

DUK

i det katolske Danmark

En undersøgelse af
håb, drømme og muligheder



2024

En rapport fra Danmarks Unge Katolikker

Indhold

1. Indledning	s. 3
1.1 Formålet med projektet	s. 3
1.2 Menighedsundersøgelsen 2023	s. 3
1.3 Undersøgelse fra Biskoppeligt Råd	s. 4
1.4 DUK's Kirkeretslige status	s. 4
2. Teori og metode	s. 5
2.1 Interessentanalyse	s. 5
2.2 Aktionsbaseret tilgang	s. 6
2.3 Agil projektledelse	s. 7
2.4 Sekretariatet/Projektleder samt følgegruppen	s. 8
2.5 Appreciative Inquiry	s. 8
2.6 Spørgeguiden og respondenter	s. 8
3. Centrale temaer	s. 9
3.1 Ni temaer udledes af følgegruppen og drøftes med HB ...	s. 10
3.2 Fortællingen om de to organisationer	s. 14
3.3 Aktioner og prøvehandlinger	s. 15
4. Organisationens Kirkenærhed	s. 16
4.1 Fire temaer i samtale med Biskop og Generalvikar	s. 16
5. Anbefalinger	s. 20
5.1 Opsummering	s. 23
Bilag 1: Spørgeguiden	s. 24
Bilag 2: Ros og Ris	s. 25
Bilag 3: Aktionslisten	s. 26
Bilag 4: Projekts tidslinje	s. 28

Rapporten er bestilt og betalt af DUKs hovedbestyrelse og godkendt til udgivelse i august 2024.

Projektleder : Rikke von Zastrow

Layout : Nicoline Maria Olden-Jørgensen

Afsluttende redigering: Martin Riis Ottosen-Støtt

Kontakt duk@duk.dk hvis du har kommentarer eller spørgsmål til rapporten.

Indledning

1.1 Formålet med projekt

Formålet med projekt ”DUK i Det katolske Danmark” er at belyse ’håb, drømme og muligheder’ for en organisation, der dels indgår som en del af Kirkens overordnede struktur som officiel børne- og ungdomsforening, dels er præget af omskiftelighed.

Der er et stort ønske fra Hovedbestyrelsen (HB) om, at Danmarks Unge Katolikker (DUK) er en organisation med en åben og imødekommende kultur, hvor der er mulighed for at iværksætte initiativer og ideer, som unge i Bispedømmet København har passion og brænder for. Nedenstående perspektiver danner tilsammen den fælles baggrund for projektet og vil, hvor det er relevant, anvendes til perspektivering af undersøgelsens tematiseringer og resultater.

1.2 Menighedsundersøgelsen 2023

I sommeren 2023 blev Menighedsundersøgelsen udarbejdet af DUK. Denne undersøgelse, der ikke er offentligt tilgængelig, har givet anledning til, at HB har benyttet sig af muligheden for at undersøge andre aspekter af DUKs praksis. Dette har ført til projekt ”DUK i Det katolske Danmark”.

Menighedsundersøgelsen viste, at et fåtal af præsterne i Bispedømmet København er sognepræster for mere end halvdelen af Bispedømmets sogne og menigheder (9 præster har ansvaret for 21 menigheder). Menighedsundersøgelsen viste også, at gode ideer lever lokalt og typisk ikke breder ud til andre menigheder, men heldigvis også at der i de enkelte sogne og menigheder er stor kreativitet ift. aktiviteter.

Der gives i Menighedsundersøgelsen også udtryk for, at der mangler frivillige til at varetage både aktiviteter for børn og unge og sakramental undervisning (katekese). Lokalforeningerne i DUK hjælper i nogle sogne og menigheder med rekruttering af frivillige og kateketer, men det er langt fra alle menigheder, der har en lokalforening under DUK.

Udfordringerne med aktiviteter for børn og unge i menighederne beror således i høj grad på mangel af frivillige, på et fåtal af lokalforeningsaktive, på enkelte kateketer udpeget af sognepræsten og på generelt lavt antal frivillige mere end på præsternes velvilje og engagement og økonomi. Den største og primære udfordring for sognepræsterne er dog tiden, som for de fleste opleves som knap. Menighedsundersøgelsen konkluderer, at præsterne har kendskab til DUK, men ikke tilstrækkeligt til at kunne bruge organisationen som støtte eller sparringspartner.

Menighedsundersøgelsen blev fulgt op af fire konkrete anbefalinger til HB til det videre arbejde i DUK. Hver af anbefalingerne blev beskrevet som konkrete forslag til handlinger og indsatser og blev afsluttet med beskrivelser af mulig effekt for DUK. I kontekst af projekt ”DUK i Det katolske Danmark” fremtrækkes anbefalingerne og perspektiveres i afsnittet om Organisationens Kirkenærhed.

1.3 Undersøgelse fra Biskoppeligt Råd

I efteråret 2020 fratræder den daværende Børne- og Ungdomspræst (BUP), hvilket får Biskoppeligt Råd til at overveje, hvordan den pastorale indsats for børn og unge skal tilrettelægges i bispedømmet. Oplægget udarbejdes af Pastor Christian Noval, som anbefaler, at ”Biskoppen viser initiativ til at udvikle og forny den pastorale indsats for børn og unge som et dynamisk arbejde tilpasset den kirkelige virkelighed i det nye årtusinde”. Formålet med Indsatsen er at ”belyse forholdet mellem behov, ønsker og muligheder ift. børne- og ungdomspastoral indsats i Danmark og derefter anvende undersøgelsen som afsæt for udvikling af et tidssvarende børne- og ungdomsarbejde”. Desværre har der endnu ikke været overskud til at udarbejde den undersøgelse, men samtalen og fokusområdet fortsætter.

1.4 DUK's Kirkeretslige status

Ifølge Kirkeretten (canones 114, 298§1, 301§2+3) har DUK, siden dekretet af 23. januar 1990, haft status som en association, dvs. en forening i kirkeligt regi, hvis eksistens derved er anerkendt af Kirken som en juridisk person. Det betyder, at DUK er en forening, som udfører arbejde og virksomhed i kirkeligt regi og repræsenterer Kirken. Dette giver DUK et moralsk ansvar for at handle i overensstemmelse med Kirken, ikke imod Kirkens lære eller imod Kirkens natur, og samtidig tillægger anerkendelsen også organisationen et ansvar for evangelisering og karitativt engagement. Omvendt har også Kirkens øverste ledelse et forpligtende ansvar for at drage omsorg for og varetage DUKs interesser.



Teori og metode

Dette projekt er ikke en videnskabelig undersøgelse eller en akademisk opgave. Projektet er en undersøgelse af praksis og udviklingspotentialer i en børne- og ungdomsorganisation, der har eksisteret i 75 år. Derfor er teori og metode ikke valgt ud fra videnskabeligt eller akademisk udgangspunkt, men ud fra anvendelighed og tilsigt. Det har været vigtigt for projektet at 'asfaltere vejen, vi kører på' og ikke lade os lede af et forudfattet resultat eller mål. Det har også været vigtigt, at praksis og individuelle holdninger og oplevelser skulle have plads til at give næring til projektets proces og resultater.

2.1 Interessentanalyse

Sekretariatet for DUK har gennem hele processen været tovholder på projektet. Projektleder blev ansat pr. 1. januar 2024, følgegruppen udpeget og kontaktet, foreløbig projektbeskrivelse fremlagt og respondenter udvalgt og inviteret. Projektlederen refererer til sekretariatslederen, der refererer til HB. Projektleder har i gennemsnit arbejdet ca. 35 timer om ugen i projektet gennem hele projektperioden.

Følgegruppen består af projektleder, ansatte fra sekretariatet, sekretariatsleder, medlemmer af HB samt to centrale medarbejdere fra bispekontoret, der begge har en stærk og langvarig tilknytning til DUK, både nationalt og lokalt. Følgegruppen har afholdt 4 møder i processen, som har været forberedt og evalueret af projektleder i samarbejde med sekretariatet på ugentlige sekretariatsmøder. Derudover har der jævnligt været afrapporteringer til HB gennem oplæg, telefonsamtaler, mails og møder.

Spørgeguiden er undervejs i processen blevet justeret og tilpasset den aktuelle respondent, dennes funktion og engagement i Kirken samt relation til DUK. Spørgeguiden er blevet til i samarbejde med følgegruppen og er udarbejdet som guide til semistruktureret interview.

Fra begyndelsen af projektet i januar 2024 blev det besluttet, at det kunne være interessant at tale med nogen, som ikke plejer at blive spurgt til deres holdning til organisationen. Derfor skulle der ikke umiddelbart tages kontakt til medlemmer eller organisationer, som DUK almindeligvis inddrager i undersøgelser.

Der er gennemført samtaler med i alt 30 respondenter, som aldersmæssigt fordeler sig fra ca. 16 år til ca. 76 år. Den kønsmæssige fordeling er ca. 50-50, ligesom ca. halvdelen af respondenterne er konvertitter eller voksendøbte og halvdelen er barnedøbte i Den katolske Kirke. Ift. engagement i Kirken fordeler respondenterne sig nogenlunde således: ca. 25% er kateketer, ca. 15% er tilknyttet en af de katolske skoler, underviser, leder eller bestyrelse,

ca. 20% er præster, ca. 15% er frivillige i Kirken på anden vis, mens de sidste 5% enten er studerende eller har haft engagement i Kirken tidligere. Projektleder kendte kun ca. 1/3 af respondenterne i forvejen. Fælles for respondenterne er, at de er katolikker, medlemmer af Kirken og har en aktiv tilknytning til Kirken.

De fleste respondenter er praktiserende katolikker. Ud af 30 respondenter har 24 individuelle respondenter deltaget i samtale ved fysisk møde, 5 samtaler er gennemført telefonisk og kun 1 enkelt respondent har deltaget via teams. Samtalerne er gennemført fra begyndelsen af januar til begyndelsen af april 2024.

Der er sendt indbydelser ud til langt flere end de 30 respondenter, der har deltaget i undersøgelsen. I alt er omkring 65 invitationer til samtaler sendt ud i begyndelsen af projektet. Dette projekt er delvist baseret på en interessentanalyse, som kan gennemføres for at sikre, at organisationens formål og succes fortsat er attraktive for interessenter. Teoretisk vil resultatet af en interessentanalyse ofte vise mulige ressourcepersoner og initiativer, i denne kontekst frivillige og aktioner, der kan bidrage til udvikling og optimering af organisationen. Samtidig giver interessentanalysen mulighed for at kortlægge eller forebygge mulige interessekonflikter.

Metodisk læner projektet sig mest op af en kvalitativ interessentanalyse, idet et af målene er at identificere DUK's succeshistorier, som de ser ud udefra, dvs. hos katolikker, som ikke umiddelbart har en direkte berøring med DUK. Succeshistorier som muligvis er gået i glemmebogen. I denne kontekst er definitionen af en interessent; en katolik i Bispedømmet København, som med sin holdning eller engagement kan påvirke eller blive påvirket af praksis i DUK. Alle respondenter i projekt "DUK i Det katolske Danmark" er mulige ressourcepersoner, da de dels kan have indflydelse på organisationen gennem deres netværk og engagement i Kirken, dels bliver direkte påvirket af praksis i DUK gennem deres relation til DUK.

2.2 Aktionsbaseret tilgang

Aktionsbaseret tilgang er en udviklingsmetode, hvor det tilstræbes at skabe indsigter og lyst til at tilegne sig viden om praksis. Det centrale i aktionsbaseret tilgang er, at deltagerne har ejerskab til processen fra ide og tanke til handling, evaluering og justering. Aktionsbaseret tilgang handler om at udvikle praksis ved at igangsætte konkrete aktioner (defineret som konkrete handlinger, der løser eller belyser problemstillingen) og efterfølgende reflektere, evaluere og justere erfaringerne ud fra fælles iagttagelser. Aktionsbaseret tilgang bygger på den antagelse, at praktikere gennem systematiske undersøgelser af praksis kan producere relevant og praksisnær viden om, hvad der virker lokalt, som kan formidles til andre og bidrage til en positiv forandring for hele organisationen.

Aktionsbaserede processer har de bedste forudsætninger for at lykkes, når ledelsen går foran ift. at sikre et mindset, der understøtter tilgangen. Ledelsen bør understøtte processen med en eksperimenterende og lærende kultur, hvor fejl er velkomne som genstand for læring og udvikling. Ledelsen bør gennem hele processen være nysgerrig på, hvilke resultater undersøgelsen viser og lade andre blive optagede af resultaterne og de mulige aktioner. Ledelsens største opgave i aktionsbaseret tilgang er at dele viden om resultaterne, så effekten udbredes i organisationen. Med aktionsbaseret tilgang til projektet gør man sin egen praksis til genstand for undersøgelsen. Det kræver nysgerrighed, tillid og samarbejde og opbakning samt tydelig rammesætning fra ledelsen.

2.3 Agil projektledelse

Agil projektledelse har som grundlæggende paradigme, at verden ikke er statisk og at vi kontinuerligt bliver klogere ved at tilpasse os og være i samspil med omgivelserne. Med udgangspunkt i agil projektledelse ønsker vi at drage nytte af selve processen i projektet, og ikke kun fokusere på resultater. Dette betyder, at projektlederen skal rumme ændringer af rammer og tiltag i projektet i takt med ændringer i omverden. Eller sagt populært; asfaltere vejen, mens vi kører på den. Fokus er på at målrette og prioritere projektet mod det, der giver mest værdi for organisationen. Den agile tilgang sikres ved at planlægge en smule i begyndelsen af projektperioden, her samtalerne med de 30 respondenter, og derefter udvikle de primære dele af projektet, her konkretisering af centrale temaer, efterhånden som projektet skrider fremad. Projektleder prioriterer kontinuerligt og planlægger nye opgaver.

Projektets resultater bliver løbende evalueret og vurderet, hvilket danner grundlag for prioritering af de næste opgaver og indsatser. Denne proces synliggøres i projektets bilag 4, hvor tidslinjen præsenteres. I dette aspekt ses sammenhængen mellem agil projektledelse og aktionsbaseret tilgang, på trods af, at agil projektledelse ikke knyttes op på konkrete metoder. Den aktionsbaserede tilgang har ligesom agil projektledelse et krav om, at ingen beslutninger er taget på forhånd, men at alt er til evaluering og fælles refleksion. I agil projektledelse har medlemmerne af følgegruppen (præsenteres senere) den vigtige opgave at bidrage til prioritering og løsning af opgaverne gennem konkrete forslag og reflekterende drøftelser. Gruppen bør derfor være tværfagligt sammensat og bør være god til at samarbejde koncentreret om opgaverne.

2.4 Sekretariatet/projektleder samt følgegruppen

Sekretariatets og sekretariatsleders opgave er i agil projektledelse defineret som den løbende prioritering af opgaverne, mellem møderne med følgegruppen samt for at vurdere og evaluere resultater som udgangspunkt for planlægning af de næste opgaver. Dette gælder både i ressourcetildeling og gennemførelse. Dette kræver, at sekretariatet og sekretariatslederen kender organisationen godt. Projektlederens opgave er at understøtte følgegruppen og sekretariatet ved at indsamle viden og data, planlægge og organisere opgaverne og stille data og viden til rådighed for evaluering. Kort sagt sørge for, at projektet kan forløbe uden forstyrrelser.

2.5 Appreciative Inquiry

Det metodiske grundlag for samtalerne findes i appreciative inquiry (AI), der tager udgangspunkt i at sætte fokus på succeshistorier i organisationen og omkringliggende netværk som basis for udvikling. Metoden viser sig konkret i den anerkendende tilgang til samtalerne, der undersøger gode erfaringer, ressourcer og succesoplevelser, og som efterfølgende lægger grunden for det videre arbejde med organisationens selvforståelse, værdier og visioner. Teoretisk bygger AI på det socialkonstruktionistiske princip om, at sproget skaber virkeligheden, og at sproget er en indflydelsesrig faktor i enhver forandringsproces. Kort sagt er grundlaget for samtalerne således, at vores fremtid skabes gennem de relationer, som vi indgår i og den måde vi italesætter vores virkelighed på. Det betyder, at de 30 samtaler mellem respondent og projektleder er udtryk for den enkelte respondents holdninger til og oplevelser af DUK i kontekst af den konkrete samtale.

2.6 Spørgeguiden og respondenter

I løbet af de 30 samtaler er der, udover svarene på de konkrete spørgsmål og de afledte emner, fremkommet en mængde ideer, kommentarer, overvejelser og alt muligt andet som er blevet samlet i to bilag: Ros og Ris af DUK (bilag 2 – omhandler primært fortiden) og Aktionslisten (Bilag 3 – omhandler primært fremtiden). Disse gennemgås ikke metodisk men danner grundlag for fremtidigt input til DUKs hovedbestyrelse og bør yderligere bearbejdes idet de ikke fremstår naturligt sammenhængende eller tydelige. De er medtaget her som eksempler og baggrundsinformation.

Centrale temaer

I dette afsnit præsenteres først respondenternes svar på spørgsmål om deres egen opvækst med tro samt deres engagement i Kirken og DUK. Dernæst foldes de 9 temaer ud, som følgegruppen udledte af de 30 afholdte samtaler, og som er en stor del af projekt ”DUK i Det katolske Danmark”.

Det følgende er en gengivelse i *jeg-form* af respondenternes svar, der skal tjene til at sætte rammen for uddybelsen af de 9 temaer senere i afsnittet. Her opsummeres kort essensen af de 30 individuelle fortællinger om opvækst med tro og engagement i Kirken og DUK og forsøges at give respondenterne deres egen stemme til at fortælle om opvækst og engagement:

“

I min barndom eller ungdom var jeg engageret i katolsk eller protestantisk børne- og ungdomsarbejde, det har jeg været gennem en stor del af livet.

Jeg har gået på katolsk skole eller til katolsk spejder og fået varige venskaber. Det har præget min tro, at jeg har dannet varige venskaber på sommerlejrene, som stadig er vigtige.

I min barndom og ungdom var jeg sammen med andre troende på Øm.

At tilhøre en minoritetskirke gør det svært at møde andre katolikker.

Mine forældre og bedsteforældre har for mig været bærere af troen. Tro har fyldt meget i barndommen.

Jeg har ministreret eller gjort tjeneste i Kirken, det meste af mit liv.

Kirken var samlingspunktet for familien, hvor jeg kom fra.

Hjemme hos mine forældre og bedsteforældre bad vi morgenbøn, aftenbøn og rosenkrans.

Mine forældre gjorde en stor indsats for at vise mig troen.

Mit engagement i Kirken er vigtigt for mig og min tro, fordi hele familien er engageret i menigheden og i Kirken.

”



*Jeg sætter pris på personlige relationer til præsterne i Bispedømmet.
Gud elsker dig, som du er, var revolutionerende for mig at opdage.*

Min familie deltager på DUK's familiearrangementer f.x. familielørdage, familieretræte og World Youth Day (WYD) for families.

Det er vigtigt for mig at opleve de store katolske fællesskaber på WYD og de tidligere afholdte "Den Største Dag" (DSD). Det har gjort indtryk på mig at opleve DUK som en del af Kirken.

Jeg er konvertit og har fundet Gud i Kirken, jeg er kaldet til Kirken og søndagsmessen er det ugentlige højdepunkt for mig. Jeg søger et trosmæssigt fællesskab, og værdierne i katolicismen er bærende for mit livssyn.

Det er vigtigt for mig at dele troen med ligesindede. Kirken er repræsentant for den levende tro. At tro er en del af vores tanker om livet.

Jeg har fundet et intimt og nært fællesskab i mindre fællesskaber i messen.

Som konvertit tænker jeg, at Kirken er sand og at Kirken har svar på alle udfordringerne i livet.



3.1 Ni temaer udledes af følgegruppen og drøftes med HB

Da de 30 samtaler var afsluttet og renskrevet i projektlederens gengivelse, blev de i ikke-anonymiseret form tilsendt følgegruppen, som på et møde udledte 9 temaer, som efterfølgende, sammen med Ros og Ris listen (bilag 2) og Aktionslisten (bilag 3), er fremlagt DUKs hovedbestyrelse til drøftelse. Temaerne fremstod umiddelbart som:

- **De små fællesskaber**
- **Succeshistorier**
- **Familien og trosdannelsen**
- **DUK's arrangementer**
- **Kvalitetssikring af lederskab og indhold**
- **At gå til DUK**
- **Hej voksen**
- **Det kirkelige fællesskab med Kirkens ledelse**
- **DUK er mulighedernes verden**

Efterfølgende er de 9 temaer konkretiseret til 4 centrale temaer, som danner baggrund for samtalen med Kirkens øverste ledelse om Organisationens Kirkenærhed og vil indgå som en helt central del af projektets konklusioner og anbefalinger. Processen med at udlede de 9 temaer i følgegruppen foregik således, at alle medlemmer først kunne udtrykke, hvad de blev optagede af efter at have læst samtalerne. Da alle havde haft lejlighed til at udtrykke sig, gennemgik følgegruppen samtlige udtalelser og reflekterede over dem i plenum. Efterfølgende opsummerede projektleder på processen og sammenfattede resultatet og der blev nikked bordet rundt. De 9 temaer i ikke prioriteret rækkefølge fremkom således:

De små fællesskaber: Det er især konvertitter, der er nye i Kirken, der oplever, at det er svært at blive accepteret eller inkluderet i DUK på nationale arrangementer. DUK opleves som bestående af klikker og lukkede fællesskaber, der ikke er villige til at optage nye medlemmer. Det er svært for unge ildsjæle at blive indlemmet i eksisterende venskabsgrupper og lederteams, så det tyder på, at medlemmerne ikke er gode til at give nye medlemmer en chance for at indgå i fællesskabet. Det får en del respondenter til at konkludere, at DUK er en lukket organisation, der er ekstremt personbåret. Der savnes rummelighed, inklusion og nysgerrighed på nye medlemmer og deltagere. DUK kunne med fordel arbejde konkret med Kirkens Sociallære, der siger, at mennesket skal ses som en person, der er skabt af Gud til frihed og ansvar og dermed også til at indgå i sociale sammenhænge. Den anden side af temaet "De små fællesskaber" er de livslange venskaber, som opstår i DUK på arrangementerne. Børn og unge møder andre børn og unge, der er katolikker og danner et fællesskab, der også omhandler tro og Kirke. Disse grupper er ikke bevidst udelukkende for nye, men ofte ses vennerne primært på nationale arrangementer og har derfor glædet sig til at gense gruppen.

Succeshistorier: Fælles for de mange succeshistorier, der fortælles om DUK og om deltagelse på sommerens lejre og sakramentale weekender er, at børn og unge møder andre børn og unge, der er katolikker. Det står helt centralt i manges opfattelse af DUKs eksistensberettigelse. Heri ligger også nøglen til DUKs videre succes; at opretholde muligheden for, at børn møder andre børn, der er katolikker og at sætte det i en ramme af Kirkens lære, så den katolske identitet og dannelse styrkes hos børn og unge, mens de har det sjovt og danner venskaber. Andre succeshistorier omhandler DUKs karitative arbejde gennem tiden og især det internationale samarbejde, hvor DUK tydeligt er en del af Verdenskirken.

Familien og trodannelse: Det er et stort ønske fra størstedelen af respondenterne, at der skabes tydeligere og mere meningsfuld sammenhæng mellem disse to vigtige aspekter af Kirkens liv. Evangelisering handler om at styrke troen og det kirkelige fællesskab, ligeledes har forældrene ved dåben stillet sig som garant for børnenes tro og aktive deltagelse i Kirkens liv. Huskirken (hjemmet) er der, hvor barnet først møder den levede tro, når forældrene er aktive troende og gennem det daglige liv indfører børnene i denne tro. I hjemmet findes allerede den første menighed, som barnet indgår i og som derved danner

udgangspunkt for alle de menigheder og trosfællesskaber, som barnet indgår i, resten af sit liv. Men barnets trodannelse står ikke alene på skuldrene af forældrene, også søndagsmessen, menigheden i sognekirken og ikke mindst sognepræsten må tage aktiv del i familiens og barnets trodannelse. Og er barnet medlem af DUK og deltager på arrangementer og lejre, så har også DUK et medansvar for at bidrage til barnets trodannelse og kendskab til Kirken. Og samtidig er dette tema den mest oplagte mulighed for DUK til at udvide sin målgruppe. Dels er der stort medlemspotentiale, dels kan DUK udvise rummelighed og ansvarlighed overfor katolikker i flere aldersgrupper samt sikre rekruttering af frivillige.

DUK's arrangementer: Dette tema indeholder også den mest gennemgående kritik fra respondenterne. Der har gennem længere tid været for stort fokus på fællesskab gennem leg, spøg og skæmt. Dermed er fællesskab i troen gledet ud, og næsten ingen aktiviteter omhandler i udgangspunktet tro. Det ønsker alle respondenter, at der bliver rettet op på. Flere respondenter siger, at DUK i mange år har været gode til at skabe fællesskab gennem leg og sjov, men som en respondent formulerer det, 'nu har DUK vist, at de kan arrangere vandkamp og natløb, nu er det tid til trosmæssigt indhold'. Det istemmer de fleste respondenter. Ikke mindst er dette problematisk ift. præsternes deltagelse på arrangementer. Hvis DUK ses som en sjov og spas-organisation, der ikke gør meget ud af trosindhold på arrangementerne, så ser præsterne ingen grund til at deltage på arrangementerne. Og dette har direkte indflydelse på organisationens kirkenærhed.

Kvalitetssikring af lederskab og indhold: Mange respondenter kritiserer de frivillige ledere i DUK, både for deres manglende kompetencer til at formidle troen til børn og unge, for deres egen manglende tro, for at opretholde en kultur, hvor DUK forbliver en lukket klub, for at fokusere for meget på venskaber, kærestier og alkohol og for at fokusere alt for lidt på Kirken. Dette giver anledning til at forholde sig til, hvorfor de unge mennesker vælger at være frivillige ledere i DUK og hvad det giver dem i deres forhold til tro og fællesskab. Dette er en velkendt kritik som Duks Hovedbestyrelse har imødegået med det fornyede fokus på lederudvikling - allerede fra efteråret 2024, som forhåbentlig kan rette op på den mistillid, der er fra mange forældre. Uden forældrenes tillid har DUK ingen deltagere på arrangementer. På Lederudviklingen beskæftiger vi os bl.a. med "tro & identitet", "ansvar & ledelse" og "pædagogik & udvikling".

At gå til DUK: Flere respondenter udtrykker ønske om ugentlige aktiviteter i DUK, så man kan 'gå til DUK' på lige fod med at gå til fodbold, spejder mv. Enkelte respondenter nævner, at DUK er i konkurrence med sportsforeninger eller andre lignende aktiviteter og det er et spørgsmål om fortolkning om det er sandt. Måske kan DUK tilbyde et fællesskab, der er anderledes end andre steder, fordi det er et fællesskab med basis i tro og Kirke, som tilbyder åndelighed og spiritualitet og derfor ikke skal måles over samme kam. Måske er DUK ikke konkurrent til andre fritidsforeninger, hvis fælles Tro og Kirke danner grundlag for det fællesskab. Hvis DUK er uden Gud, så kan man vel lige så godt finde fællesskab i fodboldklub-

ben eller spejdertruppen, og søndagsmessen opleves typisk ikke som et ugentligt alternativ, da det ikke er baseret på et ungdomsfællesskab.

Hej voksen, du er vigtig for DUK: Tidligere medlemmer af DUK, men også konvertitter med børn oplever, at DUK ikke er relevant eller tilgængelig for voksne (Her: over 30 år og dermed ikke i foreningens målgruppe). Dette giver udfordringer ift. rekruttering af frivillige til arrangementer, men også udfordringer ift. tillid fra forældre til næste generation af medlemmer. Derfor kunne DUK med fordel oprette enkelte arrangementer for voksne over 30 år og samtidig inkludere disse i flokken af aktive frivillige og dermed skabe tilhørsforhold. DUK må kommunikere tydeligt og inkluderende, hvis voksne og forældre er velkomne i DUK i andre roller end som betalende forældre. Og så må praksis følge tanke ift. inkluderende arrangementer. Det er måske meningsfuldt at skelne mellem DUK som økonomisk støttet af DUF (medlemmer under 29) og DUK som samlende organisation for Danmarks Unge Katolikker (alle medlemmer af Kirken).

Det kirkelige fællesskab med Kirkens ledelse: DUK opleves af nogle som distanceret fra Kirken. Reelt set er der ingen sammenhæng mellem Ansgarstiftelsens CVR nr. og Danmarks Unge Katolikkers CVR nr. Men det er ikke kun økonomi og tilskud, der skaber sammenhold og fællesskab. Kirkens ledelse kan vise sin støtte og velvilje overfor DUK på utallige andre måder. Respondenterne har en antagelse om, at Biskoppen er engageret og opdateret på DUKs praksis og dermed anerkender den. De samme respondenter udtrykker også kritik af kulturen i DUK og savner konkret kirkenærhed. Jf. kanonisk ret er DUK og Bispedømmet gensidigt forpligtede overfor hinanden. Men der er intet tæt samarbejde mellem DUK og Kirkens øverste ledelse. Det er spørgsmålet, hvordan denne gensidige moralske forpligtelse kan træde tydeligt frem i lyset af Kirken som et levende gensidigt fællesskab.

DUK er mulighedernes verden: DUK er, hvad det er, siger nogen. Udvikling eller afvikling, fremtidssikring af og bæredygtighed for organisationen. Kritikken af DUK bør tages alvorligt, målgruppen redefineres eller kritikken kan afvises og målgruppen fastholdes. Konsekvenserne skal i hvert fald beregnes og diskuteres. Man kunne vælge den vej, der hedder DUK er, hvad vi gør det til!! Alt beror ikke kun på ressourcer, men også på velvilje og forandringsparathed hos nuværende aktive i DUK.



3.2 Fortællingen om de to organisationer

Ovenstående 9 temaer tegner et billede af DUK, som en organisation, som indeholder både godt og skidt, men som opleves med stort potentiale. U indeholder væsentlige succeser for DUK gennem tiden. Blandt andre fremhæves DUKs internationale samarbejde og rejser, den demokratiske dannelse, der er i oprettelse og drift af lokalforeninger og afvikling af Årsmødet, de nationale arrangementers betydning for børn og unge gennem 75 år og at DUK giver unge muligheden for at finde og afprøve deres egen tro uden for familien. Overordnet er DUKs største succes, som tidligere nævnt, at børn møder andre børn, der er katolikker. Noget som alle respondenter på tværs af alder og engagement fremhæver ved DUK.

Ros og Ris listen viser også en anden side af DUK. Som tidligere nævnt kritiseres DUK for at bestå af små fællesskaber, der fremstår lukkede og mangler rummelighed og nysgerrighed overfor nye medlemmer og deltagere. DUK bliver også kritiseret for ikke at lægge tilstrækkelig vægt på trosdannelse og trosmæssigt indhold på arrangementerne. Men der er andre lige så alvorlige kritikpunkter på listen. Organisationens grundlæggende værdier er uklare, vision og mission er utydelig og ikke operationel, DUK er usynlig i det kirkelige fællesskab, i menigheder og sogne, også hvor der er lokalforeninger, DUK inkluderer ikke forældrene i deres praksis og sætter ikke pris på dem som andet end betalende forældre, der mangler voksne i DUK, der er for mange uvidende unge. En meget alvorlig kritik kommer fra et par medlemmer af DUK; at man bliver latterliggjort og udstillet for at "bære Biblen under armen" og hvis man ikke vil "drikke og kysse med hvem som helst". At kulturen i DUK gør, at det ikke er velset at tale om tro og vise, at man praktiserer sin tro, er en kritik, der går igen blandt mange respondenter.

Når man i processen genlæser de 30 samtaler, kan det næsten se ud som om, der er to fortællinger om organisationen DUK. *Den positive fortælling* omhandler livslange venskaber, fordybelse i troen, anderledes måder at udforske tro og tvivl på, trosdannelse, sjove arrangementer i ind- og udland og identitetsdannelse. *Den negative fortælling* omhandler unge deltagere, der føler sig udenfor, ekskluderede af fællesskabet, latterliggjort, hvis de er insisterende på at tale om og praktisere tro fremfor at drikke alkohol og kysse med jævnaldrende, forældre, der ikke har tillid til organisationens frivillige ledere og præster, der ikke deltager i nationale arrangementer, fordi de ikke bliver taget alvorligt og ikke vil lægge navn til de aktiviteter, der foregår.

Aktioner og prøvehandlinger

Aktionslisten (bilag 3) indeholder mere end 80 konkrete handlinger, som DUK kan sætte i værk. Naturligvis skal ressourcer, både menneskelige og økonomiske først behandles af HB, men en del af aktionerne er lige til at sætte i gang. Aktionslisten er opdelt i 6 undergrupper; aktiviteter og arrangementer, familier og forældre, netværk, organisation og struktur, samarbejde samt tro og åndelighed. De fleste af aktionerne er ret komplekse og kan ikke umiddelbart sættes i værk. Derfor tog sekretariatet sig af enkelte af de mest åbenlyse, som prøvehandlinger i projektperioden. Det drejer sig om klynger (mindre samtalegrupper), struktur på sakramentale weekender, fast pensum på sakramental-weekender og fakta om medlemskab. På grund af projektets udløb ultimo juni 2024, når følgegruppen desværre ikke at evaluere og justere på disse prøvehandlinger.

Heldigvis er der også eksplicitte råd at hente på Ros og Ris listen (bilag 2) og Aktionslisten (bilag 3), idet flere respondenter siger, at K(atolik) skal tilbage i duK, K(atolik) skal være størst i duK, der skal være rum og tid til fordybelse og tro i DUK, tilknytningen til Kirken skal styrkes og at DUK skal lægge en strategi for at udleve sit potentiale.



Organisationens kirkenærhed

4. 1 Fire temaer i samtale med Biskop og Generalvikar

Dette afsnit omhandler samtalen med Kirkens øverste ledelse i forhold til DUK's Kirkenærhed. Samtalen med Biskoppen og Generalvikaren er gennemført efterfølgende gennemarbejdning af alle 30 samtaler med respondenterne, følgegruppens møde, hvor de 9 temaer blev udledt samt drøftelse med HB. De 4 centrale temaer, der er udvalgt til samtalen med Biskop og Generalvikar er: *huskirken, kirkenærhed, præstedeltagelse og de seje børns klub*. anbefalingerne fra Menighedsundersøgelsen inddrages, ligesom der perspektiveres til Biskoppeligt Råd og Kirkeretten, som nævnt i indledningen. Samtalen er gennemført som en dybere samtale om de emner rapporten bringer på banen med det formål at udfolde problematikkerne.

Huskirken

Den største andel af respondenterne omtaler huskirken og familiernes fællesskab med Kirken og menigheden som centralt i både forældres og børns trosdannelse. Familierne savner flere organiserede tilbud rettet mod dem og større mulighed for at indgå i strukturerede fællesskaber. En stor del af respondenterne ønsker en tydeligere og mere meningsfuld sammenhæng mellem trosdannelse, huskirken, søndagsmessen, menigheden og sognepræsten, præsterne generelt og børne- og ungdomsarbejdet.

Overvejelserne går på om det kunne være en mulighed for DUK til at udvide sin målgruppe og hvor ligger ansvaret (og dermed handlepligten) for trosdannelsen i familien pt.?

DUK har gennem en årrække arbejdet med familiearrangementer i nationalt regi, som f.eks. WYD for Families, familieretræter samt understøttet familielørdagene i Skt. Ansgar. Pastoralrådet arbejder for tiden med emnet *Familier*, og har i den anledning haft besøg af flere familier, der har fortalt om fællesskaberne rundt i landet, specifikt Domkirken, Sankt Annæ Kirke og Sankt Albani Kirke samt DUK's Familielejr.

Generalvikaren har i årevis været lejrpræst på DUK's familielejr og har i den forbindelse oplevet, at familier fra mange menigheder samles i troen og fællesskabet. Han håber "*at temaet fra Pastoralrådet bliver meldt tilbage til alle menigheder, som derved bliver inspireret til at tænke i og igangsætte aktiviteter i den type fællesskab også. Familier, der forsvinder fra Kirken, trækker deres børn med og bliver kirkefremmede så børn og unge ikke kender søndagsmessen og fællesskabet i menigheden*".

Kirkenærhed

DUK har gennem tiden været både tættere på og mere distanceret fra Bispedømmet som helhed end det er nu. Der er blandt respondenterne udtrykt sorg over den manglende nærhed med Bispedømmet som helhed og med Kirkens øverste ledelse i særdeleshed. DUK opleves som usynlig i det kirkelige fællesskab. Der er et stort ønske fra respondenterne om at styrke DUK's tilknytning til Kirken og der bør ikke udelukkende være fokus på økonomi og tilskud, når der tales om sammenhold og fællesskab.

Der findes allerede en national bededag for Bispedømmets børne- og ungdomsarbejde, men hvordan bliver den kommunikeret som en national og lokal DUK dag? En del respondenter udtrykker bekymring for DUKs trosmæssige formidling. Der bliver sagt "mindre vandkamp, mere rosenkrans" og lignende. Hvordan kan Bispedømmets ledelse støtte DUK i udvikling af en tydeligere katolsk profil og dermed i trosmæssigt indhold på lejre og arrangementer? Hvordan kan den nære forbindelse mellem DUK og Bispedømmets øvrige institutioner formidles? Hvordan kan fællesskabet med Kirken fremstå tydeligt? Det er svært at svare på.

Præstedeltagelse

Det har gennem tiden været svært for de frivillige ledere at finde præster til at deltage på sommerlejre og andre arrangementer. Et eksempel er DUK's 75-års jubilæum i september 2023, hvor 1 diakon og 4 præster inklusive Biskoppen deltog. Den personlige relation er vigtig for både præster og for børn og unge, hvilket fordrer, at børn og unge i alle aldre møder præster på lejre og arrangementer, så børnene lærer, at præster også er mennesker, som er tilgængelige og relationelle.

Hvad skal der til for, at præsterne føler sig motiverede og engagerede til at deltage på et eller flere DUK arrangementer i årets løb? Giver indhold på lejrene anledning til gennemsyn for at motivere præster til deltagelse?

Hvad med overnatningsmuligheder og måltider? Helt konkret kan man forestille sig, at der bliver forventningsafstemt og udarbejdet aftaler med enkelte præster om at støtte DUK enten på lejre og arrangementer eller med "frivillig tid" til korrekturlæsning af materialer, blade mv mht. trosindhold. Kan Kirkens ledelse støtte DUK i at vende "bøtten" og udbrede det trosmæssige indhold og kendskabet til DUK? Det har været forsøgt med flere forskellige Børne- og Ungdomspræster (BUP) gennem tiden, men dette er ikke en mulighed nu og i den nærmeste fremtid. Kan man i stedet forestille sig en måde, hvorpå præsterne i fællesskab kan støtte op om DUK?

Biskoppen og Generalvikaren anerkender “at det kunne være ønskværdigt, at der var en tilknyttet en ressource til DUK, og beklager, at det ikke er tilfældet. Hvert år, når præsterokaden skal gå op, tænker Biskoppeligt Råd på, om der kan være en BUP. Men ressourcerne på dette område er også begrænsede. DUK kan selv kontakte alle præsterne og forhøre sig, om flere har ressourcer til at hjælpe DUK med lejre, arrangementer og anden støtte.”

Generalvikaren ser gerne “at DUK udarbejder en liste med egnede og villige præster til DUKs arrangementer, som kan deles med de frivillige, der skal finde præster til arrangementer”. Desværre har hverken bispekontoret eller Bispedømmet ressourcer til at hjælpe.

Men Bispedømmet tilslutter sig tanken om, at DUK selv kan være mere udfarende ift. forventningsafstemning med præsterne og forhøre sig, hvad præsterne individuelt kan og vil bidrage med og hvilke arrangementer de kan og vil deltage på.

I DUKs menighedsundersøgelse fra 2023 svarer præsterne også, at de ønsker sig, at DUK selv er mere udfarende ift. kontakt med dem, f.eks. ved at sende nyhedsbreve ud til alle præster og ikke kun sognekontorer og sognepræster. Flere præster udtrykker ønske om, at der kan være 1:1 kontakt mellem den enkelte præst og DUK som organisation (og ikke som tidligere via en BUP eller Bispekontoret).

Det viser sig også at de frivillige i DUK har tendens til at spørge de samme præster om deltagelse på samme arrangementer, hvilket er forståeligt. Men det gør også, at flere præster ikke har et konkret og tæt forhold til DUK og derfor ikke oplever, at de kender organisationen. Anbefalingerne viser, at præsterne gerne vil deltage, hvis de bliver inddraget i planlægningen af lejre og arrangementer i god tid, så de har mulighed for at sige til og fra i forløbet op til og ikke først, når de står i situationen. Men DUK opleves også af nogle af præsterne som værende useriøs og for langt fra troen. Enkelte præster har besluttet negative oplevelser med DUK, som naturligvis påvirker deres syn på organisationen og de aktiviteter, der foregår på arrangementerne.

De seje børns klub

For respondenterne fremstår DUK ikke som en organisation, hvor troen er i fokus. Især konvertitter og voksendøbte oplever DUK som en lukket organisation, som desuden er meget personbåret, hvor man skal kende ”de rigtige” for at blive inviteret ind i ”de seje børns klub”. Med andre ord består DUK af en masse klikere, og det er derfor vigtigt at finde sin kliker for at bevare et tilhørsforhold i DUK. Flere respondenter fortæller om dem selv eller deres unge familiemedlemmer, der kun enkelte gange har deltaget i lejre og andre arrangementer på Øm, fordi de har følt sig udenfor. Det er hårdt for alle, men særligt for unge, sårbare teenagere, der ikke har det nødvendige overskud til at kæmpe for et fællesskab indenfor Kirken.

Respondenter, der har relation som kommende ledere og mulige frivillige, fortæller om en lukket kultur, hvor de ikke føler sig velkomne, hvis de er på katolsk arrangement for at fordybe sig i troen, mere end at lege vandkamp eller andre aktiviteter. Det er som om, de unge i DUK har glemt at fællesskabet udgår fra den fælles tro og ikke aktiviteter, som man lige så godt kunne deltage i, sammen med andre unge, der ikke er katolikker.

Biskoppen og Generalvikaren *“interesser sig meget for det samlede børne- og ungdomsarbejde i Bispedømmet og dermed naturligvis også meget for DUK. Derfor berører det dem også, at konsekvensen af fortællingen om de to organisationer og de seje børns klub er, at forældre og voksne får mistillid til DUK og dermed ikke lader deres børn deltage på arrangementerne eller at unge oplever og føler, at der ikke er plads til dem i DUK. Men de har ingen mulige løsninger til udfordringerne. De hører og anerkender problemet med den manglende åbenhed overfor nye medlemmer, men fortæller også, at en stor del af glæden ved DUK er de livslange venskaber, der opstår og de nære relationer, der bliver dannet i DUK. Så selvom DUK kan virke som en delvist lukket klub med klikker og en vis indspisthed, så er organisationen vigtig for fællesskabet og de livslange venskaber, som også er en del af troslivet.”*

Biskoppen og Generalvikaren synes samstemmende *“at DUKs største succes er trosfællesskabet blandt de unge og at børn og unge deler troserfaringer i DUK. Den katolske Kirke er en minoritetskirke og derfor er det vigtigt, at der er et sted, hvor børn og unge kan mødes og erfare, at der er andre børn og unge, der deler troen i den samme Kirke.”*

“Fællesskab er den største kvalitet ved DUK” og det ser både **Biskoppen og Generalvikaren** *“Det viser sig tydeligst ved arrangementer som Den største Dag og lignende, hvor børn, unge og familier fra hele Bispedømmet samles på tværs af menigheder har været knyttet til denne succes på en meget tydelig måde.”*

Bispedømmet består af en samling menigheder, ligesom DUK består af en række lokalforeninger. Menigheder og lokalforeninger bør være knyttet til hinanden i et fællesskab, der er knyttet til den lokale sognekirke. Derfor er det vigtigt, at der er et godt samarbejde mellem de unge og præsterne i menighederne. Ressourcebalancen kan være lav alle steder i perioder og høj andre steder. **Biskoppen og Generalvikaren** *“er meget forstående overfor, at det gælder i DUK ligesom i de mange menigheder. Der kan mangle frivillige i alle menigheder i perioder, og i andre perioder er der tilstrækkeligt til at gennemføre det, man gerne vil.”*



Anbefalinger til HB

I dette afsnit beskrives følgegruppens anbefalinger til DUKs videre arbejde. Anbefalingerne er stilet til DUKs Hovedbestyrelse (HB) og er blevet til på det sidste følgegruppemøde medio juni, hvor de centrale temaer, samtalen med Kirkens øverste ledelse og processen i projektperioden blev drøftet og det videre forløb diskuteret. Sidst i afsnittet opsummerer følgegruppen sine oplevelser med projektet og processen.

Anbefaling nr. 1: HBs ledelse af DUK

Selv om der er mange, der gerne vil støtte og bidrage til DUKs udvikling, så skal DUK selv gøre arbejdet. HB skal tænke på og handle efter, at de jf. vedtægterne har det overordnede ansvar for både ansatte på sekretariatet, for medlemmerne, for de frivillige ledere og for trosmæssigt indhold på arrangementerne. Det er HB, der er DUKs ledelse og de sætter rammen for, hvordan organisationen fungerer og prioriterer.

Det kan overvejes at oprette et advisoryboard men der bør sættes klare og tydelige rammer op for samarbejdet mellem HB og et advisoryboard i forhold til målet med det.

Fordi HB også er frivillige, bør de realistisk prioritere deres tid og energi på at lede organisationen og lade sekretariatet tage sig af management i det daglige. HB skal operere på det visionære og overordnede plan og tegne organisationens strategi og visioner.

HB bør vælge et begrænset antal konkrete indsatser ud ad gangen og ligesom i dette projekt bør tilgangen være aktionsbaseret, så aktioner sættes i værk og følges op og justeres. Sekretariatet skal støtte HB i denne tilgang og facilitere processen. HB bør ikke koncentrere sig om småting og mikroledelse.

Årlige middage mellem Biskop og HB skal ikke altid have en agenda, men bør også afholdes for at lære hinanden at kende og udveksle ideer og synspunkter. HB skal fortælle Biskoppen, hvad der går godt i DUK og hvordan de oplever at være ledere i en stor organisation, der bæres af frivillige. De kan bruge tiden til at tale med Biskoppen om dilemmaer i forbindelse med DUK eller tro.

HB bør se på at opkvalificere samarbejdet med de nordiske unge og det internationale samarbejde, for derigennem at få inspiration og lære fra andre lignende organisationer. DUK bør også opsøge ny viden på området og f.eks. deltage og blive medlem af CUR. HB bør også deltage aktivt i møder med kirkelig gruppering i DUF, som er nærmeste samarbejdspartner.

Anbefaling nr. 2: Ekstern kommunikation

Kommunikation skal være den første, største og vigtigste indsats for HB. Hvis der i en periode kun er overskud til opfølgning på én indsats, så skal denne indsats være kommunikation. Kommunikation omkring menighederne og lokalforeningerne skal strammes op. Kommunikationen skal målrettes.

Konklusionen peger på, at HB har en afgørende rolle i at kommunikere værdier og indsatser ud til Bispedømmet, til præster, menigheder, forældre og katolikker i DK. Ikke kun via arrangementer på sociale medier, men ægte reel kommunikation. At kommunikere mere og tydeligere, står helt centralt efter projektets afslutning.

HB skal derfor udarbejde en tydelig kommunikationsstrategi og gerne få professionel hjælp til dette.

Anbefaling nr. 3: Samarbejde med præster

DUK er udfordret på præstelig betjening, hvilket også har en stor indflydelse på det manglende trosindhold på arrangementerne. Og det manglende trosindhold og de manglende personlige relationer har indflydelse på præsternes manglende deltagelse, da de ikke er kaldet til vandkampe, men til katekese og evangelisering. Den manglende deltagelse af præster på arrangementerne er ikke nødvendigvis et problem for deltagerne, men et stort problem for lederne, da de ikke selv kan påtage sig opgaven med katekese og evangelisering, som de ikke er uddannet til. Men det bliver et problem efterhånden som de nuværende deltagere bliver ledere, da de heller ikke kender præster, der kan deltage på arrangementerne. Så det er også en ond cirkel, ligesom det manglende trosindhold.

En mulig løsning kunne være at udnævne præster til at deltage på sommerlejre og sakramentalweekender, så det bliver en del af den enkelte præsts konkrete opgave. Ved at udnævne præster til lejrpræster, i stil med valfartspræster og andre præstelige opgaver, ville denne opgave fjernes fra DUK og lægges over på Biskoppen. DUK kunne sagtes være behjælpelig med en liste over ønskede præster til denne opgave.

Udfordringen ved en manglende BUP er, at BUP traditionelt har været bindeled mellem DUK, bispedømmet, andre præster og menighederne. Disse funktioner er gennem en længere periode ikke blevet varetaget. Men der kommer ingen BUP til DUK. Biskoppen og Generalvikaren siger det tydeligt i samtalen med dem, hvert år, når kabalen skal lægges, så er der ingen til overs. Der har været flere BUP gennem tiden, men det er et ressourcekrævende og altopslugende job, som få præster har svært ved at holde til. HB kunne med fordel igangsætte en debat/dialog om, hvad DUK bruger præster til?

Og hvordan denne ressource kan og skal bruges smart. Hvilke er de konkrete opgaver for præster i DUK, det må beskrives tydeligt, så f.eks. Biskoppeligt Råd eller andre organer kan regne ressourcen ud.

Måske kunne en enkelt præst udnævnes til at sidde i HB, lige som præster sidder i bestyrelser for Caritas eller FAKS. Denne præst skulle kun have den ene opgave i DUK at deltage i bestyrelsesarbejdet for at vejlede og rådgive HB.

Præsterne vil generelt gerne børne- og ungdomsarbejdet, som også Menighedsundersøgelsen 2023 viste. Men relationen og respekten må være gensidig. Hvis DUK og lokalforeningerne kun kræver tid og ressourcer, så bliver relationen envejs. Hvis DUK og lokalforeningerne aktivt opsøger præster og diakoner, inviterer nye præster til film, tilbedelse og pizza, spørger ind til interesser og engagement, måske opstiller en liste over præsters fortrukne opgaver ift. DUKs virke, så kunne det være, at præsterne også ville byde ind med overvejelser og lyst til at engagere sig.

Anbefaling nr. 4: Målgrupper

Hvem er DUKs interessenter? Hvem arbejder vi for, børn og unge under 30 år, Kirken, troen og forældrene? En stor del af grunden til det manglende trosindhold på arrangementerne kan skyldes frafald af en stor generation af frivillige, som DUK ikke har formået at holde fast på samt manglen på en BUP gennem længere tid. Derfor er en stor del af de nuværende frivillige inkl. medlemmer af HB og lokalforeningernes bestyrelser "nye" i DUK:

De mange nye frivillige er udfordrende for DUK, fordi den historiske hukommelse og kontinuiteten ikke bliver vedligeholdt. Få af de helt gamle voksne ledere føler sig kaldet eller imødekommet af organisationen. Tilbage er nye medlemmer og frivillige i DUK, nogle mere traditionalistiske i deres tilgang til tro, og de ser arrangementerne som tomme for trosindhold. Deltagerne efterspørger simpelthen et andet produkt end det DUK hidtil har skullet levere, som var fællesskab og sjov og spas for børn af katolske familier. Der er sket et skifte i tid og kultur som DUK ikke har formået at følge med i og nu har DUK svært ved at leve op til og opfylde de krav og forventninger, der er til en organisation af denne størrelse. Det meste skyldes et skifte i de aktive personer omkring DUK.

Det kan diskuteres, om at gå til DUK på ugentlig basis stadig er populært blandt unge frivillige. Forskellige undersøgelser af ungdomskultur og frivilligt engagement taler mod dette. Undersøgelserne viser, at jævnlige enkeltstående events er populære, så de unge selv kan vælge til og fra og ikke binder sig for mange dage i streg eller til ugentlige møder. De små fællesskaber skal bruges konstruktivt, aktiviteterne skal ses bredt; film, tilbedelse, osv. Foreninger som Røde Kors, Red Barnet og andre har voksenafdelinger, hvor man fortsat

kan engagere sig, når man er over 30, men DUK har ventet for længe med at overveje denne mulighed, hvilket betyder, at der mangler ledere og voksne, der gerne vil støtte og hjælpe til i DUK, fordi dem over 30 ikke føler sig velkomne eller inviterede. Man kommer ud til ingenting efter DUK, når man bliver 30, og det kan fæles tomt hvis man har været deltager hele barndommen og engageret hele ungdommen. DUK burde sige til de voksne, ”jeg har brug for din erfaring for at blive en god leder”. Den del af respondenterne, der har været aktive i DUK tidligere, oplever ikke, at de er blevet mødt eller imødekommet, når de har henvendt sig for at være aktive eller frivillige igen. Det har været problematisk og har ført til, at de er forsvundet igen.

5.1 Følgegruppens opsummering:

Projektet er en god idé og der er kommet mange gode ideer frem. Det har vist sig sværere end antaget at få konkret støtte fra Bispedømmet, økonomisk og andre ressourcer, hvilket projektet tydeligt har vist.

Der er mange, der gerne vil noget med DUK, men hvad er DUKs intention? DUK er virkelig mulighedernes land.

HB skal kigge på det nære, kigge på kernen. HB er øverste ledere af DUK og skal være bevidste om det ansvar.

DUK fremstår sårbart ift. tradition og kontinuitet og det skal man være opmærksom på. Overordnet svarer respondenterne at de gerne vil DUK, at organisationen er vigtig for Kirken og Bispedømmet, men at det er svært at få lov til at hjælpe, hvis man ikke kender de rigtige mennesker. DUK er lukket, og ikke den imødekommende og rummelige organisation, som HB gerne vil have, at den er. Der skal arbejdes med kommunikation udadtil og kulturen i organisationen på alle niveauer.



Bilag 1: Spørgeguiden

Hvordan opfatter du DUK i din organisation?

Hvordan synes du, DUK fremstår som organisation?

Hvilke succeshistorier forbinder du med DUK?

Hvad er din største oplevelse med DUK?

Hvordan er du selv vokset op med tro?

Hvilke fælles interesser har din organisation med DUK?

Hvad er din interesse i nationalt børne- og ungdomsarbejde?

Hvad er din eller din organisations interesse i katolsk fællesskab og netværk?

Hvad kan DUK gøre for dig eller din organisation?

Hvilket samarbejde tænker du er muligt fremover mellem dig/din organisation og DUK?

Hvad kan DUK gøre bedre?

Bilag 2: Ros og ris-listen

Ros

- En af DUK's største succeser er at børn møder andre børn, der er katolikker.
- Succeshistorierne: WYD, skitur, retræter, familiegrupper (uformelle), lokalforeningsaktiviteter, sommerlejre, Den Største Dag, fodboldturneringer, livsvarige venskaber, fællesskaber på Øm
- DUK's Årsmøde og processen omkring dette - demokratisk dannelse
- Unge kan finde deres egen tro udenfor familien.
- Samarbejde udenfor Danmark/Verdenskirken
- DUK har betydet meget for mange i deres barndom og ungdom.
- DUK er værdifuld, bred berøringsflade, plads til alle, katolsk fane ikke hævet
- *Med troen i centrum* var en tydelig vision

Ris

- DUK er usynlig i det kirkelige fællesskab f.eks. på menighedsrådsmøderne.
- Organisationens værdier er uklare for forældre.
- Hvad er mission og vision for DUK, spørger forældrene?
- Nuværende mission er uklar: *Morgendagens unge* taler ikke til børn og unge.
- Arrangementer har uklar afsender, præcis hvilke arrangementer hører under DUK?
- Forældrene kender ikke til DUK's struktur.
- Hvad får forældrene ud af at melde deres børn ind i DUK?
- DUK virker lukket udefra; det er nødvendigt at være "inde i varmen"
- DUK misforstår forældrenes indflydelse på børns tro og samarbejder ikke med forældre.
- Sekretariat skal sikre, at der er tydelig forskel på ungdomsforening og ungdomsorganisation.
- DUK skal tilpasses generationernes krav/forventninger ift. engagement, tilbud og events.
- DUK bør styrke unges forhold til Kirken og messen.
- DUK udlever ikke sit potentiale, hvor er familiearbejdet og troen i centrum?
- I DUK er det ikke velset at tale om tro.
- Tilknytning til Kirken skal styrkes i DUK
- På firmelseslejr bliver der drukket og kysset og ingen voksne siger noget, for lidt opsyn.
- DUK skal give børn og unge et rum for at tro og at tale om tro.
- DUK samarbejder ikke med andre katolske organisationer.
- For meget vandkampe, spøg og skæmt på arrangementerne.
- DUK har ikke tilbud nok til 30+
- DUK taber de unge efter firmelsen. Der mangler frivillige, som tager ansvar.
- DUK svigter troslæren
- Sproggrupper skaber distance i menigheden og i DUK.
- DUK skal handle om tro og ikke kun om penge/økonomi

Bilag 3: Aktionslisten

*= findes allerede (et eller flere)

Kommunikation

- Ligeværdig kommunikation med forældre og samarbejdspartnere
- Fakta om medlemskab, startpakke til nye medlemmer
- Kend din lokalforening, brug Instagram offensivt
- Invitationer til sproggrupper på modersmål
- Værdiarbejdet i DUK skal være mere tydeligt
- DUK årsrapport til samarbejdspartnere
- Nyhedsbreve til MR-formænd, ideer til emner, styrkelse af ungdomsarbejdet, mv.
- Organisatorisk nyhedsbrev til skoler og andre samarbejdspartnere

Aktiviteter og arrangementer

- Internationale rejser, ture og arrangementer*
- Karitativt arbejde hjemme og i udlandet*
- Retræter for skoler*
- Fodboldturneringer (Horsens) på tværs af landet*
- Klynger/samtalegrupper for konvertitter
- Klynger/samtalegrupper for unge voksne*
- Klynger til unge voksne/unge 30+
- Troslæreseminar
- Den Største Dag
- Ungdomsmesse/Katung.cph
- Stenoklub for unge katolikker, efter skoletid på NSG eller andre skoler
- Børnefamilier, forældreklubber*
- Skapularets Fællesskab
- Sognedage i menighederne med aktiviteter for børn og unge
- Regionale arrangementer Øst, Syd, Midt og Nord
- Arrangementer på andre tidspunkter af året end sommerferien*
- Kortere arrangementer*
- Sakramentale arrangementer*
- Tro og tvivl for unge*
- Valfart til Vor Frue af Karmel med Skapularets fællesskab*
- Sakramental weekend for ledere arrangeret af kateketer og Pastoralcenter

Familier og forældre

- Familie og forældre fællesskaber, katekese, lejre, weekends*
- Tillidsfuld relation mellem DUK og forældre
- Fokus på tro, indhold og værdier
- Familiegrupper i "alle" menigheder/lokalforeninger
- Huskirken, forældrenes ansvar for børns og unges tro, trosliv, aktivt
- Mande- og kvindegrupper
- Huskirken og søndagskirken
- Struktur og genkendelighed på lejre og arrangementer, nemt for forældre at sende børn afsted, tillid
- DUK fra dåben og fremad, støtte til forældrene

Organisation og struktur

- AdvisoryBoard
- Symposium Hvor er DUK på vej hen?
- Arbejde med mission og vision, tydeliggøres og være relaterbar for børn og unge
- DUK kan være inspirator for andre i bispedømmet
- Aktiviteter for alle aldre, DUK åben for alle
- Kompetencebank præsterne, flere præster arbejder for DUK, ikke kun en BUP
- Repræsentant på præsterådet, FAKS, Justitia et Pax, Laudato Si
- Kvartalsmøder med lokalforeningernes bestyrelser, videndeling, ideer til aktiviteter mv.*
- Bestyrelsesseminar til lokalforeningerne*
- DUK inspiratorer/koordinatorer for netværk og initiativer, vidensbank
- Fokus på sakramentalweekender, katekese fremfor sjov og ballade*
- Ledertræning styrkes, fokus på formidling af tro*
- De aktive frivillige, aldersgrupper, rekruttering og fastholdelse, også af voksne
- Inklusion fremfor kliker, rummelighedskultur
- Skabeloner for alle lejre*

Samarbejde

- Rygaards Musikfestival
- Sankt Pauls Spejdere arrangementer og valfarter
- Pastoral-Centeret kateketer og netværk
- Young Caritas
- Sproggrupper og andre ritus, kulturel forståelse

Tro og åndelighed

- Kald fra ”danske” vietnamesere og polakker
- Liturgien er bærende for fællesskabet, liturgien er vejen til Gud, styrkelse af liturgien
- Styrk liturgien i DUK, fokus på messens sanselighed
- Sangbogen og musik
- DUK's eget materiale til katekese og under messen
- DUK og Kirkens indbyrdes relation
- Trosformidling til børn
- Trosudviklende dannelse
- DUK står på Kirkens grund, på det sande, og siger det (højt)
- Jesu Hjerter andagt, officiel andagt for DUK

Bilag 4: Projektets tidslinje

1.-15. januar: Udarbejdelse af projektbeskrivelse og foreløbig respondentliste

16. januar: 1. møde med følgegruppen.

Konkretisering af projektbeskrivelsen samt udarbejdelse af respondentliste og spørgeguide

17.-31. januar: Gennemføre prøvesamtaler med 4 respondenter samt aftaler om samtaler med øvrige respondenter

1.-5. februar: Forberedelse af møde med følgegruppen, nedskrivning af samtaler

6. februar: 2. møde i følgegruppen. Justering af spørgeguide samt projektets formål

7. februar – 4. april: Gennemføre samtaler med respondenter, nedskrivning samt drøftelse på ugentlige sekretariatsmøder

4.-16. april: Databearbejdning, ros og ris-listen, aktionslisten og forberedelse af møde i følgegruppen

17. april: 3. møde i følgegruppen.

Gennemgang af alle samtaler, 9 temaer udledes

18. april – 3. maj: Forberedelse af drøftelse med HB

4. maj: 9 temaer forelægges og drøftes med HB

5. maj – 5. juni: Analyse samt udledning af 4 centrale temaer

6. juni: Samtale med Biskop og Generalvikar

7.-10. juni: Forberede møde i følgegruppen

11. juni: 4. møde i følgegruppen.

Anbefalinger til HB samt opsummering

12.-30. juni: Sammenskrivning og korrektur af projektet

August: HB-møde

November: Årsmøde

