket.

Af og til bliver det sagt, at det ville være bedre, hvis vi kunne lægge flere opgaver over til professionelle. Det lyder underforstået, at hvis man kunne betale nogle, der har særlige kvalifikation til at løse de opgaver, som menighedsrådene i dag tager sig af, så ville alt være meget bedre. Men her er det til gengæld, at vi også ser forskellen på kvalifikationer og kompetence.

Det, der kendetegner kvalifikationerne hos et professionelt menneske, er, at det lever op til en høj faglig standard inden for en bestemt profession. Det er et faktum, at der nu engang er mange opgaver i kirken, der allerede udføres af erfarne og kompetente folk på en yderst professionel og kvalificeret måde. Der lægges mange timer i arbejdet i sognene rundt omkring,

som kirken slet ikke ville have råd til at honorere med løn i kroner og øre.

Men alt kan heller ikke gøres op i penge. Folkekirken står og falder med det lokale og kompetente engagement. Folk kommer med forskellige evner og talenter i bagagen. Nogle steder består menighedsrådene af tidligere bankfolk, skolelærere, økonomaer, håndværkere, selvstændige, socialpædagoger, direktører, førtidspensionister m. fl.

Til slut kan vi spørge: Hvorfor byder de frivillige sig til med deres evner og tid? Der vil være forskellige svar lige fra at få lov til at gøre en meningsfuld forskel til at have et socialt tilhørsforhold i lokalsamfundet. Andre igen vil sige, at de ser det som en borgerpligt. Ofte vil pligten og det meningsfulde smelte sammen i glæden ved den frivillige indsats. Her tæller både de frivilliges faglig baggrund og menneskelige evner og engagement med samme vægt. Folkekirken lever højt på alle disse utallige kompetente frivillige.

Gid det må fortsætte på denne måde – og af hjertet tak! ■



Foto: Roskilde Stift

Billede fra dette års "Konfirmandtræf" i Roskilde Domkirke.



Kristine Bjerg Skræddergaard
projektmedarbejder i Folkekirkens
Uddannelses- og Videnscenter

De 10 bud – Gode råd om frivillighed

Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter har de seneste år undersøgt frivillighed i folkekirkens sogne gennem flere forskellige undersøgelser. Pointerne i denne artikel er primært baseret på en spørgeskemaundersøgelse, der blev gennemført i foråret 2021, blandt frivillige i sognene i 5 provstier, hvor vi i alt fik 539 besvarelser. Derudover er der også pointer fra en interviewundersøgelse blandt 12 frivillige i 2 sogne (et bysogn og et landsogn) samt en spørgeskemaundersøgelse, hvor FUV talte med enten præst eller menighedsrådsformand i 230 sogne for at høre om deres erfaringer med frivillige.

1. Overvej, hvilken type frivillige, I ønsker

Lidt karikeret er den typiske sognefrivillige i den danske folkekirke en kvindelig pensioneret folkeskolelærer. Det er ikke mærkeligt. Kvindelige pensionister er de hyppigste kirkegængere og dem, der oftest deltager i kulturelle arrangementer i kirken. Det er derfor naturligt, at de også udgør den største gruppe frivillige. Men der er også mange andre, der bruger kirken. Personer, som i andre sammenhænge gerne vil være frivillige. F.eks. er den typiske frivillige i Danmark generelt en mandlig håndværker i 30'erne eller 40'erne. Når det gælder frivilligt arbejde, er folkekirken generelt dårligere end andre til at tiltrække mænd, personer med lange videregående uddannelser og personer under 50 år. Hvis man som kirke mangler frivilli-

ge, kan det derfor være en idé at se på, om man kan forsøge at nå nogle andre typer, end dem man har flest af.

I artiklen "Kend typerne" på side 16 tegner vi et billede af, hvad der kendetegner de grupper af frivillige, som folkekirken generelt har lidt svære ved at tiltrække.

2. Spørg personligt

Når man gerne vil rekruttere flere frivillige, er den suverænt mest effektive metode at spørge folk personligt. 2 ud af 3 frivillige er begyndt som frivillige, fordi de blev opfordret personligt til det. At blive spurgt direkte kan mindske folks eventuelle usikkerhed i forhold til, om de nu er gode nok til at klare opgaven. Det kan også være smigrende at blive spurgt, og det kan virke motiverende for mange. Det peger en af interviewpersonerne på: "Det er godt, at når man kommer som ny, så bliver man mødt, men ved du hvad, vi mangler en til, kunne du ikke godt tænke dig ... Så kan det godt

være, man siger nej, men man bliver dog set, og man bliver spurgt om at kunne bruges til noget".

Omvendt er det kun 2% af de frivillige, der er begyndt som frivillige, fordi de så en annonce, f.eks. på sociale medier eller i kirkebladet. Det står i stærk kontrast til, at der faktisk er 20% af sognekirkerne, der benytter sig af annoncering for at tiltrække frivillige. Som sogn kan man derfor overveje, om det er værd at bruge ressourcer på. Som en sognerepræsentant siger, så "(...) det der med at annoncere, ja men det kan også være godt nok, men nogle gange så har jeg på fornemmelsen, at det kun er avisen, der lever af det."

3. Spørg dem, du ikke kender (så godt)

Når man skal ud at spørge folk, om de gerne vil være frivillige, er det ikke en fordel, at man kender dem godt. Faktisk er 2 ud af 3 frivillige begyndt som frivillige efter en opfordring fra en bekendt eller en, de vidste hvem var, men ikke mere end det. Man skal altså ikke være bange for at spørge nogen, man ikke kender særlig godt. En af interviewpersonerne beskriver f.eks., at "jeg har fået et par frivillige ved at stå under bruseren nede i svømmehallen".

4. Målret din "salgstale"

Frivillige kan have mange grunde til at begynde, men det er ikke alle grunde, der er lige vigtige for alle. Generelt er det vigtigt for frivillige at kunne gøre

Læs mere om Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenters (FUV) store undersøgelse af frivillighed i folkekirken i indstikket i midten af dette blad. Undersøgelsen kan også downloades på FUV's hjemmeside www.fkuv.dk eller på Kirkefondets hjemmeside www.kirkefondet.dk.

De 10 bud om frivillighed

1:

**Overvej, hvilken type
frivillige I ønsker**

.....

2:

Spørg personligt

.....

3:

**Spørg dem du ikke kender
(så godt)**

.....

4:

Målret din "salgstale"

.....

5:

Målret opgaverne

.....

6:

**Brug ikke kræfter
på kurser**

.....

7:

**Overvej om
frivillighedsfester
er ressourcerne værd**

.....

8:

Tal med de frivillige

.....

9:

Priorité det sociale

.....

10:

**Spørg jer selv, hvad I kan
gøre for de frivillige**

en forskel for andre og blive en del af et socialt fællesskab.

Mange af de frivillige er frivillige, fordi de også er menighedsrådsmedlemmer, og for dem er det også meget vigtigt at kunne gøre en forskel for lokalsamfundet. I artiklen "Kend typerne" på de næste sider dykker vi mere ned i, hvilke argumenter man kan bruge over for forskellige frivillige.

5. Målret opgavetyperne

Generelt er der rigtig mange frivillige i folkekirken, der udfører praktiske opgaver. Men det er ikke alle frivillige, der ønsker at bruge deres tid på det, og det er vigtigt, at de frivillige ikke bliver sat til opgaver, de ikke har lyst til. Så stopper de hurtigt igen. I artiklen "Kend typerne" ser vi nærmere på, hvilke frivillige der foretrækker hvilke opgaver.

6. Brug ikke kræfter på kurser

Der er en stigende tendens til, at steder med frivillige bruger kræfter på at opkvalificere de frivillige via kurser mv. Dette er ikke noget, de frivillige i folkekirken efterspørger. Kun 5% af de frivillige synes, det er meget vigtigt.

7. Overvej, om en frivillighedsfest er værd at bruge ressourcer på

R rigtig mange sogne er begyndt at holde frivillighedsfester for at takke de frivillige for deres indsats. For næsten 2 ud af 3 frivillige har det ikke den store betydning, om der bliver holdt

en fest eller ej. Men for andre er det rimelig vigtigt. I artiklen "Kend typerne" kommer vi nærmere ind på, hvilke frivillige der ønsker fester, og hvilke der tillægger det mindre vægt.

8. Brug tid på at tale med de frivillige

Alle frivillige er enige om, at det er vigtigt, at de ansatte tager sig tid til at snakke med de frivillige. Det gælder præsterne, men det gælder i særlig grad de øvrige ansatte ved kirken.

9. Priorité det sociale

Før corona var sociale fællesskaber hovedgrunden til, at de frivillige fortsatte indsatsen. På det tidspunkt svarede alle interviewpersonerne, at fællesskabet med de andre frivillige ville være det, de kom til at savne mest, hvis de stoppede som frivillige. Det var også det sociale, der blev vægtet klart højt i en spørgeskemaundersøgelse fra 2019. Efter corona bliver det sociale imidlertid vægtet lavere, og man kan frygte, at det gør det sværere at fastholde frivillige fremover, hvis ikke sognene får genskabt de sociale bånd, der var inden corona.

10. Spørg ikke, hvad frivillige kan gøre for jer, men hvad I kan gøre for de frivillige

Der er rift om de frivillige. Frivillige bliver i højere grad end tidligere inviteret med i mange offentlige opgaver på f.eks. plejehjem, sygehuse, daginstitutioner mv. Desværre viser landsdækkende undersøgelser af danskernes frivillighed, at der ikke er blevet flere frivillige de seneste 20 år. Tværtimod bruger de frivillige, der er, færre timer end tidligere. Det er altså nemt for frivillige at finde noget andet at lave, hvis de ikke er tilfredse med forholdene. Hvis man ønsker at arbejde med frivillige, er det derfor vigtigt at fokusere på, hvad man kan tilbyde de frivillige, frem for hvad man har brug for at få gjort. ■



Kristine Bjerg Skræddergaard
projektmedarbejder i Folkekirken
Uddannelses- og Videnscenter

Kend typerne

– 4 typer, som folkekirken ikke har så let ved at hverve som frivillige

Det er ikke alle typer af mennesker, folkekirken har lige godt fat i, når det kommer til at rekruttere frivillige. Det viser den undersøgelse af frivilligheden i folkekirkenes sogne, som Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter netop har udgivet.

Kirken har succes med at tiltrække kvindelige pensionister med en mellemlang videregående uddannelse som f.eks. pædagog, sygeplejerske eller journalist, mens 4 andre typer er mere uopnåelige. Også selv om de gerne vil være frivillige i andre sammenhænge i samfundet. Det gælder mænd, personer under 50 år og personer med enten en meget kort eller en meget lang uddannelse.

Nogen vil måske indvende, at det ikke er så overraskende, at det netop er kvindelige pensionister med mellem-lange uddannelser, der er mest åbne over for at være frivillige, når det også er dem, der bruger folkekirken mest. Men mange af de 4 andre typer benytter også folkekirken jævnligt. F.eks. har næsten hver 5. af alle mænd og flere end hver 3. af alle personer med en lang videregående uddannelse været til et kulturelt arrangement i folkekirken inden for det seneste år. Som kirke er det derfor værd at overveje, hvad man kan gøre for at tiltrække og fastholde de 4 andre typer frivillige.

Lad os se på, hvad der kendetegner de 4 andre typer:

Mænd

Ser man på, hvorfor mænd og kvinder begynder som frivillige, og hvilke typer opgaver de udfører, er der forskel mellem de to køn. Når mænd begynder som frivillige i folkekirken, fylder det mere for dem, at man kan gøre noget



for lokalsamfundet, og at man kan bruge sin faglighed, end det gør for kvinder. Når først de er begyndt som frivillige, er det kun ønsket om at bruge sin faglighed og have mulighed for at lære noget, der adskiller kønnene. Det peger en af interviewpersonerne også på:

”... Jeg vil da sige, det der med at læse tekster op, synes jeg, det kan jeg godt lide, fordi jeg synes, der rent teknisk ligger noget i at kunne forbedre sine teknikker, det synes jeg jo er helt fantastisk. Og når man arbejder med det og tænker over det og forbereder sig, fordi det tror jeg, man skal gøre, så får man også god feedback.”

Langt færre mænd end kvinder udfører praktiske opgaver som frivillige,

ligesom færre mænd påtager sig opgaver, hvor man er i direkte kontakt med deltagerne, som f.eks. aktiviteter med børn eller at være besøgsven. Til gengæld bruger flere mænd end kvinder tid på opgaver, der er direkte knyttet til gudstjenesten. Det kan f.eks. være at læse bønner op.

Personer med meget lange eller meget korte uddannelser

De frivilliges uddannelsesniveau betyder også noget for det frivillige arbejde. Halvdelen af de frivillige med lange videregående uddannelser vælger ved siden af andre opgaver ofte også at sidde i menighedsrådet. Det gør kun



FOLKEKIRKENS
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER



Frivillige i folkekirken: Er der nogen, vi overser?





Foto: Lem Kirke

Indhold

- 3** Forord: Behøver det at være så svært at skaffe frivillige?
- 4** Overser vi nogen mulige frivillige?
- 6** Det er den personlige henvendelse, der tæller
- 8** Mange vil sige ja, hvis de bliver spurgt – især af en fjern bekendt
- 12** Personlige henvendelser skal appellere til personernes drivkraft
- 14** Vigtigt at matche opgaver og frivillige
- 15** Brug ikke kræfter på kurser for frivillige
- 16** Overvej, om frivillighedsfester er indsatsen værd
- 17** Tal med de frivillige
- 18** Fællesskabets mange facetter
Når arbejdsfællesskab bliver venskab
- 20** Spørg ikke, hvad de frivillige kan gøre for jer, men hvad I kan gøre for de frivillige
- 22** Hvorfor er der frivillige i kirken? Teologiske tanker om kirke og frivillige
- 23** Metode

FORORD

Behøver det at være så **svært** at skaffe frivillige?

”Vi er glade for de frivillige, vi har ved vores kirke. Og der er dele af arbejdet, som ikke kan udføres, hvis de ikke var her. Men vi har brug for få af dem. Og dem, vi har, er gamle. Hvem skal tage over, når de ikke kan mere?” Det er udsagn som disse, der ligger bag vores undersøgelser af folkekirkens frivillige i sognene. Der er ikke nogen indbygget fødekæde, som gør, at ”for de gamle, som faldt, er der ny overalt”. Det er derimod et til tider slidsomt og krævende arbejde at engagere frivillige. Mange efterlyser redskaber til, hvordan de kan få det til at lykkes.

Der er blevet talt meget om frivillige igennem en årrække. Regeringer har frivillighedschartre. Borgmestre lovpriser frivillighed og civilsamfund. Plejehjemsledere taler frivilligheden op. Der er blevet flere og flere sektorer, som involverer frivillige igennem de seneste årtier. Lovprisningen af de frivillige og udbredelsen af frivillige opgaver kunne give det indtryk, at frivillighed er i vækst i Danmark. Det er imidlertid ikke tilfældet. Antallet af frivillige er næsten uændret, uagtet antallet af skåltaler eller politikker. Der bliver kort sagt flere og flere, som bejder til frivillige, men der bliver ikke flere af dem. Så det er ikke så underligt, at det kan opleves svært at rekruttere.

Men er der noget, sognekirkerne kan gøre? Er de henvist til at famle i blinde, prøve sig frem eller leve med, at det er svært at rekruttere de frivillige, der er brug for? Eller kan vi skaffe noget viden, der lægger spor ud, som sognekirkerne kan forfølge, og gør det muligt at arbejde mere strategisk med rekruttering og fastholdelse af frivillige? Både ja og nej. Vi har ikke fundet frem til et quickfix, der gør det nemt at engagere frivillige i det antal, sognekirkerne har brug for, og med de kompetencer og den aldersspredning, de måske går og drømmer om. Men der er noget, vi kan sige på baggrund af nyere kirkeforskning, sammenholdt med sociologiske, landsdækkende undersøgelser af frivillige inden for andre sektorer. Det er ikke lige meget, hvem der henvender sig, eller hvordan man gør det, til potentielle nye frivillige. Der kan

være nogen, man overser, som er oplagte at spørge osv. Vi har samlet indsigterne og valgt dem, som vi finder mest relevante.

Mange af sognekirkernes frivillige vil ikke nødvendigvis omtale sig selv som frivillige eller se deres engagement som frivilligt arbejde. Engagementet udgør snarere en naturlig del af deres identitet, så de ikke tænker om sig selv, at de er frivillige og da slet ikke, at de udfører et stykke arbejde, når de engagerer sig. For at kunne sammenligne vores resultat med eksisterende forskning på området, har vi dog valgt at anvende sprogbrugen derfra og taler om at ”rekruttere” og ”fastholde” frivillige.

Temahæftet her er en genremæssig fusion af en rapport, der præsenterer de vigtigste resultater af vores fire undersøgelser, og en guide til at arbejde med ledelse af frivillige i praksis i sognene. Det er skrevet til menighedsrådsmedlemmer, præster, kirke- og kulturmedarbejdere og andre, der arbejder med frivillige i sognekirkerne. For de læsere, der ønsker en faglig fordybelse og nuancering, henviser vi til udgivelser, som er omtalt i metodeafsnittet, hvor vi også præsenterer vores undersøgelser, og hvordan de omtales i hæftet her.

Hvis I gerne vil arbejde videre med, hvordan I rekrutterer frivillige, tilbyder vi workshops, visionsdage og lignende til distriktsforeningsarrangementer, temamøder i provstiet etc. Kontaktoplysninger står på temahæftets bagside.

Vi ønsker god læse- og arbejdslyst!

Med venlig hilsen
Kristine Bjerg Skræddergaard og
Birgitte Graakjær Hjort
Folkekirkens Uddannelses-
og Videnscenter

Overser vi nogen mulige frivillige?

Hvis man i en sognekirke gerne vil engagere flere frivillige, kan det være en idé at starte med at se på hvilke frivillige, man allerede har. På den måde bliver det tydeligere, om det giver mest mening at gå efter flere frivillige af samme type ud fra deisen: Dem har vi indtil nu haft held til at rekruttere. Eller om der er nogle grupper, man har været lidt blind for, og som der måske ligger et uforløst potentiale i. Hvad ved vi om, hvem der vil være frivillige? Og kan det sætte os på sporet af, om der er nogen, vi overser at prøve at involvere, og som er oplagte at spørge?

Helt generelt ser billedet af frivillige i folkekirken markant anderledes ud end i de andre sektorer. Hvor den typiske frivillige i sognekirkerne er en kvindelig pensioneret folkeskolelærer, er det i resten af det frivillige Danmark en mandlig håndværker i 40'erne. I det næste uddyber vi forskellene og kommer med vores bud på, hvilken betydning det kan have for sognene.

Behøver folkekirken at være en kvindeklub?

Vores undersøgelser viser, at der er en stor overvægt af kvinder blandt de frivillige i sognekirkerne. 2 ud af 3 er kvinder. Skyldes det, at kvinder generelt involverer sig meget mere i frivilligt arbejde end mænd? Svaret er nej. Hvis vi ser på frivillige i Danmark generelt, altså inden for alle typer frivilligt arbejde, er der faktisk marginalt flere mænd end kvinder, der er frivillige. Mænd vil altså gerne udføre frivilligt arbejde i andre sammenhænge.

Hvorfor er der da så få mandlige frivillige i folkekirken? En af forklaringerne kan være, at den type frivilligt

arbejde, mænd oftest udfører, ligger inden for idrætsforeningerne. Og der kan være ret langt fra den type opgaver, en frivillig udfører som træner af f.eks. U8-drengenes fodboldhold til de opgaver, frivillige i folkekirken typisk tager sig af.

Nu er der jo også stor forskel på idrætsverdenen og sognekirkerne. Så er det overhovedet relevant at foretage den sammenligning? Måske ikke. Der er umiddelbart flere ligheder mellem grene af det folkekirkelige frivillige arbejde og f.eks. det sociale område, så her er opgaverne mere sammenlignelige. Men også når vi foretager den sammenligning, er folkekirken markant dårligere til at tiltrække mænd. På det sociale område er 43% af de frivillige mænd. I folkekirken udgør de kun 34%.

Men er det ikke naturligt, at folkekirken tiltrækker flest kvinder, når kvinder er mere religiøse end mænd? Bogen "Religiositet og forholdet til folkekirken" peger på, at flere kvinder end mænd er medlemmer af folkekirken. De har også hyppigere kontakt til folkekirken. Både i forbindelse med søndagsgudstjenester og kirkelige handlinger og også til kulturelle arrangementer og aktiviteter målrettet f.eks. børn eller ældre. Når de i højere grad benytter sig af folkekirkens tilbud, er det vel også forventeligt, at de oftere bliver frivillige? I en vis forstand ja.

Dog viser tallene også, at 53% af de danske mænd har deltaget i en kirkelig handling, og at 18% af mændene har været med til et kulturelt arrangement i folkekirkeregion inden for det seneste år. For kvinder er tallene hhv. 60% og 25%. Mændene halter altså ikke langt efter kvinderne, når det gælder brug af folkekirken. Så hvorfor er der ikke flere mandlige frivillige i sognekirkerne? Det spørgsmål er der ikke et klart svar på, men i de næste kapitler præsenterer vi nogle resultater, der kan give inspiration til, hvordan man kan engagere flere mænd.

Er de frivillige fællesskaber blevet et pensionisttilbud?

De frivillige i folkekirken er godt oppe i årene. Hovedparten af dem er mellem 60 og 80 år. 50% af dem er 68 år eller ældre, mens kun hver 4. frivillige er under 59 år.

Sådan ser det ikke ud i resten af det frivillige landskab. Her er de frivillige langt mere ligeligt fordelt hen over aldersgrupperne. Der er halvt så mange pensionister som i sognekirkerne, og den største gruppe er i alderen 30-49

Frivillig i sognekirkerne

Frivillig i andre sektorer





år. Der er altså en større spredning og en yngre profil i andre frivillighedssektorer.

Det hænger sandsynligvis sammen med, at idrætssektoren tiltrækker et meget stort antal frivillige, og at disse frivillige især er forældre til de børn, der deltager i idrætten. Blandt sociale organisationer er der lige så mange frivillige pensionister som i folkekirken, men andelen af unge og forældre med hjemmeboende børn (personer under 50 år) er markant større end i folkekirken. Det giver anledning til at overveje, om ikke folkekirken med fordel kan henvende sig mere til de yngre aldersgrupper, end tilfældet er i dag. Særligt fordi mange i aldersgruppen 25-39 år har kontakt til folkekirken gennem deres børn. Mere end hver 6. dansker i alderen 25-39 år har det seneste år deltaget i aktiviteter i folkekirken, der er særligt målrettet børn, unge eller ældre. Det er mere end nogen anden aldersgruppe.

Når idrætsverdenen er så dygtig til at bruge kontaktoverfladen mellem de idrætsudøvende børn og deres forældre som anledning til at rekruttere frivillige, kunne folkekirken da ikke hente inspiration derfra? Navnlig igennem de kontaktoverflader, folkekirken har, til forældre til børnekonfirmander, konfirmander m.fl., som udgør en potentiel rekrutteringsmulighed.

En frivillighedskultur for de mellemuddannede?

Også når vi ser på uddannelsesniveaet, adskiller frivillige i folkekirken sig fra frivillige i andre sektorer. F.eks. har 4 ud af 10 frivillige mellemlange videregående uddannelser som f.eks. sygeplejerske, folkeskolelærer eller journalist. Det er næsten dobbelt så mange som i de øvrige frivillighedssektorer. Til gengæld er der kun 9 % af sognekirkernes frivillige, der ikke har en erhvervsuddannelse ud over en folkeskole- eller gymnasieuddannelse.

Det er markant lavere end i de øvrige frivillighedssektorer, hvor 20% af de frivillige kun har en folkeskole- eller gymnasieuddannelse.

En forklaring på den lave andel af frivillige uden erhvervsuddannelser kan være, at de generelt bruger folkekirken mindre end de øvrige grupper. Undersøgelsen af befolkningens forhold til folkekirken viser, at brugen af folkekirken stiger med uddannelsesgraden. De højtuddannede er altså mere i kontakt med folkekirken end de lavest uddannede.

Det giver imidlertid anledning til et nyt spørgsmål: Hvorfor er der ikke flere frivillige blandt personer med lange videregående uddannelser? Når det nu er den gruppe, der bruger folkekirken klart mest, hvorfor er der så færre frivillige fra denne gruppe blandt de folkekirkefrivillige end det, vi ser i de øvrige frivillighedssektorer? Det kunne tale for, at sognekirkerne måske kan rekruttere flere frivillige både blandt personer uden erhvervsuddannelser og blandt personer med lange videregående uddannelser.

Spørgsmål til overvejelse

- Hvordan ser billedet af de frivillige i vores sognekirke ud, når det gælder køn, alder og uddannelse?
- Har vi f.eks. færre mænd, frivillige under 50 år eller personer med andet end mellemlang uddannelse blandt de frivillige, end man kunne forvente ud fra sognets sammensætning?
- Undlader vi at spørge bestemte grupper, fordi vi på forhånd tror, de vil sige nej? Eller fordi de ikke findes i vores bekendtskabskreds?
- Vil vi gerne have mere af det samme? Eller har vi brug for nye typer af frivillige? Hvorfor?

Det er den **personlige** henvendelse, der tæller

Der er én anledning til at begynde som frivillig i folkekirken, der langt overgår alle andre, nemlig at man er blevet opfordret personligt. Det var vejen til frivillighed for 2 ud af 3 frivillige, der indgik i hovedundersøgelsen. Til sammenligning begynder kun 17% på eget initiativ og kun 3% gennem annonce. Det gælder, uanset om man er ung eller gammel, håndværker eller akademiker.

Det stemmer rigtig godt overens med, at frivillighedsforskningen igen og igen fremhæver, at forudsætningen for at komme i gang med frivilligt arbejde for hovedpartens vedkommende er, at der finder en personlig opfordring sted.

Der findes flere forklaringer på, hvorfor den personlige opfordring er vigtig.

- Den personlige invitation kan sænke flere barrierer for at deltage. F.eks. kan den reducere følelser af social usikkerhed og tvivl på egne kompetencer: Er jeg dygtig nok til at løse opgaven? Er jeg troende nok til at være frivillig i en sognekirke? For nogle er det desuden smigrende at blive spurgt. Den personlige henvendelse bliver af mange opfattet som udtryk for at blive set og anerkendt.

Dette ses også i interviewene, hvor en frivillig fortæller, at

"det er godt, at når man kommer som ny, så bliver man mødt: "men ved du hvad, vi mangler en til, kunne du ikke godt tænke dig...?" Så kan det godt være, man siger nej, men man bliver dog set, og man bliver spurgt om at kunne bruges til noget" (Birgitte)"

- Den personlige invitation kan også give en vej ind for dem, der egentlig har lyst, men ikke lige kan se, hvordan de kommer i gang. F.eks. beskriver Lone, der er frivillig i et dansk sogn, at
"jeg har haft lysten i rigtig mange år, men vidste ikke, hvordan man skulle komme ind i det, hvordan man ligger om – hvilken vej jeg skulle komme ind... (...) har måske lidt følt, at det var en lukket verden på en eller anden måde for udefrakommende desværre" (Lone)

- Mange potentielle frivillige ved faktisk ikke, hvordan de skal komme i gang. Dette gælder ikke kun inden for folkekirken. En landsdækkende undersøgelse fra 2012 viser, at 45% af alle danskere, der ikke arbejder frivilligt, kunne tænke sig at gøre det, hvis de blev spurgt. Dette bliver også italesat af en sognepræsentant i sogneundersøgelsen, der udtaler, at

» Der er jo mange, de bliver jo glade for, at man spørger. De har måske godt selv tænkt, at de måske ville, men arh så kan man ikke lide at sige det måske, men mange, det er i hvert fald min erfaring, de bliver faktisk glade for, at man spørger dem.

Det er et af de mest markante resultater fra vores interviews, at de frivillige ikke alene har engageret sig på foranledning af, at de er blevet spurgt personligt, men at de også tolker henvendelsen som udtryk for, at de er blevet

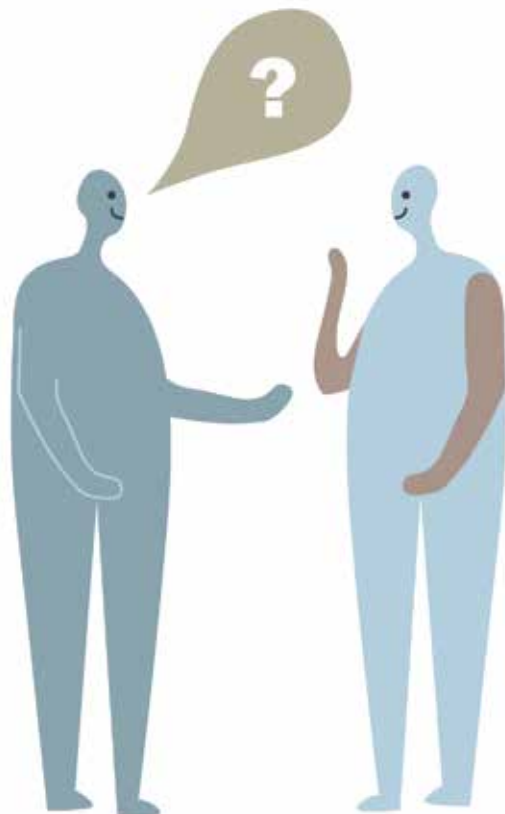


Illustration: Maj Dalsgaard

anerkendt og værdsat. Ikke en eneste af de interviewede giver udtryk for, at de har oplevet henvendelsen som anmassende.

Annoncer kan ikke stå alene

Kun 3% af de frivillige fra hovedundersøgelsen har svaret, at de begyndte som frivillige i folkekirken på grund af en annonce.

I sogneundersøgelsen er der heller ikke meget tiltro til annonceres effekt. Det kommer f.eks. til udtryk i udtalelser som, at

"(...)Jeg ved godt, man kan godt give nogle pip på alle de sociale medier, men altså folk, de har frygtelig nemt ved bare at skose dem af, det føler jeg."

Det kan altså være sværere at sige nej til en, der står foran dig, end det er at undlade at reagere på noget, der står i kirkebladet eller på de sociale medier. En anden udtaler, at

"(...) Det der med at annoncere, jamen det kan også være godt nok, men nogle gange så har jeg på fornemmelsen, at det kun er avisen, der lever af det."

Alligevel vælger hvert 5. sogn at bruge tid og evt. penge på at annoncere efter frivillige. Der er også nogle, der har succes med det, når det drejer sig om at rekruttere til nogle specifikke opgaver, f.eks. besøgsvenner eller folk til at strikke dåbsklude.

Vi kan altså ikke konkludere, at annoncer er helt uden betydning. Det er stadig en mulighed, at annoncer er med til at gøre folk interesserede i kirkens frivillige arbejde og sender et signal om åbenhed, fordi opfordringen går ud til alle. På den måde kan det gøde jorden for, at man siger ja, når man bliver spurgt. Vi ved, at reklamer generelt har en væsentlig effekt på menneskers handlinger, så det er bestemt også muligt her. Men annoncer kan ikke stå alene.

Generelle opfordringer til arrangementer er ikke nok i sig selv

Kun 6 % af de frivillige svarer, at de begyndte som frivillige, fordi de var til et arrangement, hvor deltagerne ge-

nerelt blev opfordret til at deltage. Til gengæld peger en del sogne på, at de i forbindelse med arrangementer er opmærksomme på at identificere, hvem der virker interesserede, så man kan spørge, om de vil være frivillige.

Der er også nogle, der selv melder sig som frivillige, netop fordi de har deltaget i nogle arrangementer, de gerne vil bidrage til. Det gælder f.eks. Marie, der beskriver, at

"Jeg kom ind i det på den måde, at jeg mødte op til et foredrag, så sagde jeg til Ilse, jamen jeg kan da også godt bage kage. Det var da godt, sagde Ilse, det gør du bare til næste gang" (Marie).

Hver fjerde begynder af andre grunde

En fjerdedel af alle frivillige begynder som frivillige på andre måder.

17% begynder uden nogen form for opfordring, hverken personlig eller generel. F.eks. siger Ilse i et af interviewene, at *"(...) det var simpelthen, fordi jeg syntes, vi manglede noget her i byen til byens pensionister, hvor jeg så spurgte efter, om jeg måtte få lov at starte noget op" (Ilse).*

7% svarer "Andet", og de uddyber typisk, at det er kommet naturligt, efter at de har været involveret i kirkelivet f.eks. som menighedsrådsmedlem, som ansat, som spejder eller som deltager i nogle arrangementer, og at det derfor har været naturligt, at de deltog i det frivillige arbejde. I samme boldgade er der også nogle, der skriver, at det er en del af deres families kultur at være frivillige.

Spørgsmål til overvejelse

- Hvad gør vi allerede for at rekruttere frivillige?
- Hvad giver mening at fortsætte med? Og er der noget, vi vil gøre anderledes fremover?
- Hvilken kultur har vi for at tage imod nye frivillige?



Mange vil sige ja, hvis de bliver spurgt – især af en **fjern bekendt**

2 ud af 3 frivillige er begyndt som frivillige efter en personlig opfordring. Men hvem kan opfordre personligt? Svaret er: Flere end man skulle tro.

Det viser sig nemlig, at der ikke behøver at være nogen særlig nær relation mellem den, der spørger, og den mulige frivillige. Kun hver fjerde frivillige bliver opfordret af en person, de kender så godt, at de vil kalde vedkommende en ven eller familie. Resten bliver rekrutteret af folk, de kun kender mere overfladisk. Det kan være bekendte fra løbeklubben, andre kirkegængere til kirkekaffen eller præsten, der skal konfirmere ens børn.

Dette billede går igen på tværs af typen af frivillige, alder, køn og uddannelsesniveau. Det går også igen blandt de interviewede. Både når de ser på, hvordan de selv begyndte som frivillige, og hvad de selv anser for at være en god måde at rekruttere nye frivillige på. Ca.

halvdelen af de interviewede er selv blevet rekrutteret af personer, de ikke havde noget tæt forhold til inden. Birgitte beskriver f.eks., hvordan hun blev rekrutteret af de andre frivillige til kirkekaffen:

”Og ja, faktisk var det også nærmest sådan de første par gange, jeg kom, så blev jeg næsten også fra samme dag spurgt, om jeg ikke ville dele kirkeblade ud, og om jeg ikke også kunne lave kaffe (griner), så det er noget med, at man er ude efter de nye, der kommer, ikke.”
(Birgitte)

Samtidig beretter de frivillige også om, hvordan de selv har forsøgt at rekruttere frivillige blandt personer, de ikke kendte godt i forvejen. F.eks. siger Jette, at

”Jeg har fået et par frivillige ved at stå under bruseren nede i svømmehallen (...) Den kan bruges til meget den svømmehal, men der er i hvert fald kommet et par frivil-

lige både i aflastningstjenesten for år tilbage og også i besøgstjenesten, ved at vi har kontakt med hinanden dernede." (Jette)

Andre igen peger på, at de er meget opmærksomme på, hvilke nye personer der kommer i kirken, og på at få folk til at føle sig velkomne, så de måske kan få lyst til at deltage i det frivillige arbejde.

"Jamen det er, det handler noget om at invitere dem med til kirkekaffe (...) så prøver man at finde på noget, som er naturligt at spørge om, "nå, er du flyttet hertil", eller "jeg har set dig gå tur med hunden i området" (...) Og så kan det være, man kan få indledt en snak. Men man spørger ikke, synes jeg, lige den første gang, om de kunne tænke sig at være med i et arbejde, fordi de er måske bare på udkig, er det her noget. Men i hvert fald bare det, at man bliver inviteret velkommen, og det er, fordi jeg selv har erfaret, det blev jeg her, da jeg kom." (Birgitte)

Her er der altså tale om en åben, inkluderende kultur, hvor nye bliver inviteret med ind i fællesskabet af frivillige. De frivillige har øje for, at selv folk, de slet ikke kender, kan rekrutteres som nye frivillige. En præst fortæller i rundringningen, hvordan hun har erfaring med at spørge bredere, end man umiddelbart lige kan forestille sig.

» Altså jeg synes, at vores bedste virkemiddel det er at spørge. Og så spørge folk, der er perifert tilknyttet kirken. Vi spørger ikke sådan bare dem, der kommer. Men spørger sådan frimodigt. Jeg husker da den gang, jeg spurgte (navn), der nu har kirkeyoga, hun var ikke en, der sådan normalt ville sådan... måske have brugt kirken. Men nu kommer hun jo hver uge og laver kirkeyoga.

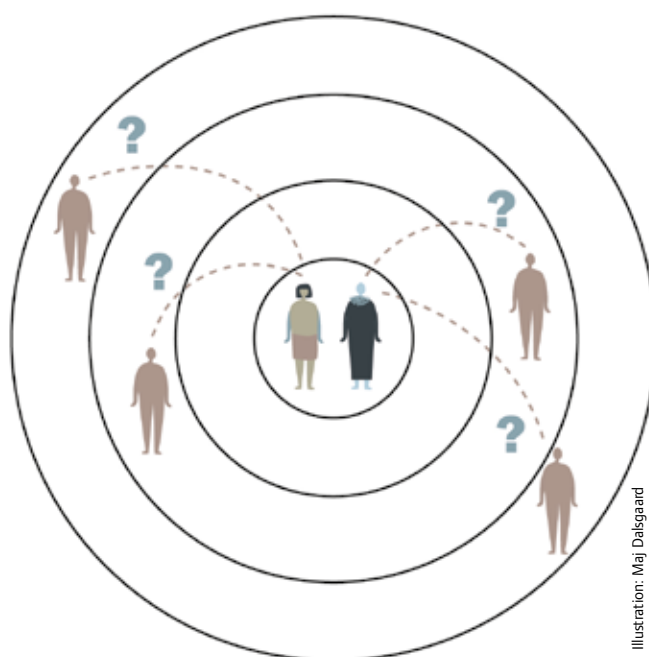
Og præsten fortsætter: "Så det har i hvert fald også fået mig til at sige, jamen vi skal spørge bredere, vi skal spørge folk, vi møder ved kirkelige handlinger og lærer at kende der. Og også tænke, at det er også kirken. Altså at

de er lige så meget kirke, som dem, der har søndagskirkeforbrug og dem, der kommer i hverdagen, er lige så meget kirke, og dem skal vi spørge lige så frimodigt."

Nemmere at sige nej til en ven

Kigger man i den sociologiske forskning, er det ikke overraskende, at det virker at spørge bredt. Man skelner her mellem såkaldt svage bånd ("weak ties") og stærke bånd ("strong ties"). De svage bånd er bekendte, det vil sige mennesker, man ved hvem er, men ikke kender særlig godt. Det gælder f.eks. slægtinges venner, tidligere kolleger, forældre til børn i daginstitution eller nogen, man støder perifert på gennem fælles interesser. Til forskel herfra er der stærke bånd, som er nære relationer. Det vil sige familie, venner og gode naboer.

Ifølge forskningen er de svage bånd værdifulde kilder til kontakter. De kan skabe krydsflader, der kan opfordre til deltagelse i aktiviteter. De stærke bånd er derimod gode kilder med henblik på opbakning og støtte. De nære venner og familie deler man ofte overlappende so-



cialt netværk med. De stærke bånd er således gode til at styrke og vedligeholde eksisterende relationer, men vil kun i begrænset omfang bidrage til at opbygge nye. De svage bånd derimod fungerer som broer, fordi de kan knytte bånd til mennesker, som bevæger sig uden for personens egne kredse og ad den vej åbne for adgang til ressourcer, som personen ikke ville kunne opnå gennem familie og venner.

Det er derfor ikke overraskende, at bekendte og folk, man næsten ikke kender, har større succes med at rekruttere, end venner og familie har.

Teorien bidrager til at forklare, hvorfor det kan være nemmere at sige nej til en person, man kender rigtig godt, og hvor man har tillid til, at relationen vil fortsætte

uændret på trods af et nej. Kommer opfordringen derimod fra en, man kender perifert, og som man gerne vil være imødekommende over for, er de fleste mere tilbøjelige til at sige ja. Mekanismen forstærkes af, at frivillige har et godt omdømme. Så mange vil gerne identificere sig selv med frivilligt arbejde. Faktisk peger gentagne undersøgelser på, at flere end 1 million mennesker i Danmark ville sige ja til et frivilligt engagement, hvis de blev spurgt (de konkrete henvisninger kan findes på FUV's hjemmeside).

Hvem skal så spørge?

En ting er, at det er bedre at lade en fjern bekendt spørge den mulige frivillige, end at en nær ven gør det. Men



er der andet og mere, vi kan udlede i forhold til, hvem der skal stå for at spørge? Det har ikke den store betydning, hvilken funktion i kirken spørgeren har. Hvis vi ser på de frivillige, der ikke sidder i menighedsråd, bliver hver tredje af dem rekrutteret af andre frivillige, mens resten bliver rekrutteret ligeligt af præster, andre ansatte og menighedsrådsmedlemmer.

At de frivillige bliver rekrutteret af mange forskellige personer, stemmer godt overens med, at de adspurgte i sogneundersøgelsen har svært ved at svare på, hvilke personer der er bedst til at henvende sig personligt. De peger dog på nogle ting, de finder vigtige at overveje, når man skal vælge, hvem der spørger:

Skal frivillige rekruttere frivillige? For og imod:

Hvert tredje sogn oplever bedst effekt, når frivillige rekrutterer frivillige. F.eks. siger en sognerepræsentant:

“Den største effekt synes jeg, jeg kan bedst lide, når frivillige skaffer frivillige, fordi jeg synes, at det giver sådan, altså det er mere holdbart på en eller anden måde (...). Mere fordi at så dels kommer der en bredde, men dels så kunne det jo også være, at jeg ikke var her læn- gere, og så er der nogle bæredygtige strukturer, som ikke er afhængig af mig.”

I andre sogne oplever de, at det kan give problemer, hvis frivillige rekrutterer nye frivillige. Især hvis de nye frivillige ikke matcher sognekirkens kultur og værdisæt.

“Nej, de frivillige er ikke selvsupplerende. Og det er, fordi altså vi har jo også brændt nallerne nogle gange med nogle, der kom ind osv. Derfor bliver vi nødt til at være en inderkreds af ansatte, som på en eller anden måde jo har diskuteret om, hvad vores frivillige skal være for nogle. Altså vi skal være sikre på, at de repræsenterer os og ikke står for noget, som vi ikke ønsker at stå for, eller agerer på en sådan måde, så vi ikke vil være det be- kendt.”

Skal præsten stå for rekruttering af frivillige? For og imod:

Der er flere af præsterne fra undersøgelsen, der peger på, at det virker rigtig godt, når de spørger, men som samtidig siger, at de kun gør det i begrænset omfang. En beskriver det således:

“Jeg er meget varsom med det der prikkeri, fordi jeg er godt klar over, at når jeg som præst prikker, så føler

mange sig ansvarlige, eller så føler de sig forpligtede på en anden måde. Så det skal ikke være mig, der står i Brugsen hver gang og prikker til et menighedsrådsvalg eller til noget andet. Altså det er jeg meget bevidst om.”

En anden mener, at det er mest holdbart, hvis frivillige rekrutterer frivillige, men tilføjer at

“jeg vil så indrømme, at de gange hvor jeg sådan er gået ind og skullet rekruttere nogle til det ene eller det andet, så har det virket godt, hvis jeg gjorde det. Men måske også, fordi jeg ikke gør det så meget igen, så det ikke bliver sådan, at hver gang man ser mig, så tænker man åh Gud, nu vil han have mig til et eller andet, ikke?”

Præsterne ovenfor er altså omhyggelige med ikke at udnytte deres position til at presse folk, ligesom de nødtigt vil forbindes så meget med rekruttering af frivillige, at folk forsøger at undgå dem.

Endelig peger flere på en pointe, der hænger rigtig godt sammen med, at frivillige i dag ønsker, at det skal være en konkret og overskuelig opgave at gå til, hvis de skal sige ja til at engagere sig (se kapitel 10 for en uddybning). Sognerepræsentanterne fremhæver nemlig, at det bør være dem, som leder aktiviteterne, der spørger.

“Jamen det er faktisk bedst, hvis der er nogle ledere, som man kan se, at de går foran, og de har gjort et godt stykke arbejde og sådan, så kan folk lettere overskue at gå med.”

Spørgsmål til overvejelse

- Teorien om svage og stærke bånd og forskellen på, om det er nære venner eller fjerne bekendte, der spørger, er meget velunderbygget. Giver den anledning til nogle overvejelser i forhold til vores praksis? Er der nogle netværkssammenhænge, der er oplagte at bruge som rekrutteringssteder, så vi kan spørge bredere, end vi har gjort hidtil?
- Hvad er vores egne erfaringer i forhold til, om det skal være frivillige eller ansatte/præsten, der skal spørge?

Personlige henvendelser skal appellere til personernes **drivkraft**

Ét er, at man er blevet glad for, og måske endda smigret over, at blive opfordret til at begynde som frivillig. Noget andet er faktisk at begynde at lægge timer i arbejdet. Der skal være noget i den personlige henvendelse, som appellerer til det, der driver den person, man ønsker at rekruttere. Så hvorfor siger folk ja til at blive frivillig? Det gør de, fordi de ønsker at være en del af et fællesskab og/eller gerne vil gøre en forskel for andre. Det er altså især disse to ønsker, man skal fokusere på, når man skal rekruttere nye frivillige.

De skal nok sige nej, hvis de helst er fri

Man skal ikke være bange for at spørge, om nogen har lyst til at være frivillige, fordi man måske tænker, at nogen vil føle sig forpligtet til at sige ja. For der er ikke specielt mange, der er startet som frivillige på grund af pligtfølelse. Der er heller ikke mange, der har ladet sig motivere af, at arbejdet føles nødvendigt, så "nogen måtte jo gøre det". Hvis de ikke er interesserede, skal de nok sige nej. Det er meget få, der føler sig pressede til at begynde, og som ikke nænner at sige nej, hvis de helst vil være fri for opgaven.

Ikke alle bliver motiveret af det samme

Tidligere fremgik det, at folkekirken måske kan gøre mere for at tiltrække især mænd, personer med lange og korte uddannelser og personer under 50 år. Men hvordan gør man det? En mulighed er at se på, hvad der motiverer dem hver især til at begynde som frivillige. Og her kan man ikke skære alle over én kam.

Personer med lange videregående uddannelser

Hvad interesserer akademikere? Hvis vi ser på de akademikere, der ikke sidder i menighedsrådene, er den suverænt vigtigste grund til, at de er frivillige, at de ønsker at gøre en forskel for andre. Næsten 60% af de frivillige med lange uddannelser siger, at de startede af den grund. Den næstvigtigste grund er det sociale fællesskab. Men det er kun godt hver 3. der peger på det som en grund.

Svarene tyder i øvrigt på, at det sociale er mindre vigtigt for personer med lange videregående uddannelser

end for de øvrige frivillige, men det er ikke statistisk signifikant.

Til gengæld tyder meget på, at frivillige med lange videregående uddannelser prioriterer muligheden for at udnytte deres faglighed højere end alle andre frivillige. Det er den 3. vigtigste grund for akademikere til at begynde som frivillige, mens dette ligger på 6. pladsen eller lavere blandt resten af de frivillige, der ikke er menighedsrådsmedlemmer.

Så når man skal rekruttere frivillige med lange videregående uddannelser, er det vigtigt at pege på, hvilken forskel deres indsats vil gøre for andre. Og så bør man have det med i sine overvejelser, om det frivillige arbejde på nogen måde kan give dem mulighed for at bruge deres faglighed, for det udgør en drivkraft for dem.

Mænd

Mænd kan være en mangelvare blandt frivillige i sognekirkerne. Så hvad skal man være opmærksom på, hvis man gerne vil tiltrække flere mænd?

For det første, at lokalsamfundet er vigtigt for dem. Uanset om de er menighedsrådsmedlemmer eller ej, har det ret stor betydning for dem, at de med deres frivillige arbejde engagerer sig i lokalsamfundet. Og så er de også meget mere interesserede i at kunne bruge deres faglighed, end kvinder er.

Når man skal rekruttere mænd, skal man i lighed med rekruttering af alle andre frivillige både pege på, at arbejdet gør en forskel for andre, og at man som frivillig kommer ind i et socialt fællesskab. Men man skal appellere mere til det frivillige arbejdes betydning for lokalsamfundet og muligheden for, at den frivilliges faglighed kan blive bragt i spil.

Personer under 50 år

Hvis vi begynder med at se på personer under 50 år, så har de fleste i den alder både arbejde og hjemmeboende børn. Så de begynder ikke som frivillige, fordi de nu har fået god tid til det. Til gengæld er børn helt generelt en vigtig vej for deres forældre ind i frivillighed. Forældre med hjemmeboende børn er oftere frivillige end andre,



Foto: folkekirken.dk

Særligt om menighedsrådsmedlemmer

Næsten halvdelen af de frivillige i hovedundersøgelsen er begyndt som frivillige, fordi de gerne vil engagere sig i lokalområdet. Det viser sig, at det især er de frivillige, der også er menighedsrådsmedlemmer. Resten af de frivillige peger ikke i samme grad på lokalområdet som en motivation til at begynde. Den personlige henvendelse skal i begge tilfælde matche det, der udgør drivkraften hos den, man ønsker at rekruttere.

f.eks. som fodboldtrænere, spejderledere eller medlemmer af skolebestyrelsen.

I vores undersøgelse kan vi se, at hver fjerde frivillige under 50 år er begyndt som frivillige, fordi der var nogle aktiviteter, de eller deres børn gerne ville deltage i. Kun halvt så mange af de øvrige frivillige i sognekirkerne peger på det som en grund.

Der er altså et stort potentiale i arrangementer for børn, når man skal rekruttere frivillige. Det illustrerer en præst også, da hun beskriver, at

» Jeg oprettede en legestue for de mindste fra 0 til 4 år, og den legestue, det blev så vigtigt et punkt rent socialt, for de mødre og fædre, som var med, at de jo knyttede venskaber og blev familiære med kirken og ad den vej kom ind i menighedsrådet f.eks. Eller blev frivillige til arrangementer. Det er nok den bedste vej, jeg har prøvet, hvis man snakker om at rekruttere frivillige. Meget effektivt. F.eks. en menighedsrådsformand kom der ud af legestuen, sådan en ildsjæl. 3 andre kan jeg huske i menighedsrådet pga. legestuen. Og det er meget, når man er 6-7 menighedsrådsmedlemmer.

Så selvom det er børnene, der har givet anledningen til at komme i kirken, indskrænker det frivillige arbejde sig ikke nødvendigvis til at have noget med børnene at gøre. Der er afledte effekter, når kontaktfladen til forældrene bliver brugt som anledning til at rekruttere.

Selvom børn fylder meget for frivillige under 50 år, er det ikke deres største grund til at begynde som frivillig. Hele 3 ud af 4 under 50 år begynder som frivillige, fordi de gerne vil gøre en forskel for andre. Det er mange flere end i de andre aldersgrupper. Hvis man skal motivere folk under 50 år til at begynde som frivillige, er det derfor vigtigt at fokusere på, hvordan deres bidrag faktisk hjælper andre. Tal om, hvordan opgaven gør en forskel for andre.

Spørgsmål til overvejelse

- Hvordan henvender vi os, og hvad appellerer vi til, når vi forsøger at rekruttere frivillige?
- Appellerer vi på samme måde over for alle?
- Er vi opmærksomme på, hvad den enkelte kan få ud af at blive frivillig – og om det passer med, hvad den frivillige motiveres af?

Vigtigt at **matche** opgaver og frivillige



Hvilke opgaver skal man tilbyde de frivillige? Opgaverne skal matche, hvad de frivillige bliver motiveret af. Rigtig mange frivillige i sognekirkerne udfører praktiske opgaver, f.eks. at lave kaffe, bage kage og stille stole op. Faktisk udfører over halvdelen af de frivillige (55%) den slags opgaver. Det tal er lidt højere end i resten af det frivillige Danmark, hvor det er 45%. Er det, fordi folkekirken har flere af den slags opgaver end andre frivilligsektorer? Eller er det, fordi de fleste frivillige meget gerne vil lave den slags opgaver?

Det ved vi ikke. Men vi ved, at mænd, personer under 50 år og akademikere udfører markant mindre praktisk arbejde end de typiske frivillige. Og det er netop de grupper, folkekirken har svært ved at rekruttere. Så hvis det skal lykkes at rekruttere disse grupper, kan en af vejene være at blive bedre til at tilbyde de opgavetyper, som de her grupper gerne vil arbejde med. Det gælder kort sagt om at matche opgaver og frivillige, så de passer bedst muligt sammen.

Hvem gør hvad?

Der er altså forskel på, hvad de forskellige typer frivillige bliver motiveret af og vil bruge deres tid på, når de involverer sig i frivilligt arbejde. Nedenfor ser vi nærmere på de 3 grupper, folkekirken har svært ved at rekruttere. Og selvom ingen af grupperne er interesserede i at lave praktisk arbejde, er der forskel på, hvilke typer opgaver de så hver især hellere vil bruge tid på.

Personer under 50 år

Alder er den mest afgørende faktor for, om de frivillige

vil bruge tid på praktiske opgaver. Hvor knap 6 ud af 10 af de frivillige over 50 år varetager praktiske opgaver, gælder det kun godt hver tredje frivillige under 50 år. Hvad foretrækker de i stedet? Det er den aldersgruppe, der er klart mest involveret i gudstjenesten, f.eks. ved at læse bønner eller tekster op eller at være med til at forberede gudstjenesten sammen med præsten.

Mænd

Mænd minder meget om personer under 50 år, når vi ser på, hvilke opgaver de foretrækker: De er ikke specielt interesserede i at lave praktisk arbejde, men vil gerne deltage i andre frivillige opgaver, især gudstjenestearbejdet. Men i modsætning til personer under 50 år er der færre mænd, der påtager sig opgaver med direkte kontakt til deltagere. Det kan f.eks. være aktiviteter med børn, at være besøgsven eller at lave andre former for diakonalt arbejde.

Personer med lange videregående uddannelser

Uddannelse har også stor betydning for, hvor villig man er til at påtage sig praktiske opgaver. Jo længere uddannelse de frivillige har, jo oftere udfører de andre typer opgaver end de praktiske. Det gælder både opgaver i forbindelse med gudstjenester og opgaver, der indebærer direkte kontakt med deltagere. Men forskellene er størst, når vi ser på ledelses- og administrationsopgaver. Der er ca. 4 gange så mange akademikere som frivillige kun med folkeskoleuddannelse, der udfører ledelses- og administrationsopgaver. Det hænger godt sammen med, at akademikere ønsker at bruge deres faglighed i det frivillige arbejde.

Særligt om menighedsrådsmedlemmer

Interessant nok kan vi se, at hvis mændene er medlemmer af menighedsråd, bruger de mere tid på at lave opgaver for menighedsrådet, der rækker ud over selve møderne, end kvinder gør. Mænd er altså mere tilbøjelige til at blive formænd, kontaktpersoner, kasserere, mv., end kvinder er.

Spørgsmål til overvejelse

- Matcher vores opgaver vores nuværende frivillige?
- Hvor er vi udfordret i forhold til at skabe et match mellem opgaverne og de frivillige, vi gerne vil rekruttere flere af?
- Er det realistisk at lave et match?

Brug ikke **kræfter** på kurser for frivillige

I mange foreninger, der involverer frivillige, bliver de frivillige tilbudt kurser, uddannelsesforløb eller inspirationsaftener. Det er tænkt som en form for anerkendelse for deres indsats og et ønske om at bidrage til deres kompetenceudvikling.

Det er imidlertid ikke noget, der er specielt udbredt i folkekirken. Kun 19% af de frivillige, der ikke er menighedsrådsmedlemmer siger, at de har mulighed for at komme på kurser, seminarer eller lignende.

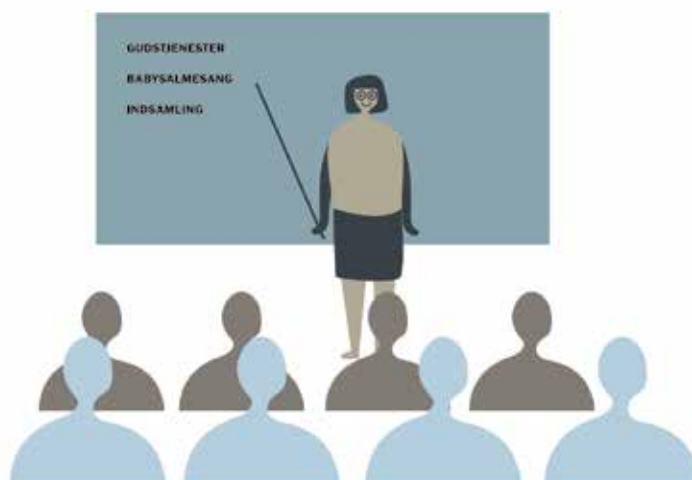
Bør folkekirken så bruge flere kræfter på at opkvalificere deres frivillige gennem kurser?

Det korte svar er nej. I hvert fald ikke, hvis man spørger, hvad de frivillige selv finder vigtigt. Der er ikke noget, der tyder på, at frivillige i folkekirken føler kurser som en anerkendelse eller belønning. Tværtimod er det kun 5% af de frivillige, der synes, det er meget vigtigt at få mulighed for at deltage i den slags aktiviteter.

Der er dog en undtagelse: Sammenlignet med de øvrige frivillige er der næsten 3 gange så mange akademikere, som synes, at det er meget vigtigt, at de kan komme på kurser eller lignende. Det hænger godt sammen med, at akademikere gerne vil kunne bruge deres faglighed i det frivillige arbejde. Derfor kan man måske overveje, om kurser kan bruges til at tiltrække denne type

Særligt om menighedsrådsmedlemmer

Som vi har set tidligere, gælder det også her, at der gør sig andre forhold gældende for menighedsrådsmedlemmer. De lægger mere vægt på at kunne komme på kurser, og det er ikke overraskende. Hvor det blandt frivillige, der ikke er menighedsrådsmedlemmer, er 22%, der synes, kurser er lidt eller meget vigtige, er det hele 54% af de frivillige, der også er menighedsrådsmedlemmer. Det skyldes højst sandsynligt, at de har brug for kurserne i forbindelse med deres menighedsrådsarbejde, fordi der er mange krav, retningslinjer og faste procedurer forbundet med menighedsrådsarbejde. Der er også langt flere menighedsrådsmedlemmer, der har fået tilbud om at komme på kurser, end de øvrige frivillige (75%).



frivillige. Men helt overordnet er det ikke mange af de frivillige, uanset uddannelse, der finder kurser vigtige.

Men er det, fordi frivillige i folkekirken adskiller sig markant fra frivillige andre steder? Ville folkekirken have nemmere ved at tiltrække f.eks. yngre frivillige, hvis bare man tilbød flere kurser? Ikke umiddelbart. Hverken køn, alder eller uddannelse spiller nogen rolle for, hvor vigtige frivillige anser kurser for at være, hvis man ser på frivillige i Danmark generelt.

Men kan kurser så bidrage til at fastholde frivillige? For én ting er at rekruttere folk til at begynde som frivillige. Noget andet er at fastholde dem i det frivillige engagement. Kurser er imidlertid heller ikke med til at fastholde de frivillige. De frivillige, der har været på kurser, fortsætter ikke som frivillige i længere tid end andre, når man ser på frivillige i andre sektorer. Så heller ikke der, er der nogle gevinster ved at afholde kurser.

Spørgsmål til overvejelse

- Hvad er god anerkendelse af vores frivillige?
- Hvem har ansvaret for at få talt med de frivillige om, hvad der er vigtigt for dem?
- Hvad gør vi af gammel vane?



Foto: folkekirken.dk

Overvej, om **frivillighedsfester** er indsatsen værd

Mange sogne er optaget af at gøre noget godt for deres frivillige. I de senere år er frivillighedsfester blevet en del af kulturen. Mere præcist viser vores sogneundersøgelse, at hvert 4. af de sogne, der har frivillige, holder frivillighedsfester. Jo større by, sognet ligger i, jo mere sandsynligt er det, at de holder en fest.

Enkelte steder holder de en frivillighedsfest 2 gange om året. Og det er noget, der bliver bemærket af de frivillige. En af de interviewede, der er med til at organisere festen fortæller, at

"Det med 2 gange om året at holde et arrangement, hvor man værdsætter, decideret inviterer de frivillige, nu skal I ikke melde jer på nogen lister til at lave noget, det synes jeg faktisk er en god idé. (...) det er også et arrangement, hvor alle må invitere nogen med, selv om man ikke har været frivillig endnu, så må man gerne komme med hen og høre, nå bliver der lavet sådan en fest for de frivillige, det var måske noget, altså det må man gerne komme til." (Birgitte)

Så her bliver festen også tænkt som led i en rekrutteringsstrategi, idet de frivillige må invitere gæster med til festen. På den måde kan man øge kendskabet til frivillighedsarbejdet og måske skabe interesse hos gæsterne for selv at blive en del af det.

Men er det ressourcerne værd? Det er der ikke et entydigt svar på. Der er nemlig meget stor forskel på, hvor stor pris de frivillige sætter på festerne. Så hvor næsten 6 ud af 10 frivillige med kun grundskoleuddannelser synes, at frivillighedsfester er lidt eller meget vigtige (og næsten hver 4. synes, at de er meget vigtige), er det kun 14% af de frivillige akademikere, der synes de er lidt vigtige, mens ingen akademikere synes, de er meget vigtige.

Så om det giver mening at bruge ressourcer på at holde frivillighedsfester afhænger meget af, hvem ens frivillige er. Hvis man primært har frivillige, der kun har færdiggjort folkeskolen eller har en erhvervsuddannelse, så er frivillighedsfester en rigtig god investering. Hvis man har mange frivillige med mellemlange og især lange videregående uddannelser, så er frivillighedsfester mindre vigtige – både som fastholdelse og til rekruttering.

Spørgsmål til overvejelse

- Hvad fik os oprindeligt til at indføre frivillighedsfester? Eller hvad har afholdt os fra at gøre det?
- Har vi spurgt vores egne frivillige, om de finder det vigtigt eller ej?

Tal med de frivillige

Men hvis man ikke skal holde kurser, og fester måske heller ikke altid er vejen frem, hvordan viser man så de frivillige, at kirken sætter pris på dem? De frivillige skal jo stadig anerkendes for deres indsats og motiveres til at fortsætte deres arbejde. Ellers er der mange andre, som bejler til dem og konkurrerer om deres tid og engagement.

Svaret er både simpelt og overkommeligt: Tal med dem.

Præsten og især de andre ansatte er vigtige

Det er utrolig vigtigt for de frivillige, at enten præsten eller især de andre ansatte snakker med dem. 2 ud af 3 frivillige synes, det er vigtigt, at de ansatte tager sig tid til at snakke med de frivillige, mens godt halvdelen synes, det er vigtigt, at præsten gør det samme.

At de ansatte snakker med de frivillige betyder, at de frivillige føler sig set. Og det er med til at få de frivillige til at føle, at deres indsats bliver anerkendt. Det er selvfølgelig ikke ligegyldigt, hvad der bliver sagt i samtalerne. Det har betydning for de frivillige og motiverer dem til at fortsætte, hvis de ansatte eksplicit giver udtryk for, at de sætter pris på de frivilliges arbejde. F.eks. udtaler Birgitte i interviewet, at det er værdifuldt for hende, at præsterne værdsætter hendes frivillige arbejde. Adspurgt om, hvad det er præsterne gør, når hun føler sig værdsat som frivillig, lyder svaret:

"Jamen det er sådan noget med, at de, det er faktisk både noget med at se, decideret se mennesker, se med øjnene, se i øjnene, og det er også at sige tak, tak for lidt læsning i dag, eller på forskellig måde sætte ord på, at det her er rart, du gør det, det er godt, det var en hjælp eller noget i den stil." (Birgitte)

Andre peger på, at det ikke nødvendigvis kun skal være tak. Det kan også være rart som frivillig at få noget konstruktiv feedback på sin udførelse af opgaverne.

"Og så skal der jo være noget anerkendelse på noget konstruktiv feedback på det, for det, tror jeg, er rigtig vigtigt. Og det er jo selvfølgelig vigtigt, at den professionelle, altså præsten især, men det kan også være de andre fra kirken, som giver feedback på det, der bliver

Illustration: Maja Dalsgaard



gjort. (...) det kan sagtens være, at jamen det her gjorde du godt, og det her skulle du lige overveje at gøre på den her måde næste gang. At det ikke kun er ros." (Jon)

Menighedsrådsmedlemmer mindre vigtige her

Det er imidlertid ikke alle fra kirken, der behøver at bruge tid på at tale med de frivillige, hvis man spørger de frivillige om, hvad der er vigtigt for dem. De fleste frivillige svarer, at det er mindre vigtigt, at menighedsrådsmedlemmerne tager sig tid til at snakke med de frivillige. Færre end hver tredje synes, det er vigtigt.

Spørgsmål til overvejelse

- Hvordan er kulturen i forhold til omgang med frivillige i sognegården, på kirkegården eller andre steder, hvor præsten og især de øvrige ansatte møder frivillige?
- Hvad er præstens og især de øvrige ansattes syn på frivillige? Hvordan ser de deres rolle i forhold til dem?
- Hvad er menighedsrådets ansvar for at kvalificere præsten og især de øvrige ansatte til opgaven?
- Er det et emne ved stillingsopslag, til jobsamtaler etc., når der ansættes nye medarbejdere ved kirken?
- Hvordan finder vi tid til de løbende snakke med frivillige?



Foto: Vamdrup Kirke

Fællesskabets mange facetter

Når arbejdsfællesskab bliver venskab

“Jeg mener, at meget frivilligt arbejde er teamarbejde”
(Inger)

Det er Inger ikke alene om at mene. Interviewpersonerne er rørende enige om, at fællesskabet med de andre frivillige er det, de ville savne allermest, hvis de stoppede som frivillige i kirken.

De peger alle sammen på, at det frivillige arbejde har givet dem et socialt netværk, de nødtigt vil undvære. En af de frivillige beskriver, hvordan hun, da hun blev syg, blev spurgt af sygeplejersken, hvad hun ville gøre for at klare sig igennem derhjemme. Hendes svar var:

“Jeg vil ringe til mine venner oppe i kirken. For så kommer de og hjælper mig.” (Jytte)

Her har de frivillige altså ikke kun et arbejdsfællesskab, men noget, der har udviklet sig til decideret nære venskaber.

Frivilligt arbejde næres af fællesskab

Og det er ikke bare de frivillige fra vores interviews, der peger på vigtigheden af det sociale fællesskab. I vores forundersøgelse fra 2019 blev de frivillige spurgt til, hvor vigtige forskellige forhold var for dem i deres frivillige arbejde. Den svarmulighed, der scorede klart højest, var “Som frivillig kan jeg deltage i et socialt fællesskab”.

Frivillige i folkekirken gik altså meget op i det sociale fællesskab inden coronanedlukningen. Også mere end

frivillige i Danmark generelt gjorde. Som en af de frivillige udtalte,

» Man kan også bare sige, her er en god ånd, og det er her altså. Når der er en god ånd, så er her også rart at være.

– Birgitte

Fællesskab og fastholdelse

Og hvis der er rart at være, skaber det lyst til at fortsætte. Så det sociale har sandsynligvis spillet en vigtig rolle i at fastholde frivillige i sognekirkerne.

Men verden har ændret sig efter coronanedlukningen. Eller det har det frivillige arbejde i folkekirken i hvert fald. I vores hovedundersøgelse, der er foretaget i foråret 2022, er de frivillige blevet stillet det samme spørgsmål, og denne gang er det sociale fællesskab stadig vigtigt, men det er nede på en 4. plads over grunde til at fortsætte med at udføre frivilligt arbejde. I stedet er den klart vigtigste grund, at man gerne vil gøre en forskel for andre.

Det skyldes måske, at coronanedlukningen har betydet, at de frivillige har haft mindre med de andre frivillige at gøre, og at de derfor ikke har helt samme bånd til de andre frivillige som tidligere. Hvis det er rigtigt antaget, at det sociale har været en af de vigtigste motivationsfaktorer for de frivillige og noget af det, der i høj grad har været med til at fastholde de frivillige, kan udviklingen give anledning til en vis bekymring. For coronanedlukningens svækkelse af fællesskabet er dermed også en svækkelse af det, der fastholder de frivillige.

Resultaterne her betyder dog ikke, at det sociale slet ikke er vigtigt for de frivillige i dag. 3 ud af 4 frivillige mener, at det er vigtigt for dem, at de kan bruge tid sammen med de andre frivillige. Det er altså vigtigere end alle de andre tiltag, vi har beskrevet, både kurser og fester såvel som, at præsten og de øvrige ansatte i kirken taler med de frivillige.

Inkluderende fællesskab eller lukket klub

Når det sociale er så vigtigt for de frivillige, kan det også have stor betydning, om de frivillige bliver taget godt

imod. Og det er ikke en selvfølge. F.eks. beskriver en sognerepræsentant, at

“(...) de frivillige vil helst selv bestemme, hvem der skal komme. Fordi de synes ikke, at det er, ja der bliver meget hurtigt en meget stor tradition omkring sådan noget frivillighed, og folk kommer jo, fordi de gerne vil hinanden, og de er ikke nødvendigvis interesseret i, at der kommer nogle nye, som de ikke kender. Så det er jo også en af udfordringerne, når man har frivillige, der har været der i mange år. (...) derfor har vi jo i virkeligheden ikke været særligt åbne, fordi de frivillige synes, at de har det meget godt selv, de behøver ikke flere, ha ha. Så dem, der gerne vil have flere frivillige, det er præsterne og andre medarbejdere, organisterne og dem, der ligesom laver arrangementer.”

Her bliver de frivillige beskrevet lidt som en lukket klub, der kan gøre det svært for nye at komme ind. I takt med at nuværende frivillige begynder at nå en alder, hvor de bliver nødt til at stoppe, kan det give problemer for kirken.

Heldigvis tyder vores hovedundersøgelse på, at det er et begrænset problem. Et stort flertal svarer, at de hurtigt blev en del af fællesskabet, da de startede som frivillige. Vi har imidlertid kun spurgt dem, der er frivillige nu, og hvis man ikke har følt sig som en del af fællesskabet, er der en stor risiko for, at man hurtigt er stoppet igen, og så er de ikke med i undersøgelsen.

Spørgsmål til overvejelse

- Hvad gør I for at fremme fællesskabet omkring det frivillige arbejde?
- Oplever I en forskel på frivillighedskulturen før og efter coronanedlukningen?
- Hvad driver jeres frivillige til at fortsætte længe?
- Hvad har fået nogen til at stoppe efter kort tid?
- Hvordan bliver nye frivillige taget imod i fællesskabet?

Spørg ikke, hvad de frivillige kan gøre for jer, men hvad **I kan** gøre for de frivillige

Sognekirkerne har brug for frivillige, og frivillige oplever generelt en glæde ved at engagere sig i sognekirkerne. Gensidighed er et nøgleord. Derfor er det vigtigt, at sognekirkerne fokuserer på, hvad de frivillige får ud af deres frivillige engagement og ikke kun, hvad kirken har brug for deres hjælp til.

Som vi skrev i indledningen, er der de seneste 20 år blevet mere og mere rift om de frivillige. F.eks. har man i den offentlige omsorgssektor fået øjnene op for den ressource, frivillige udgør, og er begyndt at involvere frivillige meget mere end tidligere. Der er bare ikke flere danskere, der udfører frivilligt arbejde. Tværtimod lægger de personer, der arbejder frivilligt, færre timer i arbejdet end tidligere.

Det betyder også, at de personer, der gerne vil arbejde frivilligt, har mange muligheder for at gøre det. Og at de kan tillade sig at shoppe rundt for at finde det sted, de synes bedst om. Derfor er det værd at prøve at sætte sig i de frivilliges sted, når man vil rekruttere frivillige. På den måde kan man indrette det frivillige arbejde, så det så vidt muligt tilgodeser de frivilliges ønsker.

En ny type frivillige

Og det, der bedst imødekommer de frivilliges ønsker, er ikke nødvendigvis den måde, man traditionelt har organiseret det frivillige arbejde på. F.eks. ved vi fra anden forskning, at jo yngre frivillige er, jo mere foretrækker de korte, afgrænsede opgaver. De er det, man kan kalde projektfrivillige. De har mindre lyst til at forpligte sig på et fast antal timer om ugen mange år frem, men vil gerne give en hånd med til nogle konkrete projekter.

En frivillig i 40'erne beskriver f.eks. sin måde at være frivillig på sådan her:

”Altså, det er jo ikke sådan, så jeg kaster mig ud og siger, nu skal jeg til møde hver uge heroppe for et eller andet projekt. Så man kan sige, ja, mange af mine projekter er kortvarige, men det er også det, jeg tror, der gør, at de bliver lidt mere overskuelige og sige, jamen jeg kan sætte den her tid af, og jeg ved, det tager den her tid,

og det gør det måske lidt nemmere at sige, jamen det kan jeg godt” (Thomas)

Dette er en anden måde at være frivillig på, end vi tidligere har set. Det betyder ikke, at man i sognekirkerne må vinke farvel til at have glæde af de frivillige over længere perioder. Thomas, der er citeret ovenfor, har været frivillig i kirken igennem 17 år. Forskellen er, at han kun forpligter sig til afgrænsede opgaver og skal spørges igen hver gang. Det gør det mere udfordrende for sognekirkerne at vide, hvem de kan regne med, når de skal langtidspanlægge. Og det kræver mange individuelle henvendelser løbende, ikke kun i forhold til nye frivillige, men også til dem, der allerede er frivillige. Men det er et vilkår, som alle, der arbejder med frivillige, må indrette sig efter i fremtiden.

I samme boldgade er der desuden mange frivillige, der giver udtryk for, at opgaverne skal være konkrete og overskuelige. Og det er også noget, mange af sognerepræsentanterne er bevidste om. F.eks. siger én at,

”Altså det er helt klart, at formålet skal være meget klart. Og opgaven skal være klar og afgrænset. Og man skal som frivillig fornemme, at der er nogle, der har overblikket, så man ikke føler, at man lige pludselig kan komme til at hænge på det hele.”

Gør opgaven nem – og beskriv omfanget

En anden fortæller, at de i deres kirke til sidst ikke havde nogen, der ønskede at stå for børnekirken mere. I et forsøg på at gøre det mere attraktivt for de frivillige, valgte de så at ændre deres tilgang til børnekirken, så de frivillige blev klædt bedre på til opgaverne end tidligere:

”Så har vores frivilligkoordinator f.eks. også været inde der og finde noget, som der kunne være nemt, sådan så man kunne møde op og være med omkring børnene, uden at man skulle have brugt en masse timer på at have fundet på det, for der var nogle, der havde kommet med ideer, og så måtte man gerne gå ud over den, men ellers var det materiale, der var, godt nok.”

I andre frivillighedssektorer har man gode erfaringer med at skrive lister over, hvilke konkrete opgaver man



Foto: Vamdrup Kirke

ønsker udført, og hvad det forventede tidsforbrug er. Det har givet flere frivillige, fordi det opleves som mere overskueligt og troværdigt. Når der er klare linjer om det forventede tidsforbrug, kan de godt overskue at melde sig.

Match frivilliges motivation med opgaverne

Det kan også være udfordrende, at der nogle gange vil være et mismatch mellem de opgaver, man som kirke gerne vil have løst, og de opgaver, de frivillige har lyst til at udføre. Der er f.eks. en del frivillige, der ikke ønsker at lave praktiske opgaver, men hellere vil bruge deres tid på andre typer opgaver som f.eks. at være besøgsven, planlægge foredrag eller medvirke ved gudstjenester med bønner og tekstlæsning.

Set fra kirkens side er der imidlertid mange praktiske opgaver, der skal løses. Der skal brygges kaffe, laves mad, stilles stole op osv. Så det gælder om at være opmærksom på, hvem der er motiveret for hvilke opgaver, så de frivillige bruger mest tid på de opgaver, der giver mening for dem. Og heldigvis er der nogle frivillige, for hvem det giver rigtig meget mening at lave praktisk arbejde. Det giver dem glæde at få arrangementer til at køre gnidningsfrit for andre. F.eks. beskriver Jytte, at

”Det er sjovt at udføre noget også, og så er de jo, det er jo sådan til kirkefrokoster, vi har lavet mad og til kirkens fødselsdag, hvor vi laver 3-retters menu, den fantastiske taknemmelighed, folk udviser.” (Jytte)

Hun fortsætter med at fortælle, at hun også har lært både at lave mad, hun ikke kendte til, og hvordan man organiserer måltider for op mod 80 mennesker. Og at det i sig selv er motiverende.

For hende er det ikke et problem, at det tager tid at lave mad til så mange mennesker. Det er til gengæld afgørende for hende, at hun får mulighed for at få al den positive feedback, de spisende kommer med, og at hun får gode betingelser for at udfordre sig selv i køkkenet.

Det er afgørende for ledelse af frivillige, at man tilpasser opgaverne individuelt og prøver at sætte sig i den enkelte frivilliges sted, så man ved, hvad den enkelte person bliver motiveret af.

Stil krav

Det betyder ikke, at man ikke skal stille krav til frivillige. Hvis man ikke stiller krav, risikerer man at signalere, at deres indsats ikke har nogen betydning, og at det er ligegyldigt, om opgaverne overhovedet bliver gjort. Og de fleste frivillige bliver i et eller andet omfang motiveret af, at deres indsats gør en forskel. Så manglende krav kan virke demotiverende. Det vigtige er, at man stiller den rigtige type krav.

Hvis frivillige gentagne gange ikke løser opgaverne, spreder dårlig stemning eller på andre måder skaber problemer, er det vigtigt at gøre sig klart, at man som sognekirke gerne må sige fra og i sidste ende ”fyre” en frivillig.

Spørgsmål til overvejelse

- Hvordan er det frivillige arbejde organiseret hos jer?
- Tager organiseringen højde for de nye tendenser til, at frivillige kun vil forpligte sig til afgrænsede opgaver frem for et mangeårigt engagement?
- Hvordan kan I arbejde med det individuelle kendskab til de frivillige?

Hvorfor er der frivillige i kirken? Teologiske tanker om kirke og frivillige

Kirken er levende mennesker

Folkekirken er andet og mere end de hvidkalkede, smukke bygninger på bakketoppene, spredt ud over landet med stendiger og gravsteder omkring. Folkekirken er også andet og mere end en organisation under Kirkeministeriet, ledet og administreret af fagprofessionelle. Den er en evangelisk-luthersk kirke, og som sådan består den af mennesker. Kirken er en forsamling af levende mennesker, der er kaldt sammen af evangeliet. Den bygger på bibelske og lutherske forestillinger om, hvad kirke er.

Kirken er – bl.a. – et arbejdsfællesskab

I Det Nye Testamente bliver der brugt forskellige metaforer for, hvad kirken er for en størrelse. Matthæus taler om kirken som jordens salt og verdens lys. Paulus taler om kirken som Kristi legeme eller Guds tempel. Nogle gange sammenligner han kirken med en familie. I 1. Petersbrev hedder det, at kirken er levende stene. Derfor synger vi også, at "vi er Guds hus og kirke nu, bygget af levende stene" (Den Danske Salmebog nr. 323). Kært barn, mange navne. De forskellige metaforer udtrykker på hver sin måde forskellige sider af kirkens væsen.

Billedet af kirken som et legeme står centralt i Det Nye Testamente. Når Paulus anvender det billede, betoner han, at en krop består af mange dele. Der er hænder og fødder, arme og ben. Hvis en krop skal fungere sundt og rask, skal alle krogsdelene udføre det, de er beregnet til. Hvis den ene fod ikke virker med i forhold til kroppen som helhed, er der noget, der mangler. Kroppen bliver

hæmmet og handicappet. Hvis armen siger, at den hellere ville have været fod, fordi det er mere ærefuldt, underkender den betydningen af og værdien i at være arm, hævder Paulus. Heri ligger kimen til at forstå kirken som – bl.a. – et arbejdsfællesskab, hvor den enkelte har en funktion og en værdi i forhold til fællesskabet. Ingen kan undværes. Alle er noget. Og alle har noget, som fællesskabet har brug for. Det er afgørende vigtigt at få lov til at være sig selv og ikke at skulle forsøge at efterligne de andre. Og der er ikke noget, der er finere end andet.

Alt det klinger med som en grundtone, når vi taler om frivillige som uundværlige for kirken. Set i det lys er det ikke finere at være præst end frivillig eller omvendt. Og det er heller ikke finere eller vigtigere at læse tekster til en gudstjeneste end at dække borde til et fastelavnssarrangement. I billedet af kirken som en krop ligger der en dyb insisteren på en grundlæggende lighed. Og en tiltro til, at alle har noget at bidrage med, som fællesskabet har brug for.

Alle døbte er præster

Også de lutherske tanker om kirken lægger op til, at frivillige er en naturlig og uundværlig del af kirken. Her tales der om det *almindelige præstedømme*, som sigter til, at alle døbte er præster (jf. 1. Petersbrev 2,9). Der er således ikke nogen væsensforskel på ordinerede og uordinerede. De ordinerede præster er taget ud af menighedens midte for at lede den. Det sker af praktiske grunde og for at have en klar funktionsopdeling. Kirken har brug for, at nogen bliver uddannet til at forkynde og forvalte sakramenterne. Det gør præsterne. Og den har brug for at organisere arbejdet, så alle ikke skal stå for alteret og lede de kirkelige handlinger. Men det er en praktisk foranstaltning. Så frivillige, præster og andre ansatte indgår i en sammenhæng og har hver sin funktion i forhold til at være kirke.

Så der er gode grunde til at engagere frivillige. En kirke helt uden frivillige er ret utænkelig i en evangelisk-luthersk sammenhæng.



Foto: Vandrup Kirke

Metode

Frivillige i folkekirken er et område, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter har prioriteret højt de seneste år. Temahæftet her præsenterer de vigtigste resultater fra 4 store undersøgelser, både kvantitative og kvalitative.

Vi har ønsket at være så konkrete og praksisnære som muligt, så vi har udeladt tabeller, litteraturhenvisninger og en uddybende metodebeskrivelse. Interesserede kan finde alle oplysningerne på FUV's hjemmeside fkuv.dk.

Nedenfor kommer en helt overordnet begrebsafklaring og beskrivelse af de 4 undersøgelser, der ligger bag temahæftet.

Definition og afgrænsning

Først vil vi lige slå fast, at når vi taler om frivillige, læner vi os op ad den gængse definition inden for frivillighedsforskning, hvor frivilligt arbejde er organiserede, ulønnede aktiviteter, der gavner andre en én selv og ens nærmeste familie. Det vil sige, at de fleste menighedsrådsmedlemmer også er frivillige. Men her fokuserer vi primært på frivillige aktiviteter uden for menighedsrådsarbejdet. Når vi har nogle resultater, der specifikt gælder menighedsrådsmedlemmer, er de markeret med en grå boks.

Hvilke undersøgelser ligger bag arbejdet?

Arbejdet bliver præsenteret på en let tilgængelig måde med henblik på, at det kan anvendes i praksis i sognene. Men det bygger på et stort datasæt og findes også i videnskabelig bearbejdet form.

Hovedundersøgelsen:

Det meste af det, vi præsenterer her, kommer fra en spørgeskemaundersøgelse fra foråret 2022. Her har vi spurgt sognekirkernes frivillige i 5 repræsentative provstier fordelt over hele landet (Norrdjurs, Holstebro, Aabenraa, Slagelse og Frederiksberg provstier). Spørge-

skemaet findes på FUV's hjemmeside. Vi har især spurgt til, hvordan de begyndte som frivillige, og hvad de ønsker i forhold til ledelse og trivsel. I alt har vi fået svar fra 539 frivillige. Der er her tale om den første større landsdækkende, videnskabelige undersøgelse af folkekirkens frivillige.

Interviewundersøgelsen:

Vi har gennemført 12 interviews med frivillige i hhv. et by- og landsogn. Her har fokus været på, hvordan de begyndte deres frivillige engagement, og hvad der motiverer dem til at fortsætte.

Sogneundersøgelsen:

For ikke kun at have de frivilliges perspektiv men også sognenes, har vi i efteråret 2021 ringet rundt til præster eller menighedsrådsformænd i 300 tilfældigt udvalgte sogne (hvoraf 230 svarede) og interviewet dem om deres erfaringer med frivillighed.

Forundersøgelsen:

I 2019 gennemførte vi en spørgeskemaundersøgelse blandt de frivillige i sognene i 3 østjyske provstier (Aarhus Vestre, Randers Sønder og Randers Nordre). Her svarede 805 frivillige. Denne undersøgelse har ligget til grund for udarbejdelsen af den landsdækkende hovedundersøgelse.

Tidligere udgivelse

Resultaterne fra interviewundersøgelsen og forundersøgelsen er som nævnt blevet udgivet i videnskabelig form. Se *Studia Theologica* december 2022: "Fellowship as driving force: Volunteering in the Evangelical Lutheran Church in Denmark" af Birgitte Graakjær Hjort og Kristine Bjerg Skræddergaard.

Udarbejdet af Kristine Bjerg Skræddergaard og
Birgitte Graakjær Hjort
Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter
Udgivet marts 2023
Forsidebillede: Shutterstock.com

Hvis I gerne vil arbejde videre med, hvordan I
rekrutterer frivillige, tilbyder vi workshops,
visionsdage og lignende til distriktsforenings-
arrangementer, temamøder i provstiet etc.
så kontakt Birgitte Graakjær Hjort,
e-mail: bghj@km.dk eller Kristine Bjerg
Skræddergaard, e-mail: kbjs@km.dk





Højtuddannede

Vil gerne gøre en forskel for andre

Vil gerne kunne bruge deres faglighed

Ønsker ikke praktiske opgaver

Er ligeglade med frivilligfester

Bliver ofte frivillig i forbindelse med menighedsrådsarbejde

hver 3. frivillige med meget kortere uddannelser.

Hvis vi kun ser på de frivillige, der ikke også sidder i menighedsrådet, har personer med lange videregående uddannelser en klart prioriteret liste af grunde til at begynde som frivillige. Den suverænt vigtigste er, at de gerne vil gøre en forskel for andre. 2. prioritet, som er næsten halvt så vigtigt for dem som den første, er det sociale. Og den 3. vigtigste grund er, at de kan bruge deres faglighed.

Denne prioritering skinner også igennem i de opgaver, de højtuddannede udfører. De laver færre praktiske opgaver end andre frivillige. Til gengæld laver de mest af alle andre typer opgaver. Ca. 45% af dem udfører opgaver, hvor man er i direkte kontakt med deltagerne, mens ca. 30% har opgaver, der involverer ledelse og administration. Deres procentdel for begge opgaver er markant større, end man ser blandt andre typer frivillige.

Mange sogne arrangerer fester for deres frivillige som en bonus ved arbejdet. Dem er frivillige med korte uddannelser som folkeskolen og erhvervsuddannelser glade for, mens frivillige med lange videregående uddannelser slet

ikke er interesserede i dem. De er til gengæld mere interesserede i kurser, end de øvrige frivillige er.

Personer i alderen 30-49 år

Personer i alderen 30-49 år, altså i den alder, hvor de fleste har hjemmeboende børn, begynder primært som frivillige for at gøre en forskel for andre. Næsten 3 ud af 4 angiver det som en grund, og det er en meget højere andel, end vi ser ved alle andre typer

frivillige. Samtidig er de 30-49-årige også meget mere tilbøjelige end andre til at begynde, fordi der er nogle aktiviteter, deres børn gerne vil deltage i. Flere end hver 4. af dem begynder af den grund.

Der ligger altså et potentiale i at rekruttere børnefamilier som frivillige i forbindelse med arrangementer. Og det potentiale skal ikke underkendes. En præst udtalte f.eks., at hun ”oprettede en legestue for de mindste fra 0 til 4 år, og den legestue, det blev så vigtigt et punkt rent socialt for de mødre og fædre, som var med, at de jo knyttede venskaber og blev familiære med kirken, og ad den vej kom ind i menighedsrådet f.eks. Eller blev frivillige til arrangementer. Det er nok den bedste vej, jeg har prøvet, hvis man snakker om at rekruttere frivillige. Meget effektivt.”

Faktisk blev 4 personer ud af et menighedsråd på 6-7 personer, hvervet fra legestuen. Inklusive formanden, fortæller hun.

Personer i alderen 30-49 år udfører sjældnere praktiske opgaver, og deltager oftere i aktiviteter i forbindelse med gudstjenesten end de øvrige frivillige. ■



Personer under 50

Vil gøre en forskel for andre

Kan rekrutteres via aktiviteter for børn

Ønsker ikke praktiske opgaver

Vil gerne deltage i aktiviteter i forbindelse med gudstjenesten

Foretrækker konkrete og afgrænsede opgaver



Malte Ystrøm Madsen
udviklingskonsulent i Kirkefondet

Episodisk eller fast frivillighed?

”Vi skal fokusere på organisering frem for organisation”, sådan sagde min underviser på Diplom i ledelse, da han gennemgik den amerikanske organisationsteoretiker Karl Weick. For Weick er der nemlig kun et fokus: Det skal give mening!

Episodisk frivillighed stiger

Forskning og undersøgelser (bl.a. CF-SA's frivilligrapport) viser, at flere og flere frivillige beskriver deres frivillighed som episodisk. Den episodiske frivillighed kan både være i foreninger, organisationer eller i mere netværksbaseret regi, men fælles for den episodiske frivillighed er, at den er kortvarig og ofte forbundet med det at løse en specifik opgave. Groft sagt er det de unge under 30 år i de større byer, der laver episodisk frivilligt arbejde, mens den ældre befolkning på landet er frivillige i de samme organisationer over en årrække. Men den episodiske frivillighed stiger i alle aldersgrupper og i hele landet.

I mange større organisationer og foreninger har man organiseret sig omkring fast og kontinuerlig frivillighed. Det gælder også folkekirken. Her har vi menighedsrådsarbejde, økonomiansvar, kontaktpersoner og løbende driftsopgaver forankret i en fast organisation, men hvordan kan dette kombineres med det episodiske?

Organisering fremfor organisation

Weick vil sige, at vi skal fokusere på organisering frem for organisation. Før i tiden havde vi brug for et ”top down”-organisationsdiagram med tydelige kasser, afgrænsede fagligheder, arbejdsopgaver og arbejds gange. I dag går fagligheden på tværs af viden og tid, og opgaveløsningen kræver en

større kompleksitet, specielt i folkekirken. Hvis vi stædigt holder fast i organisationskasser, frivilligroller, mødestrukturer og faste arbejds gange, så udelukker vi den episodiske frivillighed. Formår vi til gengæld at skabe fleksible rammer, som folk kan skabe menighed i, i kortere eller længere perioder, så vil vi kunne gøre det langt mere attraktivt at blive frivillig i folkekirken. Men det kræver, at vi tør at give slip og lade de frivillige være med til at definere projekterne, rammerne og deres egen rolle.

Det kan være via spørgsmål som: Hvorfor skal vi lave dette arrangement? Hvor tit skal vi mødes? Hvor ofte skal vi lave arrangementet? Hvad synes I er sjovt ved at lave netop dette? Kender I nogen, som har lyst til at lave noget i den stil?

Hvis vi på forhånd har defineret svarene på alle disse spørgsmål, får vi de frivillige, som vi fortjener. Dem, som træder ind i de rammer, som der er, og udfylder de roller, som skal gøres. Dem som sætter stolene op på samme måde hver gang, og som ikke sætter spørgsmålstegn ved, om vi kunne gøre det anderledes. Det er der bestemt ikke noget galt med, men det taler ind i den faste frivillighed. Da der ikke skabes det ejerskab, som den episodiske frivillighed kræver. Det at kun-

ne spejle sig i opgaverne, fordi det giver mening for mig i en periode.

En anden måde at være kirke på

En landsdækkende undersøgelse af unge voksne lavet af Folkekirken Vesterbro viser, at der er stor forskel på, hvordan man er frivillig som 16-22-årig og som 25-32-årig. Det er en anden måde at deltage i arrangementer på, og en anden prioritering af tid. Yderligere opfattes sagen/arrangementet ofte vigtigere end organisationen. Organisationen giver ikke mening i sig selv, men det gør det at lave en indsamling, holde samtalegrupper eller arrangere fastelavn for de lokale institutioner. Hvor identitet før var tilknyttet organisationen, er det i dag i højere grad den konkrete sag eller arrangement, som man knytter sin frivillighed op på. Vi bør derfor være opmærksomme på udviklingen og på de udfordringer, der skabes, når det frivillige engagement forandres. For det er en anden måde at lave kirke på. En anden måde at lave aktiviteter på. Det er en anden måde at lede på, en anden måde at bruge ressourcer på og en anden måde at danne relationer på. Det episodiske er et grundvilkår, som påvirker vores måde at skabe menighed på og vores måde at være kirke på. ■





Anette Hinge
kirke- og kulturmedarbejder
i Haslev Kirke

Det skal bygges ud af relationer

Haslev Sogn har over 12.000 indbyggere og er i støt vækst befolkningsmæssigt. Haslev bygger på en gammel indremissionsk tradition, hvor kirken har været et centralt omdrejningspunkt i byen. Der er dog kun få toner tilbage, men kirken i Haslev spiller stadig en central rolle i byen og er et sted, hvor mange søger hen, både for at deltage i kirkelivet og i kirkens mangfoldige aktiviteter.

En kirke med et højt aktivitetsniveau

Haslev Kirke har et højt aktivitetsniveau, og dette kan ikke drives uden frivillige. Det er simpelthen uladsigsgørligt. De ansattes tid og hænder ville hurtigt slippe op, og derfor er vi taknemmelige overfor alle dem, som investerer deres tid, så man både kan komme til Haslev Kirke om søndagen, men også på mange af ugens andre dage. Vores frivillige korps runder snart 170 frivillige medarbejdere, som kun tæller hænder i huset, og ikke medregnet det frivillige personale i byens kirkelige genbrugsbutikker, KFUMS sociale café eller i byens kirkelige spejderkorps.

De frivillige bliver set i deres funktion

Jeg tror, at noget af det, vi er gode til i Haslev, er at spørge dem, vi kender, om ikke det frivillige arbejde er noget for dem. Desuden gør vi os umage med at matche opgave med den frivilliges forventninger, så vi ikke mister de frivillige, fordi de brænder ud. Skal vi høre på nogle af de tilbagemeldinger, som vores frivillige selv udtaler, så giver de generelt udtryk for, at de bliver set i deres funktion. At de bliver mødt med smil og taknemmelighed

og nysgerrighed om, hvordan de har det, samt interesse i at give dem nok frivilligt foder, så de føler sig mætte og tilfredse.

Med til historien om de mange frivillige i Haslev Kirke hører dog, at det meget privilegeret sted at bedrive kirke fra, da mange mennesker selv henvender sig til kirkens personale og tilbyder sig. Vi ved godt, at sådan er det ikke mange andre steder, og det kan være svært lige at sætte fingeren på, hvad der præcist er årsagen. Hvis

En lav dørtærskel

Jeg har en fornemmelse af, at fordi vi er tydelige i byen og generelt har en lav dørtærskel, så mange føler sig velkomne, og på denne baggrund er det måske nemmere at invitere nye med ind i fællesskabet. Det gælder også mennesker, som man kun kender mere perifært, fordi man ved, hvad kirken er for et sted, og hvad den står for. Derfor overskriften; det skal bygges ud af relationer. For det er i bund og grund dét, det handler om. Det hand-



Foto: Betty Arendt

jeg skal pege i retning af noget, kunne det måske have noget at gøre med følgende parametre; det høje aktivitetsniveau gør, at vi er synlige i lokalområdet, og spredningen af aktiviteter og målgrupper er bredt, så mange kan finde et ståsted og noget at relatere til. Dernæst vil jeg slå på, at vi generelt er gode til at afstemme forventninger til vores frivillige, men vigtigst at trække frem er, at mange af vores frivillige er gode til at bruge deres netværk til at rekruttere nye folk.

ler om, at vi som kirke, som ansatte og frivillige formår at komme ud over kirkens mure og møde folk dér, hvor de er, og turde at have modet til at invitere dem ind i et fællesskab. Det er for mig at se nøglen til det gode frivillige arbejde. For når vi gør det, skaber vi mening. Og når det giver mening at bedrive frivilligt arbejde, øger vi lysten til at påtage sig nye opgaver eller motivere til at invitere andre med ind i fællesskabet. ■



Hanne Hummelshøj

tidligere sognediakon og nuværende frivillig i forskellige sammenhænge

Kan vi ikke få frivillige til det?

Vi hverken skal eller kan bruge lønnet arbejdskraft til de mange opgaver, som er i kirken. Menighedsrådet og meget udvalgsarbejde varetages af frivillige. Der er også meget praktisk arbejde, som løses af frivillige. Det er den gruppe af frivillige, jeg sætter fokus på i denne artikel.

Forskellige grupper af frivillige

"Frivillige" er en gruppe lige så sammensat og forskellig som "dem på kommunen" og "de ansatte i folkekirken". De har forskellige kompetencer og tilgange til det, som de har lyst til at bidrage med. Derfor er det vigtigt med tydelighed i "arbejdsgivers" forventning. Det kan være sig menighedsråd, præst, kirke- og kulturmedarbejder, eller hvem der nu har en opgave, som de gerne vil have frivillig hjælp til at få udført.

Ansvarligt frivillige: De kan få opgaver af de ansatte/menighedsrådet, eller de kan stå i spidsen for opgaver, som den enkelte finder relevant. Det kan være som leder i en børneklub eller i ældrearbejdet, stå for korarbejde eller tilbud om cykelreparation. De byder velkommen og sikrer sig økonomi og PR. Arbejdet vil bestå, så længe den frivillige vil engagere sig som leder af arbejdet – eller det kan gives videre til andre frivillige.

Forskellen mellem ansatte og ansvarligt frivillige er, hvem der definerer hvilken opgave, der skal løses. Frivilligt arbejde skal løses "frit og villigt, glad og gerne" (Hans Ravn Iversen). Det betyder, at hvis den frivillige finder, at rammer eller formål for opgaven ikke passer den enkelte, så bliver arbejdet ikke udført, modsat den lønede medarbejder, hvor der er andre

konsekvenser, hvis arbejdet ikke udføres.

Frivillige: Dem, der gør arbejdet muligt. Når arrangementet er defineret, skal det udføres, og her er der brug for mange hænder, hvor frivillige er nødvendige. De kan hente og bringe børn og ældre. Kan stå for kaffebrygning og køb af materialer. De kan løse mange opgaver, men vil ikke have det overordnede ansvar.

Medhjælperfrivillige: En del har lyst til at gå til hånd, men de vil også gerne have en opgave, de kan overskue. Det gælder for både yngre og ældre. De kan dække bord og hente drikkevarer, og de vil have at vide, hvordan

De "ansvarligt frivillige" vil inddrages i beslutningsprocesser, de frivillige vil have sociale arrangementer, og "medhjælperfrivillige" skal have en støttende hånd. Her kan der næsten være tale om en besøgstjenestefunktion. "Kaf-fedrikningen" foregår, mens bordet dækkes. Det kan for den ældre generation være en måde at trappe ned på. De har altid været aktive, og det er svært at se i øjnene, at man ikke kan, hvad man tidligere har kunnet, så de har brug for den forståelse og den tid, det kræver. Men det betyder også, at der er en social opgave, som der skal være bevidsthed om. Nogle kan lave kødsovs til 80 samtidig med, at de socialsnakker hen over gulerodsskraldningen, andre har nok at gøre med

"De frivillige" er ikke en "ressource" som ser ud på en bestemt måde, så jo mere præcise vi er i vores forestillinger om de frivillige, jo bedre arbejde kan vi få og gøre – til glæde for alle.

opgaven skal udføres. For de yngre handler det om opdragelse/inddragelse i arbejdet, og for de ældre handler det om tilhørsforhold og løse opgaver, som giver mening.

Kontakten til de frivillige er forskellig

Lige som de frivillige er forskellige, så skal kontakten til dem være forskellig.

egne gulerødder, til at de kan rumme den opgave også.

Så når der spørges til "kan vi ikke få frivillige til det", skal der være en bevidsthed om, hvilken opgave der skal løses, og hvilke frivillige ressourcer der er mulighed for at få. Der er brug for alle, og også brug for at se de forskellige vilkår, som de frivillige ønsker at arbejde under.



Samarbejdet med den ansatte

I mine forældres kirke var det ikke til diskussion, hvem der lavede kaffen til menighedsmøderne. Det var menighedsrådet. De sørgede også for oprydning efterfølgende, og hvem der sikrede, at der var kaffe i skabet til næste arrangement, ved jeg ikke. Men arbejdsopgaverne er ganske givet blevet fordelt blandt flere (frivillige), eller også var det graverens opgave?

Sådan foregår det mange steder stadigvæk. Men i andre kirker er det anderledes. Der er ansatte kirkefunktionærer under forskellige titler, som har som deres (hoved)opgave at sørge for kaffe til (nogle) arrangementer, at sørge for orden i køkkenet, og sørge for indkøb.

Når jeg bruger en parentes, er det for at tilkendegive, at der er en skæringsflade mellem de ansatte og de frivillige, og den skæringsflade er ikke altid tydelig. Den ændrer sig over tid. Det er ikke altid klart, hvorfor den er, hvor den er, og den bliver ikke italesat. Det kan give anledning til små og store frustrationer, og det er som oftest med udgangspunkt i køkkenet.

Det kan f.eks. være, at præsten kan få kaffe til begravelsessamtalerne, menighedsrådet til deres møder, kirkekulturarbejderen til børneklub og familiearrangementer, men de "diakonale" arrangementer, som er for de ældre, får ikke kirketjenerbistand. Det er jo i

øvrigt også igangsat af frivillige, så laver de nok selv kaffen! Strukturelt kan det være logisk, men hvis ikke det bliver italesat i dagligdagen, så kan Lise og Hans ikke gennemskue, hvorfor de skal lave kaffe, og ikke mindst vaske op, når andre slipper for den opgave.

Næste udfordring er at deles om køkkenet, for hvis både kirketjener og frivillige skal lave kaffe på samme tid, kræver det planlægning og samtale. Nogle frivillige har god tid, og vil derfor gerne snakke med kirkens ansatte, hvor kirketjeneren mest er til rengøring, og i øvrigt har travlt med at komme hjem til egne børn.

Og hvordan skal køkkenet afleveres? Gamle husmødre og nye kirketjenere kan have forskellige standarder for, hvordan der skal se ud. Kirketjenerne kan få en påtale, hvis ikke det er godt nok, "de frivillige" skal man også snakke med, men hvem gør det? Kan "man" leve med, at kopperne ikke er vasket godt nok af, eller der er sat forkert på plads, når nu der bliver lavet et stort stykke frivilligt arbejde? Er det bare kirketjeneren, som er nærtagen, og som ikke kan rumme de frivilliges diversitet, eller er det de frivillige, som mener, de ejer det hele, og at "deres arrangement" er det vigtige?

Forestillinger om de frivillige

Dilemmaerne står i kø, og det er vigtige samtaler i den måde, vi er kirke på. For det er synligt i det daglige arbejde

og de daglige udfordringer. Om vi også "kirker", når vi snakker om kirketjenerens kontakt med de frivillige? Jeg tror ikke, at det indgår i alle menighedsråds overvejelser, hvordan kirketjenerens sociale kompetencer er. Der er forskel på at kunne tage imod et begravelsesfølge i kirkedøren og kunne rumme de forskellige frivillige, som er på "kirketjenerens enemærke", køkkenet.

Vi er altid kirke sammen med menigheden det lokale sted. Det gælder ansatte, frivillige og dem, som kommer til kaffen. Meget menighedsarbejde klares samtidig med, at der dækkes bord af nogle og lægges lagkager sammen af andre. Enkelte styrer hvor meget kaffe, der skal laves, samtidig med, at der laves aftaler mellem kirketjener og den ansvarligt frivillige om, hvordan køkkenet skal efterlades.

"De frivillige" er ikke en "ressource" som ser ud på en bestemt måde, så jo mere præcise vi er i vores forestillinger om de frivillige, jo bedre arbejde kan vi få og gøre – til glæde for alle. ■

Marie Petersen og Anne Mette Mikkelsen

hhv. sognepræst og kirke- og kulturmedarbejder i Helligåndskirken i Aarhus

Helligåndskirkens frivillige fundament

Helligåndskirken er en kirke, der ligger i Aarhus V. Det er en kirke fra 1984 med sognelokal, kontorer og kirke i samme bygning. Allerede fra begyndelsen var ejerskabet og frivilligkulturen stærk, og det har fulgt Helligåndskirken fra de spæde spadestik og til nu. Der er altså en stærk tradition for ejerskab, fællesskab, medinddragelse og frivillighed.

Sognets sammensætning spænder fra socialt boligbyggeri over mange ungdomsboliger og store kollegier til villaer. Det stiller krav til kirken om at gentænke, hvordan vi rammer bredt, samtidigt med at vi giver plads til nicherne. Det har betydning for, hvordan vi engagerer frivillige, og hvordan vi arbejder med det.

De frivilliges betydning og arbejdet i fællesskab

De frivillige i Helligåndskirken er Helligåndskirkens fundament. De løfter sammen, hvad der svarer til 7 års værk, så det er et kæmpe arbejde. Uden dem ville vi ikke kunne have det høje aktivitetsniveau, vi er kendt for. I Helligåndskirken er der i skrivende stund ca. 150 registrerede frivillige. De løfter opgaver lige fra kirkebladets omdeling over praktisk hjælp til udvikling af nye initiativer og tiltag. Og vi har brug for dem alle.

Vi er både meget opsøgende i vores tilgange til frivillige, og vi er samtidig

opmærksomme på at prikke på skulderen, hvis vi oplever, at nogen har en særlig interesse for noget eller er i besiddelse af kompetencer, der spiller godt ind i en sammenhæng. Det betyder noget for den enkelte, og det betyder noget for fællesskabet. Det er altid muligt at blive frivillig, og vi gør os meget umage med, at det skal give mening både for den frivillige og ind i en sammenhæng.

Vi arbejder blandt andet med at sammensætte små grupper til tilbagevendende opgaver som for eksempel at stå for maden til de månedlige børnegudstjenester eller planlægningen og afviklingen af ældreftermiddage.

Ledelse af frivillige

Det er individuelt, hvordan de frivillige ledes, men det, der står som vores klare overskrift, er anerkendelse. Det er ikke kun igennem rosende ord, men også ved, at der altid er tid, når de frivillige kommer i kirken til en hurtig

sludder eller kop kaffe. Selvom det nemt kan tage meget tid, er det godt givet ud, for relationer betyder noget, når vi taler om frivillige. Vi oplever det som et bærende element i måden at tænke frivillige på.

Samarbejdet mellem frivillige, eksempelvis i grupperne, er også af stor betydning for de frivillige, da det er med til at udvikle netværk og opbygge stærke fællesskaber. De frivillige giver lidt af deres tid og bliver til gengæld en del af et fællesskab – en win-win situation både for den enkelte og for kirken. Det er en del af menighedens selvforståelse at tage imod nye og invitere dem ind i det frivillige arbejde ved kirken. Det er både til glæde og gavn for frivilligkulturen og for det daglige fællesskab i kirken.

Generationsskifte og tidens udfordringer

Der er ingen tvivl om, at vi, som alle andre, ser ind i et nyt scenarie inden for bare 5-10 år. Både i forhold til et generationsskifte og de forskellige generationer og deres måde at tænke frivillighed på. Derfor arbejder vi aktivt med at inddrage flere unge i kirken og give dem plads til det, der optager dem. Vi har ligeledes fokus på at tilpasse aktiviteterne, så de rammer en bredere målgruppe, og derved åbner kirken op for flere generationer.

Generelt oplever vi, at det handler om at blive set og mødt, som den man er. Det handler om at være en del af et fællesskab, og det handler om at gøre en forskel.

Det gør vi os umage med! ■





Sabina Hvid

diakonalmedarbejder og udviklingskoordinator i Norddjurs Provsti og Café Grenaa/KFUMs Sociale Arbejde

Social Drive Out

Stærk mobilisering af provstiets frivillige kræfter

”Lokalt Nærvær – Norddjurs” er en del af en national indsats kaldet ”Social Drive Out”, hvor der med udgangspunkt i centersteder (sociale cafeer) køres ud med nærvær og mad ca. 80 steder i Danmark. Social Drive Out er opstartet af KFUMs Sociale Arbejde og drives i samarbejde med sociale cafeer, frivillige og eksterne samarbejdspartnere.

Da Covid-19-pandemien for alvor ramte Danmark i 2020, mobiliserede Café Grenaa i samarbejde med Norddjurs Provsti en udkørende indsats, kaldet ”Akut Social Drive Out” (finansieret af Trygfonden og Socialstyrelsen). I løbet af få uger udmøntede samarbejdet sig i mobiliseringen af 13 lokale pop-up cafeer, fordelt over hele provstiet, samt ca. 60 frivillige. De frivillige kørte ud med hjemmelavet mad og tilbød nærvær og snak, henover en kop kaffe. Den effektfulde mobilisering, skal både ses i lyset af det enorme netværk parterne bød ind til samarbejdet med, samt en henstilling om menighedsrådsdeltagelse fra provst Lars Seeberg. Projektet fik således en rigtig god opstart, da den økonomiske- og ledelsesmæssige opbakning blev katalysator for et enormt sammenhold og villighed til at hjælpe.

Tilknyttet de lokale menighedsråd

Gennem de seneste 2 år er indsatsen blevet styrket, og ”akut” er nu erstattet af en mere permanent indsats. I Norddjurs Provsti findes der på nuværende tidspunkt 11 lokale pop-up cafeer, der ugentligt holder åbent i 1-2 timer. De fleste cafeer afholdes i et sognehus, og alle er tilknyttet det lokale menighedsråd. En enkelt pop-up cafe foregår udendørs i den skønneste have og holder derfor ”kun” åbent i sommerhalv-



året. Alle cafeerne tilbyder en gratis kop kaffe, en bid brød og vigtigst: nærende samvær! Størstedelen af cafeerne drives af frivillige, og flere steder deltager sognepræsten eller kirkemedarbejderen ugentligt. En del frivillige er tilknyttet menighedsrådene, men der er også flere ad-hoc frivillige, der fx står til rådighed 3-timer ugentligt eller hver anden uge, og herudover ikke er engageret i kirkens arbejde.

Et stort netværk af frivillige

Udover at de frivillige er tilknyttet netværket omkring den lokale pop-up cafe, så tilbyder projektet et rigtig stort netværk af andre frivillige, da alle cafeernes frivillige jævnligt inviteres til faglige- og sociale arrangementer. I 2022 har vi fx været i biografen og se ”ROSE”, været til temadag omkring diakoni i praksis samt været på bustur til Moesgaard Museum. Projektet har derfor stor fokus på at skabe et fælles forum for vidensdeling og tværgeografisk netværksdannelse. Da projektets formål er at yde en diakonal og

social indsats, er det et opmærksomhedspunkt, at cafeerne skal rumme mennesker, der til tider er præget af en kompleks udsathed. Samtidig tilbydes de frivillige også løbende sparring og faglig udvikling, sådan at de er klædt godt på i forhold til at omfavne cafeernes gæster og deres udsathed.

En rigtig glædelig effekt ved provstiets pop-up cafeer er, at flere mennesker er startet som gæster, og sidenhen selv er blevet frivillige i cafeerne og/eller i kirken. Cafeerne er derfor gode brobyggere og skaber værdi på flere niveauer.

Faste diakonale tilbud

Ud fra et ønske om at cafeerne forbliver faste diakonale tilbud, har et fokus gennem 2022 været at udarbejde en lokal samarbejdsaftale. En samarbejdsaftale, hvor menighedsrådene påtager sig det økonomiske ansvar og selvstændigt viderefører cafeernes virke – med støtte, netværk og vejledning fra Café Grenaa og KFUM’s Sociale Arbejde. ■



Stine Lene Hansen
chef for Socialt Landsarbejde i
Kirkens Korshær

Arbejds miljø for frivillige

Kan man stille krav til frivillige? Kan de frivillige stille krav til deres arbejdsplads?

I samarbejdet med frivillige er der altid kun et skridt ind ad døren for at få et samarbejde i stand og et skridt ud ad døren for at afslutte det samme samarbejde. Men hvordan sikrer vi i det kirkelige arbejde drevet af frivillige, at vi samtidigt passer på vores lønnede medarbejdere, at vi over os i at have frivillige på vores arbejdspladser på en ordentlig og klog måde og endelig, hvordan sikrer vi overholdelse af gældende arbejdsmiljøregler, når vi vælger den frivillige som en del af vores arbejdsplads?

Børneattester

Det er nok svært at forestille sig en folkekirke i 2023, der ikke indhenter børneattester på de frivillige, der arbejder med kirkens konfirmander, minikonfirmander og andre indsatser med børn. Der er tale om et lovmæssigt krav, og ingen om nogen har interesse i at gå mod denne lov eller bekæmpe den. Samtidigt er det en tredelt beskyttelse af dem, som arbejder med kirkeindsatser omkring børn, hvor frivillige er med, nemlig arbejdsgiveren, den frivillige og barnet og dennes familie. Man har gjort, hvad der er muligt for at skabe gensidig tryghed i dette specifikke arbejde. Du kan finde mere om børneattester på Center for Frivilligt Socialt Arbejdes hjemmeside.

Arbejds miljølovning

Men hvad med alt det andet der vedrører arbejdsmiljø, samarbejdsaftaler

og jura, er det overhovedet nødvendigt at tænke i arbejdsmiljølovgivning, når der blot er tale om en frivillig, der smører boller eller beder udgangsbønnen? Svaret er klart: Ja! Center for Frivilligt Socialt Arbejde skriver:

”Formålet med Arbejds miljøloven er at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø for alle. Reglerne i loven gælder derfor som udgangspunkt alle som ’arbejder’ – også selvom der er tale om frivilligt arbejde, og uanset om det bliver udført i regi af en forening, kommune eller et tredje sted”. Og videre er denne paragraf fra Arbejdstilsynets hjemmeside ganske tydelig i forhold til den frivilliges rettigheder: ”§ 1. Bekendtgørelsen gælder for ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.” Derfor kan det være hensigtsmæssigt, at vi som arbejdsgivere laver en strategi for og en samarbejdsaftale med de frivillige, samtidig med at vi sikrer os at overholde det lovmæssige grundlag. Denne arbejdsproces kan virke uoverskuelig og omfattende, blot fordi en pensioneret dansklærer i sognet læser korrektur på kirkebladet, men hvad vi ofte overser er, at et grundigt arbejde strategisk

og strukturelt giver gode og sunde arbejdsvilkår for alle 3 parter, menighed, frivillig og arbejdsgiver – hvordan det?

Det ene skridt...

Fordi der kun er det ene skridt ind ad døren for at starte et samarbejde op med en frivillig og et enkelt ud af døren for at afslutte det samme arbejde, kan en overvejelse omkring formål med at have frivillige i vores kirkelige arbejde være nyttigt, samtidig med at vi beslutter os for, hvad vi forventer af den frivillige – og dermed også indirekte, hvad vi ikke forventer – og endeligt hvad vi kan tilbyde som arbejdsplads for den frivillige, og hvad den frivillige kan forvente af os som arbejdsgivere.

Forholdene kan lægges ind i en skriftlig samarbejdsaftale, hvor opgaver og forventninger kan tilrettes, og hvor andre nyttige aftaler kan lægges ind – husk at aftale, hvordan data opbevares og må bruges sammen med den frivillige jf. GDPR-loven.

Her et konstrueret eksempel på, hvordan det kan gå, når der ikke er et grundlag at tale ud fra, hvis noget går galt: En pensioneret pædagog, der kommer fast i menigheden, vil gerne hjælpe med minikonfirmandarbejdet i kirken. Der er ingen tvivl om, at det er et godt match, og præsten og kirke- og kulturmedarbejderen kan rigtig godt lide pædagogen. Dog viser det sig efter få minikonfirmandgange, at

Se Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk for regler og love, krav og undtagelser.

Regler for arbejdsmiljø i frivillige sociale foreninger

Få overblik over de vigtigste regler for arbejdsmiljø i foreninger og frivillige organisationer. Få også svar på, spørgsmål om organisering af jeres arbejdsmiljøarbejde (AMO) og hvornår I er fritaget for krav om arbejdspladsvurdering (APV).



Guide Serie

[Læs kun fremhævet guide \(pdf\)](#)

”Formålet med Arbejdsmiljøloven er at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø for alle. Reglerne i loven gælder derfor som udgangspunkt alle som ’arbejder’ – også selvom der er tale om frivilligt arbejde, og uanset om det bliver udført i regi af en forening, kommune eller et tredje sted”, skriver Center for Frivilligt Socialt Arbejde på deres hjemmeside.

den nye frivillige råber ad de frække børn og belønner de artige særligt. Præst og kirke- og kulturmedarbejder bryder sig ikke om dette, og de synes ikke det stemmer overens med deres teologi og pædagogik at tale så differentieret til børnene, og skæld ud og hævede stemmer er kun brugt yderst sjældent i børneindsatsen i kirken.

Efter en tid med frustrationer og ”opsigelse” af den frivillige, samler de involverede ansatte op på begivenheden med én fra menighedsrådet, der har hørt rygter om situationen. Samlet kan de konkludere, at de to medarbejdere har været ramte af situationen både under og efter, de har bl.a. oplevet selv at blive råbt ad. Den frivillige har mistet tilhørsforholdet i menigheden, er vred over behandlingen, og går med en dårlig fortælling om kirken og børneindsatsen i sognet.

Ingen har vundet, alle har tabt!

Udarbejdelse af en samarbejdsaftale

Med udgangspunkt i denne historie kunne følgende overvejes til en samarbejdsaftale

- Almindelig data. Hvordan får vi fat i dig? Tlf. eller SMS? Adresse evt. alder, så der kan fejres runde fødselsdage, startdato for det frivillige arbejde, så

der kan gøres opmærksom på 1 års dag, jubilæer m.m. og ICE (in case of emergency), hvem skal kontaktes, hvis der sker dig noget – sidstnævnte er også nyttig ved mistanke om demens eksempelvis.

- Hvad går opgaven ud på? Hvad er tidsrummet? Hvordan melder man afbud og helst i hvor god tid? Skal den frivillige være med til at rydde op efter arrangementet, hvem bestemmer, hvilke rammesættende møder kan være nyttige eller pligtige at deltage i, for at sikre kvaliteten i arbejdet, hvad er vilkårene, og hvad er mulighederne?
- Hvad kan du forvente af kirken/sognet? Julefest for frivillige, meningsfulde fællesskaber, sparring med præst og kirke- og kulturmedarbejder, en årlig arbejdsmiljødrøftelse sammen med de andre frivillige (alternativ til APV), lovpligtig arbejdsskadeforsikring for frivillige m.m.
- Aftale om løbende at kigge tilbage på den aftalte arbejdsopgave. Har den ændret sig? Bliver den fulgt? Er der noget, der skal reguleres

Listen af punkter kan varieres, så længe den er relevant, og den gennemgås sammen med den frivillige. På den

måde udarbejdes der et arbejdsblad, man altid og gensidigt kan vende tilbage til, når noget ikke fungerer.

Samarbejdsaftaler kan laves i grupper og drøftes i grupper løbende, hvis flere varetager den samme opgave. Et eksempel kunne være arbejdsmiljø omkring køkkenarbejde (kaffebrygning og smøring af boller fx) og oprydning og rengøring efter arrangementer. Hvilken kemi er i køkkenskabene og på rengøringsvognen? Er der maskiner, der kan være farlige at betjene, og hvor mange stole og borde må man egentligt løfte, og hvad må de veje?

Alt i alt kan vi som arbejdsgiver og frivillig arbejdstager skabe afstemte forventninger til hinanden og samtidig på den måde også kende til de gensidige krav, der kan ligge en samarbejdsaftale, og endelig overholde arbejdsmiljøloven til glæde for alle. ■



Birgitte Graakjær Hjort
leder af Viden og Udvikling i
Folkekirken Uddannelses- og
Videnscenter

Rekruttering til menighedsråd – må jeg bede om en opskrift?

At tigge og bede folk om at stille op

”Jeg ved godt. Vi skal i gang med det. Men jeg ka’ ikke fordrage det. Det der med at sku’ ud og prikke folk. Tigge og be’ dem om at stille op til menighedsrådet. Jeg hader det. Og jeg blir’ i helt dårligt humør, når jeg endelig tar’ mig sammen til at spørge og bagefter får et nej”. Sådan lød det med dybe sukke og beklagelse i stemmen, da jeg talte med et menighedsrådsmedlem for nylig. Han skubbede opgaven foran sig. Opgaven med at rekruttere til menighedsråd.

At lede efter noget med bind for øjnene?

For hvor skal man starte, og hvor skal man slutte? Og hvem vil sige ja til at stille op? ”Det føles som at få bind for øjnene og bagefter bliver sendt ind i et lokale for at lede efter noget”, fortsatte han.

Er det muligt at fjerne bindet fra øjnene, når vi skal rekruttere til menighedsrådsvalg? Ved vi noget om, hvem der er størst sandsynlighed for at få et ja fra, hvis vi spørger? Antallet af afstemningsvalg har været faldende gennem en årrække. Stemmeprocentsen er som regel lav. Og mange menighedsråd er udfordret af at få rådene fyldt op. Men vi behøver ikke famle helt i blinde. Vi kan godt sige noget om, hvordan vi bedst griber opgaven an. Og vi ved, at det ikke ligegyldigt, hvem der spørger hvem, når nye medlemmer skal inviteres med i menighedsrådet.

Videnscenteret under Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter har tidligere gennemført en undersøgelse af, hvem der er villige til at stille op til

menighedsråd. Den er gennemført af sociolog Steen Marquard Rasmussen og er tilgængelig på www.fkuv.dk, ”Kandidatvillighed – at være eller ikke være kandidat til menighedsrådet”.

I en stikprøve-undersøgelse med svar fra over 2700 medlemmer af folkekirken har undersøgelsen stillet spørgsmålet: ”Er du villig til at stille op som kandidat til et menighedsrådsvalg?” Undersøgelsen viser, at der er betydeligt flere, end de ca. 13.000 kandidater, der skal bruges, som er villige til det. Men vel at mærke under en bestemt forudsætning. Nemlig at de bliver opfordret til det. Så det er afgørende at turde kaste sig ud i at prikke folk på skulderen, tage telefonen og ringe, eller kigge forbi og invitere til et engagement i menighedsrådet.

Hvem er det så, der vil sige ja, hvis de vel at mærke bliver spurgt? Og hvem er det omsonst at spørge? Begge dele giver undersøgelsen nogle svar på.

5 typer villige kandidater

De mennesker, der lettest kan se sig selv som kandidater, er de, der allerede sidder i menighedsråd eller har deltaget i opstillingsmøder. Derudover er det personer, der ofte deltager i forskellige kulturelle tilbud og trives med at tage ansvar for civilsamfundet gennem f.eks. politisk medlemskab eller som aktive i foreningsliv.

I undersøgelsen bliver de villige kandidater delt op i 5 typer. Lad os se på dem enkeltvis.

- Type 1 kaldes ”De menighedsrådsfarne kandidater”. Der er tale om nuværende eller tidligere medlemmer af et menighedsråd. De er villige

til at stille op til en ny periode i menighedsrådet uden særlige opfordringer.

- Type 2 er ”De kirkeligt og politisk aktive kandidater”. De er aktive i forvejen og villige til at stille op som kandidater uden særlige opfordringer.
- Type 3 er ”De meget religiøse kandidater”. De vægter kirkegang, bøn og trospraksis og har som sådan en høj grad af religiøsitet og har ikke tidligere siddet i menighedsråd.
- Type 4 er ”Civilsamfundets kandidater”. De er kun villige til at stille op til menighedsrådet på opfordring fra en person i lokalområdet.
- Type 5 kaldes ”Sidste-øjeblikskandidaterne”. De har ikke tænkt sig at stille op og er i udgangspunktet ikke modtagelige over for opfordringer. Men de er disponeret for at ændre holdning, hvis et menighedsråd fortæller, at de ikke har kandidater nok. Det appellerer til dem, at der er brug for dem, og at det skal være nu og ikke kan vente.

5 typer uvillige kandidater

De, som ikke kan se sig selv stille op til et menighedsrådsvalg, føler sig gerne for travle eller interesserer sig ikke synderligt for folkekirken daglige virke. De uvillige kandidater er også delt op i 5 typer i undersøgelsen.

- Type 1 er ”De ureflekterede”. De har ikke begrundet, hvorfor de siger nej til at stille op. Gruppen består især af medlemmer af folkekirken, som ikke ser sig selv som religiøse, og som højest har haft én enkeltkontakt med kirken i det forløbne år.



Illustration: Kim Broström

- Type 2 er "De travle". De begrundet deres nej tak med, at de ikke har tid. I den gruppe er der især midaldrende kvinder; personer, der opfatter sig selv som meget lidt religiøse, og folk med erhvervs- eller korte uddannelser.
- Type 3 bliver kaldt "De uinteresserede". Gruppen består især af mænd, der ikke opfatter sig selv som religiøse og ikke har haft så mange kontakter til kirken i tiden op til undersøgelsen. Deres sidst afsluttede uddannelse er ofte gymnasiet.
- Type 4 er "De socialt fremmede", som mener, at de ikke ville føle sig socialt hjemme i et menighedsråd, og at arbejdet er kedeligt. Den gruppe består især af unge folkekirkemedlemmer, der endnu ikke har afsluttet en uddannelse efter folkeskolen.
- Type 5 har anført "Andre grunde" til ikke at være villige kandidater. Gruppen består især af ældre, fin-kulturelle og folk med videregående uddannelser.

Forskellene mellem villige og uvillige

Folk, der allerede er medlem af et menighedsråd eller har deltaget i opstillingsmøder, er ifølge undersøgelsen mere villige til at være kandidater end andre. Det samme gælder de, der er eller har været medlem af et politisk parti eller aktive i det lokale foreningsliv.

Det er ikke overraskende, at flest religiøse mennesker byder ind på en plads i menighedsrådet. Men det viser sig, at der ikke er forskel på, om de er

Hvem er det så, der vil sige ja, hvis de vel at mærke bliver spurgt? Og hvem er det omsonst at spørge? Birgitte Graakjær Hjort besvarer spørgsmålene i artiklen ud fra en tidligere undersøgelse fra FUV. Illustrationen stammer fra Landsforeningen af Menighedsråds kampagne ved sidste menighedsrådsvalg i 2020.

lidt eller meget religiøse. Undersøgelsen peger på, at menighedsrådene ikke har et image af kun at være for de særligt fromme.

Samtidig har antallet af kontakter til folkekirken i det forløbne år en stor betydning for villigheden til at være kandidat. Det afgørende skel går mellem dem, der har været i kontakt med kirken 0-1 gang og de, der har haft 2-3 forskellige kontakter. Det er ikke vigtigt, om man har deltaget i mere end 3 forskellige slags aktiviteter eller ej. Det viser, at menighedsrådets image heller ikke er, at det kun er for de særligt aktive.

Opfordringens afsender er væsentlig

Det er ikke ligegyldigt, hvem opfordringen til at stille op som kandidat, kommer fra. Undersøgelsen viser, at en ven eller en person fra lokalsamfundet har størst chance for at få et ja. Det skal til gengæld ikke være præsten, der spørger, med mindre det drejer sig om mennesker, der opfatter sig selv som meget religiøse.

En opfordring fra menighedsrådet får især en positiv effekt hos folk med

en lang eller mellemlang videregående uddannelse. Opfordringen fra en ven har lige stor betydning i alle de undersøgte grupper.

Hvad står vi tilbage med?

Undersøgelsen viser, at det ikke er lige meget, hvem der spørger. Og det er heller ikke lige meget, hvem der bliver spurgt. Det er til gengæld afgørende, at rekruttering ikke sker gennem opslag på hjemmesider eller i kirkeblade eller lign. Der skal en personlig henvendelse til, når det gælder rekruttering til menighedsråd. Og chancen for at få et ja bliver hjulpet markant på vej, hvis der er et par brede arrangementer i sognet i året op til valget. For de fleste medlemmer bliver nemlig langt mere tilbøjelige til at sige ja til en forespørgsel, hvis de har været i kontakt med folkekirken blot et par gange inden for det seneste år op til det tidspunkt, hvor nogen prikker dem på skulderen og spørger, om ikke menighedsrådsarbejdet er noget for dem.

Så det er faktisk muligt at fjerne lidt af bindet for øjnene, når vi skal i gang med at famle os frem til nye menighedsrådsmedlemmer. ■



Esben Andersen
provst i Aarhus Vestre Provsti

Bedre og sjovere menighedsrådsarbejde

Hvordan kan vi gøre menighedsrådenes arbejde sjovere, bedre, mere attraktivt og frugtbart? I Aarhus Vestre Provsti bragte en række sparringsmøder nye ideer og succesrige forsøg, som også kan være med til at tiltrække nye menighedsrådsmedlemmer rundt om i landet.

Ud over en fælles valgkampagne i provstiet endte vores proces med 7 konkrete anbefalinger, som vi er mange, der siden har haft stor glæde af at bruge – på forskellig måde fra sogn til sogn.

Udvalg med frivillige

Alle udvalg (bortset fra de lovpligtige) åbnes, så kun to eller tre er menighedsrådsmedlemmer, mens vi finder frivillige, som er interesseret i netop det udvalg og ikke behøver sidde en hel valgperiode. Det giver meget mere dynamik og nye ideer i udvalgene, og for nogle af de frivillige bliver det en appetitvækker til selv at ville i menighedsrådet.

Årsmål

Både menighedsrådet og alle udvalg skal definere 1, 2 eller allerhøjest 3 forandringsmål for det enkelte år. Årsmålene indsættes øverst på rådets eller udvalgets brevpapir, og man skal ved årets slutning drøfte, hvor langt eller kort vi nåede med hvert mål samt aftale mål for det nye år.

Temadrøftelse

Hvert møde indledes med ½ times dybere eller bredere drøftelse af et særligt emne, valgt på sidste eller forrige møde. Det kan fx være relationen mellem aktiviteter i kirke og sognegård, hvad tilgivelse betyder for os, om spillet mellem menighed og konfirmander, eller hvad som helst man bliver enige om. Med disse drøftelser, som der ikke på mødet skal træffes beslut-

ning om, kommer vi langt dybere både i emnerne og vores kendskab til hinanden – og det slående er, at det almindelige rådsmøde bagefter bliver mere end en halv time kortere!

Skiftende mødeledere

I loven står, at formanden leder menighedsrådets møder. Det tolker vi sådan, at formanden altid har både ret og pligt, men at vi i enighed godt må vælge en anden til at lede det enkelte møde. Alle i rådet, der har lyst, kan derfor få lov at lede et møde. Det giver mere variation og liv i møderne, og tilmed er erfaringen, at alle, der selv har været mødeleder, derefter bliver bedre mødedeltagere og fx ophører med at gentage de samme synspunkter. Det giver mere fremdrift i menighedsrådets drøftelser.

Dagsordenens rækkefølge

Efter temadrøftelsen skal først følge alle beslutningspunkter, mens orienteringer af enhver art skal lægges til sidst i dagsordenen og være så korte som overhovedet muligt.

Bilag og tidsplan

Når der med dagsordenen er udsendt alle relevante bilag, og disse kan forudsættes læst, bliver der mere fremdrift og udbytte af mødet. Et særligt fif er at skrive klokkeslæt foran hvert dagsordenpunkt. Dermed kan alle se, hvornår dette punkt er tænkt at skulle begynde, og hvor lang tid det forventes at vare. Fidusen er, at man slet ikke behøver nævne, hvor meget vi er foran – eller

Evaluering af menighedsrådsmøder

Hver deltager giver sin egen vurdering af mødet, når dagsordenen er slut. Hvis der er værdier på 1 eller 2, kommenteres de af deltageren over for alle, inden mødet forlades. Man sætter "o" om det tal, man score hvert punkt til.

Det dårlige møde	1	2	3	4	5	Det gode møde
Vi står med løse ender						Vi lavede gode konklusioner
Kun få deltog i debatten						Problemerne blev løst i fællesskab
Vi står i stampe						Vi er kommet videre
Mødelederen glemte at styre mødet						Mødelederen guidede os fint gennem mødet
Var det monolog eller talte vi i munden på hinanden						God, konstruktiv dialog
Jeg fik ikke sagt noget						Jeg fik sagt det, jeg ville
Samlet set et dårligt møde						Samlet set et godt møde

efter – tidsplanen, for alle kan selv se det. Og uden at nogen siger spor om det, er erfaringerne, at møderne altid ender med mirakuløst at slutte til tiden!

Lynevaluering af hvert møde

Mens referenten udskriver referat til underskrivelse, afkrydser alle mødedeltagere 5 tjekspørgsmål på en skala fra 1-5. Derpå tager vi en mundtlig lynrunde om den enkeltes oplevelse af mødet. Det tager kun 3 minutter, men giver os alle et klart billede af mødet både til glæde og forbedring.

I de to menighedsråd, som jeg er medlem, har vi implementeret alle 7 forslag og gennem en årrække oplevet, at det har givet meget bedre møder og et mere levende og udbytterigt menighedsrådsarbejde. Men uanset om I vil bruge disse eller andre ideer, vil jeg meget anbefale at gøre forsøg med forskellige mødeformer og måder at organisere arbejdet, for variation kan i sig selv også være med til at gøre menighedsrådsarbejdet mere spændende og frugtbart. God arbejdslyst! ■



Malte Ystrøm Madsen
udviklingskonsulent i Kirkefondet

Online-kirke og frivillighed i fremtiden?

Hvordan skaber vi kirke online? Under coronaen lavede mange kirker online-gudstjenester TIL menigheden, men hvordan laver vi kirken MED menigheden online? Hvilke fællesskaber skal vi starte? Hvem skal starte dem? Hvilke platforme giver det mening at skabe fællesskaber på? Og hvor mange ressourcer skal vi bruge på det?

Hvordan er vi kirke online?

Der er masser af spørgsmål i spil, når vi snakker online-frivillige og digital kirke. Om man vil det eller ej, så kommer det digitale og virtuelle til at følges med folkekirken. Det er da mit håb! Danskerne bruger ifølge DRs medieforskning 7 timer om dagen på medier. Det gælder både podcast, streaming af tv/serier eller sociale medier. 80% af danskerne har en Facebook-profil. Facebook er så stort nu, at man kan kalde det et stykke infrastruktur. Et koordineringsredskab for mange, og den hurtigste måde at komme i kontakt med endnu flere. Men hvordan er vi kirke online? Og hvordan former frivilligheden og de digitale fællesskaber sig i løbet af de næste par år?

Den digitale frivillighed

Ser vi nærmere på den digitale frivillighed, så har vi kun set toppen af isbjerget. Analysebureauet Analyse & Tal har undersøgt danskernes brug af Facebookgrupper som digitale medborgerhuse. Undersøgelsen viser, at op mod 3,3 mio. danskere har været aktive i digitale medborgerhuse i 2020. For ved siden af de mange rum, hvor vi træffer hinanden fysisk, findes der også en række digitale rum på eksempelvis Facebook, hvor naboskab, næstekærligheden og lysten til at hjælpe hinanden udfolder sig. Det er her, vi udveksler sparring, gode råd, brok, ros, socialt samvær, hjælp, viden, pral og rådgivning om de mindste og største ting med folk, vi ikke kender på forhånd. I de digitale medborgerhuse kører mange sociale, praktiske og politiske samtaler, som en del af det levede

liv. Samtaler, som vi som kirke bliver nødt til at være en del af. Herudaf kommer den digitale frivillige via de administratorer, som i de mange Facebookgrupper yder en stor, men overset indsats. En indsats som peger mod fremtidens digitale frivillighed.

Nye målgrupper

Vi så under coronaen, at folkekirken nåede ud til nye målgrupper med streaming af gudstjenester. For nogle af de nye målgrupper handlede det om, at der var mindre på spil ved blot at følge med fra sofaen. For andre blev det gjort muligt at følge med i kirkens liv, selv om man f.eks. var handicappet, havde funktionsnedsættelse og/eller led af en kronisk sygdom. I en tid, hvor ensomhed blandt ældre og unge er på dagsordenen, burde vi måske overveje, hvordan folkekirken laver åbne online-fællesskaber, som flere kan spejle sig i.

Nye måder at være kirke på

FUV byder i foråret 2023 på et kursus i Digital Sjælesorg. I øjeblikket har folkekirken sjælesorg på nettet. En tjeneste som efterhånden har kørt i flere år. Det er én måde at lave digital sjælesorg på, men kunne vi skabe flere? Måske til forskellige målgrupper med forskellige udtryk? Eller samtalegrupper omkring temaer eller målgrupper? Hvad med diakonale tiltag i form af indsamlinger? Talks eller livestreams? Som frivilligjob.dk skriver, så kan virtuel frivillighed være mange ting: Grafisk arbejde, opsætning af hjemmesider, admins på en Facebookgruppe, rådgivning/samtale. Mulighederne er mange, og vi

skal som folkekirke være åbne for denne del af frivilligheden.

De nye generationer, som rammer arbejdsmarkedet nu, har ikke levet uden internettet og sociale medier. For dem er det ikke et spørgsmål om, hvor meget det digitale og virtuelle kommer til at fylde. Det er et spørgsmål om, hvordan det kommer til at fylde, og hvordan vi bruger medierne? For dem er det en ligeså naturlig del af livet som bilen og køleskab er for os andre. For dem er det digitale også det nære, ægte, fysiske, varme, levende og lokale. For dem er det slet ikke muligt at tænke det levede liv uden den digitale verden, og om 2-3 generationer vil ingen kunne huske tiden før mobiltelefonen.

At sige at den digitale frivillighed og virtuelle kirke ikke kommer til at fylde noget i fremtidens folkekirke, er slet ikke en mulighed. Selvfølgelig gør den det, spørgsmålet er blot hvordan! ■



Foto: Pixabay.com



Fotos: Charlotte Lydholm

En Tiny Church i Nordhavn

I november måned udskrev Kirkefondet i samarbejde med Hans Egedes Sogn og Holmens-Østerbro Provsti en åben arkitektkonkurrence, hvor arkitekter kunne komme med deres bud på, hvordan en Tiny Church kunne se ud på en grund i Københavns Nordhavn. To måneder senere var der deadline på arkitektkonkurrencen, og ved fristens afslutning var der indleveret ikke mindre end 105 forslag fra ind- og udland. Det oversteg langt det forventede antal, så bedømmelseskomiteen måtte arbejde effektivt for at vurdere alle forslagene og finde en vinder af arkitektkonkurrencen.

Vinderen blev offentliggjort ved en højtidelighed og reception i Hans Egedes Kirke tirsdag den 7. marts, hvor der var fuldt hus i kirken. Vinderforsla-

get blev "Tolvkanten" af arkitekt Julius Nielsen.

Bedømmelseskomiteen skrev bl.a. i begrundelsen: "Med et meget klart koncept og en relativt simpel formgivning fremstår 'Tolvkanten' som et meget overbevisende forslag til Nordhavns nye Tiny Church. Med en søjlegang og en overdækket veranda møder bygningen omgivelserne med en åben og generøs invitation." Komiteen udtrykker særlig begejstring for, at konstruktionen meget aktivt bliver en del af byrummet: "Bænken på verandaen inviterer til uformelle, naturlige ophold i denne nye fortolkning af våbenhuset på kirkerummets og bygningens yderside. Bygningen møder tydeligt sine omgivelser i øjenhøjde. I dette hus er alle velkomne."

Vinderforslaget blev præmieret med 100.000 kr., og så var der to 2. pladser, der var særligt inspirerende, som hver fik kr. 25.000, og de gik til henholdsvis arkitekterne Laurids Bager og Philip Lütken og Cubo Arkitekter ved Kristian Brandsen og Rune Riis. Desuden har bedømmelseskomiteen givet en rosende omtale af yderligere 5 forslag, der på den ene eller anden måde markerer sig med et særligt udtryk, en speciel idé eller en overraskende detalje. Alle forslag i konkurrencen var udstillet i kirkens menighedslokaler.

Stort tillykke til vinderne! Vi glæder os til at se den færdige Tiny Church, som forhåbentlig vil stå færdig i løbet af 2024.

Læs mere om vinderne og konkurrencen på www.kirkefondet.dk. ■

Nyt fra Kirkefondet

Temamøde om "Folkekirken 2030" i Århus

Kirkefondets udvalg i Århus Stift inviterer til temamøde for menighedsrådsmedlemmer, præster, ansatte og frivillige tirsdag den 25. april kl. 17.30-21.30 i Helligåndskirken i Århus. Temaet er "Folkekirken 2030". Regering, partier, organisationer, virksomheder og mange andre har udtænkt 2030-planer for at sætte mål for fremtiden, imødekomme fremtidige

udfordringer og for at prioritere ressourcer. Bør folkekirken i Aarhus stift også gennemtænke og fremkomme med en 2030-plan?

Oplæg ved biskop Henrik Wigh Poulsen, generalsekretær Henrik Bundgaard Nielsen og udvikler Jørn Tækker. Tilmelding senest 15. april. Se hele programmet og læs mere på www.kirkefondet.dk.

"Bogmærke" med 10 GODE RÅD til involvering af frivillige i kirken



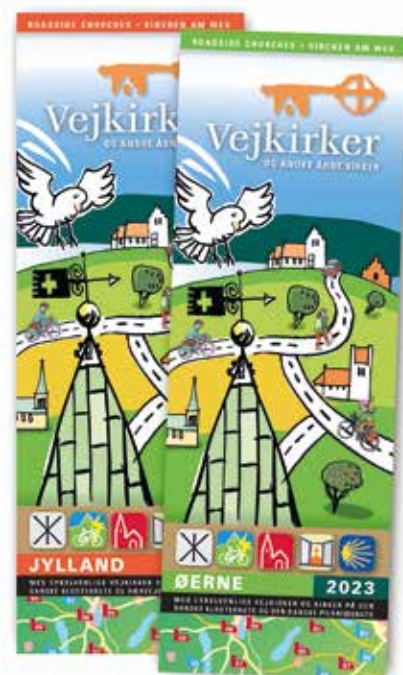
Kirkefondet har lavet et "bogmærke" med 10 gode råd til involvering af frivillige i kirken. Så har I brug for at arbejde med dette i menighedsrådet etc., så kan "bogmærket" rekvireres gratis ved henvendelse til Kirkefondet eller på www.kirkefondet.dk under "Udgivelser". Her kan du også se bogmærker om mange andre temaer, som Kirkefondet har udviklet.

Støt Kirkefondet på vores kollekt dag, Store Bededag

Vi har brug for din støtte, så vi fortsat kan udvikle tiltag, der gavner folkekirken bredt, og vi kan hjælpe menigheder over hele landet i arbejdet med at skabe liv og vækst i deres lokale folkekirke. I 2023 går gavebidrag til Kirkefondet bl.a. til projektet med at bygge en Tiny Church i den nye bydel Nordhavn i København. Det er en lille midlertidig kirke, som bæres af principper om at bygge småt, bæredygtigt, imødekommende og økonomisk forsvarligt. Læs mere på side 30 om det. Kir-

kefondet vil særligt hjælpe med indretning af kirken – det kan f.eks. være altersæt, dåbsfad, udsmykning eller lign.

En gave kan indbetales konto 2191 – 8541701207 (Nordea) eller på MobilePay 11159. Skriv gerne "Gave" i meddelelsesfeltet samt eventuelt cpr.nr., hvis beløbet ønskes indberettet til SKAT, så der opnås skattefradrag. Hvis dit støtтеbidrag er på mindst kr. 300,- kvitterer vi med et gratis årsabonnement på magasinet "Kirken i dag"



ÅRETS VEJKIRKE-BROCHURER ER PÅ VEJ UD

Årets vejkirkebrochurer er på vej ud til kirker, biblioteker, turistbureauer, motorvejsstationer og campingpladser m.m. landet over. I år er der 432 kirker med i de to brochurer, 232 i Jylland og 200 på Øerne.

Brochurerne udkommer 1. april, og du vil kunne se brochurerne og søge på vejkirkerne på www.vejkirker.dk

Tema for næste nummer af "Kirken i dag":

Kristen religiøs praksis

Kirken *i* dag

INSPIRATION til at arbejde med frivillige

Kirkefondet kan hjælpe menighedsråd og ansatte med inspiration og værktøjer til at arbejde med frivillige.

Workshop: Redskaber til frivillighed i jeres kirke

Hvordan kan man organisere sig som kirke, så mennesker med forskellige kompetencer og baggrunde får lyst til at være en del af menighedens arbejde? Hvilke tendenser i tiden er det relevant at tage højde for, når det kommer til involvering, frivillighed og lokalsamfund? Samtale, oplæg og konkrete redskaber.

Temadag: Udvikling af en frivilligheds-kultur i jeres kirke

Oplæggene på denne temadag vil sætte fokus på, hvordan I kan fremme et sundt miljø af deltagelse og medejerskab, hvor der er plads til forskellige niveauer af engagement. I får redskaber til at fremme en kultur, hvor folk oplever, at det er muligt at sætte nye skibe i søen, og hvor aktiviteterne samtidig forankres i fælles værdier. Temadagen vil bestå i en kombination af oplæg, gruppesamtaler og arbejdsproces.

Foredrag: Kirke, samtid og inddragelse
Frivillighed i kirken er ikke det samme som frivillighed i en forening eller på en kommunal institution. Det fælles engagement ligger dybt i kirkens eksistens – også selv om det ikke altid er det, folk forbinder kirken med. I dette foredrag trækkes på Modeus' tænkning omkring menighedens 'delagtighed'.

Foredrag: Hvordan inddrager vi frivillige?

Hvad skal der til, for at mennesker gerne vil engagere sig aktivt i kirken i dag? Og hvilke opgaver kan man invitere dem ind i? Få inspiration til at begynde i det små.

Foredrag: Ledelse af frivillige i kirken

Hvordan kan man organisere sig som kirke, så mennesker med alverdens forskellige kompetencer og baggrunde får lyst til at være en del af menighedens arbejde? I oplægget får I praktiske og visionære input til kirkens arbejde og praktiske eksempler på inddragelse og ledelse af frivillige i kirken.

Læs mere på
www.kirkefondet.dk