

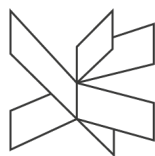
# Det frivillige kirkelige arbejde

Nordisk samhørighed, samskabelse og motivation blandt frivillige i Danmark, Norge og Sverige



# VIVE

DET NATIONALE FORSKNINGS-  
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD



Find vejen frem  
**VIA University College**

*Det frivillige kirkelige arbejde – Nordisk samhørighed, samskabelse og motivation  
blandt frivillige i Danmark, Norge og Sverige*

© VIVE og forfatterne, 2023

e-ISBN: 978-87-7582-259-1

Forsidefoto: VIVE

Projekt: 302114

Finansiering: A.P. Møller Fonden

## **VIVE**

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

[www.vive.dk](http://www.vive.dk)

## **VIA University College**

Hedeager 2

8200 Aarhus N

[www.via.dk](http://www.via.dk)

VIVE og VIAs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



## Forord

I 2022 og 2023 har Menighedsplejen i Danmark, Stavanger bispedømme (Stavanger), Bispedømmet Nord-Hålogaland (Tromsø) og Bispedømmet Nidaros (Trondheim) i Norge samt Samordnare för Ideellt Forum i Svenska kyrkan i Sverige samarbejdet om at styrke den nordiske samhörighed blandt frivillige i kirker og kirkeligt arbejde gennem projekt "Nordiske frivillige". Projekt "Nordiske frivillige" gennemføres af Menighedsplejen i Danmark som projektleder, og VIVE og VIA University College har bidraget med vidensindsamling og deling af viden.

Denne rapport samler læring fra projektet, og vi takker de frivillige for at deltage i interview. Vi takker også nøgleaktører i organisationerne for kvalificering af rapporten i tidlige udkast samt de to eksterne reviewere, en praktiker og en forsker med kendskab til området, for kvalificerende kommentarer.

Projekt "Nordiske frivillige" er finansieret af A.P. Møller Fonden.

*Ulrik Hvidman*

Forsknings- og analysechef for VIVE Styring og ledelse

*Holger Meyer Højlund*

Konstitueret forskningschef for VIA University College



# Indholdsfortegnelse

---

DEL 1 Analyser og resultater	6
------------------------------	---

---

Hovedresultater	7
-----------------	---

---

1	Indledning	12
1.1	Baggrund	13
1.2	Forskelle mellem de skandinaviske lande	14
1.3	Denne undersøgelse	15
1.4	Rapportens opbygning	18

---

2	Det fælles nordiske	19
2.1	Interesse for hinanden	21
2.2	Kristendommen	23
2.3	Det frivillige arbejde	24
2.4	Social ulighed og kulturel mangfoldighed	26
2.5	Opsamling	27

---

3	De frivilliges motivation	29
3.1	Motivationens dynamikker	29
3.2	Frivilligheden som nødvendighed	31
3.3	Værdifællesskab og udtryk for tro	33
3.4	At være en del af et fællesskab og opleve samhørighed med andre	36
3.5	At bruge sine ressourcer	38
3.6	At opnå resultater	41
3.7	Særligt om de unge	42
3.8	Opsamling	45

---

4	Koordinering og ledelse af frivillige	46
4.1	Anerkendelse	48

4.2	At samarbejde med ansatte	51
4.3	Hjemlighed og nærhed	55
4.4	Planlægning og det eksplorative	57
4.5	Ligeværdighed	60
4.6	De ansattes engagement	61
4.7	Plads til selvstændighed og initiativ	62
4.8	Opsamling	65
<hr/>		
5	Samskabelse og samarbejde	68
5.1	Samskabelse som begreb	68
5.2	Aktive og deltagende frivillige	69
5.3	Hvordan kan frivillige i kirkerne indgå i samskabelse med kommunerne?	70
5.4	Opsamling	72
<hr/>		
6	Hovedresultater og anbefalinger	74
6.1	Tværgående læringspunkter	74
6.2	Anbefalinger	76
<hr/>		
	DEL 2 Metode og data	81
<hr/>		
7	Metode og data	82
7.1	Inspireret af aktionslæring	83
7.2	Landeworkshops og fælles workshops	83
7.3	Webinarer foråret 2023	86
7.4	Gruppeinterviews	87
7.5	Tæt samarbejde med praksis	90
<hr/>		
	Litteratur	91



**DEL 1**

**Analyser og  
resultater**

# Hovedresultater

Kirkerne i Skandinavien er flere steder i gang med at påtage sig en mere aktiv rolle i forhold til at understøtte den samfundsmæssige samhørighed og indgå i samarbejde med civilsamfundsorganisationer og det offentlige. I årene 2022-2023 har Menighedsplejen i Danmark gennemført projekt "Nordiske frivillige", hvor igennem aktive frivillige i kirker og tilknyttede organisationer i Danmark, Norge og Sverige har arbejdet med at udvikle og videretænke kirkens bidrag til nordisk samhørighed. Frivillighed i relation til kirkerne gennemføres både internt i kirkerne i forbindelse med eksempelvis menighedsråd, korsang, dåb, konfirmationer, kirkegårdsvedligeholdelse, sociale arrangementer, besøgstjenester med mere og i andre organisationer tilknyttet kirken, herunder eksempelvis spejderbevægelsen, væresteder, genbrugsbutikker og lignende.

Projekt "Nordiske frivillige" har bestået af en række workshops i de enkelte lande og på tværs og af en række webinarer, der er blevet gennemført i et samarbejde mellem Menighedsplejen i Danmark, Stavanger bispedømme (Stavanger), Bispedømmet Nord-Hålogaland (Tromsø) og Bispedømmet Nidaros (Trondheim) i Norge og Samordnare för Ideellt Forum i Svenska kyrkan i Sverige. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (fremover VIVE) og Via University College (fremover VIA) har haft til opgave at bidrage med faglige indlæg og foreløbige analyser af data undervejs og at udfærdige denne rapport, der har til formål at virke ind i det fremtidige arbejde med at styrke den nordiske samhørighed.

Rapporten indeholder analyser af fire temaer, henholdsvis 1) udviklingen af den fælles nordiske samhørighed i det frivillige sociale arbejde i kirkerne, 2) kirkefrivilliges motivationer, 3) hvordan kirkefrivillige ønsker ledelse og koordinering af deres arbejde, og 4) hvordan der kan arbejdes med samskabelse. Analyserne vedr. nordisk samhørighed og samskabelse afdækker udviklingen blandt de frivillige deltagere i 2022-2023. De to øvrige temaer afrapporteres gennem tværgående analyser uden hensyntagen til tidslighed.

## **Nordisk samhørighed styrkes over tid**

De kirkefrivillige har ikke på forhånd stort kendskab til hinanden og en fælles nordisk identitet, men de udvikler både en interesse for hinanden og en samhørighed undervejs, der kredser om et fælles kristent grundlag, en stærk tradition for frivilligt og lokalt forankret socialt arbejde og en forståelse af at arbejde med kulturel og social mangfoldighed. Det er VIVE og VIAs vurdering, at projekt "Nordiske frivillige" har styrket den nordiske samhørighed, og at der er skabt basis for at videreudvikle denne.

Se Tabel 1 over kapitlets hovedresultater vedr. indholdet af de frivilliges oplevelser af en fælles nordisk identitet.

**Tabel 1 Hovedtemaer – nordisk samhørighed**

Fælles nordisk tema	Temaets indhold
Kristendom	Nogle af de frivillige er eksplicite og refleksive kristne. Andre er motiveret af værdier og humanisme eller socialt arbejde. Det værdibårne engagement er fælles.
Det frivillige arbejde	Kirkerne hviler på et stærkt lokalt frivilligt engagement i både Danmark, Norge og Sverige, og mange er loyale frivillige, der har haft et livslangt engagement.
Social ulighed og kulturel mangfoldighed	Der er en fælles forståelse blandt kirkefrivillige i Danmark, Norge og Sverige om at ønske at rumme sociale og kulturelle minoritetsgrupper og at være deres demokratiske talerør.

### **Motivation knyttet til nødvendighed, værdier og at gøre en forskel**

De frivilliges motiver er mangfoldige. Mange er ældre og har været aktive i kirken det meste af livet. De oplever det frivillige engagement som en nødvendighed i forhold til et eksistentielt ejerskab til eget liv, lokalområdet samt demokratisk indflydelse. Det er også vigtigt for de frivillige at opleve et værdifællesskab i kristendom, humanisme eller kulturel mangfoldighed, at opleve fællesskab og samhørighed med andre, at bidrage med egne ressourcer og kompetencer og at skabe resultater.

De unge er især optagede af konkrete aktiviteter og fællesskaber med andre unge, mens de ældre er mere optagede af "sagen" og kirken. Der er en majoritet af ældre frivillige i det kirkelige arbejde. De ældre frivillige vil gerne engagere flere unge. Her er det vigtigt at bemyndige de unge, skabe ungefællesskaber på de unges egne præmisser og at invitere personligt.

Se Tabel 2 over kapitlets hovedresultater vedr. indholdet af de frivilliges motivation.



**Tabel 2 Hovedtemaer – frivilliges motivation**

Motiver for engagement	Engagementets indhold
Frivilligheden som nødvendighed	Eksistentielt behov for at tage ejerskab over eget liv og lokalområdet og være demokratisk stemme
At være del af et værdifællesskab	At føle et naturligt sammenhold gennem at dele værdier
At gøre nytte	At opleve, at andre er afhængige af ens bidrag, ikke at kunne undværes, at bringe kompetencer i spil, at tillære sig nye færdigheder
At føle tilhørsforhold	At indgå i social sammenhæng med andre, at føle sig som del af noget, at andre registrerer, når man mangler
At skabe indhold i egen tilværelse	Efter endt tilknytning til arbejdsmarked selv at tage ansvar for at putte nyt indhold ind i livet
At kvalificere sig	Særligt hos de unge at bruge det frivillige arbejde til at kvalificere til uddannelse eller arbejde

### **Koordinering af frivillige understøtter de frivilliges selvledelse**

I nogle menigheder og kirkelige organisationer er det ansatte, der koordinerer det frivillige arbejde – i andre menigheder er det de frivillige selv. Der er på tværs af de tre lande forskellige rollefordelinger og kontekstafhængige løsninger. For eksempel er der flere ansatte i kirkerne i Sverige end i Danmark og Norge. Små sogne er mere selvkørende og koordinerer og planlægger selv uden ansatte, mens der i større sogne er flere ansatte til at understøtte arbejdet. Det er vigtigt for de frivillige at modtage anerkendelse både fra hinanden og fra ansatte, at have klare rammer og samtidig have høj grad af indflydelse og selvledelse.

Når de frivillige indgår i samarbejde med ansatte, har de meget komplekse og modsatrettede forventninger til de ansatte om både at sørge for hjemlighed og nærhed, være planlæggere og organisatorer og samtidig også at være eksplorative og udviklende. De ansatte forventes både at skabe klare rammer og lade de frivillige bestemme selv og tage initiativer. De frivillige lægger vægt på ligeværdighed og tæt samarbejde og samtidig klar rollefordeling, hvor de ansatte udviser professionalisme og samtidig et hjerteligt engagement, der kan sammenlignes med privatsfæren og de frivilliges engagement. Selvom de frivillige betoner ønsker om klare roller, samarbejder de ofte i praksis fleksibelt og med flydende grænser i kontekstafhængige løsninger. Der er lige så mange måder at fordele roller på, som der er sogne repræsenteret i undersøgelsen.

Se Tabel 3 over hovedresultater vedr. det tværgående indhold af de kirkefrivilliges forventninger til henholdsvis de frivilliges og de ansattes roller.

**Tabel 3 Hovedtemaer – koordinering af frivillige**

Forventninger om relation	Den frivilliges rolle	Den ansattes rolle
At blive givet opgaver	Den frivillige som medarbejder	Den ansatte som arbejdsgiver
At udfolde en kreativitet	Den frivillige som initiativtager	Den ansatte som sparringspart
At få lov til at styre sig selv	Den frivillige som autonom agent	Den ansatte som igangsætter
At udfolde sig inden for en given rammesætning	Den frivillige friholdt fra bureaukrati	Den ansatte som bureaukrat
At blive mødt af ideer	Den frivillige modtager input	Diakon og præst som idémager
At være medudvikler af aktiviteter	Den frivillige er fritænker i dialog	Den ansatte søger for at friholde plads til den frivillige og er i en løbende dialog

## Fakta om undersøgelsen

Denne undersøgelse er gennemført af VIVE og VIA og er baseret på 22 gruppeinterviews med hver fem-ti frivillige og enkelte ansatte fra kirker i Danmark, Norge og Sverige samt observationer og aktionslæringsinspirerede interaktioner med praksis på i alt tre lande-workshops og to workshops på tværs af de tre lande. VIVE og VIA University College har også observeret og bidraget med oplæg på fire webinarer for alle frivillige fra de tre lande og bidraget til planlægning af projektet på møder med deltagende organisationer, herunder især Menighedsplejen i Danmark, der har været projektleder for projektet.

## Ikke mange erfaringer med samskabelse og samarbejde

De frivillige har ikke mange erfaringer med eksterne samarbejder, og nogle frivillige giver udtryk for, at de oplever kommunens invitationer til samarbejde som udtryk for en "besparelsesdagsorden", som de ikke vil bidrage til.

Gennem vores workshops udvikler de frivillige over tid en interesse for samskabelse med

kommunerne. Her udtrykker de frivillige, at de ønsker ligeværdighed, hvis de skal samarbejde med kommunen. De forstår ligeværdighed som et samarbejde, hvor de frivillige også er med til at bestemme, hvad der skal samarbejdes om og hvordan. De frivillige er kritiske over for løsninger, hvor kommunen bestiller de frivillige til at udføre en opgave. De frivillige oplever også, at deres kristne tro er en barriere for samarbejdet med kommunen, der ønsker et værdineutralt samarbejde. Derudover bemærker de frivillige, at der mangler netværksstrukturer med

adgang til kommunale medarbejdere, som de ikke ved, hvordan de kommer i kontakt med.

### **Hovedresultater og anbefalinger**

Undervejs i projekt "Nordiske frivillige" har de frivillige udviklet en samhørighed på tværs af de deltagende lande – hvad vi vil kalde en styrket nordisk samhørighed samt en interesse for samskabelse. De havde ikke i forvejen store erfaringer med samskabelse eller med tværgående samarbejde med hinanden på tværs af Danmark, Norge og Sverige.

Blandt de frivillige har der været en stor interesse for at udvikle ideer sammen, herunder ideer til hvordan de kan fastholde og udvikle tværgående samarbejde og samskabende projekter efter ophøret af projekt "Nordiske frivillige".

VIVE og VIA har en række anbefalinger til det videre arbejde. Disse er eksempelvis:

1. I ledelse og koordinering af de frivillige, hvad enten koordinatoren er ansat eller frivillig, kan der tages udgangspunkt i de konkrete frivilliges ønsker og behov og den konkrete kontekst. Det er derfor væsentligt at kende de frivilliges motiver og at matche disse med de konkrete opgaver og fællesskaber. Det er også væsentligt at balancere de mange hensyn og forventninger til koordineringen og at bemyndige de frivillige med indflydelse og mandat.
2. I forhold til at engagere yngre frivillige er det væsentligt at skabe unge-fællesskaber på de unges præmisser og at invitere dem ind personligt, fx ved at spørge de unge, hvilke interesser de har. De konkrete opgaver er vigtige for de unge frivillige, og det samme gælder ikke mindst fællesskabet med andre unge. Da de unges livssituation forandrer sig kontinuerligt, kan det være nødvendigt at indrette de konkrete aktiviteter fleksibelt, så der er plads til et foranderligt engagement.
3. I forhold til samskabelse er der behov for fokus på synergi med den kommunale opgaveløsning frem for at forvente, at de frivillige vil løse opgaver for kommunerne. De frivillige har ikke mange erfaringer med samarbejder med kommunerne, men samtidig vil de frivillige i undersøgelsen gerne samarbejde med kommunerne, hvis det gennemføres ligeværdigt og på måder, hvor de ikke bliver et instrument for den kommunale opgaveløsning. Her er det væsentligt at etablere en infrastruktur i lokalområderne, sådan at der skabes et nødvendigt kendskab til hinanden, der går forud for et egentligt samarbejde.

# 1 Indledning

Denne rapport indeholder analyser af data fra projekt "Nordiske frivillige", der har haft til formål at styrke den nordiske<sup>1</sup> samhørighed blandt kirkefrivillige i Danmark, Norge, og Sverige. "Nordiske frivillige" er blevet gennemført i årene 2022-2023 og er søsat af Menighedsplejen i Danmark i tæt samarbejde med Stavanger bispedømme (Stavanger), Bispedømmet Nord-Hålogaland (Tromsø) og Bispedømmet Nidaros (Trondheim) i Norge og Samordnare för Ideellt Forum i Svenska kyrkan i Sverige. VIVE og VIA har fået til opgave undervejs at bidrage med faglige indlæg og foreløbige analyser af data og at udfærdige denne rapport, der har til formål at virke ind i det fremtidige arbejde med at styrke den nordiske samhørighed.

I Danmark, Norge og Sverige er kulturen præget af tre fælles elementer, der har været afgørende for opstart af projekt "Nordiske frivillige". For det første deler vi i Skandinavien en evangelisk-luthersk kirketradition med tilknyttet frivilligt socialt arbejde (diakoni), der hviler på værdier om fællesskab, medmenneskelighed og ansvar for hinanden i det lokale nærmiljø i sognet. For det andet er de skandinaviske lande generelt kendetegnet af et stærkt og mangfoldigt civilsamfund<sup>2</sup>, baseret på demokratiske rettigheder og pligter, der er afgørende for, at organisationer og enkeltindivider med evne og vilje kan bidrage til en stærk social sammenhængskraft, varetagelse af interesser og skabelse og opretholdelse af værdier. Og endelig for det tredje er Skandinavien kendetegnet af stærke velfærdsstater, en meget vidtrækkende samfundskontrakt og en høj grad af tillid mellem mennesker samt en høj grad af tillid til offentlige institutioner.

I både Danmark, Norge og Sverige er der i kristne kirker og kirkelige organisationer en lang tradition for at involvere frivillige i arbejdet. Vi forstår frivillig handling som menneskers aktive indsats, der er ulønnet, frivillig (dvs. uden retlig eller kontraktlig tvang) og gennemføres inden for en organisatorisk kontekst, som kommer andre end den frivillige selv og vedkommendes nærmeste til gode (Espersen et al., 2021).

I VIVE og VIAs undersøgelse af projekt "Nordiske frivillige" danner den fælleskulturelle arv således udgangspunkt for at undersøge, hvad kirkefrivillige i

---

<sup>1</sup> Projektet omhandler "nordisk samhørighed", men i praksis er det Danmark, Norge og Sverige, der deltagere og derfor ikke hele Norden. Vi anvender derfor betegnelsen "nordiske" og "Norden" når vi omtaler projektet. Når vi i øvrigt omtaler de tre lande, bruger vi den mere præcise betegnelse "Skandinavien" og "skandinaviske".

<sup>2</sup> Civilsamfundet er en sektor ved siden af staten (det offentlige) og markedet (køb og salg gennem private firmaer) og er kendetegnet ved at være en "sfære" for partikulære, afgrænsede pluralistiske formål, hvor mennesker frit kan skabe mening og identiteter og opbygge og vedligeholde interesser, værdier og aktiviteter. Desuden er civilsamfundets organisationer kendetegnet ved at kunne nedlægge sig selv og være uafhængige af myndighedsansvar samt at bruge et eventuelt overskud på aktiviteter på organisationernes formål (Henriksen et al., 2019; Boje, 2017).

Danmark, Norge og Sverige selv siger om deres involvering i frivilligt arbejde. Vi undersøger, om der set fra de frivilliges perspektiv er en fællesnordisk kerne i det frivillige arbejde i kirkerne. Hvilke motiver giver de frivillige udtryk for at være drevet af? Hvordan er samspejlet med de ansatte i kirkerne, og hvordan oplever de frivillige bedst at blive motiveret i deres arbejde? Er der hos de frivillige en oplevelse af at samskabe på tværs af egne og andre organisationer? Disse spørgsmål tager rapporten op.

Andre undersøgelser har vist, at vi i Norden har nogle af verdens mest aktive frivillige og sammen med Holland samlet set den største andel af befolkningen, der er involveret i frivilligt arbejde (Henriksen et al., 2019). De frivillige i kirkeligt arbejde yder et væsentlig bidrag til et levende civilsamfund, og VIVE og VIA undersøger denne særlige gruppe af frivillige, de kirkefrivillige.

## 1.1 Baggrund

Kirkerne i både Danmark, Norge og Sverige er alle forankret i – og bidrager til – en skandinavisk tradition for et meget højt niveau af folkelig forankring, frivilligt engagement og en flere hundrede år gammel tradition for frivilligt socialt arbejde og diakoni (Henriksen & Bondesen, 2004; Oftestad, 2001).

En stor del af det frivillige sociale arbejde i Skandinavien udspringer af kirkelige organisationer (Henriksen & Bundsen, 200; Lid, 2018), og flere af de diakonale organisationer opstod i øvrigt samtidig og under gensidig inspiration fra hinanden i Skandinavien. De er derfor tidlige eksempler på nordisk samhørighed og værdifællesskab. Dertil kommer, at kirkelige stiftelser som Ersta diakonistiftelse i Sverige, Lovisenberg og Diakonhjemmet i Norge og Diakonissestiftelsen i Danmark var blandt de første til at skabe formelle uddannelser af syge- og socialarbejdere (diakoner/diakonisser). De blev på denne måde pionerer i udviklingen af egentlige velfærdsuddannelser og -professioner i Skandinavien (Stave, 1990; Dietz, 2013). Dermed kan man sige, at kirkerne og de kirkelige organisationer i Skandinavien har en lang tradition for socialt entreprenørskab og for samskabelse med både menigheden/lokalsamfundet og med den offentlige sektor bredt omkring velfærds løsninger (Hulgård, Juul-Olsen & Nielsen, 2016).

I Skandinavien har forskning yderligere identificeret en særlig demokratisk tradition omkring civilsamfund og frivillighed. Frivillighed og civilsamfundets organisationer og foreninger har historisk især spillet en rolle som interessevaretagere og i mindre omfang som serviceleverandører (Henriksen et al., 2019; Boje, 2017). Civilsamfundet i Skandinavien hviler på traditioner for demokratiske foreninger, der skaber, udtrykker og vedligeholder en stor pluralisme af

værdier og interesser samt et historisk højt frivilligt engagement målt på antal aktive frivillige borgere.

Det er også et fællestræk, at kirken i de skandinaviske lande er demokratisk forankret i lokalsamfundet. Traditionen for menighedens aktive deltagelse, medejerskab og demokratiske indflydelse ses både gennem det frivillige arbejde og gennem selve det, at det centrale lokale kirkelige ledelsesorgan i både Danmark, Norge og Sverige er et menighedsråd bestående af både frivillige og ansatte. De frivillige i menighedsrådene er demokratisk valgt til for en periode at sidde sammen med præster og øvrige medarbejderrepræsentanter og træffe beslutninger om centrale forhold i menigheden.

Det er også fælles for kirkerne i Skandinavien, at de kan ses som en hybrid mellem en offentlig institution, der i forskellige grader er reguleret gennem lovgivning, og en medlemsbaseret frivillig organisation, der – som en del af civilsamfundet – organiserer sig selv. Menighedsrådene forvalter dermed både et offentligt hvert og ansvar for kirken som offentlig institution og et ansvar for menigheden og menighedslivet som en lokal forankret civilsamfundsorganisation – herunder ansvar for de frivillige og for en lang række aktiviteter og tiltag, der er drevet af lokale behov, ønsker og beslutninger. I flere sogne er der menighedsrådsmedlemmer, ansatte eller udvalg, der særligt har ansvar for de frivillige og de frivillige aktiviteter i sognet. Frivillige er en væsentlig del af kirken og involveres i menighedsarbejdet på såvel ledelses- som aktivitetsniveau.

## 1.2 Forskelle mellem de skandinaviske lande

Da projekt "Nordiske frivillige" har til formål at styrke den nordiske samhørighed blandt kirkefrivillige i Danmark, Norge og Sverige, fokuser vi i vores analyser især på fund i vores data, der går på tværs og er fælles for de tre lande. De følgende beskrivelser af forskelle har til formål at nuancere og etablere en kontekst omkring analysernes resultater.

I Skandinavien er de lutherske nationale (folke)kirker løbende i gang med at genoverveje deres samfundsmæssige rolle, og hvorledes de kan indgå i samarbejde og samskabelse med civilsamfundsorganisationer og med det offentlige.

Ifølge antologien *Skabelse og samskabelse. Folkekirken på vej ud af skabet?* (Tortzen et al., 2021) er folkekirken i Danmark et af de steder, der særligt oplever, at det offentlige kalder på hjælp og ønsker at samarbejde om at etablere synergi og helheder mellem civil og offentlig velfærd og styrke borgernes demokratiske ejerskab til velfærdsløsninger.

Undersøgelser i Norge og Sverige viser en løbende debat om kirkens rolle i velfærdssamfundet, men med andre punkter i fokus end i Danmark, bl.a. fordi kirke og stat i Norge og Sverige, i modsætning til i Danmark, formelt er adskilt. I Norge blev der i 2008 indgået et såkaldt kirkeforlig med virkning fra 2012 med henblik på at styrke den demokratiske deltagelse i kirken ved at selvstændiggøre denne, mens Sverige tilbage i 2000 etablerede en fuldstændig adskillelse af kirke og stat, og på den måde sidestilledes den svenske kirke med andre kirkesamfund (Nylenna & Sirris, 2023; Essen & Svedberg, 2022). Så selvom kirken i både Norge og Sverige ses som bidragende til en samfundsmæssig samhørighed både nationalt og lokalt, er vægtningen af kirken som civilsamfundsaktør anderledes i Norge og Sverige end i Danmark.

De skandinaviske kirker indgår således i velfærdssamfundet og er sat over for statslige og kommunale aktører, som vil dem forskelligt, når det kommer til samarbejde. Det betyder, at de tre landes kirker udfolder sig forskelligt og med forskellige relationer til staten og den offentlige sektor generelt. Men der er også en lang række af fællestræk – ikke mindst traditioner for en stærk lokal forankring og en lang række af frivilligbårne aktiviteter. Nogle af disse aktiviteter udføres inden for kirkens formelle organisatoriske rammer. Frivillige kan fx være engageret i korsang, konfirmationsforberedelse, menighedsrådsarbejde, socialt arbejde i relation til sårbare grupper og i praktiske opgaver i og omkring kirkens bygninger. Andre aktiviteter ligger uden for kirkens formelle organisation og organiseres i selvstændige foreninger og initiativer, der er ”kirkelige” i den forstand, at de eksplicit knytter an til kirken og kristendommen. Eksempler herpå kan være spejdergrupper, genbrugsbutikker, børneklubber, studiekredse og en bred vifte af sociale og diakonale aktiviteter, herunder indsatser over for hjemløse, misbrugere, prostituerede og andre sårbare borgergrupper.

### **1.3 Denne undersøgelse**

Menighedsplejen i Danmark har været projektleder på projekt ”Nordiske frivillige” og er en erhvervsdrivende diakonal fond med godt 500 lokale sogne som primære medlemmer. Menighedsplejen har til opgave at understøtte diakonien og det frivillige sociale arbejde i den danske folkekirke. Det sker bl.a. gennem at rådgive, inspirere, undervise, igangsætte indsatser og støtte lokale menighedsplejer overalt i landet. Derudover har Bispedømmet Nidaros (Trondheim), Stavanger bispedømme (Stavanger) og Bispedømmet Nord-Hålogaland (Tromsø) i Norge og ”Samordnare för Ideellt Forum i Svenska kyrkan” i Sverige deltaget som aktive samarbejdspartnere i projekt ”Nordiske frivillige”.

Projekt ”Nordiske frivillige” er blevet gennemført via en række landeworkshops og fælles skandinaviske workshops for frivillige og med deltagelse af enkelte ansatte. Projekt ”Nordiske frivillige” har været støttet økonomisk af A.P. Møller

Fonden og har haft til formål at styrke den nordiske samhørighed gennem fælles udvikling og implementering af en model for:

1. Rekruttering, koordinering, ledelse og motivering af frivillige
2. Samskabelse med kommunerne
3. Styrkelse af den fælles nordiske samhørighed og identitet på tværs af de tre skandinaviske lande.

På de enkelte workshops er deltagerne blevet præsenteret for forskellige faglige inputs, og de har deltaget i en række udviklingsorienterede fokusgruppesamtaler om det fælles nordiske, frivilliges motivation, koordinering og ledelse af frivillige og samskabelse og samarbejder med det offentlige. Projekt "Nordiske frivillige" er også blevet gennemført gennem en række onlinemøder og webinarer, hvor der både er blevet formidlet viden og delt erfaringer samt etableret og vedligeholdt netværk mellem deltagerne.

### **1.3.1 Formål og metoder**

VIVE og VIA har i 2022 og 2023 løbende gennemført systematisk vidensindsamling på workshops og webinarer og delt foreløbige fund og analyser i aktionslæringsinspirerede fokusgrupper og oplæg, hvorefter deltagerne har kvalificeret vores fund i fælles læring. Inspireret af aktionslæring har det været en definerende tilgang i projekt "Nordiske frivillige", at parterne har skabt viden sammen. Både indhold fra fokusgrupper og indhold fra processer og dialog på workshops indgår som datamateriale i indeværende rapport.

Da det har været formål for projekt "Nordiske frivillige" at styrke samhørigheden på tværs, fokuserer vi på fund i vores data, der går på tværs af både lande og kirker, ligesom vi kun fokuserer på udvikling over tid i relation til udviklingen af den nordiske samhørighed og samskabelse, der er formålet for projekt "Nordiske frivillige". Rapporten har fokus på at fremanalysere læringspunkter, der kan anvendes til at styrke den nordiske samhørighed og udvikle det frivillige arbejde.



Rapporten har til formål at svare på fire spørgsmål:

1. Hvad er det fælles nordiske i det frivillige sociale arbejde i kirkerne, og hvad betyder det for de frivillige?
2. Hvad er frivillige motiveret af, hvordan vil de gerne bidrage, og hvilke værdier er de drevet af i deres kirkelige arbejde?
3. Hvordan kan kirkerne bedst muligt understøtte de frivilliges motivation gennem rekruttering og ledelse af det frivillige sociale arbejde i kirkerne?
4. Hvordan kan det kirkelige frivillige sociale arbejde indgå i samskabelse herunder samskabe med kommunerne?

Rapportens fund og analyser kan også bruges til undervisning af medarbejdere og frivillige i kirker og kirkelige organisationer i Danmark, Norge og Sverige.

Indeværende rapport bygger på data fra 22 fokusgrupper med fem-ti deltagere i hver, primært frivillige, men også enkelte ansatte medarbejdere i kirkerne (diakoner, kirke- og kulturmedarbejdere, kirketjenere, præster m.fl.). For hver gruppeinterview spørger vi ind til de fire nævnte temaer, nemlig henholdsvis det fælles nordiske, de frivilliges motivation, koordinering og ledelse af frivillige og samskabelse og samarbejder med især kommuner.

### **1.3.2 Mulige skævvridninger i data**

De deltagende frivillige har deltaget via projekt "Nordiske frivillige" i et længere forløb og har givet udtryk for, at de især er stabile frivillige med en tæt og langvarig tilknytning til kirken. Det kan skabe en skævvridning i vores data-materiale, at vi ikke også har mere løst og ad hoc-tilknyttede frivillige med i undersøgelsen, som vi ved, er en afgørende udviklingstendens i det frivillige arbejde (Hustinx & Lammertyn, 2003). Vores materiale er således koncentreret om langvarigt engagerede kernefrivillige og ikke projektfrivillige, korttidsfrivillige eller forældrefrivillige. Dette er en potentiel bias i vores materiale, selvom vi dog finder, at denne repræsentation ganske godt afspejler sammensætningen af frivillige i det kirkelige arbejde, hvor andre undersøgelser viser, at netop de ældre kernefrivillige fylder meget (Skræddergaard & Hjort, 2023; Sirris, 2023).

Enkelte steder i vores analyser anvender vi allerede eksisterende litteratur til at give dybde til analyserne, perspektivere til bredere sammenhænge eller understrege pointer. Det gælder bl.a. forskning i frivillighed i de tre skandinaviske lande. Men det er de empiriske analyser, der er bærende. Vores metoder

og gennemførelse af fokusgrupper og workshops beskrives mere indgående i rapportens anden del om metode og data.

## **1.4 Rapportens opbygning**

Rapporten er opbygget efter de fire temaer i undersøgelsen, således at Kapitel 2, der følger denne indledning, omhandler "Det fælles nordiske". Herefter følger Kapitel 3 om "De frivilliges motivation" og Kapitel 4 om "Koordinering og ledelse af frivillige". Kapitel 5 omhandler "Samskabelse og samarbejder", og rapportens analyser afsluttes med tværgående analyse og anbefalinger i "Afslutning". Kapitlerne er ikke lige lange, da nogle emner optog respondenterne mere end andre. Kapitel 5 om samskabelse og samarbejde er det korteste kapitel, da de frivillige ikke havde mange erfaringer med dette.

Rapportens anden del redegør for VIVE og VIAs metoder og data.

## 2 Det fælles nordiske

I dette kapitel analyserer vi det fælles nordiske i det frivillige sociale arbejde i kirkerne, og hvad det betyder for de frivillige. I praksis er det Danmark, Sverige og Norge, der deltager i projekt "Nordiske frivillige", og derfor betegner vi også "det nordiske" som "det skandinaviske", da det i praksis er den konkrete afgrænsning. Men idet projekt "Nordiske frivillige" omhandler og benævnes "nordisk samhørighed", skriver vi "nordisk" når vi betegner projekt "Nordiske frivillige".

Undersøgelser af frivillighed i Danmark, Norge og Sverige viser, at frivilligheden grundlæggende er høj og stabil (Henriksen et al., 2019). Vores undersøgelse af frivilligt arbejde i kirkeligt regi understøtter dette billede af frivillighed som en vigtig ingrediens i et velfungerende skandinaviske velfærdssamfund, hvor den enkelte borger, som en frivillighedsforsker formulerer det (Boje, 2023), indgår i frivilligt socialt arbejde, fordi borgeren har en grundlæggende tiltro til, at andre vil gøre det samme, hvis hun selv havde behov for hjælp. Samtidig er den enkelte borgers engagement i frivilligt arbejde med til at styrke sociale netværk, danne værdier og varetage interesser. Alt sammen er det noget, vi også finder i vores undersøgelse af kirkefrivillige.

Det er et tydeligt fund i vores undersøgelse, at der på tværs af de skandinaviske lande er et levende lokalt engagement i kirker og kirkelige organisationer, men også, at dette lokale engagement fortrinsvis er båret af personer i alderen 65+ år. I vores fokusgrupper er repræsentationen således for 90 %'s vedkommende tilhørende denne aldersgruppe.

En høj gennemsnitsalder i gruppen af frivillige opleves af de frivillige som en fælles nordisk udfordring. En frivillig udtaler ret direkte: "*Vi er en uddøende race*" – underforstået af kirkefrivillige.

Men måske er billedet ikke helt så enkelt, at kirken står med et rekrutteringsproblem. Flere undersøgelser har således vist, at personer mellem 30-50 år er de mest frivilligt aktive generelt set. Desuden er billedet, at unge er lige så frivillige i dag, som de var ved årtusindeskiftet (Espersen et al., 2021). De unge er blot ikke i repræsentativt omfang engageret i kirkerne. Der er måske tale om en forskel bestemt af livsfase, sådan at både de unge og forældrene kommer i det sociale og kirkelige arbejde, når de bliver ældre, for i tillæg har andre undersøgelser inden for de seneste år vist en stigning i antallet af ældre involveret i frivilligt arbejde generelt (Espersen et al., 2021) i takt med den generelle demografiske udvikling, hvor alle tre lande får flere og flere 65+-årige. Måske der derfor er tale om en forskellig involvering betinget af alder, hvor det er afgørende, hvilken livsfase den enkelte er i, og om denne livsfase er

med eller uden børn (Wollebæk et al., 2015). Ikke desto mindre har vi kunnet konstatere, at deltagerne i vores fokusgrupper har haft en bekymring angående alder. Samtidig betoner mange, at de har været aktive i kirken siden de var unge, hvorved deres eget liv modsiger denne tese. Men i de fleste menigheder er man meget optaget af, hvordan man kan engagere flere unge, og man er i tvivl om, hvordan man skal gribe det an.

Et andet tværgående fund angår det fælles nordiske. Det har generelt – særligt på de første workshops – været svært for de frivillige at identificere sig med noget fællesnordisk, hvilket særligt gælder for de første fokusgruppeinterviews i undersøgelsen. Det fremhæves eksempelvis af nogle af de frivillige i Sverige i de tidlige faser af projekt "Nordiske frivillige", at det er interessant, at idrætsforeninger evner at arrangere sportsstævner på tværs af de skandinaviske lande, mens kirkerne ikke har taget samme mulighed til sig for at arrangere aktiviteter på tværs. I senere faser af undersøgelsen, hvor vi har drøftet og haft fokus på det fælles nordiske, er det lettere for de frivillige at identificere en fællesnordisk identitet i det frivillige arbejde. En frivillig siger eksempelvis:

*[Jeg] har ikke tænkt på det før i dag, men der er kulturel lighed mellem vores lande.*

Særligt i afslutningen af projekt "Nordiske frivillige" kan vi se en læring blandt deltagerne, hvor vi derfor kan konstatere, at projekt "Nordiske frivillige" i sig selv styrker deltagernes oplevelser af at være en del af noget fælles nordisk.

Når det tidligt i projekt "Nordiske frivillige" er vanskeligt for deltagerne at identificere en tværgående nordisk identitet, skyldes det, at de oplever deres frivillige arbejde som meget lokalt forankret. De frivillige har fokus på det nære. En del frivillige nævner dog egne erfaringer med korsang som eksempler på en tværgående aktivitet og for nogles vedkommende endda på tværs af lande. Men ellers er der en oplevelse af manglende kendskab til hinanden og at være forankret i det nære lokalmiljø.

I de gennemførte fokusgrupper finder vi dog ikke fuldstændigt fravær af viden om nabolande og traditioner. Som borger i et nordisk land er den enkelte frivillige klar over ligheder og sammenhænge mellem de skandinaviske lande, men uden at det er noget, den enkelte frivillige i øvrigt forholder sig til, eller som understøtter den frivilliges arbejde med at udvikle sin frivillige praksis. En frivillig udtrykker i starten af projekt "Nordiske frivillige":

*Jeg kender ikke så meget til [de andre landes kirker, red.], men jeg ville gerne. Vi kan inspirere hinanden ved at fortælle om det, vi er gode til, og det vi har svært ved.*

Nogle af de frivillige tager begrebet "det fælles nordiske" meget bogstaveligt enten som konkrete aktiviteter på tværs af landene, som nævnt ovenfor at "*der findes korsang i alle tre lande*", eller som et konkret værdifællesskab omkring det kirkelige, mens de derimod ikke umiddelbart identificerer sig med hinanden som lande eller nationer. Samtidig er mange af de frivillige bekendte med, at den danske folkekirke er en statskirke, mens den svenske og norske kirke ikke er.

Der er dog også enkelte af de frivillige, der fortæller om konkrete eksempler på samarbejde med kirker i de andre lande. En kirke på Frederiksberg i Danmark har haft et samarbejde med en kirke i Småland i Sverige igennem 25 år. En kirke i Sverige fortæller om samarbejde med en norsk kirke i et hjælpeprojekt i Afrika. En tredje kirke fortæller om præster på tur til et andet nordisk land for at indsamle erfaringer. Selvom det er afgrænset til konkrete kirkers egne initiativer, så er der tale om eksempler, der har bidraget til nordisk samhørighed og udveksling af viden og erfaring mellem de skandinaviske lande. Dog er det samlede indtryk, at de tværgående aktiviteter er få og spredte.

En del af den manglende oplevelse af nordisk samhørighed relaterer sig til, at de tre lande spænder over meget store geografiske områder, og det betyder, at nogle bedre kan identificere sig med andre geografiske og kulturelle fællesskaber end det fælles nordiske. Eksempelvis er der frivillige fra Nordnorge, der nævner Nordkalotten som det vigtigste fællesskab snarere end resten af Norge og Norden som sådan. De nordnorske deltagere siger med et glimt i øjet, at de har langt til både Sydnorge og Danmark, mens de derimod oplever et skæbnefællesskab med borgere i Nordsverige og Finland.

En anden del af den manglende oplevelse af nordisk samhørighed er knyttet til sprog. De deltagende personer i projekt "Nordiske frivillige" fortæller om vanskeligheder med at forstå hinanden. På de fælles workshops og til gruppeinterviews har vi løbende foretaget en del oversættelsesarbejde. For at opretholde en nordisk samhørighed har vi i undersøgelsen, og i projekt "Nordiske frivillige" generelt, insisteret på at holde en dialog på svensk, norsk og dansk. Det har betydet, at vi indimellem har holdt pauser, så deltagere med gode sprogkunderskaber har forklaret og oversat til landsmænd.

## 2.1 Interesse for hinanden

Der har gennem hele projekt "Nordiske frivillige" været en stor nysgerrighed og vilje til at lære hinanden at kende samt en bevidsthed om, at man som frivillig sandsynligvis kan inspirere og lære af andre frivillige. Et tydeligt fund i vores projekt er, at der er en interesse blandt de frivillige for at arbejde mere på tværs af lande. I forbindelse med undersøgelsen opstår en opmærksomhed

på ligheder og forskelle blandt frivillige i kirkeligt arbejde på tværs af lande, og der formes anledninger til at begynde at bruge hinanden på tværs og til at styrke samhørigheden.

På den afsluttende fælles workshop i juni 2023 arbejder de frivillige med, hvordan de ønsker at opretholde et nordisk samarbejde på tværs af lande. På denne workshop inspirerer de frivillige hinanden med ideer. Der er eksempelvis ideer fremme om fællesskandinaviske lejre på tværs af generationer, inspirationsweekends for nye frivillige og ideer om udvekslingsbesøg med fokus på særlige interesser og funktioner. På workshoppen finder deltagere også på ideer som en internetbaseret søgebank med aktiviteter, virtuelle mødefora og venskabsmenigheder. Arbejdet på workshoppen giver anledning til at se muligheder for netop en styrket nordisk samhørighed, og der foregår en videns- og ideudveksling; både i forhold til, hvordan udfordringer håndteres, herunder rekruttering og samarbejde med kirkens ansatte, men også muligheden for at indgå i partnerskaber som venskabskirker. Der er i flere fokusgrupper dialog om at sætte ord på de behov, der er. Flere frivillige nævner specifikt et behov for ERFA-grupper, men også for supervision, hvor det for de frivillige er meget vigtigt at møde hinanden fysisk på tværs af menigheder og lande. Flere påpeger vigtigheden af, at de som frivillige mødes, sådan at det ikke kun er de ansatte, som rejser ud, men at det også er de frivillige selv, som kommer afsted. Flere frivillige siger, at projekt "Nordiske frivillige" har vist dem vigtigheden af at mødes "rigtigt", som de formulerer det. Selvom de ansatte er vigtige medspillere i aktiviteter på tværs, er de frivillige lige så vigtige for en erfaringsudveksling, siger de frivillige.

I forbindelse med den ovenfor nævnte afsluttende workshop er det en frivillig, som leder aftensangen for alle deltagere, og i den forbindelse skal alle synge en kort kanon med linjerne: *Nu vil vi alle sammen synge i kor, kalde glæden frem som i os bor.* Den frivillige indleder med at præcisere netop vigtigheden af at arbejde sammen om det fællesnordiske:

*Vi skal være ét stort kor her. Sang forener, så selvom vi taler dansk, svensk, norsk, så hjælper vi hinanden [i det frivillige arbejde, red.]. Dem, der er i koret, der er det de stærke, som hjælper dem, der er mindre stærke, så til sidst er alle stærke, og synger i én klang. Og sådan skal det være.*

I det hele taget er der en tydelig oplevelse af at have opbygget noget fælles nordisk sammen, som de frivillige ønsker at bygge videre på. Mange giver udtryk for, at de er blevet opmærksomme på, hvor forskellige præmisser de arbejder under som frivillige, og mange ønsker at besøge hinanden på tværs. Nogle er i små menigheder med smalle budgetter, andre er i større menigheder, og mange giver udtryk for, at projekt "Nordiske frivillige" har sat gang i

nye tanker om samarbejde på tværs af kontekst. I projektperioden har der været en tydelig udvikling med hensyn til, hvor meget deltagerne har identificeret en fælles nordisk identitet og styrket denne.

I det følgende analyserer vi på tværs af det tidlige forløb af projekt "Nordiske frivillige" og på tværs af de tre lande de temaer, der af deltagerne er blevet identificeret som "fælles nordisk". Vi har inddelt vores analyse af det fælles skandinaviske i temaerne kristendommen, det frivillige arbejde, social ulighed og kulturel mangfoldighed.

## 2.2 Kristendommen

Ifølge flere af de frivillige er kristendommen kulturbærende i både Danmark, Norge og Sverige, og den sættes af de frivillige mere eller mindre eksplicit i direkte forbindelse med det fællesnordiske. Men kristendommen har også forskellige udtryk i de tre lande og kommer mere eksplicit til udtryk i Sverige og Norge end i Danmark. Det betyder dog ikke nødvendigvis, at kristendommen har en mindre betydning for de danske frivillige end for de svenske og norske, men måske at troen hos de danske frivillige udtrykkes mere indirekte gennem værdi-orientering og gennem aktiviteter med et socialt sigte end gennem ord og tale. Som en dansk frivillig formulerer det, er han mere interesseret i at vise sin medmenneskelighed og sit sociale engagement gennem aktiviteter, end han er interesseret i at dyrke det kirkelige. Han kommer i kirken, men i lige så høj grad for at kunne gøre en forskel for andre som for det specifikt kirkelige. Enkelte andre danske frivillige giver direkte udtryk for, at de ikke er troende kristne. Dog er det et tydeligt fund på tværs af alle deltagende lande, således også Danmark, at flertallet af frivillige har et kristent værdigrundlag. Kristendommen hos de frivillige er vigtig for deres følelse af fællesskab og samhørighed, fx udtrykker en frivillig:

*Vi har den kristne kirke og dens mangeårige historie til fælles. Vi har samme rødder og kultur her.*

Mange af de frivillige, der som tidligere nævnt for de flestes vedkommende er 65+ år, har været frivillige og aktivt tilknyttet kirken igennem hele deres liv i forskellige funktioner og på tværs af livsfaser. Kristendommen kan for de frivillige både være synonym med næstekærlighed, afgørende værdifællesskab, livsstilsmarkør, livslang livsledsager, kulturel ramme samt lokalt fællesskab.

## 2.3 Det frivillige arbejde

I både Danmark, Norge og Sverige er der stærke traditioner for frivilligt arbejde i kirkerne. Frivillige indgår ikke alene som nødvendig arbejdskraft i relation til aktiviteter. De frivilliges engagement er også et udtryk for kirkens selvforståelse som menighed og lokalt forankret fællesskab forpligtet på diakonal næstekærlighed. Gennem at involvere medlemmer af menigheden i eksempelvis menighedsrådsarbejde, fremstår kirken som en demokratisk ressource i og for lokalsamfundet. Selvom der i eksempelvis den danske presse har været en del debat om samarbejdsvanskeligheder i menighedsråd og mellem menighedsråd og præster, så er det ikke sådanne problemer, som de frivillige fremhæver i vores fokusgrupper. Det er tydeligt i alle tre lande, at mange af de frivillige oplever en meget stærk tilknytning til kirken og et positivt samarbejds miljø. For mange af de frivilliges vedkommende er der tale om et langvarigt engagement i forskellige funktioner og aktiviteter. Ofte ser vi, at det ikke er aktiviteten i sig selv, der er altafgørende, men derimod den værdimæssige tilknytning til kirken.

Eksempelvis er der en svensk frivillig, der har som opgave at støvsuge i en genbrugsbutik en gang ugentligt. Han har tidligere været medlem af menighedsrådet, har en relation til de frivillige i øvrigt i genbrugsbutikken og hjælper med at støvsuge, fordi han er en del af fællesskabet, hvilket giver aktiviteten "ugentlig støvsugning" mening.

En anden norsk frivillig fortæller om et livslangt engagement i flere kirkefællesskaber, hvor nogle var frikirker, mens andre var folkekirker. For hende har det kirkelige engagement været en stabil selvfølge, mens skiftende livsomstændigheder har flyttet hende rundt, som eksempelvis skiftet fra studier til arbejdsliv, til at stifte familie og flytte sig efter ægteemandens arbejde, hvilket har haft betydning for, hvor hun har haft tilknytning, og hvilken type aktiviteter hun har engageret sig i. Men de enkelte livsfaser har ikke rørt ved hendes fundamentale trofasthed mod hendes værdiorientering eller tilknytning til kirken.

På denne måde er de to frivillige tydelige eksponenter for en type frivillige, som i forskningen er blevet identificeret som "den traditionelt og kollektivt orienterede frivillige", og som af forskere er sat over for "den reflektivt orienterede frivillige" (Hustinx & Lammertyn, 2003). I vores projekt finder vi en stor overrepræsentation af sådanne traditionelt orienterede frivillige. De frivillige er i vores undersøgelse kendetegnet af at være stabile over tid, at føle et stort ansvar for sagen og kirken samt at engagere sig for at løse opgaver med et socialt indhold og med en stærk værdimæssig forankring. Det er ikke de enkelte aktiviteter (menighedsrådsarbejde, sociale aktiviteter, kirkelige aktivite-



ter og aktiviteter i øvrigt), der er afgørende. Det er værdifællesskabet og forankringen og oplevelsen af en forpligtethed over for det konkrete fællesskab, der er afgørende.

Man kan yderligere for flere af de frivillige sige, at skellet mellem at være frivillig og deltagende bruger af kirken er udvisket. De er engagerede i aktiviteter i kirken, men ser knap sig selv som frivillige, fordi de oplever det som en helt naturlig del af at være med i en menighed at tage ansvar for aktiviteter – nogle oplever det som nævnt endda som en pligt. En svensk mand taler i en workshop om forskellen mellem at opleve det frivillige arbejde som afgrænsede aktiviteter bestilt af de ansatte og frivilligt arbejde forstået som et uafgrænset, levende engagement, som hele tiden opstår nedefra, når han oplever sig integreret i kirken og fællesskabet, uden altså derfor at lade sig bestille til opgaver. Det er dette engagement, som de frivillige næres af.

En anden frivillig fortæller på lignende vis om, at han helt af sig selv tager ansvar uden at blive bedt om det af ansatte. Det er for ham naturligt at tage ansvar, hvilket er i tråd med den ovenfor nævnte "traditionelle" form for frivillighed, hvor det frivillige engagement er tæt knyttet til oplevelser af et ansvar for fællesskabet, altså frivilligt arbejde med en stærk ansvarskomponent og hvor de ansatte understøtter de frivilliges engagement og demokrati, uden at være styrende.

Mange frivillige giver også udtryk for, at det, når de oplever sig selv som en integreret del af fællesskabet, ikke kun er udtryk for ansvarsfølelse. Det er samtidig udtryk for et behov for at have et tilhørsforhold til og sociale relationer i et fællesskab. En dansk frivillig fortæller:

*Kirke er også et fællesskab for mig selv, og jeg møder mine venner,  
og så kan de nye blive glemt lidt.*

Der er dog en forskel blandt de ældre og de yngre frivillige. Der er ikke mange yngre frivillige til de gennemførte workshops, men de, der er, er i højere grad reflektivt orienterede frivillige (Hustinx & Lammertyn, 2003). Det betyder, at de i højere grad er orienteret mod de afgrænsede aktiviteter og fællesskaberne i disse end de ældre frivillige. De er endvidere optaget af de konkrete aktiviteter og fællesskaber, som interesserer dem, fx at være frivillig ved konfirmandforberedelse, at være frivillig i forhold til miljø og genbrug og at være frivillig i natkirke. De konkrete opgaver skal matche deres interesser, og deres engagement er i højere grad afhængigt af deres personlige liv, der forandrer sig. Deres værdiorientering er den samme som hos de ældre, men de er i højere grad afhængige af, at fællesskabet og aktiviteterne matcher deres livssituation og ønsker. For eksempel er det vigtigt for de unge, at der også er andre unge.

## 2.4 Social ulighed og kulturel mangfoldighed

Når de frivillige reflekterer over den fælles kulturelle baggrund i Norden, er der flere fra især byerne, der berører spørgsmålet om kristen kultur som en kultur, der åbner op og inviterer andre kulturer ind fra andre lande, fx muslimske mindretal.

I by-menigheder og by-genbrugsbutikker er der en klar oplevelse af at være del af et mangfoldigt og sammensat nærmiljø og vigtigheden af eksempelvis at indgå i samarbejde med andre trosretninger end den kristne. Det er, som en ung frivillig nævner det på en workshop, "*vigtigt at finde et fælles grundlag at mødes på*". På andre workshops har flere by-frivillige haft tilsvarende overvejelser om at mødes på tværs af kirkesamfund, hvor befolkningssammensætningen tilsiger det.

Der udtrykkes en udbredt opmærksomhed på at skabe fællesskaber for borgere fra andre kulturer og en interesse for at invitere andre grupper af borgere ind i det frivillige arbejde, som ikke allerede er der. Nogle danske frivillige taler om at passe på med at være alt for missionerende for ikke at støde folk fra sig (eksempelvis at støde unge samt mennesker fra andre kulturer/religioner fra sig). Andre svenske frivillige fortæller om arbejdet i multikulturelle nærmiljøer. Det fælles skandinaviske italesættes her som en kristen vilje til åbenhed, inklusion og medmenneskelighed. Samtidig er der en bevidsthed om et værdimæssigt ståsted, som ikke inkluderer eller inviterer alle. Men det er fælles på tværs af de tre lande, at man italesætter mangfoldighed og kulturel mangfoldighed som en nordisk demokratisk værdi og forbinder denne med kirken – også selvom det kan være svært i praksis. For eksempel er en norsk frivillig aktiv, fordi hun har en psykisk udviklingshæmmet søn, og det er vigtigt for hende at kunne være i et inkluderende miljø, hvor hun samtidig kan arbejde for sønnens interesser politisk. Kvinden siger:

*Mangfoldighed er lidt politisk. Jeg vil gerne holde liv i kirken som aktiv i forhold til mangfoldighed.*

Dette understøttes af en svensk frivillig, der udtaler:

*Hvilken kirke er vi, hvis vi ikke danner fællesskab for dem, der har behov [her med særlig tanke på unge sårbare, der selv har svært ved at finde vej til kirkens fællesskab, red.].*

Samtidig er der blandt mange af de frivillige en oplevet forpligtigelse til, at diakonien er det frivillige kirkelige arbejdes grundpræmis om at "tage sig af de

sårbare". Det behøver ikke at være religiøse mindretal, det kan også være andre grupper af borgere. Vi har ikke undersøgt, hvordan det udfolder sig i praksis, men det er en væsentlig tværgående værdi blandt de frivillige. Dog er der ingen af de frivillige på de gennemførte workshops, der har tydeligt handicap eller er fra andre etniciteter. Men vi kan som forskere have overset dette, da det ikke nødvendigvis er tydeligt.

Idet denne orientering især gør sig gældende i større byområder, er det således afgørende, hvorvidt der er tale om by eller land. En norsk undersøgelse (Sirris, 2022) viser eksempelvis, at placering af kirker eller menighedslokaler spiller en rolle. Centralt placerede kirker har lettere ved at blive samlingssted i lokalmiljøet og menighedshuse med mange lokaler inviterer til forskelligartede aktiviteter. Desuden er der omkring praktiske kirkeprojekter baseret på frivillighed mulighed for aktivt at fastholde en "dugnads-kultur", som vi tydeligt ser repræsenteret også i de danske og svenske menigheder, selvom det specifikke begreb om "dugnad"<sup>3</sup> er specifikt norsk og derfor ikke findes på dansk og svensk. I Norge er der en meget udpræget kultur for at deltage i praktiske aktiviteter i menigheden. Denne tradition for praktisk arbejde kan føres tilbage til tidligere tiders kirkebyggeri, hvor der, særligt i mindre landsbymiljøer i Norge, har været en levende tradition for at menigheder selv bidrog til at bygge deres kirke.

På tværs af alle tre lande kan vi konstatere, at det i menigheder i mindre bysamfund er vigtigt at samles om aktivt at skabe en fælles menigheds kontekst gennem kulturel mangfoldighed. Det er eksempelvis tydeligt i menigheder, der ikke har egne kirkelokaler, men kun har lokaler til låns, hvor det derfor er en helt afgørende præmis for overhovedet at have et fælles lokalt miljø, at folk aktivt arbejder for at gøre de ikke-kirkelige lokaler til deres egne gennem eksempelvis at plukke blomsterbuketter hjemme og tage med i kirken, flytte rundt på inventar fra situation til situation (ud fra hvilke aktiviteter der er på dagsordenen).

## 2.5 Opsamling

Det var i udgangspunktet vanskeligt for deltagerne i vores workshops og fokusgrupper at forholde sig til det fælles nordiske. Men undervejs i projekt "Nordiske frivillige" udviklede deltagerne en nordisk samhørighed samt et ønske om at udvikle og dyrke denne mere, også efter projekt "Nordiske frivillige".

---

<sup>3</sup> Dugnad er et norsk begreb, der dækker over et fælles udført og som regel frivilligt arbejde, der har betydning for fællesskabet. Dugnad praktiseres eksempelvis når en landsby samles for at rejse et fælles hus, udføre nabohjælp, rydde en legeplads eller i fællesskab løse en opgave. Alle bidrager med det, de kan.

Det kirkelige frivillige engagement er i udgangspunktet lokalt forankret og båret af 65+-årige. Der er en udtrykt bekymring over, at der er for få yngre frivillige, og en stor interesse for at lære af hinanden på tværs af de tre lande.

Når de frivillige identificerer en fælles nordisk samhørighed, peger de på en række af tværgående fælles karakteristika. Se Tabel 2.1 nedenfor.

**Tabel 2.1 Hovedtemaer – nordisk samhørighed**

Fælles nordisk tema	Temaets indhold
Kristendom	Nogle af de frivillige er eksplicite og refleksive kristne. Andre er motiveret af værdier og humanisme eller socialt arbejde. Det værdibårne engagement er fælles.
Det frivillige arbejde	Kirkerne hviler på et stærkt lokalt frivilligt engagement i både Danmark, Norge og Sverige, og mange er loyale frivillige, der har haft et livslangt engagement.
Social ulighed og kulturel mangfoldighed	Der er en fælles forståelse blandt kirkefrivillige i Danmark, Norge og Sverige om at ønske at rumme sociale og kulturelle minoritetsgrupper og at være deres demokratiske talerør.

De tre temaer er ikke udtømmende, men tværgående for de frivilliges forståelse af en fælles nordisk identitet og samhørighed.

# 3 De frivilliges motivation

I dette kapitel analyserer vi, hvad frivillige i de tre landes kirker er motiveret af, hvordan de gerne vil bidrage, og hvilke værdier de er drevet af i deres kirkelige arbejde.

Vi forstår motivation som resultatet af en stadig proces, der får den enkelte til at beslutte sig for at involvere sig og gøre noget aktivt. Mange frivillige giver udtryk for et livslangt engagement i kirkeligt arbejde, men med forskellig intensitet og med forskelligt indhold. I data kan vi se, at de frivilliges engagement er drevet af flere forskellige motiver samtidig. Desuden ser vi, at selvom deres frivillige engagement har været en fast bestanddel af deres tilværelse, har det også ændret sig undervejs, herunder været drevet af skiftende motiver.

Viden om de frivilliges motiver er afgørende, når man som kirkelig organisation skal udvikle det frivillige arbejde i kirkerne og kirkernes placering i velfærdssamfundet. De frivilliges motivation er også afgørende, når kirkerne gerne vil tiltrække yngre grupper af frivillige.

## 3.1 Motivationens dynamikker

Motivation ser vi som den stadige proces, der fører til, at man *gør* frivilligheden: At man *frit* bliver *villig* til at påtage sig et ansvar og udføre givne opgaver. Nærmere bestemt opstår motivationen og den frie villighed, når den enkelte frivilliges egne motiver og behov finder en passende anledning, hvor de kan udleves og opfyldes. Begge elementer, behov og anledning, skal være til stede, hvis en frivillig skal være motiveret. Det er illustreret i Figur 3.1.

**Figur 3.1 Motivationens dynamikker**



Kilde: Ib Sørensen, VIA University College.

Der skal dels være en *anledning* til at blive frivillig. Den kan den frivillige fx møde i form af en invitation eller opfordring til at være med til at dække et lokalt behov. Den frivillige kan også selv opsøge eller ligefrem skabe en anledning. Dels skal der hos den frivillige være et *motiv* til at være frivillig, et behov eller et ønske. *Motiv* og *anledning* udgør tilsammen, og i en samtidig vekselvirkning og gensidig påvirkning, den enkelte frivilliges kontekstspecifikke og personlige *motivation*.

De kirkefrivillige i Danmark, Norge og Sverige er drevet af en mangfoldighed af forskellige motiver, og vi har identificeret en række hovedtemaer, der går igen på tværs af forskellene. Disse fremanalyseres i de følgende underafsnit som 1) frivilligheden som nødvendighed, 2) værdifællesskab og udtryk for tro, 3) at være en del af et fællesskab og opleve samhørighed med andre, 4) at bruge sine ressourcer i form af tid og kompetencer og samtidig udvikle nye, 5) at opnå resultater til gavn for menighed eller kirkelig organisation og opleve anerkendelse for det og til slut 6) et særligt fokus på de unge.

## 3.2 Frivilligheden som nødvendighed

Mange af de frivillige omtaler deres engagement i kirken som en *"livsstil"* og en del af deres identitet. Frivilligheden er ikke kun noget, de udøver knyttet til en opgave. For eksempel er der en frivillig, der udtrykker det således: *"Jeg går ikke til spejder – jeg er spejder"*.

Andre frivillige fortæller, at de er *"nødt til"* at være frivillige, at de ligefrem bliver *"afhængige"* af at være frivillige, og at deres engagement *"kommer fra hjertet"*. Når disse frivillige er motiverede, hænger det i høj grad sammen med, at deres frivillige engagement bidrager til at give deres liv en retning og er en anledning til at gøre noget meningsfuldt sammen med andre. Engagementet er ikke kun instrumentelt knyttet til at løse opgaver, men også eksistentielt knyttet til en måde at leve på, der er med til *"at gøre en forskel for andre"*. Som en frivillig udtrykker det: *"Jeg tæller aldrig timer – jeg er her bare"*. Selvom de frivillige helst understreger, at deres engagement og involvering handler om *"at gøre en forskel for andre"*, handler det altså også – og samtidig – om at gøre noget for dem selv – at finde retning og værdimæssigt ståsted. De udtrykker også, nogle gange lettere undskyldende, at der under deres altruisme også gemmer sig mere egoistiske motiver. Andre frivillige fortæller om en selvfølgelighed og pragmatisme i forholdet til deres arbejde.

*Jamen, hvorfor er jeg frivillig? Tingene skal jo bare gøres. Det tænker jeg ikke over. Frivillighed er bare en del af mit liv. Jeg vil gerne bidrage. Jeg skelner ikke mellem, hvad der er lønnet, og hvad der er frivilligt.*

Citatet udtrykker en kerne for mange, der ser egen frivillighed som en så integreret del af deres liv, at de slet ikke lægger mærke til det. En frivillig siger det meget direkte: *"Jeg har faktisk ikke tænkt på, hvorfor jeg gør det – det er bare så sjovt. Det kan anbefales"*. En anden siger det på denne måde: *"Frivillig er den måde, jeg lever på – jeg tænker ikke over, at jeg er frivillig, jeg er bare engageret"* og *"Jeg er foreningsmenneske – det er bare sådan, vi gør i min familie og altid har gjort"*.

I en af vores fokusgrupper opstår en drøftelse af, hvorvidt betegnelsen *"frivillig"* er en betegnelse, de frivillige overhovedet bruger om sig selv eller finder relevant at anvende. Der formuleres efterhånden en konsensus omkring, at det er nok bare *"at være med i noget"*. Man kan også som tidligere diskuteret sige, at det for disse interviewpersoner er vanskeligt overhovedet at skelne mellem eksempelvis at være *"bruger"* af kirken og *"frivillig"* i kirken. De er begge dele og hele tiden i forskellige rollekonstellationer, når de eksempelvis indgår i det lokale kirkekor og synger til særlige gudstjenester (hvor de både er brugere og deltagere og leverer et produkt til andre i menigheden), eller når

de efter gudstjeneste indgår i gruppen, der arrangerer kirkekaffe og altså både går til gudstjeneste og bidrager med at stå for et efterfølgende socialt arrangement.

Også her kan det tolkes som et udtryk for, at det frivillige engagement udspringer af så fundamentale, "naturlige" og "selvfølgelige" behov for at være en del af noget og bidrage til andres oplevelse af at være del af menigheden, at det hverken kræver yderligere forklaringer endsige fordrer en særlig betegnelse som "*at være frivillig*". Dette hænger måske også sammen med, at flere af de frivillige har været frivillige hele livet og ser det som en naturlig del af at være aktive kristne.

Et andet væsentligt element af de frivilliges erfaringer med frivilligheden som nødvendighed er de frivilliges behov for indflydelse og medejerskab i forhold til kirke og lokalsamfund. Gennem det frivillige arbejde kan de være med til at sætte præg på kirken, lokalområdet og de konkrete aktiviteter og de mennesker, der deltager i kirkens liv. For eksempel er der frivillige, der siger, at de er frivillige, fordi "*jeg vil bestemme*", "*jeg blander mig altid – jeg kan slet ikke lade være*", og "*det er sjovt at have indflydelse og være med til at præge tingene.*" For flere af de frivillige er det også en del af deres identitet, at ejerskabet til eget lokalområde og eget liv betyder, at de tager ansvar og vil have indflydelse. For eksempel udtrykker en frivillig:

*Jeg vil gerne give inputs til præstens prædiken og opleve, at jeg gør en forskel og har indflydelse. Jeg føler et ansvar og har et overskud.*

Frivillighed som nødvendighed er således også et demokratisk og eksistentielt behov for at have indflydelse på kirken, lokalområdet og det fælles levede liv, der forankrer mennesker i et fællesskab og i et lokalsamfund. En frivillig udtrykker "*her har jeg et mandat*", og en anden frivillige betoner, at hun er frivillig, fordi hun derved bliver mere integreret i sin landsby.

I arbejdet med styrkelse af det frivillige arbejde er det således vigtigt at skabe rum for, at frivilligheden som eksistentiel og demokratisk nødvendighed er styrende for opgaverne frem for omvendt, at opgaveløsning eller konkrete aktiviteter er afgørende – dette samtidig med at der skabes rum for andre typer af frivillige (typisk yngre), der er mere optaget af opgaver og aktiviteter (Grubb et al., 2022).



### 3.3 Værdifællesskab og udtryk for tro

Det, der gør vores undersøgelse særlig i forhold til andre undersøgelser af frivillige og deres motiver, er, at vi undersøger frivillighed i kirker eller organisationer, der knytter an til kirke og kristendom. Det betyder forventeligt, at vi i vores interviews møder en del frivillige, for hvem en kristen tro og værdier knyttet hertil er et eksplicit afsæt og motiv for deres frivillige engagement. Vi møder med andre ord en del frivillige, for hvem den specifikke kirkelige eller kristelige kontekst er vigtig for deres involvering.

Flere fortæller eksempelvis, at de sagtens kunne lave noget frivilligt arbejde i andet regi, men at de i en kirkelig sammenhæng oplever en højere grad af sammenhæng mellem deres egen tro og de konkrete aktiviteter, som de involverer sig i. At frivillige involverer sig i noget, der er meningsfuldt i forhold til deres holdninger, overbevisning og værdier ses forventeligt alle steder, hvad enten arbejdet foregår i en idrætsforening, en frivillig social organisation eller som her i en kirkelig sammenhæng. Ikke desto mindre er der hos mange af de interviewede en oplevelse af et dybere og forpligtende fællesskab, der opleves særligt stærkt hos os forskere. De frivillige fremhæver det værdimæssige og knytter det desuden til konkrete aktiviteter. En frivillig siger eksempelvis, at det handler om at vide, at man deler nogle grundlæggende værdier med dem, man arbejder sammen med, at der er meget, som man kan tage for givet, som man ikke behøver at diskutere, og at det giver en naturlig samhørighed og oplevelse af mening.

Andre nævner helt eksplicit kirkelige værdier som næstekærlighed og omsorg for andre som motiverende faktorer. Frivillige udtaler eksempelvis, at "*Eksistentielle spørgsmål motiverer mig*", "*Jeg vil fremme Guds vilje*", "*At have en tilknytning til Vorherre*", og "*Jeg føler et kald*". Ofte bliver det kristne koblet med kærlighed og meningsfuldhed. En frivillig fortæller eksempelvis:

*Vi har et åndeligt fællesskab her i kirken, og jeg er en del af noget større. De kristne værdier er vigtige for mig. Det er ligesom kærlighed og slet ikke matematik. Man giver, og man får.*

Vores interviews viser imidlertid også, at kristentroen ikke er et udtrykt afsæt hos alle kirkefrivillige. Det er faktisk netop i forholdet mellem egen tro og det frivillige engagement, at vi ser den største spredning i udtrykte motiver hos de kirkefrivillige. Mange har en kristen tro som en integreret del af deres frivillige engagement, men mange siger også, at deres frivillighed er knyttet til et mere alment humanistisk eller socialt værdisæt, der lige så meningsfuldt vil kunne udleves i andre sammenhænge end den kirkelige.

Med meningsfuldhed henviser flere frivillige til en bagvedliggende værdikon- tekst, hvad enten den er humanistisk, kristen eller social, og henviser også til, at den frivillige indsats føles umiddelbart nyttig. De frivillige i vores undersø- gelse kobler værdier tæt sammen med nyttighed. En frivillig fortæller eksem- pelvis, at hun sagtens kan tage opgaver som eksempelvis at vaske op eller støvsuge efter lave kirkekaffe, hvis blot hun føler, at det bidrager til det fælles. De frivillige skelner således ikke mellem rutineprægede opgaver og mere ud- viklingsprægede eller spændende opgaver. Flere af de frivillige udtrykker, at de ikke har noget imod at stå over for forskelligartede opgaver af både rutine- og ikke-rutinemæssig karakter, hvis blot de kan se det ind i en større helhed, hvor også det værdimæssige fællesskab spiller en rolle. En frivillig udtrykker:

*Vores værdier gennemsyrrer alt, hvad vi laver, men vi snakker ikke om dem.*

For flere frivillige er egne værdier af en privat karakter, og de har en grund- læggende blufærdighed, når det kommer til at tale om dem. Andre frivillige, vi taler med, er mere åbne om egne værdier. En af de frivillige, der ikke er moti- veret af kristendom, nævner eksempelvis, at han altid har været engageret i socialt arbejde for børn og unge i den storby, han kommer fra. Tidligere lå dette arbejde i andet regi, men nu har han fundet denne kirkelige ramme for arbejdet, uden at det dog har ændret hans grundlæggende motiver, som handler om at give børn og unge trygge rammer for at udfolde sig kreativt. An- dre frivillige udtrykker på lignende vis, at de lige så godt kunne engagere sig i helt andre kontekster og sammenhænge end i den kirkelige. Nogle deltager i øvrigt heller ikke i kirkens forkyndende aktiviteter i noget nævneværdigt om- fang. Eksempelvis er der frivillige, der fortæller, at ingen af dem kommer i kir- ken, eller at de ikke kan se nogen forskel på kirkeligt arbejde og andre indsat- ser, der handler om at praktisere "*menneskelige værdier*". For eksempel ud- trykker en frivillig, der gerne vil give fra sig:

*Jeg vil gerne give kærlighed videre. Jeg har noget at give af.*

Den anden gruppe af frivillige, der består af ca. to tredjedele af de interview- ede frivillige, fortæller modsat, at tro for dem er det helt afgørende motiv for at engagere sig i samfundet og medmennesket og for specifikt at gøre det i en kirkelig sammenhæng. Det er en gruppe af frivillige, der typisk er vokset op med kirke og tro tæt på. Eller det er frivillige, som i forbindelse med en livs- krise har fundet troen og derfor selv har oplevet værdien af kirkens særlige rum, sprog og fællesskab. For disse frivillige er det afgørende for deres enga- gement, at det udleveres i en kirkelig kontekst, og at de igennem deres engage- ment får en mulighed for at vise, hvad de tror på, i ord og handling. Nogle taler om at blive del af et stort fællesskab på tværs af landegrænser, kulturer og

folk, mens andre siger, at de kan "*spejle sig i det kristne*", dvs. genfinde specifikt kristne værdier som eksempelvis næstekærlighed hos sig selv. Enkelte frivillige formulerer, at det jo netop ikke "*bare er socialt arbejde*", men gennem det værdimæssige afsæt noget andet og mere, ellers kunne velfærdsstaten jo lige så godt tage sig af det.

Hos især grupper af unge nordmænd udtrykkes en spænding mellem at være drevet af værdier i sit lønnede arbejde og samtidig at skulle indordne sig et værdifrit paradigme. Denne spænding, siger de, opløses i det frivillige kirkelige arbejde, hvor de unge oplever, at de i det frivillige arbejdet meget tydeligt kan udleve egne kristne værdier og vise det til andre unge gennem at engagere sig frivilligt.

Hos danske og svenske unge frivillige ser vi modsat, at det kristne sættes i parentes for at kunne nå ud til flere og blive en del af eksempelvis et socialt storbyarbejde. Hos endnu andre er det værdimæssige væsentligt, men dette i form af mere humanistiske eller almene sociale værdier, frem for det eksplicit kristne. Det er således ikke muligt at sige noget generelt om de unge og værdier og tro, da de unge er en meget sammensat gruppe.

Hos de ældre frivillige er der derimod et klart flertal, der oplever en stærk tilknytning til kirken og er meget loyale over for sammenhængen og opgaverne. En frivillig kan fx udtrykke, at var det ikke for troen, ville hans engagement nok ligge i andre sammenhænge end i kirken. Denne gruppe af troende frivillige udmærker sig også ved deres tydelige kirkelige medlemssprog med referencer til kristne dogmer og til Bibelen. Svenskere og nordmænd taler fx om, "*at være med til at bygge Guds rige*", om "*kald*" eller om at "*gøre noget for Gud*" og om, at "*Gud er kærlighed*". Danskere er mere afdæmpede i deres retorik, men ikke nødvendigvis mindre forankrede i de kristne værdier.

En tredje gruppe af de kirkelige frivillige repræsenterer en slags mellemposition. Det er frivillige, der ikke i udgangspunktet valgte at involvere sig, fordi de havde en kristen tro, men hvor troen eller overbevisningen er blevet udviklet som en følge af deres engagement og dermed er blevet et motiv, der understøtter deres fortsatte beslutning om at være frivillige. Den tro, de udvikler, er ikke nødvendigvis en specifik eller ortodoks kristen tro. Den kan måske snarere beskrives som en individualiseret overbevisning om vigtigheden af åndelighed, etik og næstekærlighed. De deltager gerne i kirkens forkyndende liv og aktiviteter og tager det med sig derfra, som de finder brugbart for deres egen menings- og identitetskonstruktion. For denne gruppe er tro eller overbevisning kommet til som et nyt motiv i livet, der gør, at de også er kommet til at se den kirkelige kontekst som vigtig for deres engagement. Den giver dem en mulighed for at markere og udleve en overbevisning og nogle værdier, der forbindes med "*det kristne*". Eksempler fra vores materialer er frivillige, der også deltager i gudstjenester med jævne mellemrum og gerne vil have "*et ord med*

*på vejen", men "det handler ikke om bøn, men om socialt arbejde", som en udtrykker det. Uden vægtning af kristendommen som et specifikt system af tros- påstande eller dogmer bliver kirken *alligevel* et vigtigt rum for refleksion og identitetsskabelse, som er med til at understøtte deres frivillige engagement. Med deres engagement udtrykker de også en tilslutning til kirken som et fællesskab, der står for åndelighed og næstekærlighed koblet til socialt arbejde.*

Det fremgår af vores interview, at de frivillige er vant til at forholde sig til disse indbyrdes forskelle i tilgange til tro i dagligdagen og til at håndtere dem uden store konflikter. I arbejdet med styrkelse af det frivillige arbejde fremover er det således vigtigt fortsat at skabe rum for, at frivillige kan have forskellige grader af anknytning til kirke og tro, kan udtrykke sig forskelligt og fortolke kristne værdier forskelligt, men forenes i aktiviteter og handling.

### **3.4 At være en del af et fællesskab og opleve samhørighed med andre**

Mange frivillige er også motiveret af sociale fællesskaber. En frivillig udtrykker det ved at sige, at hun er frivillig, fordi hun er *"menneske og medmenneske og oplever et tilhørsforhold"*. Et illustrativt eksempel er en anden frivillig, som fortæller, at han er enkemand og er holdt op med at arbejde for nylig og derfor har oplevet et behov for at finde ind i nye fællesskaber. I lokalavisen opdager han en annonce, der fortæller, at kirken søger frivillige, og han bliver frivillig. Tilsvarende sociale motiver finder vi hos mange deltagere, der *"får mening gennem at betyde noget for andre"*. Mange lægger ikke skjul på, at det netop i seniorlivet er vigtigt selv at være aktiv i at afsøge mulighederne for at indgå i sociale fællesskaber, og at det også har betydning for deres involvering, at de netop har behov for at indgå i fællesskaber og for at føle sig brugbare og mødt som mennesker i fællesskab med andre. Nogle siger sågar, at det er mere eller mindre tilfældigt, at det lige blev denne sammenhæng og ikke en anden. Andre fortæller om involvering i flere frivillige sammenhænge, og at deres hverdag netop er sat sammen af de mange sociale sammenhænge, de indgår i, hvor de får dækket et socialt behov i hver af dem, fx siger en frivillig:

*Når man bliver tilskyndet, bliver man glad. Jeg vil gerne opretholde fællesskabet i kirken med mennesker, som jeg ellers ikke ville have kontakt med – at give og tage, og jeg har noget at stå op for. Det betyder noget for andre, at jeg kommer.*

Kirken er et nært og lokalt fællesskab, der rækker ud over det familiære. De frivillige udtrykker, at de i de kirkelige afgrænsede fællesskaber lærer at begå

sig socialt, udvikler identitet, finder venskaber og former egne værdier i samspil med andre.

Når de frivillige i undersøgelsen er mest eksplicite på, at de også er frivillige for deres egen skyld, sker det oftest med en henvisning til, at deres engagement giver adgang til et socialt liv, nu hvor de ikke længere kan fylde hverdagen med arbejde. To frivillige siger det direkte:

*Jeg var nødt til at finde en sammenhæng, hvor jeg kunne få udløb for trangen til fællesskab.*

*Jeg var nok ensom og spurgte: "Hvorfor lever jeg?"*

For nogle er behovet for at finde ind i fællesskaber i kirken og omkring frivilligheden blevet særlig vigtig, efter at de har forladt arbejdsmarkedet. Fra flere af de ældre frivillige, som er frivillige i genbrugsbutikker, hører vi, at de bevidst søger opgaver og ansvar, der ligner dem, de havde i arbejdslivet. Nogle nævner direkte, at de tager kompetencer fra tidligere jobs med ind i det frivillige arbejde, eksempelvis nævner en tidligere regnskabschef, at han vist aldrig slipper tallene helt, mens en tidligere leder nævner evnen til at organisere som vigtig at have med videre. En interviewperson nævner modsat, at han kun gider praktiske opgaver, fordi han netop ikke ønsker de samme administrative opgaver, som han har løst i 40 år på sin tidligere arbejdsplads. En anden frivillig siger tilsvarende, at hun er drevet af fællesskabets mulighed for at give hende nye perspektiver:

*Jeg vil gerne indgå i fællesskab med andre mennesker og få nogle nye perspektiver.*

Der er også flere eksempler i vores data på frivillige, der første gang stifter bekendtskab med kirken i forbindelse med en livskrise og her oplever værdien både af fællesskabet som sådan, men også af kirken som et særligt fællesskab. En frivillig fortæller, at motiver kan ændre sig over tid, og at man kan starte med at have et behov for at "få" fællesskab og senere et behov for også at være med til at "skabe" fællesskabet. Det vil sige, at man søger fællesskabet, opdager dets værdi og vokser ind i et frivilligt ansvar for at opretholde denne mulighed for andre. For flere af disse frivillige er den konkrete aktivitet ikke så vigtig og kan skifte over år, alt efter hvad der er tilgængeligt og muligt i den konkrete kirke. Mange af de livslange frivillige har haft en lang række af forskellige opgaver over tid. Det væsentlige er således ikke så meget opgavernes karakter, som det er fællesskabet og værdierne, de har mødt, hvor man passer på hinanden. En frivillig fortæller om fællesskabet:

*Vi ringer, hvis der er én, som ikke møder op til sin vagt.*

Flere frivillige fortæller om ringe-ordninger og om at tage ansvar for hinanden, hvis andre ikke møder op til vagter. De fortæller, at der bliver ringet rundt, og at man ikke bare accepterer, at folk falder ud eller falder fra. Nogle griner og fortæller, at det for det meste blot handler om at have glemt at melde fra, eller at man har fået pasningsopgave for børn eller har glemt at fortælle om en fejring i familien. Men de siger samtidig med et smil, at de jo er i den alder, hvor sygdom og død kan komme pludseligt. Der er i det frivillige fællesskab en social betydning af at føle sig som en del af et netværk, hvor der tages ansvar for den enkelte i lidt bredere forstand end blot i henhold til opgaveløsningen, hvilket vi ser vægtet hos flere af vores interviewpersoner.

I arbejdet med styrkelse af det frivillige arbejde fremover er det således vigtigt at skabe rum for, at alle frivillige og potentielle frivillige oplever at være en del af fællesskabet og være bevidste om, hvordan anderledes frivillige evt. kan inkluderes. Vi ved fra forskning, at ikke alle frivillige ønsker at dedikere sig til et fællesskab, men i stedet til nogle konkrete opgaver (Grubb et al., 2022).

### **3.5 At bruge sine ressourcer**

Ud over behovet for at indgå i et fællesskab, opleve nødvendighed og tilslutte sig værdier er det gennemgående motiv hos mange af de frivillige, at de har engagement, personlige og faglige ressourcer og tid, som de har et ønske om og et behov for at bidrage med. Det er ifølge en frivillig "*en måde at fortsat at være aktiv på*", og en anden frivillig taler om "*fortsat at gøre gavn*" efter arbejdslivet. En tredje frivillig udtrykker:

*Jeg vil gerne bruges og føler, at jeg har en masse at bidrage med.*

Citaterne illustrerer en holdning hos mange af de frivillige, unge såvel som ældre, som vi møder i vores interview og til workshops. De er parate til at bringe egne kompetencer i spil. En tidligere lærer og en tidligere pædagog fortæller samstemmende om deres bidrag til et børnearbejde i kirken og giver selv eksempler med krybbespil til jul og optræden til påske. En ung frivillig nævner eksplicit et arbejde som spejderleder og samspillet med kirken i forbindelse med høstgudstjeneste. Hun ser det som en måde at afprøve, om arbejdet med børn er noget for hende, før hun søger ind på pædagogstudiet.

Mange af de frivillige pensionister udtrykker tydeligt, at de efter pensioneringen har oplevet et øget behov for at bruge deres overskud af tid på noget nyttigt i lokalsamfund og kirke. Et langt professionelt arbejdsliv og formelle uddannelser undervejs har også tilført de frivillige mange værdifulde kompetencer, som de har et behov for fortsat at anvende, vedligeholde og videreudvikle. En frivillig forbinder det med en oplevelse af identitet og udtrykker, at hun stadig gerne "*vil være nogen*". En anden frivillig udtrykker om brugen af sine egne kompetencer:

*Præsten spurgte, om jeg ville stå for en besøgstjeneste. Jeg har tid, jeg kan lide ældre, og jeg er god til at organisere og at være social.*

Et frivilligt job er en god anledning til at bringe disse kompetencer i spil. En tredje frivillig udtrykker pointen meget præcist i en kritisk kommentar til talen om "ældrebyrden" i den politiske retorik og vender udsagnet til: "*Nu kommer kompetencebølger*".

Det er væsentligt, at der i det frivillige arbejde ikke blot er søm, som kalder på en hammer, men også hamre, som søger efter søm, for at udtrykke det med en metafor. De frivillige i vores undersøgelse søger i flere tilfælde frivilligheden, fordi de er kompetente og har noget at give. De opsøger proaktivt behov og anledninger, lige så meget som de reagerer på fx kirkernes rekrutteringstiltag. Et eksempel er den frivillige, der efter at være gået på pension henvender sig til præsten og spørger, hvad han kan gøre for kirken. Vi ser også eksempler på kompetente frivillige, der har noget at give af og derfor starter nye aktiviteter og dermed selv skaber anledninger til at kunne bringe overskud og kompetencer i spil.

Identitet spiller også en vigtig rolle i denne sammenhæng. De frivilliges forståelse af, hvem de er, og hvordan de kan dannes, udspiller sig i høj grad relationelt igennem samspillet med andre. De ældre har mistet en vigtig ingrediens i at opleve, at der er behov for dem på en arbejdsplads. Derfor er det også forståeligt, og velkendt, at de ældre efter arbejdslivet kommer i en form for identitetskriser. Som en frivillig udtrykker det, "*hvad skal jeg stille op med mig selv?*", og frivilligheden bliver "*en måde at overleve på*". Som frivillige fortsætter de på nogle områder det arbejdsliv, de oplevede på arbejdspladserne i en mere fri form i kirken. Nogle af deltagerne i vores interviews har endog haft kirken eller en kirkelig organisation som deres tidligere professionelle arbejdsplads og er efter endt arbejdsliv fortsat som frivillige. Men her er det vigtigt, at de får et andet råderum og en større frihed til at gøre tingene, som de selv ønsker det og tror på, at det er rigtigt. En frivillig fortæller fx:

*Her er en flad struktur, råderum, frihed og anerkendelse, som man ikke kan få for penge. Jeg kan stadig bruge mig selv og føle mig værdifuld. Det er vigtigt for mennesker, at der er brug for en.*

Som frivillige forbeholder de sig fx retten til at fortsætte med det ved arbejdslivet, som de holdt af, og til at gå uden om opgaver og forpligtelser, der var mindre interessante og identitetsskabende. Det skal ikke forstås som uansvarlighed eller som et udtryk for, at de frivillige ikke også tager sure pligter på sig. Men lysten og overbevisningen ved at gøre det, man virkelig brænder for, uden at en organisatorisk ledelse begrænser, bestemmer eller sætter rammerne, er en væsentlig motivationsfaktor. De frivillige vil gerne, som tidligere nævnt, foretage rutineopgaver som at støvsuge, når blot de oplever, at det giver mening. Som frivillig er de "frie" og kan gøre det, de selv vurderer, er det rigtige. De vægter en frihed, som de ikke havde eller har på arbejdsmarkedet, og de vil selv bestemme over deres tid – ikke for at kunne svigte eller springe fra, men for at have rum til at gøre tingene, som de selv ønsker dem og vurderer, at det er rigtigt at gøre dem. De bruger også mindre tid i det frivillige arbejdsfællesskab, end de gjorde på deres arbejdspladser, men de bruger tid nok til at høste gevinsterne ved at deltage i et identitetsgivende arbejdsfællesskab, samtidig med at de har tid til at forfølge andre interesser. Som en frivillig udtrykker det, får hun de samme behov opfyldt, som hun tidligere gjorde på en arbejdsplads, blot under mere frie rammer:

*Frivillighed er vigtigt for kirken, og jeg får både brugt mig selv, får sociale relationer og oplever en tilknytning.*

Flere af de frivillige, både unge og ældre, oplever at deres frivillighed giver dem nye færdigheder og kompetencer, bl.a. ved at lære af yngre frivillige eller ved at arbejde med en yngre målgruppe. Selvom de i deres frivillige arbejde opsøger opgaver, der matcher deres allerede erhvervede kunnen og erfaringer, er sammenhængen alligevel ofte tilpas anderledes til, at der ligger potentialer for ny læring i den, selv for meget erfarne frivillige. Desuden er logikker, friheder og værdier i og omkring arbejdet også ofte anderledes end på det almindelige arbejdsmarked, og det betyder, at der er rum for læring og udvikling. Opgaverne i kirkerne løses ikke ud fra en begrundende henvisning til indtjening eller til forpligtelser i forhold til en lovgivning, endsige en organisatorisk ledelse, men i højere grad under henvisning til bestemte værdier, overbevisninger eller en tro, der skal have et udtryk. Flere frivillige udtrykker, at det er væsentligt, at de kan udføre deres frivillige arbejde, som de helt selv ønsker det.



I arbejdet med styrkelse af det frivillige arbejde fremover er det således vigtigt at skabe rum for, at det er de frivilliges egne ønsker og behov, der er i centrum. Dette kan selvsagt være forskelligt fra person til person, og fællesskabets rummelighed (eller mangel på samme) er derfor væsentlig, hvis man vil sikre sig engagement fra forskellige typer af frivillige, ældre såvel som yngre.

## 3.6 At opnå resultater

Det fremgår også af vores interviews, at mange frivillige ikke bare drives af et behov for at virke og anvende deres ressourcer og kompetencer. De ønsker også at se resultaterne heraf i et samspil med andre. En dansk frivillig fortæller om at arbejde i en genbrugsbutik:

*Det er fedt, når vi på vores lørdagshold slår indtjeningsrekorden fra dem, der havde den om fredagen. Nu var det selvfølgelig også lørdags-torvedag med mange mennesker i byen – men alligevel.*

Fællesskabet i butikken er afgørende, men også at opnå synlige resultater.

Når de frivillige fx taler om, hvornår de oplever at være mest motiverede, fortæller de ofte om oplevelsen af små og store succeser, hvor de gjorde en "forskel for andre". Gennem det frivillige arbejde kan de "se nytten af, det gør jeg", og det motiverer. De frivillige oplever, at det er vigtigt, at de udretter noget betydningsfuldt og vigtigt – helst så direkte som muligt i forhold til den enkelte organisations målgrupper jf. dens mission eller formål. For eksempel siger en frivillig:

*Jeg kan virkelig gøre en forskel for mennesker, der har det svært.  
Det er en stor tilfredsstillelse.*

Det er lettere at gøre en forskel i nogle sammenhænge end andre. Der er frivillige i vores undersøgelse, der arbejder direkte med målgrupper for aktiviteter og derfor også oplever, at de får en direkte og "umiddelbar feedback". De kan fx glæde sig over, at spejderne eller konfirmanderne fandt aktiviteterne spændende, eller at folk gik glade fra kirken en søndag.

Et eksempel fra vores interviews, hvor det er vanskeligt at opleve en direkte kobling mellem en kompetent indsats og et succesfuldt resultat for målgruppen, er genbrugsbutikkerne. Her er opgaven at tjene flest mulige penge, som andre skal bruge til gavn for målgrupper, som den enkelte frivillige i genbrugsbutikken ikke nødvendigvis har tæt kontakt med eller er i direkte berøring

med, fx skolebørn i Nigeria eller hjemløse i Stockholm. Det kan dog også opleves som værdifulde resultater at samle penge ind til gode formål. Andre af de interviewede giver desuden udtryk for en glæde ved at formidle eksempelvis billigt tøj til børnefamilier og unge med få midler. De ser med andre ord også brugerne af genbrugsbutikkerne som del af den målgruppe, de er frivillige for. Det lykkes altså tilsyneladende i høj grad organisationerne bag genbrugsbutikkerne at formidle succeserne og resultaterne til de frivillige. Det er med andre ord interessant, at de frivillige "genbrugere" selv definerer både de fjerne samt de mere nære og dagligdags formål og succeskriterier for deres arbejde. Ud over at de tjener penge til at drive eksempelvis indsatser i udviklingslande, er det også en succes, at kunderne i butikkerne er glade og tilfredse. Det er også et formål og en succes, at genbrugsbutikkerne kan fungere som steder, hvor også ensomme, hjemløse og andre socialt sårbare borgergrupper kan komme for at få kontakt og en snak, som en frivillig udtrykker det.

Det er ofte kendetegnende for de frivilliges fokus på resultater, at det er de helt nære og konkrete resultater frem for mere abstrakte samfundsmæssige resultater eller instrumentelle output. Det er med andre ord glæden ved den enkelte besøgsven frem for tilfredshed omkring at bidrage til at løse ensomhedsproblematikker generelt.

Endelig ser vi, at genbrugsområdet faktisk også rummer et potentiale for at opbygge resultater på en meget konkret og målelig måde, som andre områder af frivilligheden måske savner, nemlig i form af tjente kroner. De frivillige genbrugere fortæller, at der hurtigt går konkurrence i, hvilke arbejds hold der kan tjene mest, og at indtjeningens størrelse i det hele taget motiverer dem. Det får os til at understrege, at det er befordrende for motivationen, når succeskriterierne er kendte og konkrete, og når resultaterne gøres op løbende med mulighed for at få og give feedback.

I arbejdet med styrkelse af det frivillige arbejde fremover er det således vigtigt, at det er tydeligt, hvilke resultater man som frivillig er med til at skabe.

### **3.7 Særligt om de unge**

Langt de fleste temaer omkring motivation er ens på tværs af alder. Når yngre målgrupper derfor er mindre repræsenterede i kirken, handler det derfor ikke om, at kirken ikke kan tilbyde det, som yngre motiveres af, men snarere om, at der ikke er tilstrækkeligt synlige eller veludviklede fællesskaber for yngre grupper.

Det gælder for alle grupper af frivillige, at frivillighed åbner vigtige muligheder for at skabe en identitet som nyttig, vidende og kompetent. Det gælder særligt

for flere af de unge, at deltagelsen i frivillige praksisfællesskaber byder på værdifulde muligheder for at prøve evner og identiteter af, samtidig med at man bliver en del af et værdibåret fællesskab.

Flere af de ældre frivillige har da også indledt et livslangt frivilligt engagement som unge, og har skabt en del af deres identitet i en frivillig sammenhæng gennem hele livet. Frivilligt arbejde skaber muligheder for, som i tilfældet med en kommende pædagogstuderende, at man som ung kan lære og få erfaringer. Den unge kan udvikle identitet og kompetencer under et mindre pres for at præstere på bestemte måder end på det almindelige arbejdsmarked. I det frivillige arbejde er der også flere positive bekræftelser fra andre, fordi en frivillig indsats ikke kan forlanges og derfor oftest vil være rosværdig i sig selv. For yngre frivillige åbner frivilligheden derfor muligheder for at lære og udvikle nye kompetencer og for at lære vigtige færdigheder, der er relevante for deres fremtidige professionelle karriere. Som det er et fund blandt frivillige generelt, er der den generationsforskel, at yngre frivillige er optaget af at åbne horisonter, mens ældre frivillige er mere optagede af at vedligeholde fællesskaber og værdier (Wollebæk et al., 2015). En frivillig udtrykker det således:

*Mit arbejde som spejderleder har givet mig en masse erfaring at tage med videre. Jeg har hele tiden vidst, at jeg ville arbejde med børn og unge. Derfor har min tid som spejder været god.*

De unge, der har deltaget i vores fokusgrupper, har som nævnt samme motiver som de ældre. Men der er også enkelte elementer, hvor de er anderledes end de ældre.

For det første er de langt mere optagede af de konkrete aktiviteter, de indgår i, end de ældre frivillige, og flere er også optagede af at have en fleksibilitet, så det er muligt for dem, at deltage, som det passer ind i et foranderligt studie-, arbejds- og privatliv, fx med små børn.

For flere af de unge er det også afgørende, at de er blevet inviteret ind i det kirkelige arbejde af nogen, som har haft tillid til, at de kan bidrage. For flere gælder, at de er blevet inviteret i forbindelse med konfirmandforberedelserne, mens det for andre er sket gennem andre forbindelser. Flere unge udtrykker, at de ikke vidste, at mulighederne for at være frivillig var der, før de fik det fortalt. For eksempel siger en unge kvinde: *"Jeg vidste ikke, at man kunne være ungevejleder, før der var nogen, der fortalte mig det"*. En anden unge kvinde beskriver ligeledes, at en invitation var nødvendig:

*Jeg fulgtes med en, som så mig og så hev fat i mig, da jeg ikke følte, at det var noget for mig, og så blev jeg hængende. Jeg bruger min erfaring i kirken, og så bliver jeg set.*

Det er vigtigt at invitere de unge og præsentere dem for mulighederne gennem tillidsfulde relationer. Det motiverer dem.

For det andet er det væsentligt for flere af de unges motivation, at de får ansvar, og at der er en tro på, at de kan løfte opgaverne. For eksempel beskriver en ung, der hjælper til ved konfirmandforberedelserne, at hun får en særlig kontakt med de unge, da hun selv er ung.

For det tredje er det vigtigt for flere af de unge, at de kan træde ind i et forventningsfrit rum, der står i modsætning til det pres, de oplever på uddannelsesinstitutioner. En ung siger eksempelvis:

*Jeg oplever søde mennesker, når jeg træder ind ad døren, der hilser. Man kan bare komme, som man er. Hvor man kommer fra, spiller ingen rolle, man bliver bare accepteret. Man skal ikke præstere. Det forventes ikke, at man skal sige noget vigtigt, man skal bare være.*

Det er væsentligt for flere af de unge, at de kan være frivillige i et rum uden forventningspres. Det vil sige, at den tillid, der samtidig skal være til deres frivillige bidrag, ikke skal være knyttet til konkrete outputmål eller krav om præstationer.

Det er også afgørende for flere af de unge, at der er et miljø af flere unge. Det kan opleves kedeligt alene at være sammen med ældre frivillige.

Hos flere er det tydeligt, at covid-19 har været en udfordring, og at de er nervøse for ikke at komme op på det samme aktivitetsniveau som tidligere. I et specifikt ungdomsarbejde taler de unge om et manglende "reach-out" og for mange unge frivillige og for få unge deltagere, således at de unge ungdomsledere i for høj grad har siddet lårene af hinanden, som en ung formulerer det. Der er i interviewene også enkelte eksempler på menigheder, hvor de ældre frivillige fortæller om specifikke omstændigheder, der har ødelagt et ellers vel fungerende ungemiljø for frivilligt arbejde. Nogle steder har det handlet om ildsjæle, der har forladt menigheden, andre steder om økonomiske nedskæringer, der er gået ud over aktiviteter. Desuden er det et særlig vigtigt fokuspunkt i ungearbejdet, at der er en naturlig gennemstrømning af mange, fordi de unges liv forandrer sig som følge af eksempelvis at uddanne sig, skifte job, flytte eller stifte familie. Det betyder, at man skal indrette aktiviteterne, så de unge kan tage over for hinanden og kan være fleksible.

I arbejdet med styrkelse af det frivillige arbejde blandt unge fremover er det således vigtigt at skabe rum for, at de unge kan bruge sig selv i ungefællesskaber, og at de fleksibelt kan tilpasse deres engagement til deres foranderlige liv. Det er også vigtigt at invitere personligt.

## 3.8 Opsamling

Vores interviews med de frivillige og vores observationer på de gennemførte workshops har givet et nuanceret billede af motiver hos de frivillige for at engagere sig. I Tabel 3.1 er samlet nogle af de vigtigste motiver for engagement. Tabellen viser seks motiver: For det første oplever de frivillige frivilligheden som en nødvendighed. For det andet vil de frivillige gerne være del af et værdifællesskab, og de ønsker at gøre nytte. For det fjerde ønsker de frivillige at føle tilhørsforhold. For det femte har de et ønske om at etablere indhold i egen tilværelse samt for det sjette og sidste et ønske om at kvalificere sig med nye kompetencer som del af det frivillige arbejde.

**Tabel 3.1 Hovedtemaer – frivilliges motivation**

Motiver for engagement	Engagementets indhold
Frivilligheden som nødvendighed	Eksistentielt behov for at tage ejerskab over eget liv og lokalområdet og være demokratisk stemme
At være del af et værdifællesskab	At føle et naturligt sammenhold gennem at dele værdier
At gøre nytte	At opleve, at andre er afhængige af ens bidrag, ikke at kunne undværes, at bringe kompetencer i spil, at tillære sig nye færdigheder
At føle tilhørsforhold	At indgå i social sammenhæng med andre, at føle sig som del af noget, at andre registrerer, når man mangler
At skabe indhold i egen tilværelse	Efter endt tilknytning til arbejdsmarked selv at tage ansvar for at putte nyt indhold ind i livet
At kvalificere sig	Særligt hos de unge at bruge det frivillige arbejde til at kvalificere til uddannelse eller arbejde

De seks motiver i tabellen er ikke udtømmende, således kan de frivillige sagtens være motiveret af andre og flerdimensionelle grunde til at arbejde frivilligt end de anførte. Med mange grunde til at engagere sig må vi formode, at de frivillige har et stærkere og mere stabilt engagement, end hvis deres engagement var mere endimensionelt begrundet. En lignende konklusion er gjort i en svensk undersøgelse af frivilliges involvering i kirkeligt arbejde (Fransson et al., 2022).

## 4 Koordination og ledelse af frivillige

I dette kapitel ser vi på, hvordan de frivillige oplever rekruttering, koordinering og ledelse af deres arbejde i kirkerne.<sup>4</sup>

I mange af de deltagende menigheder og kirkelige organisationer er der ifølge de frivillige en lang tradition for, hvor og hvordan de involveres, og det er meget forskelligt, hvilken rolle ansatte medarbejdere spiller for de frivilliges indsats og indoptagelse i fællesskabet.

Det gør med andre ord en forskel, hvilken kontekst frivilligheden er indskrevet i, herunder hvorvidt der er tale om et sogn ude på landet, en kirke i en storby, en menighed med lokaler i et tidligere dansestudie uden for bymidten, eller om den frivillige lægger sine kræfter i en genbrugsbutik i konkurrence med fem andre genbrugsbutikker i en middelstor provinsby. I hvert tilfælde er der en specifik kontekst, som den frivillige læses ind i og selv læser deres engagement ind i. Der er en egen kultur og en egen historik for, hvordan involveringen sker og er sket tidligere. Flere frivillige fortæller om *et plejer*, hvor dette *plejer* i de frivilliges fortællinger både er en god ting og i nogle tilfælde en forhindring for at udvikle nye måder at organisere arbejdet på. Men på tværs af de mange frivillige kan vi se, at der overordnet set ikke er noget *plejer*. Der er mange forskellige måder at udføre, lede og koordinere frivillige indsatser på både med og uden ansatte.

De gennemførte fokusgrupper giver heller ikke noget entydigt billede af, hvem der koordinerer aktiviteter. Nogle steder er det en ansat kirke- og kulturmedarbejder, en diakon eller en præst. Andre steder ligger initiativet hos en eller flere frivillige. Ofte spiller et menighedsråd også en central rolle i beslutninger og planlægning. Vores empiri viser, at det er meget forskelligt, hvordan det frivillige arbejde koordineres, herunder hvor stor indflydelse og bemyndigelse de frivillige selv har. Også mangfoldigheden af opgaver er stor. Hvad der i det ene sogn betragtes som *"absolut kun ansattes arbejde"*, er i et andet sogn koordineret og udført af frivillige selv.

Vores data giver også et meget broget billede af mængden af aktiviteter, som frivillige deltager i og bidrager til. Det gælder lige fra de allermest praktiske og nære aktiviteter som at pynte op i en kirke før en festgudstjeneste, synge i kor, hjælpe med kirkekaffe bagefter, eller sy og strikke dåbsgaver i forbindelse med en barnedåb og støtte konfirmander til mere komplekse opgaver

---

<sup>4</sup> Der er afsnit og formuleringer i dette kapitel, som også indgår i artikel af Højlund & Espersen (2023).

som at være tovholder for større arrangementer som krybbespil eller være ansvarlig for samtalegrupper, koordinere arbejdet i en genbrugsbutik, holde regnskab eller være ansvarlig for bemanning af en besøgs-, bisidder- eller vågetjeneste. Der er i vores materiale også eksempler på frivillige involveret i driftsopgaver som vedligeholdelse af kirkegårde og udviklingsopgaver og mere opsøgende arbejde som eksempelvis støtte til arrangementer og støtte til restaurering eller vedligeholdelse af bygninger.

I forhold til at få ideer til og planlægge kulturelle begivenheder er der i mange menigheder også en væsentlig involvering af frivillige kræfter, og der er frivillige i menighedsråd og frivillige, der bidrager til at udvikle natkirke for unge. De fleste typer af opgaver kan have et større eller mindre bidrag af frivillige kræfter. Eksempelvis fortæller en frivillig i en større dansk provinsby:

*Jeg sidder i menighedsrådet. Og der er mange forgreninger, kan man sige, hvor jeg fx står for aktiviteten. Vi har fx lavet [hæklet, red.] sådan nogle små æbler, som bliver uddelt til børnene, når de kommer til de her høstarrangementer i kirken. Vi har lavet 600. Ja, det er masseproduktion hvert år. Vi tænker ikke "ej nu begynder det igen". Vi gør det kun, så længe vi synes, det er sjovt, men vi bestemmer selv. Nu har vi gjort det i lang tid, i hvert fald i 3 år.*

Denne frivillige er en typisk ildsjæl. Hun er involveret i det strategiske arbejde i menighedsrådet, hvor hun får ideer, gennemfører dem i praksis og står for den konkrete evaluering af aktiviteten. Man kan med andre ord virkelig tale om ansvarstagen og selvorganisering fra den frivillige parts side. Hun engagerer også på egen hånd andre frivillige til at være med, hun lægger budget, indsamler de nødvendige midler og koordinerer og udfører projektarbejde i praksis. Andre frivillige deltager mere afgrænset i enkelte dele af aktiviteter. Der er mange måder at udøve sit engagement på.

I fokusgrupperne oplever vi, at nogle frivillige efterspørger flere aktiviteter og især mere ansvar for de aktiviteter, som de gennemfører, mens vi hos andre får beskrevet, hvordan de næsten er lagt ned af forventninger om at tage ansvar. Der er således generelt tale om, at de frivillige udtrykker meget forskellige forventninger til, hvordan deres arbejde bedst indgår. Forskellene relaterer sig mest til, hvilke traditioner der er i det enkelte sogn, men der er også enkelte gennemgående systematiske forskelle:

1. Der er flere ansatte i Sverige end i Danmark og Norge, og de spiller også en mere afgørende rolle som planlæggere og koordinører. Men der er ikke et mere omfattende frivilligt arbejde i Sverige end i Danmark og Norge.
2. I små sogne er de frivillige ofte mere selvkørende og koordinerer, planlægger og udfører aktiviteter selv uden medarbejdere som planlæggere og koordinører. I større sogne er der oftere medarbejdere til at understøtte og/eller koordinere det frivillige arbejde.
3. Det er forskelligt, om der er ansat medarbejdere med ansvar for det frivillige arbejde, og hvorvidt denne er præsten, diakonen, en kirke- og kulturmedarbejder eller en regulær frivillig koordinator. Nogle steder er det menighedsrådet, dvs. de frivillige selv.
4. Når der er ansatte koordinører, er det forskelligt, hvilke roller de indtager. Nogle steder er de projektledere, rammesættere og medudførende på arbejdsopgaver, andre steder engagerer de frivillige til opgaverne og koordinerer alene de frivilligbårne aktiviteter, fx fordi de også har andre opgaver i kirken.

I det følgende diskuterer vi, hvordan de frivillige på tværs af organiseringsformer oplever koordinering og ledelse af deres indsats. I de gennemførte fokusgruppeinterviews har vi fundet en række temaer på tværs af både landegrænser, by, land, store og små kirker. Temaerne berører de frivilliges oplevelse af at få anerkendelse, deres forståelse af samarbejde med ansatte, de frivilliges behov for hjemlighed og nærhed, deres forventninger til planlægning og eksplorativ udforskning af muligheder, deres ønsker om at være ligeværdige med de ansatte samt endelig deres behov for at opleve engagement fra de ansatte og at arbejde med stor selvstændighed.

## 4.1 Anerkendelse

I forhold til spørgsmålet om anerkendelse er der ingen tvivl om, at anerkendelse er en helt central komponent i de frivilliges relationer. Det gælder både relationer mellem frivillige og andre frivillige samt mellem frivillige og ansatte. I alle de gennemførte fokusgrupper har deltagerne diskuteret anerkendelse. Mange frivillige har fremført vigtigheden af, at deres bidrag bliver påskønnet. For mange frivillige handler det ikke primært om at få ros, men især om at opleve, at der er sat tydelige rammer for en involvering. Når sådanne rammer er til stede, oplever de, at deres deltagelse er nødvendig for det samlede produkt, om dette produkt nu er en gudstjeneste, en babysamlesang eller en oprydning af et dødsbo for genbrugsbutikken. De frivillige ønsker naturligt nok at



vide, hvornår de forventes at gøre noget, og hvor meget der skal til, for at opgaven er bragt i hus – sådan at de kan "sætte to streger under", som en interviewperson formulerer det. Det behøver ikke bestå af en konkret forventningsafstemning mellem en – lønnet eller frivillig – koordinator, men kan også ligge i sidemandsoplæring og kultur for erfaringsudveksling blandt de frivillige selv.

Af fokusgruppernes diskussioner fremgår det, at rammerne for anerkendelse kan formuleres af både frivillige og ansatte. Mange af de frivillige er glade for de eksisterende rammer, men der er også flere frivillige i fokusgrupperne, der oplever, at de kunne bruge deres kompetencer bredere og mere, end de gør. "Vi er jo ikke bønn", siger en frivillig eksempelvis, når talen kommer på de ansattes rolle. I de gennemførte fokusgrupper er det ganske få frivillige, der oplever, at der bliver stillet for store krav til dem. Langt de fleste vil helst selv det hele.

Et behov for anerkendelse åbner også op for spørgsmål om synlighed. Hvilke typer indsats og hvilke former for engagement kan ses? Er der bestemte aktiviteter, som fremhæves på bekostning af andre? Hvornår er det frivillige bidrag noget særligt (og tilfører en særlig værdi til livet i menigheden og den kirkelige organisation), og hvornår er det blot en naturlig del af at være deltager i en kirkelig dagligdag? Disse spørgsmål og andre er blevet diskuteret i de gennemførte fokusgrupper. Det er tydeligt, at de frivillige både ser deres arbejde som et selvstændigt bidrag og som et engagement formet ind i en professionel kontekst og altså indordnet nogle standarder, regler og krav, som gælder for kirkens arbejde i øvrigt.

Desuden er det i fokusgrupperne tydeligt, at der er store forskelle blandt de frivillige. Nogle frivillige har et langt professionelt liv med sociale indsatser bag sig og vil gerne bidrage til komplekse sociale opgaver, andre vil helst nøjes med at stå for kirkekaffe hver tredje søndag i måneden, som en frivillig med et glimt i øjet sætter det op. Koordinering og ledelse af frivillige i kirkerne stiller derfor krav om at imødekomme og anerkende en meget stor variation af frivillige med meget forskellige ønsker og behov, fx udtrykker en frivillig:

*Det er vigtigt at blive inviteret, tilskyndet og mødt og anerkendt i det, som man gør og synes, er vigtigt. Det kan både være fra de ansatte og andre frivillige eller fra kunder [i genbrugsbutikken, red.].*

Vores data viser, at anerkendelse er vigtig for alle typer af frivillige og dermed for motivationen. Det handler om at blive værdsat for sin indsats og at blive mødt af forståelse, hvis der er særlige behov forbundet med en opgave. Mere

end at blive rost handler det om at høste anerkendelse for at bidrage til helheden. Som en frivillig udtrykker det, så vil *"den frivillige jo gerne opleve at være med og ikke at kunne undværes"*.

En norsk undersøgelse (Sirris, 2022) af frivilliges engagement i de norske folkekirker viser, at anerkendelsen kan angå fire dimensioner. De fire dimensioner er samlet i Figur 4.1. For det første er der en anerkendelse knyttet til at få *ansvar* for at løse en opgave. For det andet er *ejerskab* gennem involvering vigtigt for at opleve at blive anerkendt. En tredje dimension angår *påskønnelse*, hvor det eksempelvis er vigtigt at få synlig tak for en indsats, hvilket knytter sig til den fjerde og sidste dimension om at blive anerkendt for opnåede *resultater*.

**Figur 4.1** Indholdet af anerkendelse



Anm.: Tillempet fra Sirris, 2023.

Når vi fortolker på materialet fra fokusgrupperne, ser vi, at de frivillige søger anerkendelse i alle fire dimensioner og ofte i former, hvor den enkelte frivilliges behov for at blive anerkendt fletter sig sammen i flere dimensioner på én

gang. Den frivillige vil gerne værdsættes for de resultater, hun bidrager til at skabe, snarere end fordi, hun er frivillig som sådan – ”*jeg er jo frivillig, netop fordi jeg ikke behøver at blive fremhævet*”, siger en interviewperson, ”*men derfor vil jeg jo gerne føle, at jeg bidrager til de opgaver, vi står med*”.

Med andre ord er det et behov hos den enkelte frivillige at få fortjent og begrundet anerkendelse for resultater. Koordinatorer med ansvar for at understøtte frivilligheden bør derfor være opmærksomme på ikke kun at anerkende frivilligheden generelt og ”*alle, der gør en indsats*”. Det er også vigtigt at gøre det tydeligt over for den enkelte frivillige, eller det enkelte team af frivillige, hvad det mere præcist er, at den enkelte eller teamet bidrager med, hvorfor netop de fortjener opmærksomhed, og dette i en samtidig inddragelse og ligeværdig relation til de frivillige. Det gælder især, når det – som det typisk gør i vores data – handler om kompetente og ambitiøse frivillige. Hvad enten ambitionerne handler om at gøre en forskel for en gruppe ukrainske flygtninge eller at understøtte et fællesskab i kirken med kaffe efter gudstjenesten. Det er vigtigt, at de frivillige bliver bekræftet af en tydelig organisering af opgaverne med plads til, at både de selv og de ansatte kan udfolde et engagement rettet mod opgaven og mod hinanden, og med ligeværdig indflydelse. Ansvar og ejerskab peger både i retning af ansatte og frivillige.

## 4.2 At samarbejde med ansatte

I vores data har vi mødt relativt forskelligartede udsagn fra de frivillige om, hvilken koordinering og ledelse de ser som hensigtsmæssig – dette som tidligere nævnt med baggrund i meget forskellige traditioner for rollefordeling. De ansatte er både kulturmedarbejdere, diakoner, præster, sognemedhjælpere og kirketjenere.

Men der er også tværgående læringspunkter i relation til de frivilliges forventninger til ansatte, når der er ansatte. De frivillige er aktive i langt færre timer end ansatte, hvilket de frivillige selv fremhæver som en begrundelse for at formulere særlige krav til de professionelle. De frivillige deltager og bidrager kun i det omfang, de har tid og lyst, og synes, at det giver mening. Men det er et generelt fund, at de frivillige er meget pligtopfyldende og udtrykker et stort ansvar og udviser et langvarigt engagement.

Desuden er det tydeligt, at de frivillige er villige til at indgå i samarbejde med de ansatte, og at de i mange sammenhænge ser det som naturligt, at de ansatte spiller en tydelig rolle og går foran, eksempelvis når det handler om at organisere og rammesætte aktiviteter. Der er hos de frivillige dog en forventning om, at de ansatte er i tæt dialog med de frivillige om ønsker og behov.

Nogle interviewpersoner giver udtryk for, at et velfungerende samarbejde mellem frivillige og ansatte kræver en løbende planlægning, hvor en sådan planlægning er de ansattes opgave. Disse interviewpersoner argumenterer for, at det er de ansatte, som har det samlede overblik, mens de som frivillige helst vil bruge kræfterne på det, der giver mening, altså at "*gøre en forskel for mennesker*", som en frivillig formulerer det. Det er med andre ord den ansatte som organisator og i en vis forstand leder, der tales frem af disse interviewpersoner. Hos nogle frivillige er der et ideal om en ansat til at holde styr på tingene. Det er den ansatte, der har overblik over helheden. Den professionelle sætter målestokken for vurderingen af en aktivitet, er holdningen hos disse interviewpersoner.

Men det er ikke alle steder, at de frivillige taler de ansatte frem som rammesættere. Vi møder i fokusgrupperne flere eksempler på, at de frivillige helst selv planlægger og holder styr på tingene, mens de ansatte på anden vis i stedet er understøttende for arbejdet.

Blandt særligt de danske interviewpersoner er der en klar oplevelse af, at menighedsrådet er det centrale organ for at træffe beslutninger om aktiviteter. Menighedsrådet er den vigtigste aktør for at sætte strategisk retning for aktiviteter og er derfor som et organ bestående af frivillige (samt enkelte ansatte) der, hvor en professionel logik møder en frivillighedslogik. Mange nævner i tilføjelse hertil, at kirke- og kulturmedarbejdere samt diakoner er vigtige igangsættere, men at de understøtter det frivillige arbejde frem for at styre det. En interviewperson fortæller eksempelvis:

*Hos os var der en præst, som var på studietur i Sverige [mumler et navn, red.] og tog nogle ideer med hjem blandt andet en ide om gudstjenestegrupper, og det tog hun med tilbage til menighedsrådet og fik det besluttet og fik sat det i gang her. Og det var, fordi vi gerne ville det.*

De ansatte stiller forslag, kommer med gode ideer og understøtter, men de frivillige sætter selv rammerne og beslutter, hvad der udføres i praksis.

Der er blandt flere af især danskerne megen snak om de politiske og administrative regler for at igangsætte aktiviteter. Desuden er finansiering tydeligvis afgørende, herunder hvorvidt pengene kommer fra egen kasse, et provstiudvalg, en fond eller en kommunal kasse med midler.

Der er også et mønster i, at nogle typer af aktiviteter er mere styrede af ansatte end andre. I eksemplet med præsten, der hentede en ide om gudstjenestegrupper med hjem fra et besøg i en anden menighed, er det tydeligt, at initiativet ligger hos ham som ansat. Her er de frivilliges rolle at arbejde med. Fra

snakken i fokusgruppen lærer vi, at initiativet handler om at tilrettelægge ugens gudstjeneste, hvor de frivillige inviteres hjem til præsten for her at medplanlægge gudstjenesten. Her har de frivillige en rolle som sparringspartnere, mens præsten udfører gudstjenesten i praksis, evt. med de frivillige som hjælpere. Her er med andre ord et godt eksempel på, at typen af aktivitet er afgørende for, hvordan relationen mellem de frivillige og den ansatte udspiller sig.

Specifikt for Sverige gælder det, at nogle svenske interviewpersoner giver udtryk for, at der er sket en udvikling i Sverige, hvor der er kommet flere ansatte i kirkerne end tidligere, hvilket har haft betydning for de frivilliges initiativ og deltagelse, idet nogle aktiviteter er blevet forskubbet fra frivillige til ansatte. Her er der frivillige, der ønsker ansatte, der leder, koordinerer og anviser opgaver til de frivillige. Nogle af de frivillige udtrykker eksempelvis:

*En diakon har ansvar for de frivillige og uddeler opgaver efter interesse – ind imellem kommer nye til, som hun inviterer. Man skal have et kursus for at blive frivillig her. Her er det som regel de ansatte, der finder på nye initiativer.*

*Frivillige kan ikke tage ansvar for at organisere det frivillige arbejde – det skal ansatte gøre.*

Der er dog flere svenske frivillige med mange ansatte, der er utilfredse med at mangle indflydelse og ejerskab jævnfør tidligere Kapitel 3 om motivation samt diskussionen om anerkendelse.

Andre steder, eksempelvis i Danmark, er det i mange tilfælde de frivillige, der styrer aktiviteterne uafhængigt af ansatte. For eksempel udtrykker en dansk frivillig i en kirke:

*Der er ikke noget, der er styret oppefra. Alting opstår efter behov, og præsterne kommer, hvis de kan.*

En anden frivillig i en genbrugsbutik fortæller med stolthed i stemmen om en næsten fuldt professionaliseret butik, hvor initiativet alene ligger hos de frivillige, og hvor de frivillige næsten opfører sig som ansatte.

*Vi er ledet af frivillige. Tredivet frivillige i en genbrugsbutik, det er velorganiseret.*

En tredje frivillig fortæller om stor selvstyring blandt de frivillige i en valgmenighed. Samtidig er der i fortællingen en grundtone af en høj grad af professionalisme og opgaver bestemt af funktion.

*Altså vi må jo selv, vi står for hovedrengøringen, altså vi har en graver, for graverarbejde, vedligeholdelse og rengøring, men hovedrengøring gør vi selv og altså også det udvendige, altså ud over den almindelige kirkegårdsvedligeholdelse.*

Det er tydeligt, at den frivillige sætter en ære i at bidrage med praktisk arbejde i menigheden. Det er tæt knyttet til menighedens identitet, at alle i menigheden bidrager med praktisk arbejde. I de menigheder, hvor vi finder en sådan kultur for deltagelse, skelnes der ikke mellem frivillige og ansatte, fordi alle forventes at arbejde med – alle er aktive på lige fod. Her er værdihorisonten, at hvis man er medlem i menigheden, så er man også aktiv i praktiske gøremål, naturligvis under hensyntagen til tid og ressourcer. Denne type menigheder oplevede vi enkelte af, hvor de interviewede ikke skelner mellem det at være bruger af kirken, det at være frivillig eller det at være ansat. Der samarbejdes ad hoc og efter behov på kryds og tværs om opgaverne i forskellige rollekonstellationer.

Der er dog en tydelig latent spænding i de frivilliges forventninger til de ansatte om en organisatorisk rammesætning og deres samtidige drøm om også at have plads til selv at tage styring og være undersøgende i, hvordan de involverer sig.

Nogle frivillige lægger helt afstand til tanken om planlægning fra de ansattes side. Det er ifølge disse frivillige op til de frivillige selv at lægge planer for egne aktiviteter og udvikle indsatser. For som en frivillig formulerer det: "Vi kan sagtens selv". Men nogle gange er denne holdning om at kunne selv koblet med en logik om som frivillig samtidig at opføre sig næsten, som en medarbejder (ligesom i det tidligere eksempel fra genbrugsbutikken).

*I vores kirke har vi vældig mange aktiviteter, vi dækker alt fra baby-sang, flot konfirmandarbejde og diakoni. Vi dækker noget for hele livsforløbet, og det kræver mange frivillige. Det kræver organisering, og for mig bliver det vældigt lig et arbejdsliv. Man organiserer, og man må finde ud af, hvad der passer til den enkelte, hvor den enkelte passer ind, hvad der passer dig, hvad du kan bidrage med, hvad mener du, vi skal gøre?*

I citatet er der en dobbelthed på spil. På den ene side er der en organisering, hvor denne organisering flytter det frivillige arbejde i retning af normalt lønnet professionelt arbejde, hvor aktiviteter tilrettelægges, så den enkelte frivillige "passer ind". På den anden side er det vigtigt at være lydhør for den enkelte frivilliges behov og ønsker.

En del andre frivillige taler om den professionelle som organiserende part. Nogle frivillige peger på, at de jo netop er blevet frivillige for at slippe for administrativt bøv. Som en frivillig siger:

*Nu har jeg brugt hele mit arbejdsliv på planlægning og administration, nu vil jeg fokusere på det sjove.*

Idealet om den professionelle som organiserende part sætter den frivillige i en mere fri rolle, er holdningen hos nogle interviewpersoner. Det lyder paradoksalt, men argumentet er, at de frivillige hermed slipper for opgaver som eksempelvis at holde styr på økonomi, løse udfordringer med bemanning og tage kontakt til samarbejdspartnere og myndigheder, som de interviewede beskriver som de kedelige opgaver. Dermed kan de frivillige opleve sig fri til de mere indholdstunge og meningsfulde opgaver.

Flere interviewpersoner stiller i den forbindelse krav til de ansatte om at være initiativrige. En dansk frivillig udtaler i en plenumopsamling:

*Det er vigtigt, at særligt præsten er initiativrig i forhold til det frivillige arbejde, og måske det burde være en del af deres ansættelseskontrakt?*

Det er således ikke nok, at de ansatte balancerer de frivilliges forventninger omkring at planlægge og rammesætte, uden at styre og dominere. De skal også være initiativrige, velvidende, at de frivillige kun accepterer initiativer, som de selv finder meningsfulde.

Et par steder har samarbejdsvanskeligheder mellem ansatte og frivillige drænet det frivillige engagement for energi. Men i langt de fleste tilfælde fortæller de frivillige om inviterende, understøttende, faciliterende og anerkendende ansatte medarbejdere, som de etablerer tillidsfulde relationer til. Uanset hvordan rollekonstellationerne udspiller sig i den enkelte kirke, tilpasser de frivillige sig den konkrete kontekst.

### **4.3 Hjemlighed og nærhed**

Hos mange af de frivillige er der ikke så overraskende en tydelig modstand mod rigide regler og bureaukrati. De frivillige ønsker plads og rum til at kunne udfolde sig. Men det betyder dog ikke, at de ønsker sig et fravær af de ansatte. I nogle tilfælde kan man næsten tale om forventninger til de ansatte om værtsforpligtelser. De ansatte er en slags værter, der skaber en hyggelig

hjemlig atmosfære, hvor medlemmerne af eksempelvis en menighed har lyst til at være og bidrage til kirken, så at sige. Billedet af en vært eller værtinde rammer noget centralt. En vært er mere hjertelig og inviterende end eksempelvis en koordinator, og de frivillige udtrykker en forventning om, at de ansatte både er ansatte og kompetente, men at de også besidder mange af værtens egenskaber om at være hjertelig, subjektiv, relationel og autentisk samt initiativrig.

For mange af vores interviewpersoner er vigtige værdier i deres frivillige arbejde hjemlighed, genkendelighed og kontinuitet, herunder en følelse af at tilhøre gennem det nære og at være del af et fællesskab. Det har betydning, at der er et personligt nærvær, og at deltagerne kender hinanden, dvs. at de som frivillige ved, hvad der møder dem, når de kommer i deres kirke: *"at jeg ikke skal starte forfra hver gang"*, som en frivillig formulerer det. Det er, som vi tidligere har været inde på, væsentligt for de frivillige, at de oplever at have et fælles ståsted, hvor det, de går ind til, gerne må være velkendt. Det lokale eller hjemlige er betydningsfuldt. De frivillige oplever sig trygge i mødet med det kendte, hvilket har betydning for samarbejdet.

Her er forudsætningerne for en god koordinering af de frivillige givet af, at de koordinerende frivillige og ansatte lykkes med at få skabt et lokalt tilhørsforhold blandt de frivillige. I fokusgrupperne møder vi mange fortællinger om at *"føle sig hjemme"*. I disse fortællinger ser vi, at det både handler om at give den individuelle frivillige en følelse af at være velkommen (og mødt og anerkendt) og samtidig etablere en hjemlighed i den samlede gruppe af frivillige. Her adskiller de frivilliges forventninger sig fra det, man almindeligvis forventer sig af en arbejdsplads.

Det hjemlige og nære udtrykkes blandt andet i de frivilliges beskrivelser af de ansatte. En frivillig beskriver en ansat med koordinerende funktion som: *"Hun smiler altid sødt og spørger til mine børnebørn"*.

En anden frivillig siger: *"Man kan se, han sætter pris på, at vi er med"*.

En tredje fremhæver: *"Hun takker hver enkelt personligt"*; *"Hun har altid skabt en tryk atmosfære i menighedshuset"*.

Nærhed og personlige relationer er afgørende, og det er vigtigt for de frivillige, at både de ansatte og de koordinerende frivillige tager imod dem på en vedkommende og personlig måde. Eksempelvis siger en frivillig:

*Der er en interesse i [land, red.] i, at der er en daglig leder af menigheden i kirkekontoret. Samtidig har vi præsten – han er kirkefar.*



Der er noget symbolsk i at sætte den daglige leder over for "kirkefar". Billedet af en kirkefar er helt utvetydigt en familiær figur. Mange peger tilsvarende på, hvor vigtigt det er at føle, at de ansatte i kirken er til stede, og at man har det godt sammen. Eksempelvis udtrykker en frivillig:

*Det med at man har det godt sammen, det kan simpelthen mærkes, og ellers får vi ikke nye til. Det er simpelthen afgørende for det gode miljø. Og jeg er også medlem af menighedsrådet.*

Andre taler om at hygge sig sammen. Gennem de frivilliges samarbejde med de ansatte og koordinerende frivillige nedbrydes grænser mellem det intime, private og hjemlige – og det fælles offentlige kirkelige rum. De frivilliges forventninger til de ansatte, hinanden og kirken som arena for deres frivillige arbejde etablerer en hybrid mellem noget professionelt og noget privat, hjemligt, inderligt og værdimæssigt væsentligt. Det sker gennem "mødepladser", hvor både frivillige og ansatte deltager. En frivillig fortæller:

*Jeg tænker, at det der med mødepladser mellem de frivillige og ansatte er vigtigt. Vi skulle have været i gang med det, og så er vi ikke kommet videre, men det er vigtigt at diskutere opgavefordelingen, hvad er behovet, hvem kan gøre hvad. Der er mange forskellige ressourcer.*

Et konkret sted for samarbejde er menighedsrådet, men der er også mange andre mødepladser, hvor de ansatte og de frivillige har mulighed for at være synlige for hinanden. Som det ses i det forudgående citat, er der mange frivillige, der sætter samarbejde i forbindelse med opgavefordeling. De frivillige oplever en tryghed i at vide, hvad der forventes af dem, hvor de forventes at spille ind, hvordan opgavefordelingen er, og hvem der gør hvad. Og de vil selv være med til at bestemme, hvori opgaverne skal bestå, og hvordan rammerne skal være.

## **4.4 Planlægning og det eksplorative**

Et andet væsentligt tema er balancen mellem planlægning og eksplorativ aktivitet. Som vi tidligere har været inde på, har nogle af vores interviewpersoner en forventning om, at de ansatte koordinerer tildelingen af opgaver. Men ikke nødvendigvis på en sådan måde, at de ansatte præcist kender mulighedsrummet for involvering af frivillige. Behovet er tydeligt forskelligt fra case til case. Nogle steder er det frivillige, der koordinerer, andre steder er det ansatte. I det opgavefordelingen mellem ansatte og frivillige er flydende og bevægelig, kan

det nogle steder være vigtigt med koordinerende organer, som eksempelvis et frivillighedsudvalg. En frivillig fortæller:

*Der er et ønske om, at det er tydeligt, hvad der er de frivilliges opgaver. Det tror jeg, er tydeligt ved spaghettigudstjeneste, mest for mindre børn og deres mor eller far. Jeg tror også, at det er vigtigt for kirkehjælperen at vide, hvor grænsen er for deres ydelse. For jeg tror også nemt, vi kan komme til at træde den ansatte over tæerne, hvis det ikke er klart, hvad vi står for. Det er noget, jeg vil tage med hjem til frivillighedsudvalget, hvor jeg sidder.*

I det hele taget oplever vi i fokusgrupperne en ambivalens i spørgsmålet om planlægning, hvor eksempelvis det familiære og hjemlige ofte står i modsætning til at skulle planlægge. Nogle fremhæver, at man jo netop kender hinanden godt og derfor ikke behøver at fastlægge alt ned til mindste detalje, mens andre lægger vægt på planlægning som en sikkerhed for alle. I flere fokusgrupper tales der om balancen mellem pligt og lyst, planlægning og udforskning og mellem professionel planlægning og hjemlig hygge. For eksempel fortæller en frivillig, at pligten kan overskygge lysten:

*Der har været en tradition i kristne fællesskaber, i hvert fald her i [land, red.], at du næsten skal gøre det, du har mindst lyst til at gøre.*

Fordi lyst er en afgørende drivkraft, mens pligt opgaver ikke må fylde for meget, er planlægning ikke kun vigtigt for at sikre, at tingene sker som forventet. Planlægning handler også om at sikre en god fordeling af lyst opgaver over for pligt opgaver, mellem hjemlighed og opgaveløsning. En frivillig taler om at være i et aktivitetsflow. Der er en spænding mellem sikkerheden i de velkendte opgaver og overraskelsesmomentet i de nye. Nye opgaver er spændende, fordi de udfordrer og giver mulighed for at være eksplorative. Vi kan i vores data se, at der både er behov for det familiære, det eksplorative, hjemlige og planlægningen, og det etablerer forskellige og helt særlige relationer mellem ansatte og frivillige. En familiær nærhed beror på genkendelighed og netop ikke, som ved de eksplorative aktiviteter, på eksperimenter med opgaver og roller, mens eksperimenter til gengæld er noget andet end planlægning af "sure pligter" og kontinuitet. Mens minutiøst planlagte opgaver sikrer en kontinuitet gennem planlægning og administration, men også en formalisering, der kan bryde med den hjemlige hygge, skaber den eksplorative nytænkning og bevægelse, der står i modsætning til det hjemlige, genkendelige og trygge.

Hos nogle frivillige er vægtningen af det uformelle kædet sammen med det eksplorative, hvor man bryder regler og grænser og udfordrer det hjemlige og

den stringente planlægning. Her fremhæves ansatte som, med de frivilliges ord, tør forholde sig lidt mere frit til formalia. Det er næsten, som om de ansatte måles på en frivillighedsskala, hvor det netop er godt at fravige den traditionelle opgaveløsning og ville noget andet, give lidt ekstra, gå sine egne veje, være opportunistisk og udviklende, akkurat som en ildsjæl. Eksempelvis udtrykker en frivillig:

*(...) kulturmedarbejderen er en ildsjæl. Nogle gange er vi bange for, at det bliver for meget.*

På samme måde fortæller flere frivillige historier om præster med egne ideer og egne måder at føre ideerne ud i livet på. En deltager i en fokusgruppe fortæller eksempelvis om en præst og et pandekagearrangement. Præsten fik en ide med at bage pandekager, og nu er pandekagerne ifølge den frivillige blevet en fast tradition i kirken. Andre i samme fokusgruppe fortæller samstemmende om en fællesspisning, hvor en præst købte alt ind og organiserede, mens det var frivillige, som stod for at lave maden. Arrangementet er over tid vokset fra 20 til 95 spisende gæster.

Der er også flere frivillige, der betoner vigtigheden af nærværende ansatte. Nogle taler om ansatte, som næsten formår at være frivillige sammen med de frivillige. En frivillig fortæller om *"en ansat, som er kendt for godt at kunne blande sig med de frivillige"*; *"ham, som alle snakker godt om, fordi han ikke har nykker"*. En anden fortæller om *"hende præsten, der ikke længere har sin daglige gang herude, men som altid er meget nærværende, når hun endelig er her"*. Mange frivillige giver udtryk for, at de ansatte desværre arbejder under formelle rammer, som de ønsker at bryde (eksplorativt). Selvom de frivillige også udtrykker behov for "klarhed omkring roller" mellem ansatte og frivillige, så er det tydeligt, at de også trives med flydende grænser og en stor variation af udforskning af flydende roller og forventninger til hinanden, som det samtidig kan være vanskeligt at navigere i.

Når det handler om at koordinere og lede det frivillige arbejde, er der således forventninger til, at medarbejdere (når de er der) og eventuelle koordinerende frivillige både står for planlægning (med varierende indflydelse til de frivillige selv), er eksplorative og skaber en hjemlig og genkendelig stemning. Det er i praksis vanskelige balancer, der kræver en høj grad af kontinuerlig selvrefleksion.

## 4.5 Ligeværdighed

Mange frivillige nævner ligeværdighed som en central præmis for et samspil med de ansatte og hinanden. Her er det lidt forskelligt, hvordan de frivillige forstår en sådan ligeværdighed. Nogle frivillige giver udtryk for, at der naturligvis er forskel mellem, hvad de ansatte og de selv har af kompetencer, og at ligeværdighed derfor skal forstås som gensidig respekt for hinandens forskellige bidrag, snarere end som en forståelse af, at man har ens opgaver. For eksempel beskriver en frivillig:

*Præsten skal sørge for at lave aftaler. Det er hendes projekt, men hun er afhængig af os. Det er os, der har kontakterne.*

Andre af vores interviewpersoner går ikke så meget op i, hvem der giver hvilke bidrag, og vurderer derfor hverken de ansattes eller egne bidrag i løsningen af en given opgave. De taler mere om en værdimæssig ligeværdighed og et gensidigt samarbejde. For disse frivillige er det vigtigt, at både de ansatte og de frivillige har et grundlæggende ønske om at ville noget godt for menigheden, at ville gøre noget godt for en målgruppe eller dele et kristent menneskesyn. At de der ud fra samarbejder ligeværdigt om opgaverne. En frivillig udtrykker:

*Men hvem styrer det? Vores præst hun er også med i lørdagsvagterne [i genbrugsbutikken, red.], men der er det mig, der styrer, at hun er med i vagterne, og også de andre [ansatte, red.].*

En tredje gruppe frivillige taler om ligeværdighed med henvisning til en autoritetsrelation, hvor argumentet er, at selvom der er en autoritetsrelation, hvor de ansatte på nogle områder har mere at skulle have sagt, er det samtidig vigtigt med tillid og personlige relationer. Som en frivillig siger, er det kun, fordi de ansatte kender ham og de andre mænd så godt, at de tør give dem fuldt ansvar for selve organiseringen af arbejdet med at holde kirkens grønne udenomsarealer.

Omvendt kan ligeværdighed også være at være ansvarlig på lige fod med de ansatte og hinanden. Mange frivillige fremhæver, hvordan nogle ansatte tør lægge flere opgaver på de frivilliges skuldre, og at det giver en særlig følelse af medansvar og ligeværdighed, når det sker. En frivillig udtrykker det således: *"Her føles det virkelig rigtigt at engagere sig i frivilligt arbejde"*. Der skal være plads til at blive prikket på skulderen med ekstra aktiviteter og ansvar. En del frivillige fortæller med stolthed i stemmen om, hvordan de er blevet ringet op af kirkeansatte for at hjælpe til med en aktivitet, som ellers ville være gået i vasken, fordi de oprindeligt involverede var ramt af sygdom eller andet. I ligeværdighedsterminologien ligger en tydelig egalitær værdisætning. Hos

flere af de frivillige formuleres det næsten som et mantra, at de forventer, at de ansatte engagerer sig med en respekt for ligestilling og samtidig respekterer forskelligheden til de frivillige og de frivillige imellem.

En fjerde form for ligestilling er flere frivilliges forventninger til de ansatte om, at de i forhold til nogle opgaver har ligestilling indflydelse og planlægger og udfører opgaver sammen, og i forhold til andre opgaver har en klar rollefordeling.

Det kan være meget forskelligt, hvordan den konkrete rollefordeling er konfigureret, og de enkelte frivillige taler alle varmt for deres egen model. Det betyder, at ligestilling kan organiseres på meget forskellige måder afhængigt af den konkrete gruppe af frivillige og de konkrete opgaver og traditioner i sognet. Som eksempel er det nogle steder frivillige, der står for alt vedrørende en genbrugsbutik eller en besøgstjeneste, mens det andre steder koordineres af medarbejdere. Der er ikke noget, som skal være på en bestemt måde for at kunne fungere.

## 4.6 De ansattes engagement

De frivillige har også konkrete forventninger til de ansatte om at engagere sig på de steder, hvor der er ansatte. Mange frivillige giver udtryk for, at de ansatte i kirker og de kirkelige organisationer gennem deres ansættelse har en forpligtelse til at samarbejde. De frivillige mener, at de ansatte bør udvise et særligt engagement for kirkens aktiviteter og for de frivillige i særdeleshed.

Samtidig har vi dog også eksempler på en argumentation, som peger modsat, og hvor de frivillige taler om ansattes deltagelse i samarbejde som noget, der netop ikke kan forventes, men i stedet er en slags plusværdi hos den ansatte ud over det forventelige. En frivillig forklarer: "*Hun [kirke- og kulturmedarbejderen, red.] er enormt engageret i børnegruppen, det er dem, hun virkelig brænder for*". En anden frivillig siger:

*Han [præsten, red.] skinner igennem, når han prædiker, her får han altid alle med. Han rejser også tit til andre menigheder og fortæller om arbejdet i vores menighed. Det gør han bare godt.*

De to frivillige veksler mellem at fortolke engagement som en evne, den professionelle udøver over for bestemte brugere i målgruppen (børnene og de unge), altså aktivt vælger at tage på sig, og at fortolke det som noget indre og mere naturgivent, hvor engagement er kædet sammen med "*at brænde for*" og "*at skinne igennem*". Det er tydeligt, at de to frivillige knytter engagement til

de situationer, hvor professionelle forpligter sig på opgaver med en ekstra energi og med et personligt engagement, næsten som en frivillig.

Men selvom engagement bliver brugt til at betegne en ekstraordinær forpligtelse, er engagement samtidig en almen måde at være i den kirkelige organisation på, som ikke fuldstændigt kan vælges fra. De ansatte viser sig selv gennem deres eget engagement, og således ikke alene igennem deres kompetencer og opgaveløsning. Nogle taler om de ansatte, der går foran. Ikke nødvendigvis går foran gennem at bestemme, men snarere gennem at vise initiativ, iverigdom og virkelyst. I interviewene står et billede frem af frivillige, som ønsker engagerede og inspirerende professionelle, men som samtidig ønsker plads til at levere eget engagement. Den professionelle forventes således at engagere sig, men med et engagement med rum og plads til lige så engagerede frivillige, hvor den professionelle måske endda skubber på og bidrager til, at den frivillige kan gå foran.

Til forskel fra på andre arbejdspladser værdsættes de ansatte af de frivillige ikke for deres faglige kompetencer, men derimod for deres evner til at balancere de mange samtidige forventninger og et stort engagement.

## 4.7 Plads til selvstændighed og initiativ

I vores interviews taler deltagerne ofte om at blive bemyndigede, at få (reelt) ansvar og metodefrihed, at opleve tillid til deres evner og i det hele taget at blive anerkendt for deres kompetencer og ekspertise som noget, der er vigtigt for deres motivation. Hvis der i organisationer findes principielle antagelser om, at frivillige skal have simple og ikke for krævende opgaver, eller at man ikke kan stille krav til frivillige, fordi de netop er ulønnede frivillige, giver vores data grundlag for at genoverveje sådanne forståelser. I en nyligt udkommet dansk undersøgelse har forfatterne gjort sig lignende overvejelser omkring at have tillid til de frivillige, sådan at der er tale om et ligeværdigt engagement fra frivillige og ansatte, hvor begge parter kan tage initiativ og agere selvstændigt (Skræddergaard & Hjort, 2023: 21).

Som tidligere nævnt er der mange af de frivillige i særligt Sverige, der oplever professionel dominans, der er utilfredse med dette og i stedet ønsker mere ansvar.

*Ikke godt, når diakonen styrer det hele. Det tager glæden fra det hele – og det er vigtigt, at man er med på samme vilkår som de ansatte. (...) for surt, hvis man bliver kommanderet med.*

Når vi har interviewpersoner, som udtrykker utilfredshed, sker det bl.a. i forbindelse med, at de ikke oplever, at de kan få rum af de ansatte til at anvende deres kompetencer fuldt og helt, som de ønsker det. For eksempel fortæller en frivillig, der har arbejdet med socialområdet hele livet, følgende:

*Det er vigtigt at blive mødt med tillid som en, der kan noget. Det oplever jeg ikke altid som frivillig. Nu er der mange ansatte, og de har ikke altid tillid til, at jeg kan noget. Når der ikke er et opdrag til mig, er det frustrerende. Jeg har arbejdet med socialt udsatte hele livet, men det føles ikke, som om at man behøver mig. De ansatte giver mig ikke ansvar.*

I forbindelse med brug af kompetencer og ressourcer er det således væsentligt for de fleste, at de ansatte ikke skal bestemme over, men derimod understøtte de frivillige. Langt de fleste af de frivillige i vores fokusgrupper ønsker at skabe det frivillige arbejde selv, i tæt samarbejde med og understøttet af ansatte. De ønsker plads til selvstændighed og initiativ og ønsker ikke at blive styret eller ledet.

For denne type af frivillige gælder det, at det frivillige arbejde er kontekstafhængigt, og at det derfor er de frivilliges motiver og engagement, der rammer sætter mulighederne for aktiviteter i kirken. Det er også kontekstafhængigt måden, hvorpå det frivillige arbejde organiseres, koordineres og ledes. Heri ligger et væsentligt demokratisk perspektiv, idet det er menneskers egne ønsker, behov og interesser, der danner baggrund for aktiviteter. Men det er frivilligt arbejde, der i mange tilfælde – men ikke altid – kan have brug for professionel understøttelse (frem for ledelse og styring).

I nogle tilfælde er det frivillige arbejde, som tidligere diskuteret, omfattende og planlægges af frivillige, næsten som er det lønnet arbejde. Der er derfor stadig koordinering og ledelse, blot gennemført af de frivillige selv. En frivillig fortæller:

*Vi har frivillige tovholdere på alle aktiviteter, der indkalder og koordinerer, fx gudstjenestegrupperne. Man har så ansvar for de andre i grupperne. (...) vigtigt, at vi selv er ledere og ikke har en leder – det er anderledes end i en professionel organisation, fordi alle har en stemme – men der skal være en tovholder, der er ligeværdig med andre (...) det er vigtigt med så flad en struktur som muligt, ellers bliver folk uvenner.*

Der er således – ifølge de frivillige selv – en mere flad struktur end i en professionel organisation, herunder mere ansvar og indflydelse til den enkelte. For

denne type af frivillige er det vigtigt, at ansvaret ligger hos de frivillige selv. De er overbeviste om, at mere ansvar til de frivillige styrker engagementet. Eksempelvis fortæller en frivillig:

*Flere ville engageres, hvis de kunne eje projektet og få ansvar. Vigtigt at være tydelig omkring, hvad man får ansvar for.*

Samtidig anerkender disse frie frivillige, at det kan være nødvendigt med ansatte til at understøtte, jf. de mange ambivalente forventninger til de ansatte i afsnittene ovenfor.

*Det er svært at lave projekter uden ansatte, men vi kan også misbruges: "Det kan de frivillige lave".*

De ansatte kan være nødvendige, "når der skal laves projekter", men de frivillige ønsker ikke at være instrumenter for de professionelles planer og blive tilgået med holdninger om, at "det kan de frivillige lave".

Det er således gennemgående, at vores interviewpersoner især ønsker at møde støtte fra de ansattes side og stor indflydelse og selvstændighed i øvrigt, frem for egentlig styring og ledelse. Men der er mange vanskelige balancer mellem at understøtte og koordinere og styre, der kræver kontekstafhængige løsninger og tillidsfulde relationer.

Her kan vi identificere et dilemma i forholdet mellem kirken som den frivillige organisation og dens aktive frivillige. Det kan overvejes, om den frivillige organisation er defineret af sit mål og output, som de frivillige – som humane ressourcer – skal "rekrutteres", "fastholdes" og bruges til at opnå, eller om organisationen er defineret af sine deltagere, hvorfor organisationen er dens frivillige og det de på et givet tidspunkt skaber sammen, er kirkens mål.

På den ene side er der forventninger om, at der er prædefinerede (vel)beskrevne opgaver, som man kan rekruttere til, eller som frivillige kan byde ind på – ikke ulig det, der kendes fra jobopslag. På den anden side udtrykkes der en kritik af, at der i organisationerne netop er sådanne faste opgaver og "huller", som frivillige forventes at udfylde, fremfor at man lader de frivilliges kompetencer være med til at definere opgaverne. Dertil kommer spørgsmålet om, hvad det indebærer for den sociale kapital, at civilsamfundet i stigende grad professionaliseres. Det bliver i vores undersøgelse talt frem af de frivillige, at "Der er flere professionelle nu end tidligere". Og der udtrykkes derfor følgende opmærksomhed for det fremtidige frivillige kirkelige arbejde:



*Via professionaliseringen taber man noget af motivationen fra hjertet – jo mere velorganiseret, det er.*

Det får os til at anbefale, at koordinatorene, hvad enten de er ansatte eller frivillige, skal balancere de forskellige hensyn og både imødekomme organisationen og den enkelte frivilliges motivation i kontekstafhængige løsninger.

I forhold til arbejdet med unge gør det sig særligt gældende, at det er vigtigt at give plads til selvstændighed og initiativ. De unge i vores fokusgrupper er ikke væsentligt anderledes end deres ældre medfrivillige, når det drejer sig om deres forventninger til koordinering og ledelse, men de lægger stor vægt på selvstændighed. De unge ønsker plads at udfolde sig på. Det er i orden med rammer, siger de, men inden for disse rammer ønsker de selv at bestemme. Ikke overraskende har de behov for at være sammen med andre unge for i fællesskab at blive bemyndigede og få ansvar. Det er vigtigt for de unge at få arbejdsopgaver med et læringspotentiale, der samtidig giver plads til at udvikle aktiviteterne, i takt med at de selv udvikler sig. De unge giver samtidig udtryk for, at tidshorisonten ikke må være for lang, da deres livssituation ofte forandrer sig. De unge ønsker opgaver, der interesserer dem og understøtter deres fællesskab internt. For nogle unge er den kristne tro meget vigtig, for andre er den ikke.

## **4.8 Opsamling**

Det gælder generelt for frivillige, at de ønsker en ligeværdig relation med ansatte og mellem hinanden. Ikke sådan forstået at de frivillige, der hvor der er ansatte, ønsker at påtage sig de samme opgaver som de ansatte, men i betydning af, at de frivillige ønsker at opleve at bidrage til helheden og at samarbejde om opgaverne – nogle gange med roller meget lig de ansatte. Hos vores kirkefrivillige er anerkendelse fra de ansatte og fra hinanden derfor vigtig. Dette vises ikke kun ved, at de frivillige får tak for deres indsats, men også ved, at de ansatte involverer sig aktivt og er tydelige i samspillet med de frivillige. De gennemførte fokusgrupper har gjort det tydeligt, at der er en tæt sammenhæng mellem anerkendelse og engagement.

I fokusgrupperne har de frivilliges forventninger til de ansatte og hinanden om engagement fulgt forskellige vurderingskriterier. Vi kan identificere en stor pluralitet af forventninger til de ansatte, hvor den professionelle engagement derfor er til kritisk gennemlysning, og hvor den professionelle evne til at fortolke eget bidrag og andres bidrag derfor er af afgørende betydning for at lykkes i samarbejdet med frivillige.

Fra de frivilliges side gælder det, at der flere modsatrettede forventninger rettet mod de ansatte, hvad angår samspillet.

I Tabel 4.1 er samlet nogle af de vigtigste forventninger til relationer. I alt er der seks typer af relationer, hvor tabellen viser, hvilken tilhørende forventning der er til henholdsvis den frivillige og den professionelles rolle.

**Tabel 4.1 Hovedtemaer – koordinering af frivillige**

Forventninger om relation	Den frivilliges rolle	Den ansattes rolle
At blive givet opgaver	Den frivillige som medarbejder	Den ansatte som arbejdsgiver
At udfolde en kreativitet	Den frivillige som initiativtager	Den ansatte som sparringspartner
At få lov til at styre sig selv	Den frivillige som autonom agent	Den ansatte som igangsætter
At udfolde sig inden for en given rammesætning	Den frivillige friholdt fra bureaukrati	Den ansatte som bureaukrat
At blive mødt af ideer	Den frivillige modtager input	Diakon og præst som idemager
At være medudvikler af aktiviteter	Den frivillige er fritænker i dialog	Den ansatte søger for at friholde plads til den frivillige og er i en løbende dialog

Når der er koordinerende ansatte, er der for det første forventninger til de ansatte om at formulere opgaver til de frivillige i samarbejde med de frivillige selv. Her er den frivilliges rolle således på den ene side at sammenligne med en medarbejderrolle, hvor den ansatte er en arbejdsgiver, der tildeler opgaver til den frivillige, hvilket skal forstås i overført betydning og ikke som en selvbeskrivelse, de frivillige selv vedkender sig, da de fleste af dem netop ser sig i opposition til en sådan medarbejder/arbejdsgiver-typificering. De ønsker en højere grad af ligestilling, forhandling og samarbejde.

For det andet finder vi hos de frivillige forventninger om at kunne udfolde egen kreativitet, hvilket står i opposition til forventningen om at blive givet opgaver. Som kreativ initiativtager forventer den frivillige at blive mødt af en ansat og koordinerende frivillige, som er sparringspartner mere end en arbejdsgiver, der tildeler opgaver.

Den tredje type forventninger, vi finder, hænger sammen med den foregående, og vedrører styring, hvor de frivillige giver udtryk for forventninger om at kunne udfolde sig autonomt og kun blive mødt af ansatte, som sætter i gang og inspirerer.

Dette har at gøre med den fjerde forventning om rammesætning, hvor de frivillige gerne ser sig fri fra bureaukratisk arbejde for i stedet at kunne koncentrere sig om indholdet i opgaver.

En femte forventning fra de frivillige er at møde ansatte og koordinerende frivillige (når der ikke er ansatte), som fodrer dem med ideer. Her ligger ide-initiativet hos de ansatte og udførelsen hos de frivillige, mens sjette og sidste forventning er en forventning om at udvikle initiativer sammen.

En sammensat forventningshorisont som denne betyder, at de ansatte i samspillet med de frivillige skal udvise en god del sensibilitet, fordi det i mange situationer vil være den konkrete kontekst og samspillet mellem de involverede, der bestemmer, hvilke forventninger der slår særligt igennem.

# 5 Samskabelse og samarbejde

I dette kapitel analyserer vi samskabelse og samarbejde. Kapitlet giver viden om, hvordan de frivillige ser deres egen og kirkens rolle i samarbejde, herunder at de frivillige ikke oplever nogen udbredt samarbejdsrelation med kommunen. Vi har spurgt ind til forskellige typer af samarbejde, og de frivillige ikke har særligt mange erfaringer med samskabelse som sådan. I det følgende vil derfor tage afsæt i de frivillige som aktive og deltagende og undersøge, hvordan deres engagement fremadrettet kan indgå i samskabelse med kommunerne.

## 5.1 Samskabelse som begreb

Samskabelse som begreb har i varieret grad og på forskellige måder vundet indpas i de tre skandinaviske lande som et samarbejdsformat, der betegner forskellige former for samarbejde, der bl.a. går på tværs af den private, offentlige og frivillige sektor. I det vi har at gøre med kirkeligt frivilligt arbejde forstår vi samskabelse med udgangspunkt i et kombineret borger- og governance-perspektiv, hvor samskabelse både åbner for en ny forståelse af, hvad det vil sige at være bruger, og hvad det vil sige at være institution (Tortzen et al., 2021).

I Ifølge Tortzen et al. (2021) vil samskabelse hos brugere i kirkelig sammenhæng eksempelvis betyde, at de inviteres til nye former for involvering, hvor der også deltager andre aktører end de kirkelige, mens det for kirken eller den kirkelige organisation vil betyde, at den ser sig som samarbejdspart med eksempelvis kommune og med samarbejdsflader ind i for eksempel det sociale område. Rollerne som både bruger, frivillig og ansat påvirkes af en samskabende tankegang, og den enkelte menighed eller kirkelige organisation vil skulle se sig i et netværk af aktører i lokalområdet.

I de gennemførte fokusgrupper er der især i starten af projekt "Nordiske frivillige" en uklarhed omkring, hvad begrebet samskabelse betyder. De frivillige giver udtryk for ikke at kende det, og flere antyder, at der med samskabelse måske bare er tale om et andet ord for samarbejde? I det hele taget er det tydeligt, at de frivillige for størstedelens vedkommende ikke oplever sig fortrolige med begrebet og ikke har mødt det i praksis. Flere gange støder vi på at skulle forklare de frivillige, hvad der konkret ligger i samskabelse, og i fokusgrupperne forsøger vi os med forskellige lignende begreber som samproduktion, partnerskaber og praksisfællesskaber og samarbejdsbaserede aktiviteter

eller slet og ret samarbejde med andre uden for egen kirke, menighed eller kirkelige organisation.

Samtidig oplever vi, at de frivillige undervejs gennem vores fokusgrupper og oplæg udvikler en forståelse af, hvad samskabelse med kommunerne kan være. Men der er ikke mange frivillige, der har erfaring med samarbejde med kommunerne.

Med en aktionsforskningsinspireret tilgang er de frivillige således gjort opmærksomme på et udvidet mulighedsrum for deres frivillige arbejde. Idet samskabelse løbende er drøftet på workshops og webinarer, er der opstået en forståelse for samskabelsens relevans og et mod på at opdyrke en bredere samarbejdsflade i det daglige frivillige arbejde.

## 5.2 Aktive og deltagende frivillige

Når vi mener, at samskabelse er et relevant begreb at have fokus på, er det, fordi der i flere fortællinger fra de frivillige er elementer af samskabelse. Når flere af de frivillige eksempelvis ser sig selv som både brugere af deres kirke og frivillige og ikke skelner, er det udtryk for en samskabende tilgang. Den enkelte frivillige ser sig som aktiv deltager og forventer indflydelse på beslutninger. Vores interviewpersoner oplever sig selv som aktive og deltagende brugere. De ønsker både at bidrage og tage imod, hvilket åbner for en ligeværdighed i relationen til kirken som aktør, hvilket er centralt i en samskabende tilgang. At være aktiv bruger er ikke en ny ting, heller ikke i kirkelig sammenhæng, men det nye er en bredere horisont af samarbejde.

Det er også tydeligt, at de frivillige, når vi udfordrer dem, kommer i tanke om samarbejdsinitiativer på langt flere områder, end de i første omgang selv har været bevidste om. Når de frivillige taler om samarbejde og samskabelse, gør de det mest inden for grænserne af egen menighed eller organisation i samarbejde med andre organisationer. Nogle frivillige fortæller om samarbejde med andre kirkeligt forankrede organisationer såsom Kirkens Korshær, Mødrehjælpen, andre organisationers genbrugsbutikker. Vores interviewpersoner nævner også samarbejde med KFUM/KFUK, dialogiske møder mellem eksempelvis kristne og muslimer, samarbejde med sundhedsområde og socialtjeneste. Og endelig nævner de frivillige samarbejde om flygtninge, der behøver hjælp enten til sprog eller praktisk hjælp. De nævner også samarbejde med plejehjem og samarbejde med kommunale besøgstjenester for ensomme, og de fortæller om samarbejdsnetværk med andre kirker. De frivillige fortæller også om samarbejde om eksempelvis sorggrupper for børn, samarbejde om en julegavebod med socialforvaltningen, fælles besøgstjenester og samarbejde om ungdomsklubber. Desuden giver de frivillige eksempler på storbyssamarbejde, fx et projekt for kvinder

af anden etnisk oprindelse end dansk, hvor den lokale kirke er aktiv, og projekter for unge om natkirke og kaffebar. Nogle frivillige giver også udtryk for erfaringer med kommuner, som sender borgere i beskæftigelsesforløb i kirken eller donerer økonomisk støtte til aktiviteter, eller efterspørger specifik opgaveløsning, hvor man i disse tilfælde ikke vil tale om samskabelse, fordi der alene er tale om at bidrage til eller bestille en opgave, uden at der sker en egentlig udveksling eller er dialog om udførelsen.

### 5.3 Hvordan kan frivillige i kirkerne indgå i samskabelse med kommunerne?

De frivillige fortæller også om oplevede barrierer for eksterne samarbejder. Ifølge nogle af vores interviewpersoner er der kommuner, som er tilbageholdende med at samarbejde med kirkerne, da de ikke vil associeres med det religiøse. Hos disse frivillige er der en oplevelse af, at kommunerne ønsker værdineutralitet i samarbejdet med foreninger fra civilsamfundet. Enkelte frivillige i Sverige fortæller om, at der kan være svært at fortælle om en kirkelig baggrund, da det hæmmer et samarbejde. Det samme hører vi fra Danmark.

Der er en del frivillige der er skeptiske over for kommunernes invitationer til samarbejder, og betoner, at det *"skyldes besparelser i kommunalt regi"*. De frivillige betvivler med andre ord kommunens motiver for at indgå i samarbejde. Samarbejde er for kommunen en anledning til at skubbe opgaver over på kirken, siger de. De danske frivillige oplever også, at borgere i udsatte positioner, fx på baggrund af diagnoser eller lignende, opsøger kirken. Men disse oplevelser omhandler ikke samskabelse, men derimod de frivilliges associationer til andre former for samarbejde. De oplever ikke samarbejde, men derimod opgaveglidninger. Samtidig er de meget tydelige omkring, at de ikke ønsker at overtage opgaver fra kommunerne, men at de gerne vil samarbejde ligeværdigt, fx omkring arrangementer og sociale tilbud, hvor de også selv er medinitiativtagere og ligeværdige bidragsydere. En frivillig udtrykker:

*Vi vil ikke, når kommunen kommer og beder os om at gøre. Det vil vi ikke. Det skal være ligeværdigt.*

Der er dog blandt frivillige fra alle tre lande et ønske om at styrke og udvide samarbejdet med lokalsamfundet, herunder også kommunen, men det at dyrke disse netværk og få samarbejder op at køre, er ikke det, der motiverer de frivillige. Dertil kommer en frygt for, at ideer til kommunen forsvinder i bureaukrati eller kommer til at handle om at spare penge. Det ønsker de frivillige

ikke at deltage i og skubber derfor de ansatte foran sig til at tage den dialog med kommunen. For eksempel fortæller en frivillig:

*Forkert at kommuner nedlægger arbejde og kalder på frivillige. Jeg har sagt nej nogle gange. Sagt nej til at passe en have på en institution. Det er lønnet arbejde.*

Det er vigtigt for de frivillige, at de opretholder deres frihed til at gøre tingene, som de ønsker dem, og ikke som andre – og slet ikke kommunen – måtte ønske det.

### **5.3.1 Potentialer og udfordringer i samskabelse med kommunerne**

Nogle af de ældre frivillige udtrykker en bekymring for, hvordan de kan rekruttere nye frivillige fremadrettet, hvis samskabelse bliver mere almindeligt, herunder også skabe et solidt fundament, der kan støtte og bære det frivillige arbejde. Andre frivillige ser modsat samskabelse som en mulighed for at engagere nye frivillige i arbejdet.

Et særligt tema for samskabelsesprocesser handler med andre ord om at engagere nye frivillige gennem samskabelse. Her vil samskabelsesprocesser med andre aktører kunne bidrage til at bringe de kirkelige organisationer tættere på de unge og invitere de unge ind i de kirkelige aktiviteter. Samtidig vil en øget samskabelse være nødvendig for overhovedet at få løst egne opgaver. Når kirkerne har vanskeligheder ved selv at løse opgaver i eget regi i eksempelvis genbrugsbutikker, gudstjenesten, kor og kirkens klubber for børn og unge osv., da kan samarbejde og samskabelse med øvrige aktører vanskeliggøres, da ressourcerne måske ikke i samme grad er til stede. Men det kan også være en vej til at skabe frivillige ressourcer, i samspil med andre. Perspektiverne er derfor et tveægget sværd. Det kan dog stille krav om en holdningsændring i kirken samtidig med en opmærksomhed på at "bevare sig selv". En frivillig fortæller:

*Vi oplever ikke kirkens frivillige arbejde som projekter, men måske vi skal til at tænke anderledes.*

Et andet opmærksomhedspunkt er, at der i samskabelsesprocesser netop er tale om at være sammen om en fælles sag gennem et fælles tredje (Husen 1996). Når vi arbejder sammen om en sag, kan der opstå særlige fællesskaber, synergier og gensidighedsforhold på tværs, der kan være med til at under-

støtte det frivillige arbejde og motivere de frivillige til at være aktivt deltagende. Samtidig er der mulighed for, at det også styrker de økonomiske ressourcer. En frivillig betoner følgende:

*Jo flere man samarbejder med, jo stærkere bliver man også økonomisk.*

En anden frivillig sætter særligt fokus på, at der er roller og funktioner i kirken, som det er væsentligt at opretholde og udvikle i eventuel samskabelse med andre. Kirken er medskaber af traditioner og ritualer i menneskers liv. Det være sig alt lige fra det rituelle i en begravelse, hvor pårørende får mulighed for afsked, men også krybbespil i forbindelse med julen som en aktivitet, der samler lokalsamfundet.

Overordnet set er det de frivilliges vurdering, at der er potentialer i samskabelse, men at der er også en vis modvilje mod kommunen, da man ønsker ligeværdighed frem for opgaveglidning fra kommunen til kirken. De frivillige ønsker ikke at medvirke til besparelser og overtage opgaver. En gruppe frivillige udtrykker eksempelvis:

*Kirken har en anden placering end tidligere. Tingene skrider. Vi har ikke samme velfærdssamfund, men jeg skal som besøgsven ikke svinge støvekosten. Vi har en anden relation.*

*Der går for meget økonomisk tænkning i det.*

*Forkert at give frivillige jobs, som tidligere var ansattes.*

Desuden bemærkes det, at der mangler netværksstrukturer i kommunerne, hvorigenennem de frivillige og ansatte kan lære de andre aktører at kende, herunder kommunerne. Når man ikke kender hinanden, er det meget svært at indgå i samskabelse.

## 5.4 Opsamling

Deltagerne i vores fokusgrupper havde ikke mange erfaringer med samskabelse og samarbejder med kommunerne. Men de agerer som frivilligt aktive meget "samskabende", idet de oplever sig selv som ligeværdigt deltagende og med ligeværdig indflydelse med hinanden og de ansatte.



Når de frivillige gør sig forestillinger om eller har erfaringer med samskabelse, er de ofte kritiske. De oplever en del samarbejder som kommunernes bestilling af opgaveløsning, og det ønsker de ikke at bidrage til. De vil til gengæld meget gerne samarbejde ligeværdigt med kommunerne, hvor de som frivillige er med til at definere problemer og udfordringer. Det er svært for kommunerne, og der mangler ofte en infrastruktur, der kan styrke kendskab og samarbejde på tværs.

# 6 Hovedresultater og anbefalinger

Vi har i projekt "Nordiske frivillige" interesseret os for frivillighed i kirker og kirkelige organisationer i Danmark, Sverige og Norge. Frivilligheden er undersøgt fra de frivilliges eget perspektiv. Vi har besvaret fire spørgsmål.

1. Hvad er det fælles nordiske i det frivillige sociale arbejde i kirkerne, og hvad betyder det for de frivillige?
2. Hvad er frivillige motiveret af, hvordan vil de gerne bidrage, og hvilke værdier er de drevet af i deres kirkelige arbejde?
3. Hvordan kan kirkerne bedst muligt understøtte de frivilliges motivation gennem rekruttering og ledelse af det frivillige sociale arbejde i kirkerne?
4. Hvordan kan det kirkelige frivillige sociale arbejde indgå i samskabelse, herunder samskabe med kommunerne?

## 6.1 Tværgående læringspunkter

Vi har på de gennemførte workshops været vidne til fortællinger om en mængde aktiviteter med involvering af frivillige. I de menigheder og organisationer, vi har interviewet på tværs af de tre deltagende lande, har vi fundet eksempler på frivillige involveret i alt lige fra planlægning af gudstjenester til korsang, børne- og ungdomsarbejde, socialt arbejde og arbejde i genbrugsbutikker. Vi har således kunnet bekræfte, at der er en meget udbredt og vidtfavnende åre af frivillighed i det kirkelige arbejde. Der er frivillige involveret i mange typer af aktiviteter og med vigtig betydning for gennemførelse og med eksistentiel, værdimæssig og social betydning for de frivillige selv. Dertil kommer, at kirkerne er væsentlige for lokalområderne, ikke kun som religiøst mødested, men også som socialt samlingspunkt, inklusion af sårbare borgergrupper og et hav af andre aktiviteter.

Vi har fundet en stor interesse og villighed blandt de frivillige til at indgå i relationer på tværs af menigheder og organisationer og på tværs af lande, og de frivillige har tydeligt udviklet en styrket samhørighed undervejs. Det giver derfor mening at tale om, at projekt "Nordiske frivillige" har styrket, understreget og tydeliggjort en tværgående nordisk samhørighed blandt deltagerne.

Vi var overraskede over deltagernes manglende kendskab til hinanden, men oplevede også, at der hurtigt var en stor nysgerrighed og vilje til at lære af hinanden. Projekt "Nordiske frivillige" har vist, at den stærke lokale forankring fint kan kombineres med en styrket nordisk samhørighed, hvor sogne lærer af hinanden, inspirerer hinanden og dyrker tværgående fællesskaber. De frivillige har i udgangspunktet haft ganske lille viden om hinandens lande og systemer, men deres interesse og nysgerrighed har indebåret, at de har udviklet en styrket nordisk samhørighed.

Det er dog vigtigt samtidig at sige, at en sådan tværgående orientering hos de frivillige ikke er opstået på bekostning af det lokale. I projekt "Nordiske frivillige" er det tværgående opstået med afsæt i en nær kontekst hos de frivillige. De frivillige har på tværs af lande og på tværs af by og land givet udtryk for vigtigheden af at være del af fællesskaber forankret i nærmiljøet. Denne tendens er ens for de tre landes frivillige.

Vi kan derfor udlede, at fælles skandinaviske initiativer på tværs af lande bør vokse ud af stærke fællesskaber i det nære. Vi kan bruge netværksteori til at forstå de frivillige. I projekt "Nordiske frivillige" har de givet udtryk for både at være lokalt forankrede og samtidig interesserede i at koble sig til et fælles nordisk arbejde. I netværksteori taler forskere om *bridging* forstået sådan, at folk forbinder sig til hinanden på tværs af sociale netværk, og *bonding* forstået sådan, at folk binder sig til hinanden i nære sociale netværk (Fransson et al., 2022). Hos vores interviewpersoner har vi fundet en stærk lokal bonding, men også en åbenhed for forbindende netværk på tværs – altså en åbenhed for bridging. Her kan viden om, hvordan de frivillige i kirkerne forstår det fælles skandinaviske og den nordiske samhørighed, være afgørende, når man skal arbejde med at styrke den nordiske samhørighed gennem det frivillige arbejde.

### **6.1.1 Karakteristik af de frivillige og deres forventninger**

Det er også et fund i undersøgelsen, at de frivillige især er ældre og traditionsbundne i den forstand, at deres motiver er affødt af et mangeårigt engagement, hvor sociale og/eller kristne værdier, fællesskab og muligheden for at gøre en forskel har været vigtige pejlemærker. De ældre frivillige er i deres arbejde drevet af en oplevelse af nødvendighed. De yngre grupper af frivillige er i højere grad motiveret af konkrete opgaver og aktiviteter samt af værdibårne ungefællesskaber. Unges liv forandrer sig hele tiden, og deres engagement vil også forandre sig. Det er derfor en konklusion, at der skal skabes værdibårne ungefællesskaber, og at unge skal bemyndiges, have ansvar og inviteres ind personligt, hvis den yngre frivillighed skal styrkes. De unge er i øvrigt motiveret af de samme ting som de ældre og har samme forventninger til hinanden og til eventuelle samarbejder med ansatte som de ældre frivillige.

Et andet fund i undersøgelsen er, at de frivillige i samarbejdet med ansatte ønsker indflydelse og stiller meget modsætningsfyldte og komplekse krav til de ansatte, der skal understøtte dem (når der er ansatte). Denne kompleksitet er væsentlig i faciliteringen af de frivillige fællesskaber og i samarbejdet mellem de frivillige og de ansatte. På tværs af de meget forskellige kontekster og rollefordelinger er der samtidige forventninger om, at ansatte eller koordinerende frivillige både skaber hjemlighed og nærhed, står for planlægning og eksplorativ aktivitet og skaber plads til de frivilliges initiativer, samtidig med at de har et stort personligt engagement, der kan sammenlignes med de frivillige selv.

De frivillige har ikke mange erfaringer med eksternt samarbejde, men meget stærke og samstemmende holdninger til, hvordan de gerne vil samarbejde med kommunerne. De frivillige vil gerne samarbejde bredt, når det er ligeværdigt, og kommunen ikke bestiller de frivillige til at udføre opgaver, som kommunen har defineret.

Samlet set viser vores resultater gode muligheder for at udvikle det frivillige arbejde i kirkerne gennem ligeværdig inddragelse, bemyndigelse, tydelige rammer og både lokal nærhed og nordisk samhørighed, herunder i samarbejde med det offentlige. De frivillige er kompetente, værdibårne, selvstændige og ansvarlige, og når deres engagement mødes i ligeværdige og anerkendende samspil, er der gode muligheder for videreudvikling. Nye grupper af frivillige skal inviteres ind personligt og bemyndiges.

## 6.2 **Anbefalinger**

VIVE og VIA har identificeret en udvikling og interesse blandt kirkefrivillige for at udvikle og styrke både en nordisk samhørighed samt de enkelte sognes frivillige arbejde gennem netværk og videndeling på tværs. Det er vores vurdering, at projekt "Nordiske frivillige" har styrket den nordiske samhørighed.

VIVE og VIA har i den forbindelse ti konkrete anbefalinger til arbejdet med at styrke den nordiske samhørighed:

### **1. Fælles workshop på tværs af frivillige, forskere og ansatte**

"Nordiske frivillige" viser, at der er et ønske om læring og inspiration gennem møder og bridging på tværs af både nationale og organisatoriske grænser. De frivillige vil gerne reflektere på tværs og gøre sig erfaringer i fællesskab. Det skal derfor være vores anbefaling at vedligeholde de relationer, der er skabt.

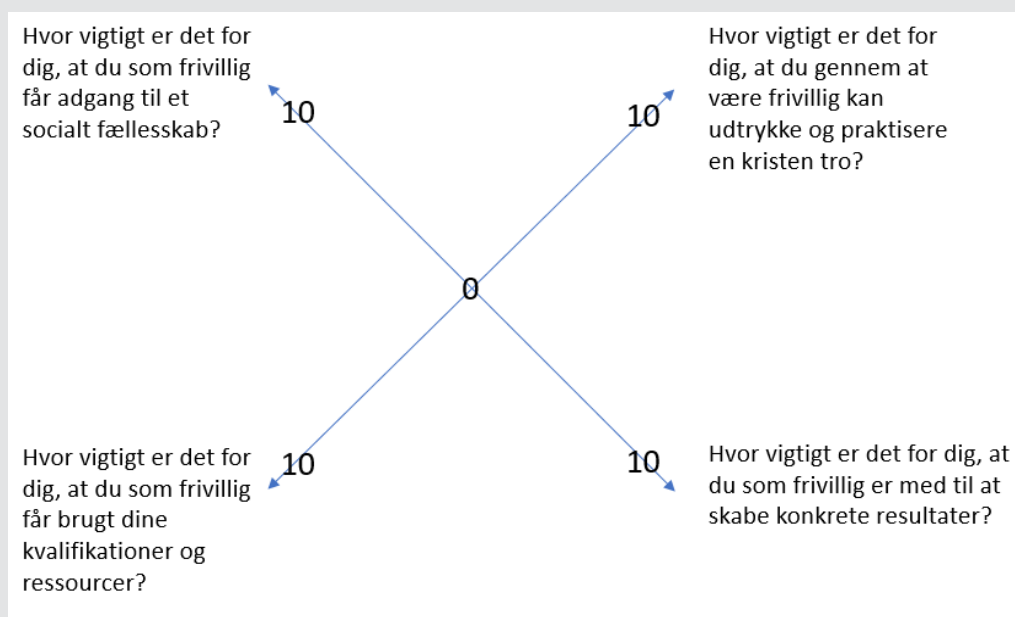
Det er også vores vurdering, at aktionslæringsformatet har virket godt til at igangsætte processer, refleksion og læring blandt de frivillige. Det har været gensidigt lærerigt for både forskere og kirkefrivillige at indgå i fælles workshops som en arbejdsform. Vi anbefaler, at flere frivillige fra samme aktivitet eller sammenlignelige organisationer deltager i fremtidige møder på tværs, hvilket gør det lettere at fastholde inspirationen og omsætte den lokalt. Samtidig vil det kunne bidrage til at styrke indbyrdes bånd blandt de lokale frivillige. Vi anbefaler også, at ledere og koordinører (ansatte eller ej) deltager sammen med deres frivillige. Det giver mulighed for at udtrykke anerkendelse af de frivilliges indsats og af deres nøglerolle i forhold til at udvikle aktiviteterne lokalt. Endelig skabes der også en uformel mulighed for at få samstemt indbyrdes forventninger og roller ansatte og frivillige imellem.

## **2. Kend de frivilliges motiver**

I forhold til den konkrete udvikling af det frivillige arbejde afhænger ledelse og koordinering af frivillige af konteksten i den enkelte menighed og af den konkrete motivation hos de frivillige. Men på trods af helt individuelle forhold er der alligevel en række fælles læringspunkter, som gælder på tværs i forhold til sammenhængene mellem de frivilliges motivationer og ønsker til koordinering og ledelse.

Hos den enkelte frivilliges er der typisk flere motiver i spil samtidigt, i en kombination. Men nogle motiver eller behov kan være vigtigere for den enkelte frivillige end andre. En frivillig kan fx vægte det sociale og fællesskabet højt, mens det at se konkrete resultater er mindre vigtigt. Hos en anden frivillig kan det forholde sig modsat. Til at afdække de frivilliges motivation kan man bruge et simpelt redskab, som det der ses her under i Figur 6.1 og bede den frivillige markere styrken af de enkelte motiver, som vi behandlede i Kapitel 3. I figuren er det eksempelgjort som fire akser.

**Figur 6.1 Redskab til at afdække motivation**



### 3. Match motiver og opgaver

En sådan simpel øvelse kan være en indgang til en samtale med de frivillige omkring deres motiver, hvor koordinatorene (frivillige såvel som ansatte) først og fremmest er nysgerrigt lyttende. Herefter er det muligt at vurdere motiver i forhold til organisationens mål og matche frivillige og opgaver samt løbende foretage opfølgning på dette. Det er væsentligt her at tage udgangspunkt i den konkrete kontekst. Det er især vigtigt blandt yngre frivillige, hvor typen af aktiviteter og opgaver spiller en større rolle end blandt de ældre frivillige, der for manges vedkommende har et livslangt engagement bag sig.

Der er i vores interviews flere eksempler på, at en bredere kontekst ikke blev medtænkt, da frivillige sagde ja til en opgave, der på papiret ellers så ud til at være et godt match. For eksempel møder vi fortællingen om en ambitiøs præst, der engagerer frivillige i opgaver, der viser sig at være forbundet til en uløst konflikt mellem præsten og kirkens øvrige ansatte, og hvor de frivillige opdagede, at de var ved at overtage ansattes jobs. Opgaverne var isoleret set motiverende, men i deres bredere sammenhæng var de ikke.

#### **4. Følg den frivilliges udvikling**

Motivation er resultatet af en løbende proces, hvor både den frivilliges motiver og organisatoriske anledninger er vigtige. Motiver er ikke konstante, men i stadig udvikling og påvirkes bl.a. af praksisfællesskabet, som den frivillige indgår i, og de anledninger og udfordringer, som den frivillige møder i arbejdet. Derfor er matchet mellem opgaver og den enkelte frivilliges motiver og ressourcer ikke givet én gang for alle. Derfor bør koordinatore (frivillige såvel som ansatte) kontinuerligt sammen med den frivillige løbende følge op på, hvordan matchet af motiver og opgaver aktuelt opleves.

#### **5. Hold visionen frem, men skab flere anknætningsmuligheder**

Vi har set, at et vigtigt motiv hos kirkefrivillige er, at de gør en forskel og flytter noget eller nogen med deres indsats. For mange betyder det også noget, at de lægger deres frivillige engagement i en kirkelig sammenhæng, hvor "kristne værdier" er samlende for de frivillige og retningsgivende for en praksis, der er diakonal og ikke blot social. For de frivilliges stadige motivation er det derfor vigtigt, at visionen og det organisatoriske "hvorfor" holdes frem, både verbalt og i praksis.

Samtidig viser det sig i undersøgelsen, at det netop er i forhold til tro og overbevisning – og ikke mindst troens betydning for motivationen – at de frivillige indbyrdes er meget forskellige. Det trosmæssige aspekt kan også udgøre en barriere i samskabelse med den offentlige sektor.

Derfor er opgaven for kirkerne og organisationerne at finde udtryk for en vision, der er tydelig nok til at kunne motivere og samtidigt bred og rummelig nok til, at mange kan deltage i den. Det er vores indtryk, at kirkerne og organisationerne i vidt omfang formår at finde en sådan balance. Vi kan derfor anbefale, at der fortsættes med at udforske praksisser, hvor en drivende og motiverende profil er tydelig, men samtidig finder forskellige og inkluderende udtryk i både ord og muligheder. Det vil sige, at vi anbefaler, at der opretholdes og udvikles flere anknætningsmuligheder for at arbejde med på visionen tæt på eller fjernere fra kirkens forkyndende rum og det eksplicite religiøse sprog.

#### **6. Forsøg at balancere de mange hensyn**

Som vi viste i Kapitel 4, er der mange forskelligartede forventninger til de ansatte i kirken, og de ansatte (og de frivillige koordinatore) skal balancere forventninger om ligestilling, hjemlighed og nærhed, planlægning og det eksplorative med plads til de frivilliges selvstændighed og initiativ. Det er vanskelige balancer, der kræver kontinuerlig refleksion og kontekstsensitive løsninger og løbende dialog med de konkrete frivillige. Det kan gøres gennem

fælles refleksion og eksplicite italesættelser af dilemmaerne. Gode relationer og tillid kan være afgørende for at finde veje i samarbejdet med frivillige.

## **7. Giv indflydelse, ejerskab og bemyndigelse til de frivillige**

Det er afgørende, at de frivillige har ejerskab og indflydelse. Det er kun ganske få af de frivillige, der udtrykker, at de helst alene vil gennemføre opgaver, som andre har defineret. Langt de fleste – unge som ældre – ønsker at være med i både udvikling og implementering af indsatser, uanset hvad det drejer sig om, og indgå som ligeværdige samarbejdspartnere i kirkens samlede arbejde.

## **8. Skab synergi i stedet for opgaveglidning**

I forhold til samskabelse med kommunerne er det væsentligt for de frivillige at undgå opgaveglidning og i stedet at dyrke de opgaver, hvor en samskabelse bidrager til synergi. De frivillige er meget optagede af, at de ikke er vil overtage kommunale opgaver, men at de gerne vil samarbejde, hvor det giver mening, fx som besøgstjeneste på plejehjem.

## **9. Etabler infrastruktur for kendskab**

De frivillige fortæller, at de ikke kender kommunen i lokalområdet, og at de to parter ikke har så stort et kendskab til hinanden. Der er derfor brug for fokus på at skabe en netværksstruktur, fx faste møder og fælles arrangementer, hvor der kan skabes kendskab til hinanden og ideer til samarbejder.

## **10. Bemyndig og inviter de unge**

Der er ikke mange unge i vores fokusgrupper, og der er en generel opmærksomhed blandt de ældre frivillige omkring, at det er svært at motivere og engagere unge til at være frivillige i kirken. De unge skal inviteres ind i fællesskaberne personligt, og der skal etableres unge fællesskaber.

De unge fortæller, at de skal inviteres personligt ind i fællesskaberne, og at de gerne vil være sammen med andre unge i et miljø, hvor de ikke skal præstere, men i stedet kan accepteres, som dem de er.

De unge skal også bemyndiges, og det enkelte sogn skal skabe de aktiviteter, som de unge ønsker. De unge fortæller, at de vil bemyndiges med ansvar, og at de er optagede af konkrete aktiviteter i fællesskab med andre unge, som interesserer dem. Det er forskelligt, hvad der interesserer de unge, og der må etableres dialog med de unge i den konkrete kontekst.





**DEL 2**

**Metode og data**

# 7 Metode og data

VIVE og VIA har deltaget i projekt "Nordiske frivillige" og har i denne forbindelse løbende spillet ind med kvalitativ dataindsamling og bidrag på workshop og webinarer.

Projekt "Nordiske frivillige" er finansieret af A.P. Møller Fonden og har haft til formål at besvare fire spørgsmål:

1. Hvad er det fælles nordiske i det frivillige sociale arbejde i kirkerne, og hvad betyder det for de frivillige?
2. Hvad er frivillige motiveret af, hvordan vil de gerne bidrage, og hvilke værdier er de drevet af i deres kirkelige arbejde?
3. Hvordan kan kirkerne bedst muligt understøtte de frivilliges motivation gennem rekruttering, ledelse og koordinering af det frivillige sociale arbejde i kirkerne?
4. Hvordan kan det kirkelige frivillige sociale arbejde indgå i samskabelse herunder samskabe med kommunerne?

Ved hjælp af en rapport der besvarer de fire spørgsmål vil projekt "Nordiske frivillige" på et fællesnordisk niveau at udvikle og implementere en model for:

1. Rekruttering, ledelse og motivering af frivillige
2. Samskabelse med kommunerne
3. Styrkelse af den fælles nordiske samhørighed og identitet på tværs af de tre skandinaviske lande.

Projekt "Nordiske frivillige" gennemføres af Menighedsplejen i Danmark, Bispedømmet Nidaros (Trondheim), Stavanger Bispedømme (Stavanger) og Bispedømmet Nord-Hålogaland (Tromsø) i Norge og "Samordnare för Ideellt Forum i Svenska kyrkan" i Sverige. VIVE og VIA bidrager med oplæg og dataindsamling på aktionslæringsinspirerede workshops og med analyse og rapport over resultaterne af projekt "Nordiske frivillige", jf. undersøgelsesspørgsmålene. De kirkelige organisationer i projekt "Nordiske frivillige" bruger viden fra VIVE og VIA til at udvikle og implementere modellen.

Ud over afrapportering i denne rapport har VIVE og VIA skrevet en videnskabelig artikel til tidsskriftet *Professionsstudier*, der særligt har fokus på de frivilliges forventninger til de professionelle medarbejdere (Højlund & Espersen, 2023).

I det følgende beskriver vi vores metoder og data.

## 7.1 Inspireret af aktionslæring

Projekt "Nordiske frivillige" har arbejdet med udgangspunkt i en samskabende tilgang inspireret af aktionslæring. Det betyder, at vi som forskere løbende har indsamlet data via observationer og interviews på workshops og seminarer og delt foreløbige analyser med deltagerne. Vi har også bidraget i øvrigt med faglige overvejelser på workshops og seminarer.

Et eksempel på vores aktionsinspirerede tilgang er vores fælles arbejde med temaet samskabelse i alle workshops. De deltagende frivillige havde ikke på forhånd stor erfaring med samskabelse, og vi måtte inden workshops afholde oplæg om samskabelse, og vi måtte drøfte indholdet af begrebet i fokusgrupperne.

Ved en afsluttende workshop i juni 2023 blev der eksempelvis arbejdet i grupper med, hvordan samskabelse kan komme til udtryk i menigheder og kirkelige organisationer. Ideer og erfaringer blev noteret på post-its, og resulterede i en bred vifte af forslag og viste en større forståelse for, hvad samskabelse er og kan være.

Gennem vores aktionsforskningsinspirerede indblanding i projektet har der således været en udvikling i projekt "Nordiske frivillige", hvor deltagerne er blevet mere fortrolige med begrebet samskabelse.

Gennem et tæt samspil med praksis har vi således sammen udviklet ny viden, der har styrket den fælles nordiske samhørighed og bidraget som viden ind i praksis" modeludvikling. I det følgende beskriver vi de enkelte workshops, webinarer og gruppeinterview, vi har gennemført og deltaget i, samt vores samarbejde med praksis.

## 7.2 Landeworkshops og fælles workshops

Projekt "Nordiske frivillige" har bestået af både workshops i hver af de tre lande og to fælles større workshops (en opstartworkshop og en afsluttende workshop), der alle har haft til formål at styrke den nordiske samhørighed.

Vi afholdt indledningsvis workshops – én i hvert land – der havde til formål at opstarte projekt "Nordiske frivillige" og zoome ind på temaerne sammen med

deltagerne. Her bidrog både vi selv og udefrakommende eksperter med oplæg, lige som der var fokus på socialt samvær og at lære hinanden at kende, og VIVE og VIA gennemførte gruppeinterview med fem-ti deltagere a 1-1,5 times varighed.

Programmet for de enkelte dage blev planlagt i samarbejde med repræsentanter/kontaktpersoner fra de enkelte lande. Derved sikrede vi os relevante og aktuelle oplægsholdere. I Figur 7.1 et eksempel på et program fra Sverige 10. juni 2022.

Derudover er der blevet afholdt to fælles konferencer, en i Haslev Danmark i september 2022 og en i Stockholm Sverige i juni 2023.

De fælles konferencer har haft til formål at styrke den nordiske samhørighed på tværs af de tre lande. Begge workshops har varet 2 dage, og programmet har bestået af både faglige indlæg, foreløbige fund fra VIVE og VIA og kvalificerende diskussioner om de fire temaer i VIVE og VIAs undersøgelse.

### **Figur 7.1 Program for svenske frivillige 10 juni 2022, Stockholm**

9:30-10:00:	Kaffe og croissant
10:00-10:15:	Velkomst og præsentation af dagens program
10:15-11:15:	Svensk projektleder om temaerne: "Motivation" og "Hvad driver de frivillige/giver lyst til frivilligt arbejde?"
11:15-11:30:	PAUSE
11:30-12:25:	VIVE og VIA oplæg om temaerne: "Frivillighed i en nordisk kontekst", "Værdier (i en velfærdstradition)" og "Samskabelse"
12:25-13:25:	FROKOST
13:25-15:20:	Interview i mindre grupper (8-10 personer i hver gruppe)
15:20-15:30:	PAUSE
15:30-16:00:	Opsamling og afslutning m. kaffe og kage

Kilde: Projekt "Nordiske frivillige".

Neden for i Figur 7.2 programmet på konferencen i september 2022 som eksempel.

**Figur 7.2 Den sidste del af program for fælles workshop Haslev Danmark, 16-17 september 2022**

LØRDAG (fra eftermiddagen)

- 12.00 - Oplæg om foreløbige fund af undersøgelsen v/VIVE og VIA
- 14.00 - Oplæg om samskabelse i folkekirken v/ Anne Tortzen
- 15:15 - Oplæg v/ praktiker
- 15:55 - Oplæg om frivillige/"Den nye type frivillige") v/Ane Grubb
- 17.00 - Arbejdsspørgsmål + brainstorming ved bordene
- 18:30 - Festmiddag
- 20:30 - Aftensamling/underholdning i kirken  
Aftenen fortsat - Socialt samvær for dem, der ønsker

SØNDAG

- 8-9 - Morgenmad/frokost/frukost
- 9:15 - Morgensang/andagt på højskolen
- 9:45 - Kvalificering af fund/samtale/refleksion i grupperne v/ VIVE og VIA
- 10:55 - Afslutning og opsamling
- 11:30 - Frokost/lunsj/lunch inden afgang

Kilde: Projekt "Nordiske frivillige".

### 7.2.1 Karakteristik af deltagerne

På både workshops og konferencer er det især ældre på 65+ år og i mindre omfang unge under 25 år, der har deltaget. Frivillige i den erhvervsaktive alder har deltaget i mindre grad. Ifølge både frivillige og ansatte er det repræsentativt for mange kirkers frivillige.

Desuden oplever vi som forskere, at de deltagende frivillige fra de respektive fortrinsvis er nøglefrivillige og kontinuerligt bærende kræfter i det frivillige arbejde. Hermed mener vi, at de bidrager kontinuerligt og har gjort det igennem mange år og desuden spiller nøgleroller i det frivillige arbejde i deres respektive kirker. Det kan skyldes, at de frivillige i projekt "Nordiske frivillige" deltagere i flere workshops over længere tid, hvilket betyder, at projekt "Nordiske

frivillige” sandsynligvis især appellerer til kontinuerlige kernefrivillige. Det kan give en bias i forhold til, at vores data ikke nødvendigvis udgør et repræsentativt billede af alle kirkefrivillige i de tre lande. De mere løst tilknyttede og ad hoc-baserede frivillige, eller frivillige, der kontinuerligt spiller mindre roller i kirken, deltager sandsynligvis ikke i lige så stort omfang i undersøgelsen som de kernefrivillige. Disse frivillige kan have andre ønsker, behov og motivationer. Vi ved fra forskning, at de såkaldt ”refleksive frivillige” med løsere og mere individualiseret tilknytning til frivilligt arbejde har andre motivationer, der går mere på konkrete aktiviteter (Hustinx & Lammertyn, 2003). Men vi forventer, at de deltagende frivillige udgør et bredt udsnit af de kernefrivillige i de protestantiske kirker i de tre skandinaviske lande.

Neden for i Tabel 7.1 et samlet overblik over antal deltagere på de tre landeworkshops og de to fælles workshops.

**Tabel 7.1 Deltagere fra de tre lande i landeworkshops og fælles workshops**

Workshop/deltagere	Svenskere	Danskere	Nordmænd
Danmark landeworkshop		50	
Sverige landeworkshop	30		
Norge landeworkshop			50
Fælles workshop: Danmark, 2022	23	42	45
Fælles workshop: Sverige, 2023	39	28	34

### 7.3 Webinarer foråret 2023

I foråret 2023 gennemførte Menighedsplejen i Danmark fire webinarer af hver 2 timers varighed. Alle deltagere fra de forskellige workshops var inviteret med via kontaktpersoner i de respektive lande, og på hvert webinar deltog 40-80 deltagere, fordelt på de tre lande.

Hvert webinar havde et tema, og VIVE og VIA bidrog med et indledende oplæg, og herefter var der dialog i mindre grupper og i plenum, faciliteret af projektlederen i Menighedsplejen i Danmark. Kun temaet omkring ”samskabelse” bestod alene af drøftelser og erfaringsudveksling.

Webinarerne blev gennemført i perioden februar 2023 – maj 2023 og omhandlede følgende emner:

- De frivilliges forventninger til de professionelle
- Forskellige typer af frivillige, og hvordan man kan imødekomme dem
- At tænke i samskabelse
- Det fælles nordiske.

## 7.4 Gruppeinterviews

I forbindelse med workshopperne i projekt "Nordiske frivillige" er der gennemført i alt 22 gruppeinterviews med frivillige fra de tre lande og enkelte ansatte medarbejdere. Ved alle gruppeinterviews har der siddet fem-ti deltagere, og interviewene har varet 1,5 til 2 timer. I alt er der gennemført:

- 6 interviews i Danmark
- 5 interviews i Norge
- 3 interviews i Sverige
- 8 interviews ved landeworkshop i Danmark.

Gruppeinterviewene havde til formål at generere viden om vores fire fokusområder, henholdsvis 1) det fælles nordiske, 2) de frivilliges motiver, 3) koordinering og ledelse af frivillige og 4) samskabelse. Samtidig havde de sidste otte gruppeinterviews på den fælles konference i september 2020 til formål at drøfte og kvalificere foreløbige fund fra de tre landeworkshops.

I alle gruppeinterviews spurgte vi ind til de samme fire temaer, og de enkelte fokusgrupper er blevet sammensat ud fra princippet om, at de forskellige deltagende menigheder i temadagen skulle være repræsenteret i de enkelte grupper. Således deltog deltagerne ikke sammen med andre, som de kendte i forvejen. Det skabte en god dynamik, hvor deltagerne kommenterede på hinandens ytringer.

På den første fælles landeworkshop blandende vi deltagerne på tværs af lande og gennemførte otte gruppeinterviews med fem-ti deltagere. Her diskuterede vi igen de fire temaer og kvalificerede de foreløbige fund, som VIVE og VIA havde præsenteret.

Alle gruppeinterviews var semistrukturerede, og vores interviewguide havde form af åbne spørgsmål om de fire temaer, hvorved deltagerne kunne bringe temaer på banen, som de fandt vigtige, og som vi ikke selv havde tænkt på.

Ved hver workshop er der indledningsvis afholdt korte informative oplæg omkring relevante temaer, fx frivillighed, samskabelse i kirkerne eller lignende,

hvorigennem deltagerne har fået indsigt i tendenser i det frivillige arbejde i Norden.

Tabel 7.2 viser den generiske interviewguide i projekt "Nordiske frivillige", som er anvendt på alle workshops og kun let tilpasset, til de opfølgende interviews. Der var oplæg på hver workshop af både os forskere og eksterne, og dialogerne i gruppeinterviewene tog altid udgangspunkt i indholdet i oplæggene.

**Tabel 7.2 Interviewguide**

Tema	Formål	Varighed
<p><b>Intro:</b> Fortælle om undersøgelse, hvem vi er, og hvad interviewet bruges til – rapport og evt. artikler – anonym deltagelse og ikke identificere konkrete respondenter, brug af citater. Informere og bede om samtykke til optagelse.</p> <p>Introducere de fire temaer</p>	<p>At sikre information om undersøgelse, brug af data og samtykke. Skabe tryk interviewramme.</p> <p>Introducere til temaer i interview</p> <p>Introducere til, at vi er interesserede i deres erfaringer som frivillige og ikke i hele kirken</p>	15 min.
<p><b>Motivation og ledelse og koordinering + fokus på de unge:</b> Starte med en runde omkring, hvad I tænker om oplæg i plenum. Noget, I kan genkende, nuancere eller helt afvise?</p> <p>Hvis du skulle råde andre til at arbejde med frivillige i kirken, hvad ville du så råde dem til?</p> <p>Hvis du skulle råde andre til at arbejde med unge frivillige i kirken, hvad ville du så råde dem til?</p>	<p>At kvalificere pointer i oplæg og indgå i dialog om motivation og ledelse og koordinering + fokus på de unge</p>	30 min.
<p><b>Samarbejder/samskabelse med kommunen:</b> Starte med en runde omkring, hvad I tænker om oplæg. Noget, I kan genkende, nuancere eller helt afvise?</p> <p>Hvis du skulle råde andre til at arbejde med samskabelse i kirken, hvad ville du så råde dem til?</p>	<p>At kvalificere pointer i oplæg og indgå i dialog om samskabelse og samarbejder</p>	15 min.
<p><b>Nordisk samhørighed:</b> Starte med en runde omkring, hvad I tænker om oplæg. Noget, I kan genkende, nuancere eller helt afvise?</p> <p>Hvis du skulle råde andre til at arbejde med at styrke den nordiske samhørighed i kirken, hvad ville du så råde dem til?</p>	<p>At kvalificere pointer i oplæg og indgå i dialog om nordisk samhørighed</p>	15 min.



<p><b>Afslutning:</b> Har I noget vigtigt at tilføje til sidst om emnerne?</p> <p>Tak for hjælpen!</p>	<p>At give mulighed for at bringe temaer på banen, som vi ikke har spurgt ind til</p> <p>At fortælle om den videre proces</p>	<p>15 min.</p>
--	---	----------------

### 7.4.1 Gennemførelsen

Samtlige gruppeinterviews er gennemført som en del af programmet på workshops. Fra både Danmark, Sverige og Norge deltog enkelte ansatte præster, diakoner, sognemedhjælpere og kulturmedarbejdere fra de deltagende sogne samt projekt "Nordiske frivillige"'s projektleder fra Menighedsplejen i Danmark og Danmark, Bispedømmet Nidaros (Trondheim), Stavanger bispedømme (Stavanger) og Bispedømmet Nord-Hålogaland (Tromsø) i Norge og "Samordnare för Ideellt Forum i Svenska kyrkan" i Sverige. Alle gruppeinterviews blev gennemført samtidig, og ansatte fra de forskellige sogne bidrog med at gennemføre interviews ved hjælp af vores semistrukturerede interviewguide. Det betyder, at der både er gennemført interviews på dansk, svensk og norsk. Alle optagelser blev samlet ind og opbevaret på sikre drev hos VIVE og VIA.

Efterfølgende er det alene VIVE og VIA, der har hørt båndene igennem, nedskrevet referater og gennemført analyser. Men idet de ansatte også gennemførte interviews, har vi løbende haft anonymiseret dialog om erfaringer fra gruppeinterviewene med både ansatte og frivillige, der derfor også har bidraget til analysearbejdet.

Tabel 7.3 viser en oversigt over gennemførte interviews.

**Tabel 7.3 Overblik over gennemførte gruppeinterviews**

Landeworkshop eller fælles	Antal gruppeinterviews
Danmark	6
Norge	5
Sverige	3
Fælles workshop	8
I alt	<b>22</b>

## 7.4.2 Analysestrategi

Vi har analyseret data inddelt i de fire temaer. Vi har prioriteret at lede efter mønstre i deltagernes udsagn på tværs af de tre lande frem for at identificere forskelle, dette med baggrund i to strategier. For det første har vi ønsket at opretholde de konkrete sognes anonymitet. Hvis vi betonedede særlige forhold for de enkelte lande, ville det være nemmere at identificere de enkelte sogne og frivillige.

For det andet har vi opretholdt et tværgående fokus for at betone fokuset i projekt "Nordiske frivillige" på nordisk samhørighed på tværs. Ved at betone det fælles understøtter rapporten opbygningen af nordisk samhørighed. Men det betyder naturligvis, at nuancer og forskelle landene og sognene imellem udelades.

For at opretholde deltagernes anonymitet har vi også valgt at gengive alle citater, også fra nordmænd og svenskere, på dansk. Desuden er vi som danske forfattere ikke skarpe nok i norsk og svensk til at kunne gengive norske og svenske citater korrekt. De er derfor blevet oversat i analysearbejdet.

## 7.5 Tæt samarbejde med praksis

Det bærende princip om en samskabende tilgang betyder, at selvom Menighedsplejen i Danmark har haft projektlederansvar, har både VIVE, VIA og de svenske og norske organisationer deltaget aktivt i planlægningen på fælles møder.

Det betyder på den ene side, at VIVE og VIA har fået et meget indgående kendskab til projekt "Nordiske frivillige". Men det betyder også, at vi i nogle tilfælde kan have vanskeligere ved at være kritiske over for dele af projekt "Nordiske frivillige", som vi selv har været med til at planlægge. Denne metode rummer derfor både fordele og ulemper for analysens resultater.

# Litteratur

Boje, T.P. (2017). *Civilsamfund, medborgerskab og deltagelse*. København: Hans Reitzels Forlag.

Boje, T.P. (2023). Hvilken betydning har socialt netværk og tillid for frivillighed? I: Boje, T.P., Espersen, H.H., Fridberg, T., Henriksen, L.S., & Ibsen, B. (red.). *Gør frivilligt arbejde samfundet bedre?* København: Nyt fra Samfundslitteratur (Under udgivelse).

Dietz, S.M. (2013). *Køn, kald & kompetencer: Diakonissestiftelsens kvindefællesskab og omsorgsuddannelser 1863-1955*. København: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.

Espersen, H.H., Andersen, L.L., & Tortzen, A. (2021). Civil Society Organizations and Municipalities in Changing Times. Potentials and Pitfalls in the Collaborative turn. I: Ibsen, B. (red.). *Voluntary and Public Sector Collaboration in Denmark. New approaches to Co-production*. London: Palgrave MacMillan.

Espersen, H.H., Fridberg, T., Andreasen, A.G., & Brændgaard, N.W., (2021). *Frivillighedsundersøgelsen 2020: En repræsentativ befolkningsundersøgelse af danskernes frivillige engagement*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Essen, J., & Svedberg, L. (red.). (2022). *Engagemangets gestaltningar: Insatser i och utanför civilsamhället*. Stockholm: Studentlitteratur.

Fransson, S., Bromander, J., & Essen, J.V. (2022). *Av fri vilja på fri tid: Ideellt arbete i svenska kyrkans barnoch ungdomsverksamhet på 2020-talet*. Uppsala: Svenska kyrkan.

Grubb, A., Holstein, E.L., Qvist, H.P.Y., & Henriksen, L.S. (2022) *Match: Rekruttering og fastholdelse af frivillige i civilsamfundsorganisationer*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Henriksen, L.S., & Bundesen, P. (2004). The Moving Frontier in Denmark: Voluntary-State Relationships since 1850. *Journal of Social Policy*, 33(4), 605-625.

Henriksen, L.S., Strømsnes, K., & Svedberg, L. (2019). *Civil Engagement in Scandinavia: Volunteering, Informal Help and Giving in Denmark, Norway and Sweden*. Berlin: Springer.

- Hulgård, E., Juul-Olsen, M., & Nellermann, E.N. (2016). *Samskabelse og socialt entreprenørskab: En casebaseret grundbog til professionsuddannelserne*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Husen, M. (1996). Det fælles tredje: Om fællesskab og værdier i det pædagogiske arbejde. I: Pécseli, B. (red.). *Kultur & pædagogik. Socialpædagogisk bibliotek*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Non-Profit Organizations*, 14(2), 167-188.
- Højlund, H., & Espersen, H.H. (2023). Frivilliges samarbejde med medarbejdere i kirken - med hvilket engagement? *Tidsskrift for Professionsstudier*, 19(36), 60-73.
- Lid, I.M. (red.). (2018) *Diakoni og velferdsstat: Utvikling av en diakonal praksis i samspill med myndigheter, sivilsamfunn og borgere*. Oslo: Gyldendal.
- Nylenna, H.K., & Sirris, S. (2023). A Legitimate Church Democracy? Legitimacy Work and Democratic Reform During the Separation of Church and State in Norway. *Journal of Church and State*, 65(2), 197-222.
- Oftestad, A.B. (2001). *Kirke, fellesskap, omsorg*. Oslo: Luther Forlag.
- Sirris, S. (2022). *Hvordan utvikle frivillighet i kirken? Modulbasert ressursmaterieell til bruk i menigheter*. Oslo: Den Norske Kirke, Kirkerådet.
- Sirris, S. (2023). *Hvordan utvikle frivillighet i kirken?* Workshop. Sigtuna, d. 16.-18. juni. Oslo: VID Vitenskapelige Høgskole.
- Skræddergaard, K.B., & Hjort, B.G. (2023). *Frivillige i folkekirken: Er der nogen, vi overser?* København: Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter.
- Stave, G. (1990). *Mannsmot og tenarsinn: Det norske diakonhjem i hundre år*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Tortzen, A., Thusgård, E., & Andersen, E. (red.). (2021). *Skabelse og samskabelse. Folkekirken på vej ud af skabet?* København: Eksistensen.
- Wollebæk, D., Sætrang, S., & Fladmoe, A. (2015). *Betingelser for frivillig innsats: Motivasjon og kontekst*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning, Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

**VIVÉ**