



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 bejler 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 devisen: 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

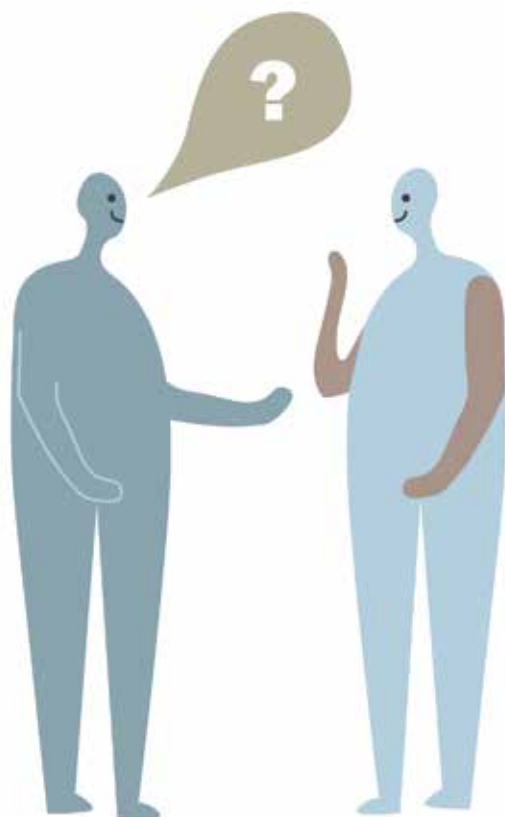


Illustration: Maj Dalsgaard

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.

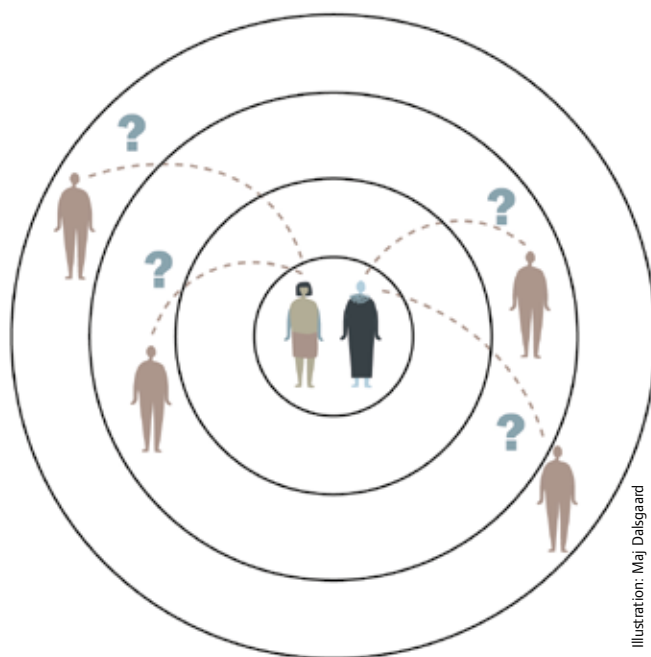
Og præsten fortsætter: "Så det har i hvert fald også fået mig til at sige, jamen vi skal spørge bredere, vi skal spørge folk, vi møder ved kirkelige handlinger og lærer at kende der. Og også tænke, at det er også kirken. Altså at

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.

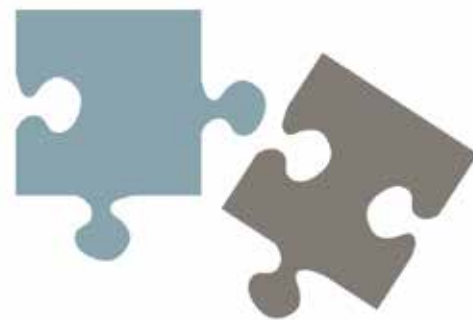
Så selvom det er børnene, der har givet anledningen til at komme i kirken, indskrænker det frivillige arbejde sig ikke nødvendigvis til at have noget med børnene at gøre. Der er afledte effekter, når kontaktfladen til forældrene bliver brugt som anledning til at rekruttere.

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.

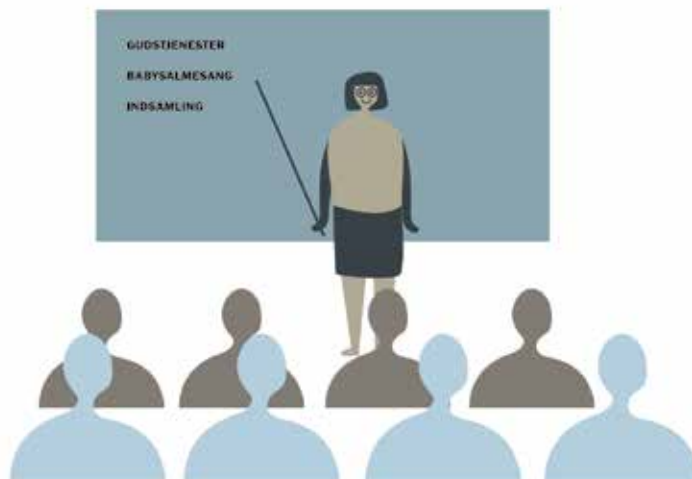
Bør folkekirken så bruge flere kræfter på at opkvalificere deres frivillige gennem kurser?

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. Adspurgte 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?



# 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 langtidsplanlægge. 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 kropsdelene 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](http://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](mailto:bghj@km.dk) eller Kristine Bjerg  
Skræddergaard, e-mail: [kbjs@km.dk](mailto:kbjs@km.dk)

