

Se oss, hör oss, räkna med oss

FRÅN FRÅGOR OM DEMOKRATI
TILL INSIKTER OM ENGAGEMANG



SVENSKA
KYRKANS
UNGA




SVENSKA
KYRKANS
UNGA

Innehåll

<u>INLEDNINGSDORD</u>	<u>4</u>
<u>VÅRA SJU INSIKTER</u>	<u>6</u>
<u>1. DEMOKRATISYN</u>	<u>8</u>
<u>2. DEMOKRATISK KULTUR</u>	<u>14</u>
<u>3. SYN PÅ BARN OCH UNGA</u>	<u>18</u>
<u>4. SAMSPEL</u>	<u>20</u>
<u>5. FÖRSAMLINGSSYN</u>	<u>22</u>
<u>6. FÖRUTSÄTTNINGAR</u>	<u>24</u>
<u>7. ENGAGEMANG</u>	<u>26</u>

Rapportförfattare: Clara Olsson, Hanna Alberius

Projektgrupp: Clara Olsson, Hanna Alberius, Klara van Blaricum, Mårten Björn

Inledningsord

Den här rapporten är resultatet av ett sökande efter svar på en utmaning som Svenska Kyrkans Unga länge har stått inför: när kunskaperna i det föreningsdemokratiska hantverket minskar bland vuxna – hur ska nästa generation kunna lära sig och bli bärare av en demokratisk kultur?

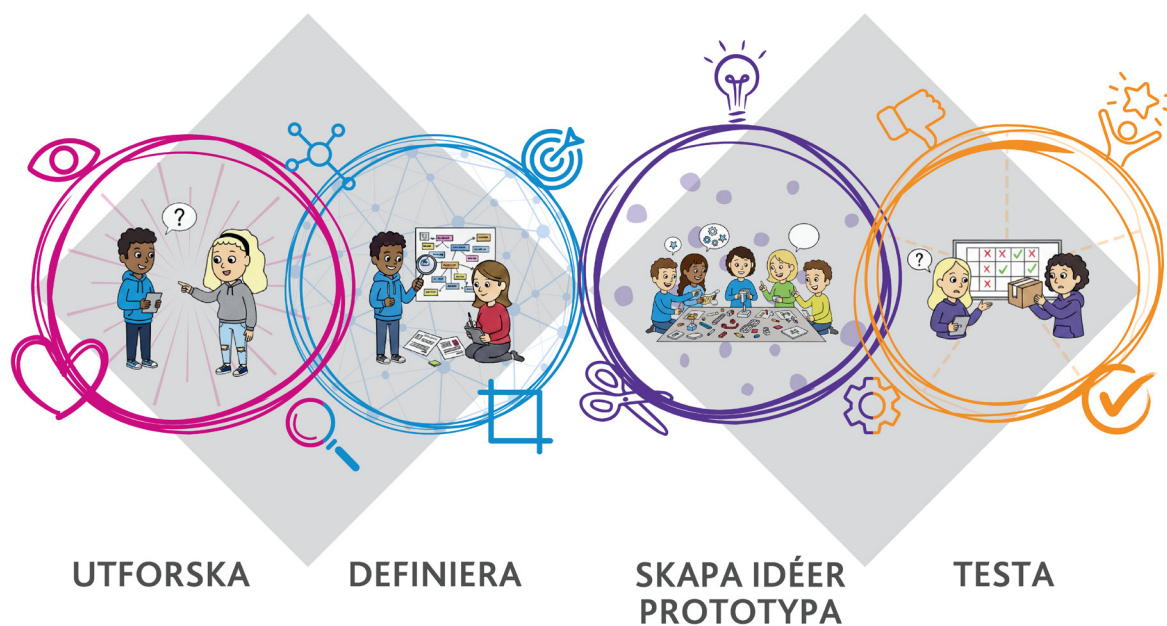
I jakt på verktyg för att möta utmaningen ansökte vi till Stiftelsen Konung Gustav V:s 90-årsfonds ledarskapsprogram Ledarskapslabbet. Där fick vi på riktigt djupdyka i frågor om barn och unga, kyrka och demokrati – i den tid som är nu.

I den här rapporten får du ta del av nya omformulerade utmaningar kring ungas engagemang, som vuxit fram genom enkätundersökningar, intervjuer, dataanalyser och – framför allt – många, många möten med både unga och vuxna. Vi har arbetat kreativt: testat, prövat, mött och omprövat; byggt teser, förkastat dem och byggt om.

Fördjupa dig i våra sju insiktsområden: **demokratisyn, demokratisk kultur, syn på barn och unga, samspel, församlingssyn, förutsättningar och engagemang**. Läs, begrunda och fundera.

Detta är inte slutet på vårt projekt – den är början. När vi nu ringat in insikter, rotorsaker och utmaningar är det dags att börja hitta lösningar. Med över femtio formulerade insikter och utmaningar finns mycket att göra – och vi behöver hjälpas åt. Välj en insikt som berör dig, känn igen dig i citat och i dina egna sammanhang, och gör det du kan för att skapa positiv förändring.

Clara Olsson
Förbundsordförande



OM STUDIEN

I vårt arbete har vi valt att ställa så öppna frågor som möjligt. *Vad är demokrati i församlingen för dig? Vad är roligt med demokrati? Vad är svårt?* Tanken med detta har varit att fånga det spontana, snarare än att formulera färdiga alternativ som hämmar kreativiteten. Vilka syner och förhållningssätt ger vi uttryck för i vardagen, när vi inte sitter med facit i hand?

Processen har varit kreativ och iterativ: prova, förkasta – prova igen. Lyssna, möta, observera; förstå behov, drivkrafter och underliggande orsaker. Det som händer i rummet har varit lika viktigt som den skrivna enkäten, och samtalen har lagt grunden för insikterna. Den kanske viktigaste lärdomen är att våga släppa taget, våga testa och våga testa om. När utmaningarna möter människan lär vi oss lika mycket som av frågeformulär och tabeller. Vårt informella motto blev: KBK – kör bara kör.

Processmodellerna vi arbetat med är hämtade från **design thinking**: lösningar som tar sin utgångspunkt i människor, empati för deras behov och flera perspektiv. Det är ett arbetssätt med ganska få förutbestämda strukturer som tidigt i processen möter målgruppen och låter dem vara med att formulera lösningarna.

Bakom studien ligger enkätsvar från 350 personer – anställda, förtroendevalda och ungdomar i Svenska kyrkan. Med ungdom menas personer under 30 år utan anställning. Vi har genomfört djupintervjuer med ett 20-tal personer med olika bakgrund, både i och utanför Svenska kyrkan. Här ingår också samtal med forskare och experter på ett antal områden: demokrati, barnrätt, civilsamhälle och ungdomsengagemang. Viktigast av allt är de möten med över 100 ungdomar vi haft, för att samtala, testa lösningar och hitta insikter i mötet med varandra.

Våra sju insikter

1. DEMOKRATISYN

Demokratisyn handlar om vilka föreställningar olika grupper i kyrkan har om vad demokrati innebär. Det kan röra sig om formella strukturer som styrelser och val, eller ett bredare perspektiv som delaktighet och samtalsklimat. Skillnader i dessa synsätt påverkar [förutsättningar för] hur man engagerar sig, vilka som inkluderas och hur beslutsprocesser uppfattas.

2. DEMOKRATISK KULTUR

Med demokratisk kultur menar vi de osynliga normer, traditioner och beteenden som präglar hur demokratin faktiskt fungerar i praktiken. Det inkluderar hur öppna möten är, hur beslut fattas, vilka som vågar ta plats, samt hur förändringsbenägen organisationen är. Kulturen påverkar både delaktighet och upplevelsen av att demokratin fungerar.

3. SYN PÅ BARN OCH UNGA

Detta insiktsområde handlar om vilka bilder vuxenvärlden har av barn och unga i kyrkans sammanhang. Är de mottagare, framtida bärare eller aktörer här och nu? Synsätten styr hur unga inkluderas, om deras perspektiv värdesätts och om deras engagemang uppfattas som meningsfullt eller symboliskt.

4. SAMSPEL

Samspel avser relationerna mellan anställda, förtroendevalda och församlingsbor, alltså hur dessa grupper samarbetar och förstår varandras roller i det demokratiska arbetet. Det innebär också hur olika grupper i församlingen förstår varandra, hur olika åldrar möts och olika verksamheter krokas i varandra.

5. FÖRSAMLINGSSYN

Församlingssyn handlar om hur man ser på vad det innebär att vara församling och vem som räknas in i församlingens helhet och gemenskap. Församlingssyn rymmer frågor om ledarskapet i församlingen för demokrati, representation och den dubbla ansvarslinjen i Svenska kyrkan.

6. FÖRUTSÄTTNINGAR

Med förutsättningar menar vi de strukturella och organisatoriska ramar som möjliggör eller begränsar ungas demokratiska deltagande. Det kan vara ifall deltagande upplevs tillgängligt, tidsbrist, geografiska avstånd, generationsskillnader eller bristande ledarskap.

7. ENGAGEMANG

Engagemang fokuserar på vad som driver människor att delta, hur engagemang formas och vilka hinder som finns. Det handlar om att förstå vad som får unga att vilja bidra – är det systemet i sig, eller de frågor de brinner för?



1. Demokratisyn

Vad är demokrati i församlingen för dig? Ordet demokrati betyder olika för oss alla. För de flesta handlar det om en miniminivå med ett styrskick där alla får vara med och fatta beslut, oftast genom ett valsystem. I kyrkans kontext finns kyrkovalen, förtroendemannakåren och den episkopala strukturens demokrati. I vårt material kallar vi denna demokratisyn för "organisation och hantverk", jämförelsen med det statsvetenskapliga begreppet valdemokrati ligger nära till hands.

Samtidigt finns det en ganska bred samsyn att enbart valdemokratin inte räcker. För att vara en demokratisk organisation eller samhället krävs fler dimensioner av demokrati än själva organisationsstrukturen och det demokratiska möteshantverket.

I Svenska kyrkan ryms en mängd olika syner på kyrkans demokrati. I kärnan finns valsystemet, som kompletteras med alltifrån värdegrundsarbete till den egna möjligheten att få vara med och bidra. Hur vi ser på demokrati skiljer sig dels utifrån vilken roll vi har i församlingen, dels utifrån vår ålder och erfarenhet.

Vi har i huvudsak identifierat **9 demokratisyner** i Svenska kyrkan.

“ *En annan svårighet är när vår bild av demokrati är olika.*
- Församlingspedagog





DELAKTIGHET

ALLA SKA
HÖRAS

ALLA FÅR
VARA MED

DELAKTIGHET
OCH ANSVAR

SAMARBETE

ORGANISATION
OCH HANTVERK

DIALOG

VÄRDEGRUND

ALLA
KAN/FÅR
BIDRA

ORGANISATION OCH STRUKTURER

Här pekar man på kyrkans formella demokratiska struktur, med kyrkoval, kyrkomöte, stiftsfullmäktige, kyrkoråd och församlingsråd med mera.

“ *Inte på annat vis än att vi har församlingsråd, kyrkoråd.*

DELAKTIGHET

Demokrati beskrivs som möjligheten till att delta och påverka. Delaktighet betyder samarbete, inflytande, medbestämmande och att alla nivåer av engagemang räknas.

“ *Att alla får vara delaktiga på den nivå som är möjlig, och känner till möjligheten och hur.*

ALLA SKA HÖRAS

Betonar rätten för varje röst att få komma till tals och bli lyssnad på. Demokrati är att skapa forum där alla ges möjlighet att yttra sig och där varje röst är viktig.

Vi stannar upp vid ordet "alla". För unga och de flesta anställda betyder det en öppen dörr – alla människor, utan avgränsning, inkluderas. Förtroendevalda och vissa anställda preciserar – "alla förtroendevalda", "alla troende". Skillnaden är viktig och säger något om kulturen. Samtalet är till för en avgränsad krets – omsorgen riktas inåt och avgör vilka röster som hörs.

“ *Demokrati är att ge alla möjlighet att göra sin röst hörd.*

DIALOG

Demokrati i församlingen beskrivs med det goda samtalet, att lyssna in, vara lyhörd och ta med sig olika perspektiv in i beslut. Viktigt är också att lyhördheten leder till handling.

“ *Från mitt perspektiv är det att dem lyssnar på oss unga, ser oss och hör oss. Vi får bl.a. sitta med i kyrkorådet som adjungerade. Men även har vi frågortar dem tid till att höra oss och försöka hitta ett sätt att komma i sams med varandra.*

JAG KAN/FÅR BIDRA

Demokrati är att få komma med idéer, påverka beslut och känna att den egna rösten tas på allvar. När människor får bidra växer både engagemanget och ansvarstagandet.

“ *Roligt att man har chansen att förändra och tycka till. Att ens röst är hörd och har vikt.*

VÄRDEGRUND

Demokrati kopplas till grundläggande mänskliga rättigheter och värderingar. Det handlar om öppenhet, mångfald jämlikhet, alla människors lika värde. Demokrati är både en intern princip och ett sätt för kyrkan att påverka samhället genom att stå upp för demokratiska värden.

“ I vår egen verksamhet jobbar vi med demokratifrågor utifrån värdegrund rättigheter ansvar och argument för dem.

DELAKTIGHET OCH ANSVAR

Här betonas balansen mellan rättigheter och skyldigheter. Demokrati innebär både att få tycka till och att ta ansvar för besluten. Det ses som ett förhållningssätt: delaktighet i kombination med ansvarstagande och tydliga strukturer för hur beslut fattas.

“ Demokrati är rättigheter och ansvar och att ha tydliga strukturer där alla åsikter och perspektiv kan komma till uttryck och beslut kan tas.

SAMARBETE

Demokrati förstås här som något som görs tillsammans i vardagen. Församlingens demokrati bärs av ett nära samarbete mellan anställda, ideella och förtroendevalda där olika roller kompletterar varandra.

“ Att ideella och förtroendevalda samarbetar med församlingsledning och arbetslag på ett så långt möjligt likvärdigt sätt.

ALLA FÅR VARA MED

Demokrati innebär inkludering och låga trösklar där alla, oavsett bakgrund och närvaro, får höras, och vara del av gemenskapen. Ingen ska sorteras bort, utan alla ges möjlighet att delta.

“ Att mötas i ögonhöjd, att alla är lika och att utmana sina åsikter om hur man vill att saker ska fungera. Att bidra till sammanhanget.

NÄR SAMTALET SAKNAS

Det är tydligt att samtalet om vad demokrati innebär i församlingens sammanhang ofta saknas. I enkäterna lämnas frågan om "vad är demokrati i församlingen för dig" inte sällan helt tom, och i intervjuerna blir svaren trevande och varierade. Det visar på ett stort behov av att tillsammans formulera vad demokrati i församlingen och kyrkan är och bör vara.

Då många främst kopplar demokratibegreppet till val och formella strukturer, behöver frågan ställas vad som händer när begreppet reduceras till det valtekniska. I synnerhet de barn och unga som inte kan rösta eller bli förtroendevalda riskerar att osynliggöras.

“ Jag vet att det är viktig i vår församling, men vi pratar sällan om demokrati.

- Anställd i Svenska kyrkan

Det väcker frågor om vad som händer när bilderna av demokrati går isär. Första steget till en välmående demokrati i Svenska kyrkan måste onekligen börja i samtalet om begreppets innebörd. Hur får demokratin kropp, vilka olika bilder och förväntningar bär vi på, vad vi skiljer oss åt och hur vi kan mötas?

När detta samtalet om demokratis praktik inte får utrymme i församlingen ökar risken att människor inte känner sig delaktiga.

ÅLDER OCH ERFARENHET SPELAR ROLL

Ålder och lärdomsväg påverkar vilken bild av demokrati man har. Organisation och hantverk är den enda demokratisyn som återkommer i samtliga grupper. Bland anställda ser vi flest uttryck: förutom organisation och hantverk lyfts delaktighet, alla ska höras/dialog, värdegrund samt delaktighet och ansvar. Hos förtroendevalda finns organisation och hantverk kvar, och samarbete tillkommer som egen syn, medan delaktighet och ansvar inte framträder på samma sätt.

Bland unga uttrycks oftare ett eget driv: att det handlar om att jag får vara med, bidra och att min del hör ihop med helheten. Unga tenderar också att slå samman delaktighet och att alla ska höras till en samlad förståelse att alla får vara med, snarare än att hålla dem isär.

Nästan alla unga hänvisar till skolan som platsen där de lärt sig om demokrati, medan förtroendevalda – en äldre grupp – mer sällan gör den kopplingen. Det hänger sannolikt samman med att demokratibegreppet idag är tydligt integrerat i läroplanens mål, samtidigt som den egna skolgången ligger närmare i tid för de yngre.

Samtidigt visar materialet att erfarenheter också spelar roll: föreningsliv, politiskt engagemang eller en bakgrund i ungdomsrörelse präglar hur demokratin förstås och praktiseras. De som främst lärt sig om demokrati genom föreningslivet förknippar oftare demokrati med delaktighet, medan erfarenheter från församlingen/Svenska kyrkan tydligare kopplas till att alla ska höras. Förtroendeuppdrag i Svenska kyrkan har ett starkare samband med en mer organisatorisk syn på demokrati. För dem som framför allt hänvisar till "ett annat sätt" (yrkesliv, media, familj m.m) är i stället värdegrund den mest framträdande utgångspunkten för hur demokratin förstås.



“

Demokrati är livsviktigt för att en verksamhet ska fungera. Det är det enda sättet att få individer som tycker olika att kunna få sin röst hörd. Det är inte bara politik utan ett sätt att driva samtal och beslut.

- Ungdom



2. Demokratisk kultur

Uttrycket "det sitter i väggarna" ligger nära till hands när vi reflekterar över insikterna kring demokratisk kultur. Problemet är att uttrycket får oss att tro att kulturen är något givet och opåverkligt, när den i själva verket formas av människors agerande och de strukturer vi upprätthåller. Hur vi hanterar olikheter, släpper in nya röster och använder de demokratiska processerna avgör vilken kultur som faktiskt får fäste.

ALLA SKA HÖRAS ≠ ALLA FÅR SOM DE VILL

Bland ett antal anställda och förtroendevalda uttrycks att demokratin upplevs som överdriven och att delaktighet kan vara svårt att hantera. När de demokratiska strukturerna ställs inför sin grunduppgift att hantera människors olika tankar och åsikter reagerar en del vuxna med att ifrågasätta systemet i stället för att diskutera hur olikheten kan hanteras. Dessa tankar är mest framträdande hos personer med sekulärpolitisk erfarenhet. Här tycks finnas en sammanblandning mellan att alla ska få komma till tals och att alla ska vara tillfredsställda med alla beslut.

“*Det som är jobbigt med demokrati är när man blandar in alltför många som ska säga sitt.*

- Anställd i Svenska kyrkan

Bland unga framträder en annan hållning. När de beskriver vad som upplevs som tråkigt med demokrati är svaret när man inte får som man vill. Det visar en förståelse för att demokrati innebär kompromisser och gruppen tycks betrakta olikheterna som en förutsättning för att demokratin ska fungera.

ÖPPEN ELLER ÖPPEN?

Det finns en skillnad mellan att vara inbjuden och att känna sig välkommen. Kalenderinbjudan räcker inte om kultur och signaler pekar åt ett annat håll. Tidpunkt, språkbruk, hur många som bjuds in och på vems villkor möten förläggs påverkar om unga faktiskt kan och vill delta.

Här återkommer frågan om vilka som ryms i begreppet "alla". Att bli tillfrågad att "ställa upp" för att fylla platser, men inte nödvändigtvis mottagen i arbetet eller i gemenskapen, skapar en kultur där dörrar står på glänt men sällan öppnas.

Lokala demokratiska sammanhang upplevs ofta som svåra att komma in i, med internt språk, informella koder och starka, slutna gemenskaper. Här förekommer också att möten fungerar som social plattform, ofta därför att sådana sammanhang saknas i människors vardag. Då får de demokratiska organen fylla ett annat behov. Konsekvensen för unga blir att det är svårt att komma in, förstå koderna och få genomslag för sakfrågor; man blir gäst i någon annans gemenskap snarare än del av arbetet.



SYSTEM SOM SKAVER OCH MOTSTÅND SOM BROMSAR

Kyrkans demokratiska system och processer är ett återkommande tema. Både vuxna och unga beskriver att beslutsvägar och mandat är svårnavigerade och ibland upplevs som meningslösa eller myndighetslika. De är långsamma, tröga, dokumenttunga och inte alltid ändamålsenliga. Denna struktur gör också att vissa grupper, särskilt ideella, hamnar utanför centrala forum, vilket leder till en uppdelning snarare än en gemenskap inom församlingen.

"Att påverka är svårt. Stelbent. Tråkigt, upplever att allt är bestämt i förväg. Yngre tröttnar och lämnar. [...] De försöker men når bara halva vägen. Lyssnar, och sedan leder det inte vidare."

- Ledamot i kyrkoråd

Många anställda upplever att demokratiska arbetssätt är mycket tidskrävande - ibland för mycket. Detta väcker en viktig fråga: är det verkligen är demokratin i sig som är tidskrävande, eller handlar det snarare om att den görs onödigt komplicerad?

Motstånd mot förändring måste också nämnas. I materialet beskrivs det som svårt att påverka; systemet upplevs som stelbent, vissa frågor uppfattas som förutbestämda redan före samtalet och lyssnande följs inte av handling.

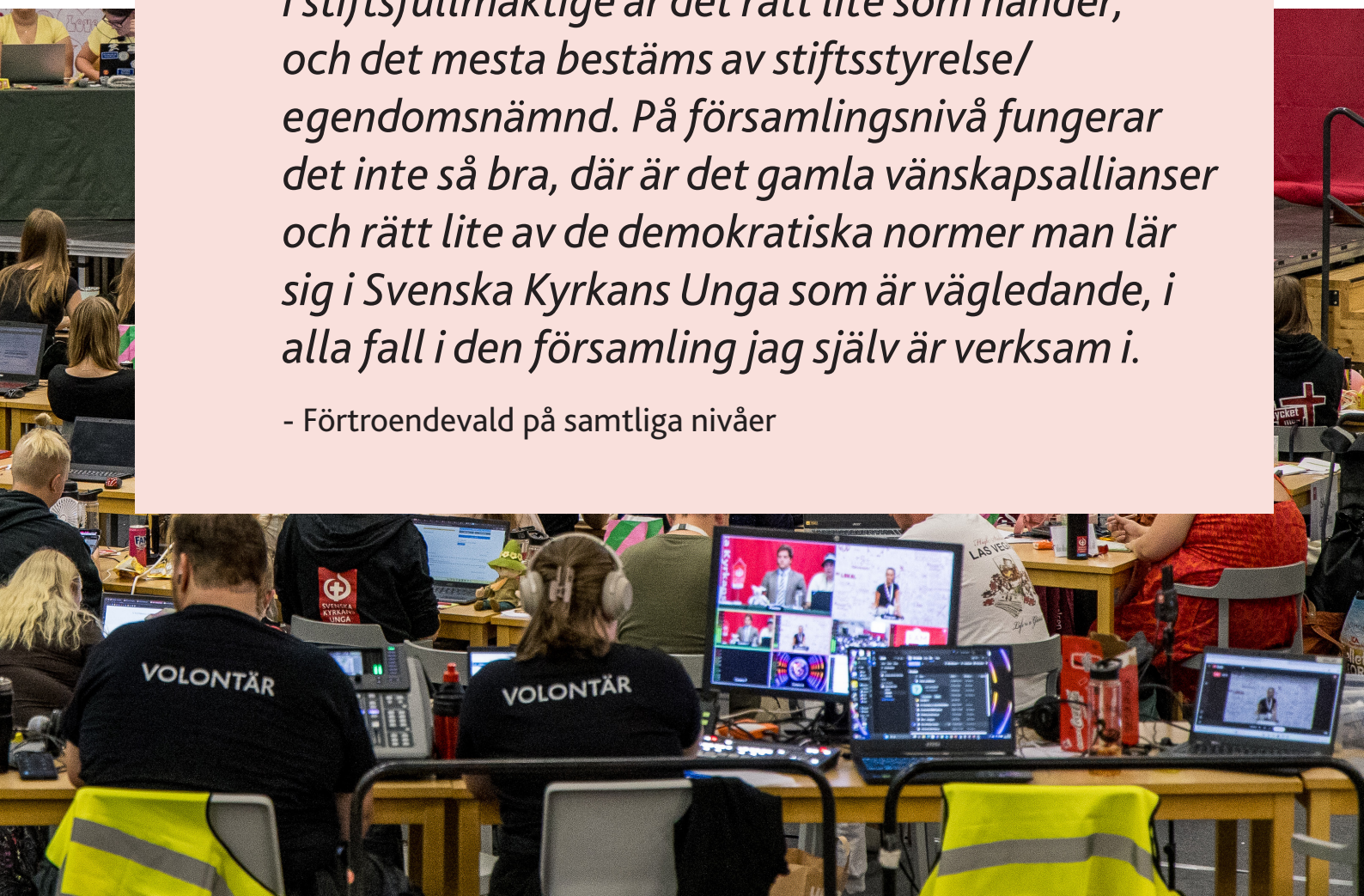
"Sen är ramarna i kyrkan lite stela så det blir lätt att det behövs ungdomar med mycket driv och som orkar göra sig lite obekväma (lite jäkla anamma), för att de ska få plats."

- Församlingspedagog

“

Det skiljer sig från de olika nivåerna. På kyrkomötet är det roligt, god ton, och det finns en möjlighet att påverka som enskild ledamot. I stiftsfullmäktige är det rätt lite som händer, och det mesta bestäms av stiftsstyrelse/egendomsnämnd. På församlingsnivå fungerar det inte så bra, där är det gamla vänskapsallianser och rätt lite av de demokratiska normer man lär sig i Svenska Kyrkans Unga som är vägledande, i alla fall i den församling jag själv är verksam i.

- Förtroendevald på samtliga nivåer



DET ÄR SVÅRT NÄR MAN INTE FÖRSTÅR

Frågan om vad som upplevs som tråkigt i uppdraget besvaras ofta med ekonomi, budget och fastigheter; någafå nämner teologi och församlingens inriktning. Mönstret finns i alla grupper och kan delvis förstås av olika intressen. Detta väcker dock två frågor: har de som valts har fått tillräcklig information om uppdraget i förväg, och avsätts det tillräckligt med tid och stöd för att samtala om innebörden i de frågor som behandlas?

Det framgår tydligt från intervjuer med unga förtroendevalda att introduktion ofta är bristfällig och att det ofta förutsätts att man har insyn i frågorna. Tumregeln för ärligt inflytande, borde dock alltid börja i information och förståelse för de frågor man ska hantera; sakfråga, process och beslutsläge behöver vara kända för att delaktighet och ansvar ska bli meningsfulla.

"Intressant att få vara en del i gemenskapen, att bygga församling med undervisning, gudstjänster, diakoni och mission. När det bara blir tal om pengar och byggnationer blir det tråkigt."

- Ledamot i kyrkofullmäktige och församlingsråd

"Det svåra är de generella diskussionerna om församlingens inriktning, det blir snabbt ganska teologiskt och flyger mig ofta över huvudet, det är helt enkelt inte saker som jag har reflekterat över så mycket."

- Ledamot i församlingsråd

FUNKAR DET FÖR ALLA?

Det är viktigt att reflektera över om det traditionella mötes- och styrelseformatet fungerar och bjuder in till delaktighet för alla grupper. Människors olika förutsättningar att uttrycka sig och ta till sig information, beroende på ålder, mognad och funktionsvariation, påverkar möjligheten till engagemang i den demokratiska strukturen. Ofta begränsas delaktighet i kyrkans demokrati till dem som är vana vid mötesformerna. Balansen ligger mellan att lära det demokratiska hantverket och att samtidigt erbjuda inflytande på nivåer och i former som gör deltagande möjligt.

GRUPPTILLHÖRIGHET

Flera vuxna lyfter frågan om partipolitikens vara eller icke vara i kyrkan, samt huruvida denna i sig utgör ett hinder för ungas delaktighet i kyrkans demokrati. Bland unga framträder inte partipolitiken i sig som det

främsta hindret, utan kravet på grupptillhörighet. När man tvingas in i nomineringsgruppssystemet - partipolitiskt eller inte - blir upplevelsen att man alltid är representant för gruppen och därmed får ett minskat handlingsutrymme. Rollen som företrädare för en grupp upplevs krocka med andra engagemang, till exempel förtroendeuppdrag i Svenska Kyrkans Unga.

MÄNNISKOR ÄR SYNDARE - ÄVEN I DEMOKRATIN

En kanske rolig - men viktig - insikt handlar om människors agerande inom ramen för demokratiska system. Särskilt unga lyfter fram människors tillkortakommanden och hur dessa påverkar det demokratiska arbetet. Exempel som återkommer är hårt tonläge, låg lyhördhet, ovilja att samarbeta, osakliga eller påhittade påståenden och att en del inte vågar tala i formella sammanhang. Människors dåliga beteende påverkar ungas förtroende för de demokratiska systemen, och viljan att engagera sig i dessa. När samtalsklimatet brister upplevs demokrati som trög eller missbrukad; när respekt, saklighet och återkoppling fungerar ökar viljan att delta.



Tycker det är roligt att höra allas sidor av olika typer av frågor. Också härligt när folk kan komma överens och ta beslut tillsammans. Det är tråkigt när personer istället beter sig likt barn och vägrar samarbeta med demokratiska handlingar eftersom de kräver samarbete.

- Ungdom



3. Syn på barn och unga

"Det roliga att få se ungdomarna lära sig och känna sig bekväma i kyrkan. Att de känner sig bekväma med att använda sig av olika former av demokrati inom kyrkans ramar. När de visar initiativ inom olika styrelser m.m. [...] De unga är kyrkans framtid och detta ska vi lägga en grund för. Att vi ger ungdomar möjligheten till att föra den kyrkliga verksamheten framåt."

- Anställd i Svenska kyrkan

VARFÖR ÄR UNGA SÅ OENGAGERADE...?

"Okunskapen är hög och att det är svårt att motivera och förklara"

- Anställd

Inte helt oväntat finns en stor andel som uttrycker en frustration över bristen på engagemang hos unga. Dessa upplever att unga saknar rätt kunskaper, att unga inte är intresserade av att engagera sig, eller att unga inte tar engagemanget seriöst.

Det något mer oväntade resultatet är vilken grupp individer som företrädesvis uttrycker sig negativt om ungas engagemang. Till största andel består gruppen av medelålders anställda i Svenska kyrkan som själva haft ett engagemang som unga, antingen i Svenska Kyrkans Unga, Kyrkans Ungdom, Ansarsförbundet eller andra ungdomsorganisationer.

Samtidigt visar många studier på att unga i Sverige är inte mindre engagerade, men att de däremot engagerar sig på andra sätt än tidigare. Engagemanget är ofta kortare, sakfrågedrivet, rörligt och sker både digitalt och på plats med snabba skiften, i motsats till att ta på sig ett uppdrag i en enskild förening.

FRÅGOR OM ENGAGEMANG

Intuitivt tänker man nog att gruppen medelålders anställda i Svenska kyrkan som själva haft ett engagemang som unga borde vara duktiga på att se och bejaka ungas engagemang. Det väcker frågan om dessa personer jämför dagens unga med sitt eget engagemang, eller om de helt enkelt har svårt att förstå de förutsättningar och uttrycksformer som präglar ungas engagemang i dag. Vår analys är att just frågan om hur vi ser och bejakar engagemang står i centrum här, vilket vidareutvecklas i kapitlet *Engagemang*.

UNGA BEHÖVER HJÄLP MED DEMOKRATIS SPELREGLER OCH BEGRÄNSNINGAR

Demokrati har två sidor: inflytande och ansvar, ofta uttryckt som rättigheter och skyldigheter. I de intervjuer vi haft med församlingspedagoger framträder bilden att viljan bland unga att påverka ofta är stark, men att bedömningen av vad som är rimligt, hur beslut ska följas upp och vem som bär ansvaret inte alltid hänger med. Det tar sig uttryck i stora önskemål som saknar förankring i tid, budget och personal, i förväntningar om snabba resultat och i beslut som inte följs av motsvarande driv i genomförandet.

Samtidigt visar barnrättsexpertis att detta inte handlar om att unga saknar förståelse för att demokratiskt inflytande har gränser, utan om vuxnas förmåga att pedagogiskt tydliggöra vilka gränser som finns. De pedagoger vi intervjuar berättar att det är fullt möjligt att förklara kedjan från idé och beslut till genomförande ansvar, genom att sätta ramar, översätta stora idéer till realistiska alternativ och kopplar ansvar till beslut och återkopplar på vad som faktiskt blev gjort och varför.

"Jag vill inte påstå att man blir jättevälbemött så utan det är mer: du är ung, du kan säga vad du vill, men det spelar inte så stor roll."

- Ungdom

En möjlig följd är att ungas relation till församlingen blir transaktionell i stället för medskapande. När önskemål formuleras som beställningar (t.ex. läger, resor, programinslag) och ansvar för planering, budget och genomförande ligger hos vuxna, hamnar unga i en kundroll. Vuxnas respons blir då leveranslogik – "vad vill ni ha?" – snarare än processlogik – "hur gör vi detta tillsammans?". Det minskar ägarskap, lärande och ansvarstagande hos unga, och sänker uthålligheten i arbetet. Medskapande kräver i stället tydliga mandat för unga, gemensamma beslut, delat ansvar i genomförandet och systematisk återkoppling på vad som blev gjort och varför.

“ Unga har väldigt mycket vilja men har inte alltid en realistisk syn på genomförande. Det finns mycket vilja att påverka och ta beslut. Det finns inte samma driv att genomföra.

Hur bemöter ni de hindren?

“ Sätter rimliga gränser och ger realistiska alternativ till de unga.

- Samtal med församlingspedagog

VIKTIG PÅ RIKTIGT

Unga uttrycker generellt att de inte känner sig lyssnade på. Även vuxna anställda upplever att ungas röster inte tas på allvar – att man lyssnar bara så länge de unga bekräftar den redan etablerade linjen. Några unga berättar att deras delaktighet ofta reduceras till de små besluten, snarare än de som verkligen påverkar verksamheten de är med i.

Här bör noteras att i kapitlet om Samspel samtidigt beskriver hur avgörande de "stora besluten" är för barn och ungdomsverksamheten. Det är mycket allvarligt att unga då inte hörs i dessa beslut.

ATT BARA BEKRÄFTA ÄR INTE ATT BIDRA

Bland de intervjuade återkommer att barn och unga bjuds in att ge synpunkter sent, ofta för att bekräfta beslut som i praktiken redan är

fattade. Samma mönster syns i arbetet med barnkonsekvensanalyser: ungas synpunkter efterfrågas i slutet i stället för att påverka inriktningen från början. Då blir delaktigheten symbolisk snarare än verklig. Flera exempel gäller beslut som direkt formar verksamheten: flytt av barn- och ungdomsverksamhet till andra lokaler, förändringar av rum och resurser eller personalbyten. När unga utesluts från de processer som får störst konsekvenser för dem själva undermineras både inflytandet och engagemanget.

"Ett problem jag har sett är att barnkonsekvensanalyser görs oftast ganska sent i beslut. Det påverkar egentligen inte beslutet så mycket i slutändan utan, det är mer att se vilka konsekvenser det får och sen så får det väl vara så, typ. Så där känns det som att man kanske inte alltid får med att påverka jättemycket, tycker jag."

- Ungdom

"Frågor ställs ofta till unga, bland annat genom barnkonsekvensanalys. Det kommer ofta i slutprocessen inte i början. Som en del av den demokratiska processen ställs många frågor, gärna inte helt öppna."

- Församlingspedagog

AVSAKNAD AV ÅTERKOPPLING

Både unga och vuxna som arbetar med unga beskriver brist på återkoppling: inspel lämnas, men man får inte veta vad de ledde till. När beslut inte förklaras och motiveras minskar upplevelsen av att bli lyssnad på och tagen på allvar. Barn och unga kan ta ett nej när skälen blir tydliga; frånvaron av besked undergräver däremot inflytandet. När samtidigt barn och unga som deltar i barnkonsekvensanalyser utvecklar större empati för andra barn och unga och lyfter blicken bortom den egna nyttan, blir återkopplingen extra viktig.

4. Samspel

Våra insikter om samspelet i kyrkans församlingar låter kanske självklara: där beslutsfattare syns i verksamheten mår demokratin bäst. Ändå visar materialet att mycket av det vi vet inte görs. Här lyfter vi det som ofta sägs bakom stängda dörrar – för att göra det till del av kyrkans öppna samtal.

VERKSAMHETER ÄR UPPDELADE

Ett demokratiskt arbete kräver samarbete, och i kyrkan finns det många aktörer som behöver vara med. Ändå finns en tydlig uppdelning mellan beslut och vardag. Förtroendevalda uppger brist på insyn i den verksamhet de beslutar om, samtidigt som anställda och unga sällan möter beslutsfattare i vardagsverksamheten. Det skapar frustration åt båda håll: unga och anställda upplever att beslut fattas utan verksamhetskännedom, och förtroendevalda upplever att de inte får reell möjlighet till inblick och delaktighet i verksamheten.

“ Vissa är synliga, till exempel kyrkvärdar, men många är ganska osynliga. Kyrkorådets ordförande är politiker och syns i andra sammanhang, men han är inte särskilt aktiv i församlingens dagliga verksamhet.

- Ungdom

BARN- OCH UNGDOMSVERKSAMHETEN ÄR ISOLERAD

Barn- och ungdomsverksamheten är ofta isolerad från övrigt församlingsliv. Forum för möten saknas, och unga får svårt att känna tillhörighet i hela församlingen. Svenska Kyrkans Unga beskrivs ibland av både unga och vuxna som ett eget "ekosystem" vid sidan av. I intervjuer

berättar både unga och anställda att barn- och ungdomsverksamheten sällan integreras i gudstjänstlivet; några få gör det, men många har inte ens provat tanken. Då bildas aldrig känslan av att vara del i den större församlingen och ungdomar som växer ur ungdomsverksamheter hittar inte in i församlingskontexten.

"Demokrati är många gånger en kyrkoherde med demokratisk förmåga."

- Ledamot i kyrkoråd och stiftsfullmäktige

SYNLIGHET ÄR VIKTIGT

Det tydligaste sambandet i materialet är detta: där unga vet vilka beslutsfattare är, kan deras namn och har mött dem i sina egna sammanhang, där ökar engagemanget och förståelsen för hur församlingen fungerar. Synlighet handlar mindre om symboliska besök och mer om igenkänning över tid. För unga är det en fråga om tillit: när beslutsfattare kommer till deras sammanhang växer engagemanget. Samtidigt beskriver många unga att de sällan ser beslutsfattare i sina sammanhang vilket skapar en känsla av avstånd och att demokratin sker någon annanstans.

Förtroendevalda har en tydlig vilja att vara närmare vardagen, men inbjudningar och konkreta ingångar saknas ofta. De anställda är den enda gruppen som tydligt trycker på att närvaro både är ett krav för dem själva och en förväntan på dem de samarbetar med. Flera uttrycker att kyrkoråd och förtroendevalda ibland är osynliga i verksamheten, vilket gör deras beslut svåra att förankra. När de upplever att rådsarbetet sker på avstånd från församlingslivet uppstår känslan av att demokratin tappar förankring. Detta blir naturligt svårare i större enheter, där det kan vara lättare för mindre församlingar att skapa kontaktytor mellan aktörer. Samtidigt är inte storleken på de organisatoriska enheterna i sig avgörande: främst beror det på arbetssätt och prioritering.

Synlighet och närvaro är inte bara symboliska handlingar, utan grunden för ett fungerande samspel. När människor möts i vardagen, ser varandras arbete och delar sammanhang, växer förtroendet och demokratin får kropp. Närvaron är det som gör besluten genomförbara och angelägna.

"Jag tror och tänker generellt att anställda ibland i vår kyrka, tycker att det är lite jobbigt med förtroendevalda. Jag kan hålla med om det, om det handlar om förtroendevalda som inte riktigt har kunskap [...] Men ju mer man deltar i ett sammanhang desto mer kunskap får man."

- Präst

"Beslutsfattarna och utförarna är inte helt synkade, det är extremt trist och konstigt. Jag som politiker vill ju veta hur de jag beslut över upplever mina beslut, men det finns inget system för det. De organisatoriska enheterna blir större och större, man kommer lägre bort från de man beslutar över."

- Förtroendevald

OKLARA ROLLER - OTYDLIGA ANSVAR

Alla grupper beskriver osäkerhet kring ansvar och roller. Förtroendevalda frågar vad uppdraget faktiskt innebär. Anställda känner ett praktiskt ansvar för att demokratin ska fungera. De blir ansvariga för att besluten blir verklighet, samtidigt ska de skapa utrymme för inflytande och delaktighet. Många beskriver därför att de står mitt emellan formella beslut och den levda verksamheten, men saknar stöd och mandat att föra dem samman.

"Oklar ansvarsfördelning mellan församlingsrådet och kyrkorådet, samt mellan församlingsrådet och församlingsherden/arbetslag."

- Förtroendevald i Svenska kyrkan

KOMMUNIKATION OCH RELATION

Här kommer vi till själva kärnan av församlingens samspel. Unga lyfter kommunikationens relationsnära sida. De bortser från strukturens krav och lyfter istället människan, att få bli sedd och tagen på allvar. När vuxna visar nyfikenhet och följer upp vad de unga tycker växer engagemanget. När kommunikationen brister uppstår känslan av att unga pratar för sig själva och att de vuxna inte hör.

För de förtroendevalda handlar det ofta om en upplevelse av att samtalet stannar i mötesrummen.

Många beskriver att de får information, men sällan delaktighet. Beslut förmedlas nedåt i organisationen, men dialogen går sällan tillbaka uppåt. Anställda beskriver kommunikationen som en vardaglig balans mellan struktur och relation; de fungerar ofta som broar mellan beslutsfattare, kollegor och unga, men samtalen mellan nivåerna blir lätt oregelbundna och personberoende.

Där kommunikationen fungerar bättre handlar det nästan alltid om människor som tar sig tid att förklara, lyssna och skapa förståelse. Så byggs också förtroende.

"Det saknas liksom en tydlig väg från ungdom till beslutsfattande om man säger så."

- Församlingsassistent

RELATIONER OCH PERSONBEROENDE

Kritiken mot kyrkans system och organisationens struktur är tydligt framträdande, men det är värt att notera att kritiken generellt riktas mot systemet. Där samspelet fungerar handlar det nästan alltid om personer som, trots bristerna, lyckas skapa fungerande relationer i sin församling. Att dock bygga en hel organisationskultur på personkemi och individuell lämplighet är för skört för att långsiktigt garantera församlingens inflytande i sin egen verksamhet.



5. Församlingssyn

Vilka är församling och hur ser vi på varandra i församlingen? Vad är delaktighet, vad är ledarskap och vem leder? Vem bär ansvaret för demokratin, och vem definierar vad demokrati i församlingen är? Vilka är våra organisatoriska och teologiska förutsättningar, vilken kultur råder och vilken bör råda? Hur ser vi på barn och unga, vilka barn och unga är det vi ser, vilket inflytande ska de ha och vem bär ansvaret för kyrkans demokratiska förnyelse? Att så många frågor kan ställas förklarar varför uppfattningarna är många. Församlingarna är Svenska kyrkans minsta byggstenar, de är många till antalet och rymmer en mångfald av erfarenheter, kulturer och personligheter under samma tak. Det ger tydliga skillnader, men också gemensamma nämnare och mönster i församlingssyn.

“

De [vuxna i församlingen] är ju på många att gå med i församlingsråd, kyrkoråd och sådana grejer, att få med [ungdomar] politiskt är det vissa av de äldre som är på. Men ingen som liksom jobbar i kyrkan aktivt vill ha ungdomarna någonstans.

- Ungdom

VEM HAR ANSVARET FÖR DEMOKRATIN?

Vem har egentligen ansvaret för demokratin? När vi ställt den frågan, är det förvånansvärt få som har ett klart och tydligt svar. Kyrkoherdar funderar och ibland pekar de på kyrkorådets ordförande, ibland det omvända. Ofta blir svaret "det är nog jag", men alltid med ett "nog".

Det kan tänkas att uppdraget borde täckas in i kyrkoherdens ansvar för ledning, samordning och tillsyn samt uppdraget att leda församlingens verksamhet så som det uttrycks i kyrkoordningen. Denna uppfattning är inte självklar i Svenska kyrkan, då det är ovanligt att det är någon i församlingens arbetslag som har i sin tjänstbeskrivning att arbeta med församlingens demokrati. Då blir det inte heller konstigt att demokratin kan upplevas som tidskrävande.

Samtidigt uttrycker många anställda ett tydligt behov av just detta ledarskap: någon som tar ansvar och driver på, så att demokratibegreppet blir levande i församlingen. För att det ska ske efterfrågas tid, att uppdraget skrivas in i arbetsbeskrivningar och att förutsättningar skapas.

VEM ÄR FÖRSAMLING?

Att barn och unga är del av församlingen är inte alltid självklart i praktiken. De beskrivs inte sällan som mottagare av verksamhet snarare än medskapare. Den transaktionella logiken – att "beställa" verksamhet åt barn och unga utmanar synen på församlingen som gemenskap där alla bidrar. Frågan blir grundläggande: är det främst de som tar emot, de som bedriver eller alla som tillsammans är församling?

VEM BESTÄMMER I FÖRSAMLINGEN?

Ett av ingångsvärdena i vårt arbete har varit åldersmaktsordningen i kyrkan. Andelen unga under 30 i beslutande organ är mycket låg (cirka 2 %), medan personer över 60 år utgör över 60 % av förtroendemannakåren där församlingsnivån står för den högsta andelen äldre.

Här behöver frågan om vem som bestämmer och vem som ska bestämma i församlingen formuleras utifrån den församlingssyn man har. Flera anställda ger uttryck för "de anställdas demokrati", där inflytande förstås inom arbetslaget. Då blir nästa fråga: vem ingår i arbetslaget? Är medarbetare endast dem med anställningsavtal, eller även de som på olika sätt bär församlingens arbete: anställda, förtroendevalda och ideella?

JESUS-KYRKA-KONFLIKTEN

En knepig fråga som ofta ställs på sin spets, är spänningen mellan tron och kyrkan. Är det den personliga tron som ska komma först, eller är det engagemanget i kyrkan som leder till den personliga tron? Vi har valt att kalla detta för Jesus-Kyrka-konflikten. Många nämner engagemanget i kyrkan som en förutsättning och brygga till trons plats i människors liv. Lika många hävdar att samtalet om demokrati och engagemang får ta för mycket plats, att samtalet om Jesus och tron inte får tillräckligt med utrymme.

För olika människor kommer olika saker först. Därför behöver vi släppa frågan om vad som måste komma före. Tron och kyrkans gemenskap bär varandra; demokratin och organiseringen är medel för uppdraget, inte mål i sig, och samtalet om Jesus är för uppdragets skull, inte i motsats till ordning och ansvar. För någon går vägen in via ett uppdrag eller en grupp, för någon annan via ett personligt möte med tron. Båda vägarna är legitima och behövs i samma församling. Poängen är inte att välja, utan att hålla ihop.

"Jag har valt att inte fokusera så mycket på det med mina ungdomar/ unga vuxna. Just nu kommer en stor våg unga som vill lära sig mer om Jesus/Bibeln och då blir organisation ganska ointressant för dem."

- Diakon

EN EPISKOPAL DEMOKRATISK FOLKKYRKA

Frågan om vad en demokratisk episkopal folkkyrka är och ska vara återstår till stor del att besvara. Det finns en inbyggd oxymoron i begreppet, där biskopligt ämbete och förtroendemannastyre kan krocka i frågor om uppdrag och ansvar – vem gör vad, på vilken grund och med vilket mandat. Den spänningen behöver bearbetas på alla nivåer: lokalt, i stift och nationellt. Här behövs klarhet i roller, mandat och målbild: hur ska vi vara, och hur vill vi vara, som episkopal demokratisk folkkyrka?

"Dessutom är demokrati i Svenska kyrkan särskilt svår för att vi också är en episkopal kyrka, som innebär att vi leds av biskopar. Kyrkans demokratiska uppbyggnad klaffar inte alltid med det episkopala"

- Anställd i Svenska kyrkan



6. Förutsättningar

Det finns mycket vi kan påverka: vår demokratisyn, församlingssyn och syn på barn och unga. Vad som däremot inte går att påverka, är det vi valt att kalla förutsättningar. Ändå pratar vi ofta om dem som problem och låter dem styra vår inställning till ungas engagemang. Vi behöver ändra förhållningssätt: se förutsättningar som utgångspunkter att arbeta utifrån snarare än hinder att klaga på.

UTGÅNGSPUNKTER – INTE PROBLEM

Sluta tala om förutsättningslösa problem. Se förutsättningarna som startpunkter och utforma tider, roller, uppdrag, strukturer och vägar in därefter. Då möter vi unga med kunskap, insikt och realistiska ramar – och ökar chansen att engagemang kan börja, fortsätta och växa. Nedan följer ett antal **utgångspunkter** att förhålla sig till.

UNGA ÄR INTE ETABLERADE

Etableringsåldern i samhället är hög och unga är rörliga. Studier, jobb och flyttar bygger in avstånd och pendling i vardagen, och många tappar sitt kyrkliga engagemang när de lämnar platsen där gemenskapen fanns. Vägen in i en ny församling är sällan självklar, särskilt där lokala gemenskaper är slutna och svåra att hitta in i. På landsbygden börjar detta ofta redan under högstadie- och gymnasietiden: skolor ligger på annan ort, bussar går sällan och kvällsaktiviteter krockar med långa resor.

“*Men det blir olyckligt när den som är yngst också är den som försvinner. Den som inte vill ha ungar på plats får vatten på sin kvarn på något sätt, då jag har ingen bra lösning på just det.*

- Präst

STAD ELLER LAND – VEM HAR DET VÄRST?

I landsbygdsförsamlingar ses ungas flyttar som det största hindret. Hindren handlar oftare om avstånd och tid: långa resor och pendling gör det svårt att delta kontinuerligt i församlingslivet och påverkar när, var och hur man kan vara med. I storstäder, särskilt akademikerstäder, finns en annan typ av hinder. Vuxna beskriver unga som hårt belastade av skola, arbete, fritid och förväntningar. Kyrkligt engagemang kan då upplevas som ytterligare en belastning, snarare än som en möjlighet. Viktigt att nämna är att denna bild endast ges av vuxna.

”Det är mycket med skola och fritid för ungdomarna. De orkar inte befinna sig i ytterligare ett sammanhang med krav, utan vill bara komma och hänga, bara vara.”

- Församlingspedagog

GENERATIONSSKILLNADER

Generationsskillnader utgör ytterligare en utmaning. Olika generationer bär olika erfarenheter, språk och referensramar. Det påverkar dels förutsättningarna att engagera sig, dels sammanhanget man vill engagera sig i. Dels finns det tidsmässiga, där unga oftast är upptagna dagtid med studier eller arbete, medan äldre helst deltar på dagtid och vill undvika kvällsaktiviteter. Dels har generationerna olika erfarenheter av föreningskultur. Äldre bär ofta med sig ett folkrörelsearv där föreningslivet varit centralt, medan unga i dag inte alltid delar samma vana att organisera sig i traditionella former. Detta gör det svårt att hitta gemensamma uttrycksformer för engagemang som inkluderar båda grupperna.

FORMELLA HINDER

Ett antal hinder för ungt engagemang i kyrkans demokrati är rent formella: fyraåriga mandatperioder är ett praktiskt hinder för rörliga unga. Osäkerhet kring boende och studier gör att

många inte vill ta på sig uppdrag de kanske inte kan fullfölja. Åldersgränser för förtroendeuppdrag finns, och andra vägar till inflytande behöver erbjudas under tiden.

VERKSAMHETER KÄNSLIGA FÖR FÖRÄNDRING

Slutligen spelar frågor om personal och lokaler en avgörande roll. Barn- och ungdomsverksamheten är särskilt känslig: hög personalomsättning bryter kontinuitet, försvårar långsiktiga relationer och gör arbetet beroende av enskilda personers driv och lämplighet. När nyckelpersoner slutar påverkas verksamheten direkt.

Lokalerna är lika avgörande. När verksamhetsrum säljs, flyttas eller görs om försvinner platserna där ungdomar byggt relation och förutsättningarna för att bedriva verksamhet förändras ibland så mycket att verksamhet läggs ned. Beslut om rum och resurser fattas dessutom ofta utan barns och ungas

delaktighet, trots att det är deras verksamhet som berörs mest. Här behövs stabilitet, framförhållning och inflytande för att engagemanget ska kunna bära över tid.

"Församlingen har dött ganska mycket i ungdomsverksamhet, vilket delvis har att göra med att verksamheten bytt lokaler så folk inte hittar dit igen."

- Ungdom

STÖTTNING, LEDARSKAP OCH PRIORITET

Att arbeta med unga och demokrati är inte alltid prioriterat. Flera anställda uttrycker att de saknar både tid och intresse för detta arbete. Det väcker frågan om problemet egentligen handlar om brist på ledarskap och stöttning, eller felaktiga prioriteringar.



7. Engagemang

"Det är roligt att få följa ungdomarnas resa och se dem växa tillsammans. Det är också fantastiskt att se framtidens kyrka ta del av demokratin. Ibland är det jobbigare när inte alla vågar tala och få fram sina åsikter, det är något vi jobbar med!"

- Anställd i Svenska kyrkan

Engagemang löper genom hela materialet; det blir tydligt i synen på demokrati där viljan att påverka, ta ansvar och förvalta framträder, i den demokratiska kulturen där hinder och möjligheter tydliggörs, i församlingssynen där uppdraget ger riktning och i samspelet där relationer bär. Insikten växte fram sent i processen och fogar samman helheten: engagemanget är både en frukt av goda förutsättningar och en förutsättning för att församlingens liv ska växa. Ledorden är växande, tillsammans och glädje, med tillit och bemyndigande som bär.

Samtidigt finns utmaningar. Hos vissa syns och hörs engagemanget tydligt, för andra finns det i det lilla; för somliga är det dolt och behöver få kropp, för andra är det uppenbart och lätt att bygga vidare på. Engagemang kan beskrivas som en trappa, med ett första steg och flera som följer. Ofta är det just att förflytta sig mellan stegen det svåra.

ATT BRINNA FÖR SAKFRÅGA ELLER FÖR SYSTEM

Människor engagerar sig i sakfrågor och i sådant de vill göra tillsammans. Organisation och ordning behövs för att påverkan ska bli möjlig, för en missionerande kyrka, för diakoni som gör skillnad, för ett gudstjänstliv som bär och undervisning som möter varje generation med nyfikenhet. Engagemanget börjar däremot sällan av systemet i sig. Folkrörelserna bildades av människor som bildade system för sakens skull.

I dag börjar vi ofta i strukturerna och rekryterar till en styrelse eller ett råd, i stället för att låta människors engagemang för frågor leda till strukturerna. Samtidigt kräver frågorna systemen för att bli verklighet. Här behöver samspelet bli tydligt: aktivisten som driver sak och paragrafryttaren som värnar form. På samma sätt behöver spännvidden mellan "Jesus" och "kyrka" hållas samman: kyrkan som möjliggör uppdraget, men det är uppdraget som väcker nyfikenheten till fördjupning.

VAD BETYDER ORDET ENGAGEMANG?

Bland de unga vi mött väcker ordet engagemang och uttrycket "att brinna för" osäkerhet och frågor. Flera unga beskriver sig inte som engagerade, trots de flertal uppdrag de redan tagit sig an – som konfirmandledare, styrelseledamöter i Svenska Kyrkans Unga eller kandidater i kyrkovalet. Ungdomarnas egna jämförelser går ofta till medialt uppmärksammat engagemang, medan det lokala och nära värderas lägre eller inte alls. Många ungdomar frågar var vi menar med att brinna för, och tvekar länge på om de bär på ett engagemang, till den punkt det blir uppenbart.

Det gör samtalet om begreppet viktigt: vad menar vi när vi säger engagemang, hur ser en engagerad person ut i praktiken och vilket språk hjälper unga att erkänna sitt eget bidrag? Om orden skapar avstånd behöver vi hitta ett språkbruk där vi möts, där både unga och vuxna ser, bekräftar och bejakar engagemanget.

SE, BEKRÄFTA OCH BEJAKA UNGT ENGAGEMANG

Som visats i kapitlet om syn på barn och unga har många vuxna som själva haft ett starkt ungdomsengagemang svårt att se och bekräfta ungas engagemang i dag. Flera uttrycker att de inte förstår vad unga vill, eller att unga inte själva vet. Samtidigt visar mötena med de över hundra ungdomar vi träffat att engagemanget finns hos samtliga; ibland tar det bara tid att komma i kontakt med sitt eget engagemang. När väl insikten kommer, ser de unga snabbt sig själva som del av förändringen, som en aktör i kyrkan som både får driva på och ta ansvar.

"Ungdomar vet ofta inte vad de själva vill. De vet vad de inte vill när de hör de, men aldrig vad de vill. Då kan det vara svårt att gå in i ett sammanhang där man ska föra sin egen vilja framåt."

- Församlingsassistent

VET VAD JAG BRINNER FÖR



AKTIVISTEN



PARAGRAFRYTTEN



POPCORNET



UPPTÄCKAREN

VET INTE VAD JAG BRINNER FÖR

BRINNER FÖR SAKFRÅGA

BRINNER FÖR SYSTEM

DRIVKRAFTER

I projektet har vi tydligt identifierat och arbetat med två drivkrafter: glädje och frustration. När det inte är tydligt för individen var engagemanget är, kan frågan "Vad gör dig arg?" skapa kontakt med frustrationen som drivkraft att förändra det man uppfattar och fel eller orättvist. Lika viktig är frågan "Vad gör dig glad?", där viljan att bevara och stärka det som ger energi blir en väg till kontakt med sitt engagemang. Ett exempel på detta är engagemanget som konfirmandledare, som en fortsättning på den glädjefyllda konfirmationstiden. När samtalen utgår från dessa drivkrafter blir engagemanget synligt både för de unga själva och för omgivningen.

Tips på tre frågor att ställa till ungdomar

Tips på tre frågor att ställa till ungdomar:

Är du
engagerad
för något?

Finns det
något som
gör dig arg?

Finns det
något som
gör dig glad?

FÖRSTA STEGET

Att starta upp ett nytt arbete med demokrati och engagemang bland unga beskrivs ofta som det svåraste, där fungerade strukturer och sammanhang saknas. Där det "redan fungerar" bär kulturen sig själv vidare; ansvar och erfarenhet delas vidare mellan generationer ungdomar. På många platser skapade pandemin ett avbrott i fungerande kulturen.

Här finns ett behov av stöd och nytänk. Just i brytpunkten mellan frånvaro och närvaro av en aktiv, driven och ungdomsburen kultur saknas det praktiska verktyg för att ta de första stegen. Därför har vi inom ramen för projektet lagt stort fokus på att metodutveckla och hitta vägar för den där början, till hjälp både för ungdomarna själva och för de vuxna som finns runtomkring. När början är på plats kan engagemanget bära sig själv.

GER MAN LILLFINGRET TAR DE HELA HANDE

Både unga och vuxna beskriver risken att en ungdom med tydligt engagemang, uttryckt på sätt som vuxna känner igen, blir rekryterad in i många sammanhang. En nämnvärd beskrivning är att dessa ungdomar "tas som gisslan", då glädjen över att ha hittat en engagerad ung person kan leda till överutnyttjande. Samtidigt blir dessa ungdomar representanter för alla ungdomar, vilket leder till andra röster uteblir och "ungdomsperspektivet" blir smalt. Konsekvensen blir överbelastning och förlorat engagemang.

GE DET VIDARE

En fråga vi ställt till alla förtroendevalda är: Hur delar du dina kunskaper vidare? Svaren är många, men de bra svaren är få. Intrycket är att få faktiskt har reflekterat över hur det demokratiska hantverket förs vidare i praktiken. Det som nämns handlar ofta om slutna rum: information inom redan inbjudna kretsar och mötesgrupper, snarare än öppna och lärande sammanhang.

Här återkommer vår ursprungsfråga: vad händer när kunskapsglappet mellan vuxna och unga om det demokratiska hantverket växer? Våra insikter visar att kunskapen finns hos vuxna, men det aktiva arbetet med att föra den vidare brister. Utmaningen ligger inte främst att vuxna saknar kunskap, utan i ansvaret för den demokratiska förnyelsen.

"Det finns ett generationsskifte i demokratin, och det är svårt att få till det här med överlämningen. Samhället i stort går i motsats riktning – att man inte vill dela med sig och vara generös. Man ser inte nyttan av att föra sina kunskaper vidare."

- Förtroendevald på samtliga nivåer

“

De kastar det på en och säger 'du måste för du är kyrkans framtid' och så hinner man inte tänka om man vill. De beskriver sig inte så mycket vad det innebär, utan det är liksom 'om du vill ha något att säga till om, då måste du sitta [i församlingsrådet]'. För kyrkans framtid och för ungdomarna. Vi har aldrig riktigt fått någon beskrivning av vad man ska göra där eller hur det funkar.

- Ungdom



BLI AGERA-
VOLONTÄR

svenskakyrkan.se/agera

act
Svenska kyrkan

VILL DU OCKSÅ FÖRÄNDRA VÄRLDEN?

Är du ung vuxen och vill engagera dig
för internationella rättvisefrågor?



Bucket hat	125 kr
Solglasögon	100 kr
Tygkasse - den heliga Anden	60 kr
Globala andaktsboken	60 kr
Kristen vegetarisk kokbok	100 kr



SVENSKA
KYRKANS
UNGA

SKRIV DITT FREDSBUDSKAP

Min drömkyrka



Gör någon av
Våra aktiviteter
för fred och förändring

- Bibelvandring på de globala mälen
- Skriv ditt fredsbudskap på vår fotovägg
- Gör vårt quiz om globala skuldkrisen
- Changemakermetoder förändra världen
- Min drömkyrka förändra kyrkan

