

Kapitel 4

Kedjan som brast – Ledarrekrytering i Svenska kyrkans konfirmandverksamhet 2010–2025

Sara Fransson

I konfirmationen bekräftas dopet och därmed tillhörigheten i den kristna gemenskapen. Men att konfirmera sig är också en av de viktigaste rekryteringsbaserna för fortsatt engagemang inom kyrkan.¹ Konfirmationstiden har under 2000-talet blivit inkörsporten till att som tonåring göra en första ideell insats i församlingen som ledare för konfirmander åren efter sin egen konfirmation.² Att vara ung konfirmandledare kan därmed betraktas som en direkt fortsättning i kyrkan efter sin egen konfirmandtid. Den som tar på sig ett ledaransvar blir därmed en person som tillsammans med anställd personal bär upp konfirmationsverksamheten.³

Sedan år 2023 har konfirmandverksamheten vuxit, både i antal konfirmationer och i relativa tal, det vill säga andelen av Svenska kyrkans tillhöriga 15-åringar som konfirmerar sig.⁴ Ökningen har i

1 Fransson 2024; Willander 2016; Fransson, Bromander och von Essen, 2022 s. 111

2 Fransson, Bromander och von Essen, 2022 s. 150

3 Fransson, Bromander och von Essen, 2022 s. 49ff

4 Svenska kyrkans statistik, besökt 2026-06-09. Noterbart är att antalet 15-åringar i Sverige under åren 2023–2025 var fler än något enskilt år sedan 2009. Ökningen i antalet konfirmander ska därför delvis förstås som en demografisk effekt. Förändringen i andelen konfirmerade varierar därtill mellan stift.

sig själv fått medial uppmärksamhet och ibland tagits som en intäkt för ett påstått bredare och ökat intresse för kyrkan.⁵ Den här artikeln sätts i perspektiv till den diskussionen genom att undersöka om konfirmandökningen också avspeglas i ett ökat engagemang som unga konfirmandledare. Frågan är med andra ord om en växande ingång till kyrkan genom konfirmation också leder till ett fördjupat och fortsatt deltagande i församlingsverksamheten.

Två mått för unga konfirmandledare

Med utgångspunkt ifrån Svenska kyrkans officiella verksamhetsstatistik under perioden 2010–2025 diskuteras i den här artikeln två kompletterande mått för att studera relationen mellan konfirmander och unga konfirmandledare.

Det första måttet, bemanningsmåttet, ger en ögonblicksbild av hur många unga konfirmandledare det finns per hundra konfirmander under ett specifikt år:

Bemanningsmått (år X) = unga konfirmandledare (år X) / konfirmander (år X) × 100

Bemanningsmåttet gör ingen prognos och bygger inte på något antagande om framtida rekrytering. Det ger enbart en ögonblicksbild av hur tätt bemannad konfirmandverksamheten är under ett givet år, men säger ingenting om rekryteringen. Det beror på att måttet inte urskiljer varför bemanningen ser ut som den gör. Ett lågt bemanningsmått kan bero på att rekryteringen av unga ledare är svag, men kan lika gärna vara utfallet av att antalet konfirmander har ökat utan att ledarantalet hängt med. På motsvarande sätt kan ett högt bemanningsmått spegla en stark rekrytering, men också helt enkelt bero på att konfirmandantalen minskat. Bemanningsmåttet kan alltså inte ensamt avgöra om det skett en förändring i övergången från konfirmand till ledare.

Därför kompletteras bemanningsmåttet med ett rekryteringsmått. Rekryteringsmåttet är konstruerat för att följa flöden från

5 Se ex Efter nedgången vänder trenden; Allt fler konfirmerar sig TV4 och SVT, besökt 2026-06-09. Jmfr Hagevi 2025; Hagevi 2026.

konfirmand till ledare snarare än att ge en ögonblicksbild under ett år. Det bygger på att unga konfirmandledare alltid själva är konfirmerade och att de allra flesta rekryterats relativt tätt inpå sin egen konfirmation.⁶ I måttet relateras därför antalet unga konfirmandledare under ett givet år till det antal ungdomar som konfirmerade sig två år tidigare.

Rekryteringsmått (år X) = unga konfirmandledare (år X) /konfirmander (år X-2 år) x 100

Rekryteringsmåttet är därigenom retrospektivt. I siffrorna observeras det faktiska antalet unga ledare ett visst år och relaterar det till konfirmandkullens storlek från år X-2 som dessa ledare antas ha rekryterats från. Det är alltså inte ett antagande om framtida beteende, utan ett sätt att i efterhand uppskatta hur stor andel av en konfirmandkull som faktiskt tog steget till att bli ledare.

Måttet ger därmed en tidig signal om vart ledarrekryteringen i Svenska kyrkans konfirmandverksamhet är på väg. Om en lägre andel konfirmander återvänder, kan det innebära att bemanningsmåttet sjunker de kommande åren även om det ännu inte syns i den löpande verksamhetsstatistiken. Om bemanningsmåttet istället håller sig relativt stabilt, medan rekryteringsmåttet försvagas, innebär det att de befintliga unga ledarna successivt blivit äldre utan att nya ledare tillkommit i motsvarande utsträckning. Forskningen visar att unga konfirmandledare ofta lämnar sina uppdrag när de upplever att de blivit för gamla.⁷ Det medför att bemanningsmåttet av den anledningen kan komma att minska, oberoende av hur många konfirmander som finns i verksamheten.

Tidsfördröjningen i rekryteringsmåttet har valts till två år. Det motiveras av att de allra flesta unga konfirmandledare rekryteras ett till tre år efter sin konfirmation. I artikeln inkluderas dock beräkningar även med ett respektive tre års fördröjning, som visar att detta val inte påverkar slutsatserna.

6 I Svenska kyrkans riktlinjer för konfirmandarbete anges det som krav för att bli ung konfirmandledare att ungdomen själv är konfirmerad. Se Svenska kyrkans riktlinjer för konfirmandarbete 2020, s. 10

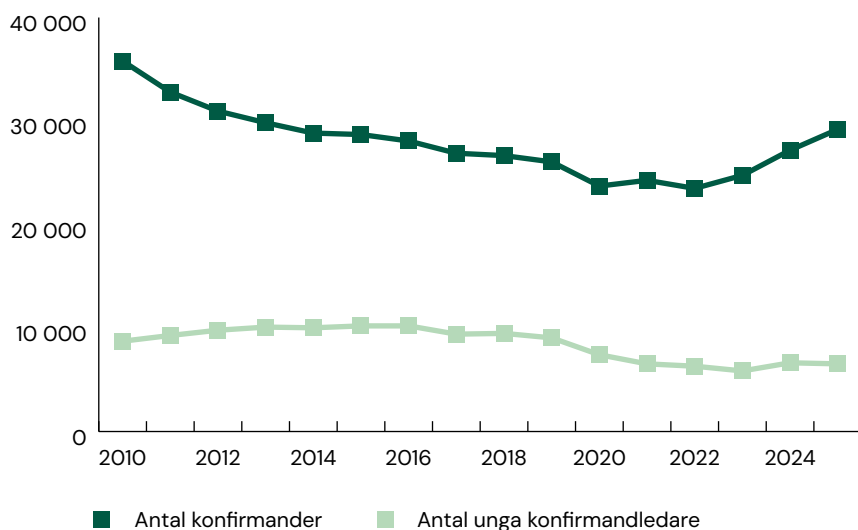
7 Fransson 2022

För att fördjupa resultaten i artikeln, har det också under våren 2026 genomförts en fokusgruppsintervju med stiftens handläggare för konfirmandfrågor för att diskutera övergången från konfirmand till ung konfirmandledare.

Fler konfirmander men lägre bemanning

Att fler unga konfirmerar sig i Svenska kyrkan innebär också att fler ungdomar kan bli unga konfirmandledare. Som framgår av figur 1 har antalet konfirmander ökat sedan 2022. Antalet unga konfirmandledare ökade under ett av dessa år, mellan år 2023 och 2024, men har i övrigt minskat sedan 2018 och föll åter under år 2025. Vid en första anblick kan de absoluta talen ge intrycket av en mer positiv utveckling än vad som faktiskt skett.

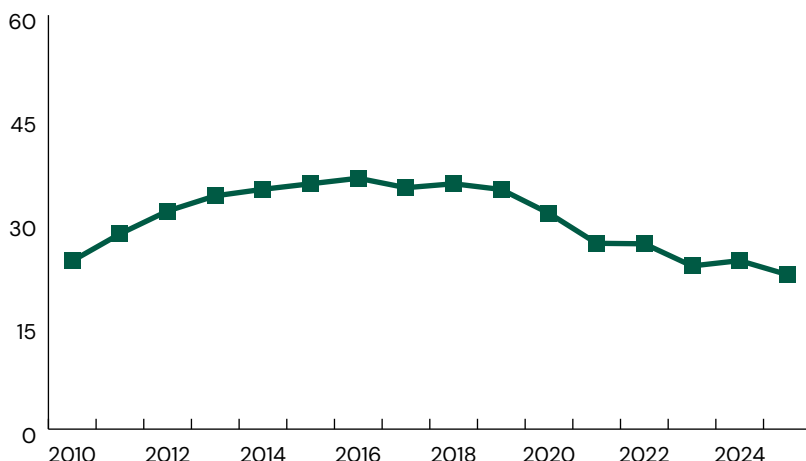
Figur 1. Antal konfirmander och unga konfirmandledare år 2010–2025.



När de två tidsserierna i figur 1 studeras i relation till varandra framträder en utveckling som de absoluta talen delvis döljer. Antalet konfirmander ökar mer än antalet unga konfirmandledare. Skillnaden mellan de två kurvorna var som minst under åren 2015–2016, men har under de senaste åren ökat. Skillnaden mellan antalet konfirmander

och antalet unga konfirmandledare var som störst under år 2025. Det är just det gapet som bemanningsmättet i figur 2 gör synligt och som inte figur 1 ensamt fångar.

Figur 2. Antal unga ledare per 100 konfirmander i Svenska kyrkan år 2010–2025.



Konkret visar figur 2 att det år 2025 fanns ungefär fem konfirmander per ung konfirmandledare i Svenska kyrkan. Under 2016 när bemanningen var som högst, fanns det jämförelsevis lite mer än tre konfirmander per ung ledare. Framför allt förändrades bemanningen snabbt under pandemiåren 2020–2021. Från att ha haft en någorlunda stabil nivå under åren 2013–2019 föll det till nuvarande nivåer under pandemin. Förändringen började alltså ske redan innan antalet konfirmander började öka år 2023. Detta beror på att antalet konfirmandledare blev färre under pandemiåren.

Bemanningsmättet visar vad som hänt. Det har blivit färre unga ledare per hundra konfirmander sedan pandemin, eller omvänt uttryckt; att varje ung ledare nu ansvarar för fler konfirmander än tidigare. Det kan dock inte förklara *varför* bemanningen försämrats. En förklaring är att pandemiåren minskade antalet unga ledare och att det därefter tillkommit fler konfirmander. En annan förklaring är att det skett en förändring i själva rekryteringskedjan och övergången – att en lägre andel konfirmander numera väljer att bli ledare, oavsett hur många konfirmander det finns att potentiellt rekrytera ifrån.

För att skilja de två förklaringarna åt behövs ett rekryteringsmått som följer flödet snarare än ger en ögonblicksbild.

Rekryteringen fördelas jämnt över åren efter konfirmationen

Rekryteringsmättet följer ett flöde från konfirmand till ledare och relaterar retrospektivt det faktiska antalet unga ledare år X till konfirmandkullen två år tidigare (X-2) som dessa ledare antas ha rekryterats från. Detta då det är ett krav att alla unga konfirmandledare själva är konfirmerade.⁸ Beräkningarna görs alltså i efterhand, där andelen som faktiskt blev ledare sätts i relation till storleken för en redan känd konfirmandkull.

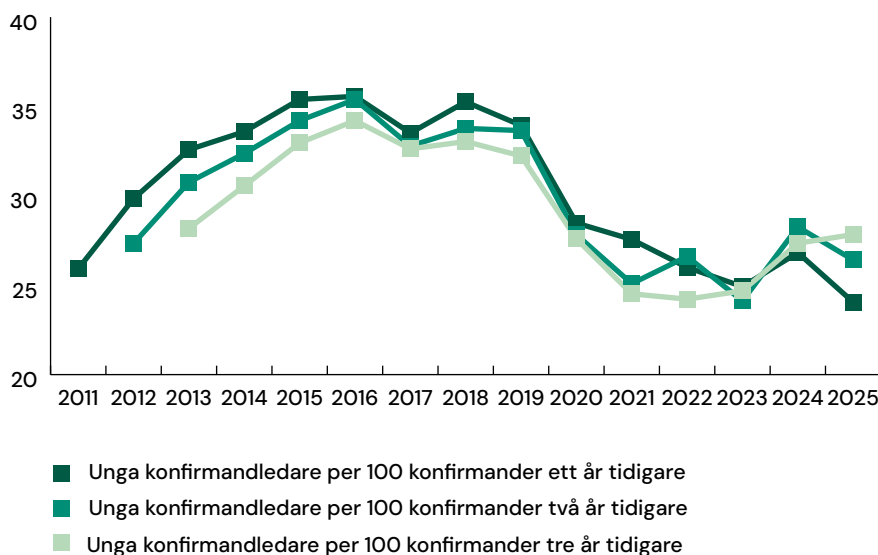
Det gör måttet relevant av två skäl. För det första rensar det bort en av de vanligaste felkällorna i tolkningen av statistiken om unga konfirmandledare. Antalet ledare i absoluta tal påverkas nämligen av hur många konfirmander det finns att rekrytera ifrån. En förändring i antalet ledare kan därför ske utan att själva övergången från konfirmand till ledare har förändrats. Rekryteringsmättet studerar det flödet oberoende av hur många konfirmander som finns ett givet år.

För det andra fungerar måttet som en indikator på hur bemanningsmättet kan förväntas utvecklas de kommande åren. En försvagning ger en tidig signal om att bemanningsmättet kommer att förändras inom de närmaste åren. Om en lägre andel konfirmander rekryteras som ledare nu, kommer det märkas i bemanningsmättet senare oavsett hur många konfirmander som finns.

Figur 3 visar rekryteringsmättet beräknat med ett, två respektive tre års fördröjning under perioden 2011–2025. Att alla tre intervaller redovisas beror på att vägen från konfirmand till ledare ser olika ut. Vissa blir ledare redan året efter sin egen konfirmation, medan andra tar steget först efter två eller tre år. De flesta ledare kan dock antas bli rekryterade någon gång under de första tre åren efter sin konfirmation.

⁸ Svenska kyrkans riktlinjer för konfirmandarbete 2020, s. 10

Figur 3. Andel konfirmander som återvänder som unga ledare med ett, två och tre års fördröjning i Svenska kyrkan år 2011–2025. Procent.



Figur 3 visar att kurvorna rör sig parallellt. Det skiljer aldrig mer än tre till fyra procentenheter åt mellan åren. Det är i sig själv ett resultat som visar att rekryteringen från konfirmand till ledare är ett utdraget flöde där ungefär lika stor andel av konfirmanderna återvänder som ledare efter ett, två alternativt tre år. Det är alltså inte ett specifikt år i närtid till ungdomens egen konfirmation som bidrar till påfyllnaden av ledarstaben. Det innebär också att exempelvis pandemins konsekvenser får genomslag på alla tre kurvor samtidigt och är svårare att återhämta sig från under ett enskilt år.

I de fortsatta analyserna i artikeln kommer två års eftersläpning användas som standard i beräkningarna. Det valet är dock mest praktiskt för att underlätta tolkningar snarare än att det skulle ha empiriska konsekvenser.

Rekryteringsmättet i figur 3 visar tre distinkta perioder i rekryteringen från konfirmand till ledare. Under åren 2012–2016 ökade rekryteringen. År 2012 hade drygt 27 av 100 ungdomar som konfirmerade sig år 2010 rekryterats som unga konfirmandledare. År 2016 var motsvarande siffra ungefär 35.

Perioden mellan åren 2017–2019 kännetecknas av en förhållandevis liten nedgång i rekryteringen. Då valde cirka 33–34 konfirmander att återkomma som ledare två år efter sin egen konfirmation. Att nedgången inte ter sig större utifrån att antalet unga ledare mellan 2016 och 2017 minskade från 28 070 till 26 887 beror på att antalet konfirmander samtidigt minskade, se figur 1.

Under den här perioden kunde helt enkelt färre antal konfirmander bli konfirmandledare. Själva rekryteringen från konfirmand till ledare fungerade med samma effektivitet som den gjort tidigare, men konfirmandkullarna var mindre. Nedgången i antalet unga ledare under dessa år är därmed att betrakta som en konsekvens av minskat konfirmandantal åren innan, snarare än att församlingar blev mindre effektiva i sin rekrytering.

Den tredje tidsperioden inleddes vid pandemins första år 2020 och karaktäriseras av en annan utveckling. Rekryteringsmålet minskade med cirka sju procentenheter från 2019 till 2020 oberoende av konfirmandantalet. Pandemin bröt således rekryteringskedjan när antalet konfirmandledare minskade i större utsträckning än antalet konfirmander. Unga som konfirmerades år 2018 respektive 2019, blev därmed i lägre utsträckning konfirmandledare än de som konfirmerats åren innan. Däremot minskade inte antalet konfirmander i samma takt.

Från och med år 2022 syns en viss uppgång från pandemins bottennivå. Ökningen har skett från 24 unga ledare per 100 konfirmander till drygt 26. Men om rekryteringstakten från år 2016 hade legat på motsvarande nivå år 2025, skulle det ha funnits drygt 8 700 unga konfirmandledare baserat på antalet konfirmander år 2023. Det faktiska antalet var 6 538. Det visar att rekryteringen och övergången från konfirmand till ung ledare fortfarande är betydligt svagare år 2025 än innan pandemin.

Stiftens olika förutsättningar och mönster

Den här utvecklingen väcker frågor om hur förändringen i rekryteringsmönster kan förstås. Inte minst eftersom ledarrollen i hög grad

är relationell och att de som är aktiva som ledare ofta blir tillfrågade om att fortsätta engagera sig efter sin egen konfirmation.⁹

Samtidigt är bilden mer komplex än att fler ledare i konfirmandverksamheten alltid är bättre. Sociologen Erika Willander visade att unga ledare under åren 2014–2015 när bemannings- och rekryteringsmålet var högt, hade en tendens att bli en egen sluten grupp inom konfirmandverksamheten.¹⁰ Stiftsdirektor Niclas Grahn har på liknande sätt argumenterat för att ett högt antal unga ledare kan försvåra för konfirmanderna att lära känna varandra.¹¹

Dock skiljer sig rekryteringen av unga ledare mellan stift. För att undersöka variationerna inom stift, används en klassificeringsmatris som gör det möjligt att jämföra stiftens rekryteringsmål idag med sin egen historiska normalnivå under åren 2014–2018. Utgångspunkten är att stiftet har olika förutsättningar både demografiskt, geografiskt och organisatoriskt i sitt arbete med konfirmander och unga ledare.¹² Det är därför mer meningsfullt att studera om ett stift rekryterar bättre eller sämre än sin egen historia än i relation till andra stift. Det är så som resultaten i matrisen också ska avläsas, se tabell 2.

Klassificeringen bygger på varje stifts genomsnittliga rekryteringsmål under referensperioden 2014–2018. Den perioden har valts för att det är den mest stabila perioden under uppföljningstiden både beträffande konfirmander och unga konfirmandledare. För varje stift beräknas standardavvikelsen (SD) under samma period. Standardavvikelsen är ett mått på hur mycket stiftets rekryteringsmål normalt svängt från år till år; det vill säga hur stor den normala variationen är. Ett stift med låg standardavvikelse rekryterar mer stabilt och jämnt över tid. I ett stift med hög standardavvikelse varierar rekryteringen istället mer mellan åren.

Genom att använda genomsnitt och standardavvikelse, klassificeras varje stifts rekrytering av unga konfirmandledare under ett år som

9 Fransson et al 2022

10 Willander 2016

11 Grahn 2011

12 Se ex Fransson, Bromander och von Essen 2022; Bromander 1999

stark, i linje med förväntan eller svag. Ett år klassificeras som starkt om rekryteringsmättet överstiger stiftets eget genomsnitt mer än en halv standardavvikelse. Året klassificeras som svagt om det understiger genomsnittet med lika mycket och i linje med förväntan om det befinner sig däremellan.

Det innebär att klassificeringen alltid är relativ till stiftets egna normalår. Det får konkreta konsekvenser för hur tabellerna ska läsas. Som framgår av tabell 1 har till exempel Uppsala stift ett genomsnitt på 49,8 under referensperioden 2014–2018 och en standardavvikelse på 6,4. Det innebär att nästan hälften av alla konfirmander från två år innan, blev unga konfirmandledare. Därför går gränsen för en stark rekrytering vid 53,0 och gränsen för svag vid 46,6.

Samtidigt är motsvarande gräns för Svenska kyrkan som helhet betydligt lägre (33,7). Det vill säga lite drygt en tredjedel av konfirmanderna blev under åren 2014–2018 unga ledare. Detta innebär att Uppsala stift haft en högre rekryteringsnivå än samfundet i sin helhet. Å andra sidan har stift så som Luleå och Lunds stift i sin tur haft en lägre rekryteringsnivå. På så sätt utgörs klassificeringsmatrisen inte enbart av ett statistiskt referensvärde, utan visar också på historiska skillnader kring ungt konfirmandledarskap mellan stiftet.

Tabell 1. Genomsnitt, standardavvikelse (SD) samt gränsvärden för stark och svag rekrytering per stift, 2014–2018.

Stift	Snitt	SD	Svag rekrytering, mindre än...	I linje	Stark rekrytering, större än...
Svenska kyrkan	33,7	1,1	33,2	33,2–34,2	34,2
Uppsala	49,8	6,4	46,6	46,6–53,0	53,0
Linköping	38,1	4,4	35,9	35,9–40,3	40,3
Skara	22,6	2,1	21,6	21,6–23,7	23,7
Strängnäs	40,3	2,5	39,0	39,0–41,5	41,5
Västerås	54,9	4,1	52,8	52,8–57,0	57,0
Växjö	30,9	2,5	29,7	29,7–32,2	32,2
Lund	27,1	0,6	26,8	26,8–27,4	27,4
Göteborg	31,9	0,6	31,6	31,6–32,2	32,2
Karlstad	33,3	4,3	31,2	31,2–35,5	35,5
Härnösand	55,4	4,4	53,2	53,2–57,6	57,6
Luleå	25,7	6,9	22,2	22,2–29,1	29,1
Visby*	57,1	19,6	47,2	47,2–66,8	66,8
Stockholm	29,5	1,9	28,6	28,6–30,5	30,5

Kommentar: Visby stifts rekryteringsmått bör tolkas med försiktighet. De låga absolut-talen både beträffande konfirmander och unga ledare, innebär att enstaka år ger mer kraftigt utslag i standardavvikelsen snarare än att spegla faktiska förändringar i rekryteringsarbetet över tid.

Göteborgs stift har å sin sida ett genomsnitt på 31,9 och en standardavvikelse på 0,6. Det innebär att stiftet, tillsammans med exempelvis Lunds stift, historiskt rekryterat stabilt och jämnt över åren. Där går gränsen för svag rekrytering redan vid 31,6 eftersom stiftet med lägre standardavvikelse kommer uppleva mindre svängningar som något mer tydligt i såväl statistik som i det praktiska församlingsarbetet, jämfört med stift där svängningarna alltid varit större. Omvänt har ett stift med ett lägre genomsnitt, som exempelvis Skara med ett referenssnitt på 22,6, möjlighet att klassificeras som starkt vid

ett rekryteringsvärde som för exempelvis Uppsala eller Härnösand knappt skulle registreras som anmärkningsvärt.

Tabell 2. Klassificeringsmatris

Stift	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Svenska kyrkan														
Uppsala														
Linköping														
Skara														
Strängnäs														
Västerås														
Växjö														
Lund														
Göteborg														
Karlstad														
Härnösand														
Luleå														
Visby*														
Stockholm														

Kommentar: Röd färg visar på svagare rekrytering än under år 2014–2018. Grön färg visar på starkare rekrytering än under åren 2014–2018. Beige färg visar på att rekryteringen ligger i linje med rekryteringen år 2014–2018.

Klassificeringsmatrisen synliggör mönster som är svåra att se i de absoluta talen i verksamhetsstatistiken. Utvecklingen i Svenska kyrkan inrymmer flera parallella stiftsutvecklingar som delvis går i olika riktningar över tid.

Under referensperioden 2014–2018 domineras matrisen av stark rekrytering eller i linje med genomsnittet. Det är förväntat eftersom den perioden i statistiken utgör normalläget. Men samtidigt framgår också att det även under dessa år fanns perioder av svagare rekrytering under främst 2017 i flera av stiftet.

Matrisen visar något viktigt om perioden omedelbart innan pandemin. År 2019 rekryterade flera stift fortfarande unga konfirmandledare i linje eller över förväntan, trots att det absoluta antalet unga ledare redan hade börjat minska, se figur 1. Det bekräftar utvecklingen som rekryteringsmålet för hela Svenska kyrkan också pekar på, nämligen att nedgången av antalet unga ledare under år 2017–2019 i huvudsak berodde på att antalet konfirmander minskade. Rekryteringskedjan fungerade, men konfirmanderna blev färre. Det ledde helt enkelt till att även antalet ledare blev färre två år senare. Det gör 2019 till ett viktigt år i analysen eftersom det var sista året då rekryteringsnivån var intakt innan pandemin bröt kedjan.

Från 2020–2021 slår pandemins effekter igenom hos nästan alla stift. Rekryteringskedjan bröts i flertalet av stift. Det som skiljer stift åt är vad som händer från år 2022 och framåt. Enskilda stift visar steg mot en återhämtning och även starkare rekrytering än snittet från år 2014–2018. Här återfinns exempelvis Karlstads stift, men även Skara och Linköping. Andra stift har fortsatt svagare rekrytering under år 2024–2025, trots att det ökade konfirmandantalet borde ha fått ett genomslag om rekryteringskedjan återhämtat sig. Detta visar att det ökade konfirmandantalet inte har lett till en ökad ledarrekrytering.

Sammantaget bekräftar matrisen det som rekryteringsmålet för Svenska kyrkan som helhet visar. Pandemin slog lika hårt mot alla stiftens rekrytering av unga ledare. Men återhämtningen ser olika ut. Minoriteten av stift är i praktiken tillbaka på de rekryteringsnivåer de hade före pandemin. Majoriteten av stift rekryterar dock fortfarande svagare; inte för att konfirmanderna blivit färre, utan för att en lägre andel av dem numera tar steget till att bli ledare.

Resurskonflikt mellan konfirmander och unga konfirmandledare

Statistiken kan visa vad som hänt och när, men kan inte svara på varför rekryteringskedjan försvagats. För att få en fördjupad förståelse av detta, genomfördes under våren 2026 en fokusgruppsintervju med stiftens handläggare för konfirmandfrågor. Tre teman från intervjuerna ger sammantaget en fördjupad bild om vad som hänt i övergången från konfirmand till ledare efter pandemin. Alla tankestreck i citat och text är skrivna manuellt och inte av AI.

Det tydligaste temat berör vad som hänt när konfirmandantalet i flera stift ökat. Både de ekonomiska och personella resurserna följer konfirmanderna. Det medför att unga ledare och resurser för dessa hamnar i skymundan. Respondenterna beskriver en situation där församlingsanställda helt enkelt inte hinner med att arbeta med konfirmander och unga ledare samtidigt. Resurser till konfirmander tas ibland även från församlingarnas övriga barnverksamhet. Det ges i samtalet exempel på församlingar som aktivt säger nej till unga ledare för att personalen helt enkelt inte orkar, har tid eller har råd att arbeta med de unga ledarna:

”Det här visar ju att vi kanske behöver tänka det hela som Faraos dröm i Svenska kyrkan. Sju feta år följs av sju magra som synliggör dynamiken mellan konfirmander och unga ledare”

I samtalet framträder därmed en paradox där ett ökat konfirmandantal inte nödvändigtvis genererar fler konfirmandledare över tid. Tvärtom konkurrerar ledarrekryteringen om samma begränsade personella och ekonomiska resurser som konfirmanderna.

En av respondenterna som arbetar i ett stift som återhämtat sig efter pandemin och nu har en stark rekrytering, beskriver att de försöker lösa den här spänningen genom att arbeta med gemensamma rutiner som tillämpas konsekvent över hela stiftet och över tid. En sådan rutin är att ledare som själva konfirmerade sig året innan, helt enkelt får vänta ett år innan de följer med som ledare på konfirmandläger. Det handlar om en medveten prioritering, där församlingarna varken har personal, ekonomi eller plats för att ta med alla ledare som finns i verksamheten. Genom att fördela ledardeltagandet på detta sätt blir ledarverksamheten också mer hanterlig:

”Om du då konfirmerade dig året innan så får du vänta till nästa år – och ledarna är helt fine med det.”

Det är ett förhållningssätt som också speglar något som lyfts fram mer allmänt i fokusgruppen. Som en respondent uttrycker det: *”ju fler konfirmander man har, desto högre krav ställer man också på de unga ledarna. Det finns en självsanering ute i församlingarna i att man inte låter alla bli ledare längre”*. När anställda kan välja bland fler konfirmander att tillfråga, höjs tröskeln för att bli ledare i församlingarna.

Pandemin lyfts av respondenterna som en vändpunkt för synen på unga konfirmandledares roll i verksamheten. Närmare bestämt

blev det en förändring i vad den anställda personalen upplevde som nödvändigt för att konfirmandarbetet skulle fungera. Utöver att en generation av unga konfirmandledare i övre tonåren försvann som förebilder för nya ledare, blev det även under pandemin ”... ok att säga nej till konfirmandledare av självklara anledningar på grund av restriktionerna. Och det har hängt i att församlingarna klarade sig på färre ledare då och man som anställd kunde fokusera på enbart konfirmanderna och man såg att de (unga ledare, reds anm.) kanske inte behövs”.

Flera respondenter berättar om just att församlingens anställda vände sig vid att klara verksamheten med färre ledare under pandemin. Det har i sin tur minskat ambitionsnivån kring ledarrekryteringen under de senaste åren.

De anställdas erfarenhet av unga konfirmandledare

Det andra temat under fokusgruppen rör den anställda personalens erfarenheter och hur detta påverkar rekryteringen. Respondenterna beskriver hur fler anställda i konfirmandarbetet numera saknar egen erfarenhet av att själva ha varit unga konfirmandledare:

"Vi har fått in fler anställda som jobbar med konfirmandfrågor, men inte har en egen kyrklig profilutbildning. De har hög pedagogisk utbildning men liten kyrklig koppling. Då behöver de lära sig vad konfirmandarbete är samtidigt som de bedriver arbetet. De har då inte heller någon relation till unga ledare. Det är en total icke-fråga för dem och därmed finns inte heller någon underliggande rekryterande attityd."

En annan respondent beskriver motsvarande utveckling där konfirmandverksamheten har "jättebra utbildade personer men utan egen erfarenhet. Vi pratar inte samma språk. Många pensionsavgångar bland församlingspedagoger som varit med under hela den här perioden under 2010-talet påverkar också."

Detta bekräftar det som den tidigare forskningen betonar som en framgångsfaktor i rekryteringen till ideellt arbete i stort. Rekryteringen sköter inte sig själv, utan bygger vanligtvis på att

anställda personer tillfrågar konfirmander om de vill bli ledare.¹³ På så sätt är det ideella arbetet i församlingarnas konfirmandarbete i hög utsträckning knutet till enskilda personer snarare än som en del av församlingarnas grundläggande arbetssätt.¹⁴ När personal byts ut menar en respondent att detta också gör att *"... en ny anställd med egen bakgrund som ung ledare... då drar statistiken iväg. Den egna erfarenheten spelar stor roll"*.

Vissa stift har behållit personal efter pandemiåren och har dessutom lång egen erfarenhet av att arbeta med unga ledare. Utifrån respondenternas perspektiv har dessa stift haft bättre förutsättningar att återuppbygga rekryteringskedjan. I stift som i stället genomgått stora personalskiften eller pensionsavgångar efter pandemin har förutsättningarna varit sämre.

Ungas livsvillkor och ledarrollens attraktivitet

Det tredje temat handlar om ungdomarna själva och hur deras förhållande till engagemang och ansvar upplevs som förändrat. Några respondenter noterar att konfirmander numera verkar vara mer nöjda med konfirmation i sig själv: *"förändrat beteende hos konfirmander där vi ser att ungdomarna är nöjda med en punktinsats – and that is good enough."* Ledarrollen skulle av ungdomarna inte upplevas vara en självklar fortsättning på konfirmationsåret på samma sätt som historiskt.

Det är en iakttagelse som ligger i linje med vad som konstateras i forskningsrapporten *Av fri vilja på fri tid*. Det har skett en förflyttning i unga konfirmandledares drivkrafter till engagemang sedan 1990-talet. Majoriteten av de unga ledarna skulle i princip kunna motiveras till att arbeta ideellt i vilken organisation som helst, så länge de uppfattar arbetet som roligt, riktat till barn och unga och om de upplever en god sammanhållning. Det är en förskjutning från vad forskningen definierar som extrinsikala motiv, till intrinsikala drivkrafter för engagemang. Mer konkret innebär det att en organisations idé och

13 Fransson, Bromander och von Essen, 2022, s. 29; Fransson 2022

14 Fransson 2022

syfte blir alltmer underordnat de individuella motiven till den ideella insatsen.¹⁵

Det väcker en fråga som fokusgruppen återkommer till beträffande om ledarrollen är rätt uppdrag för unga som vill fortsätta delta i kyrkans sammanhang.

"Det vi erbjuder efter konfirmationen är att vara ung ledare. Den klassiska ungdomsgruppen ser jag inte så mycket av." Flera respondenter reflekterar över att tröskeln kan upplevas som hög för unga som vill ha den fortsatta gemenskapen men inte ledaransvaret. Kyrkan riskerar därför att mista en grupp unga som faktiskt vill engagera sig, men på andra villkor: *"Hur erbjuder vi hänget? Gemenskapen men inte ansvaret."*

Det är i det ljuset som Svenska kyrkans verksamhetsstatistik från den övriga ungdomsverksamheten riktat till 16–19-åringar, alltså samma åldersgrupp som de unga konfirmandledarna, blir relevant. Siffrorna över antalet medlemmar i regelbunden verksamhet och antalet besök i öppen verksamhet visar en nedåtgående trend under samma period som rekryteringen från konfirmand till ung ledare försvagats.

Antalet deltagare i regelbunden verksamhet för åldersgruppen har mer än halverats sedan 2019. Då fanns det 10 571 ungdomar i verksamheten. År 2025 var motsvarande siffra i stället 5 004. Antalet besök i den öppna verksamheten har inte heller återhämtat sig till tidigare nivåer innan pandemin. Under år 2025 registrerades 177 928 besök, att jämföra med 200 281 år 2019. Samtidigt visar rekryteringsmättet att en lägre andel konfirmander tar steget till ledarrollen än före pandemin.

Alla tre måtten pekar således i samma riktning, nämligen att det samlade engagemanget bland unga i Svenska kyrkan i åldern 16–19 år har minskat trots konfirmandökning. Det stämmer väl överens med den bredare nedåtgående trend som Fransson, Bromander och Von Essen identifierade redan för perioden fram till år 2022, och som den här studiens resultat visar har fortsatt och i vissa fall även fördjupats efter pandemin.¹⁶

15 Fransson, Bromander och von Essen, 2022 s. 73ff, 93ff

16 Fransson, Bromander och von Essen, 2022 s. 48ff

Konfirmandökning utan efterföljd

Den här artikeln visar att det utifrån bemanningsmättet aldrig funnits så många konfirmander per ung ledare som under år 2025. Rekryteringsmättet visar att andelen konfirmander som återvänder som ledare samtidigt är väsentligt lägre än före pandemin i majoriteten av stiftet.

Fokusgruppsintervjuerna med stiftens handläggare ger tre samverkande förklaringar. Den första är en resurskonflikt. När konfirmandantalet ökar, har både ekonomiska och personella resurser en tendens att följa just konfirmanderna. Det innebär att tid och pengar för arbetet med unga ledare minskar, fast de faktiska behoven av fler ledare samtidigt kan antas vara stora.

Den andra förklaringen rör en sårbar personalkultur. Rekryteringen av unga ledare är vanligen knuten till enskilda anställdas egna erfarenheter och engagemang snarare än till något som sker automatiskt inom församlingen. Den tredje handlar om potentiellt förändrade livsvillkor bland unga, där det punktvisa engagemanget vinner mark på bekostnad av mer långvariga åtaganden i kyrkan.

Verksamhetsstatistiken för 16–19-åringarnas övriga engagemang i Svenska kyrkan pekar i samma riktning. Antalet deltagare i den regelbundna ungdomsverksamheten har halverats jämfört med innan pandemin och antalet besök i öppen verksamhet har ännu inte återhämtat sig. Rekryteringsfrågan är därmed inte ett isolerat mått beträffande unga i kyrkan. Utvecklingen kan istället tolkas som en del av ett bredare mönster beträffande förändrat ungdomsengagemang i Svenska kyrkan efter pandemin.

Det väcker en fråga som statistiken inte kan besvara men som respondenterna i fokusgruppen indirekt sätter ord på; sker det en förskjutning från regelbundet till mer punktvist engagemang där exempelvis öppen verksamhet väljs framför återkommande åtaganden och där konfirmation inte med samma självklarhet följs av ett ideellt engagemang?

Det skulle i så fall spegla rörelsen mot mer intrinsikala motiv till engagemang som präglar Svenska kyrkans ungdomsverksamhet

redan innan ökningen av antalet konfirmander.¹⁷ Sådana motiv är drivkrafter som utgår ifrån individens egna upplevelser, snarare än från identifikation och lojalitet med kyrkans uppdrag. Det är ett resonemang som sträcker sig bortom den här artikelns syfte, men som understryker att bemannings- och rekryteringsmått inte kan läsas utan hänsyn till de bredare förändringarna i hur unga relaterar till sitt fortsatta församlingsengagemang efter konfirmationen.

Den här utvecklingen kan också sättas i perspektiv till den bredare bilden av ungas gudstjänstfirande som professor Magnus Hagevi visar i sin analys av SOM-institutets data.¹⁸ Bland Sveriges unga är det framför allt sällanbesökarna, de som firar gudstjänst någon eller några gånger om året som ökat efter pandemin. Andelen unga som firar gudstjänster minst en gång i månaden är stabil över tid. Samtidigt är det värt att notera att andra indikatorer beträffande ungas religiösa liv så som att be eller tro på Gud inte följer samma utveckling.¹⁹

Magnus Hagevi tolkar det ökade deltagandet i gudstjänstlivet som uttryck för ett i första hand sporadiskt religiöst intresse. Det handlar enligt Hagevi mer om intresse för den kyrkoorienterade religionen snarare än en regelbunden och livsomvändande religion.²⁰ Den tolkningen känns igen från fokusgruppen när de beskriver sin upplevelse av Svenska kyrkans utveckling. Konfirmationen i sig själv upplevs som fullt tillräckligt av ungdomarna. Annan församlingsverksamhet framstår som en annan typ av åtagande, vilket då får konsekvenser i form av minskad ledarrekrytering och övrig ungdomsverksamhet.

För vems skull finns de unga konfirmandledarna?

Det leder till en mer grundläggande fråga, nämligen för vems skull finns de unga konfirmandledarna? Svaret på den frågan får också

17 Fransson, Bromander och von Essen, 2022 s. 73ff, 93ff

18 Hagevi 2026

19 Ibid

20 Ibid

betydelse för hur resultatet om den försvagade rekryteringen i övergången från konfirmand till konfirmandledare kan tolkas.

Ett sätt att närma sig frågan teologiskt är via sändningsmotivet i konfirmationsgudstjänsten. I gudstjänsten sänds konfirmanden ut att leva i Kristi världsvida kyrka. Teologiskt sett vilar konfirmationens sändning på dopets kallelse - att leva i Kristi kyrka och att leva i världen. Konfirmationens sändning är alltså mer vidsträckt än ett fortsatt engagemang i den egna församlingen. Det inbegriper konfirmandens hela liv, också utanför församlingens organiserade verksamhet. Denna teologiska breddning förändrar inte bilden av en försvagad rekrytering, men påminner om att svaret på frågan om för vems skull konfirmander och de unga konfirmandledarna finns också får konsekvenser för hur ungas tro och deras vidare engagemang i kyrkan kan betraktas. Här finns en tydlig tolkning till Svenska kyrkans folkkyrkoteologiska tradition.²¹

Ett annat perspektiv är att se unga konfirmandledare som organisatoriskt viktiga. Konfirmandverksamheten kan bedrivas utan unga ledare, men deras närvaro kan antas stärka verksamheten och bli en länk mellan konfirmander och anställd personal.²² Ett sjunkande rekryteringsmått får på sikt konsekvenser för bemanningsmåttet. Det innebär i praktiken att varje anställd ledare rent statistiskt kommer få bära ett tyngre ansvar. Men detta organisatoriska perspektiv rymmer också den resurskonflikt som fokusgruppen lyfter fram; unga ledare i sig själv är en arbetsuppgift för de anställda ledarna och en ekonomisk utgift för församlingarna. Unga ledare kräver tid, introduktion, handledning och uppföljning. Det är resurser som, när konfirmandantalet ökar, konkurrerar med det direkta arbetet med konfirmanderna. Det är en av förklaringarna till varför ökade konfirmandtal inte automatiskt genererar fler ledare. Snarare tvärtom visar det kvalitativa materialet att församlingarna snarare sänker sina rekryteringsambitioner eller blir mer selektiva i tillfrågandet efter pandemin. Församlingarna väljer då, om än inte alltid medvetet, bort ledarrekryteringen när konfirmandverksamheten är ansträngd, trots att det är just då behovet av unga ledare kanske är som störst.

21 Se ex. Södling 2024; Aldén & Gustafsson Lundberg 2014

22 Jmfr Fransson, Bromander och von Essen 2022, s. 158

Ytterligare en ingång till att tänka kring artikelns resultat, är att se unga konfirmandledare som socialiseringsmässigt viktiga och rör ungdomen själv. Den europeiska forskningen visar att steget från konfirmand till ledare är ett av de viktigaste stegen för fortsatt engagemang i kyrkan i vuxen ålder.²³ Ledarrollen har ibland beskrivits som ett förlängt konfirmandår²⁴, men innebär också en möjlighet att fortsätta fördjupa sin tro och socialiseras in i den kristna gemenskapen. Idealitetsforskningen lyfter fram insocialiseringen som viktig för att skapa framtidens ideella eldsjälarna i församlingarna.²⁵ Av fokusgruppen framgår därtill att tidigare unga ledare som senare återkommer som anställda i konfirmandverksamheten bär med sig traditionen av unga ledare in i sitt arbete på ett mer självklart sätt än anställda utan den erfarenheten.

Det är mot den bakgrund som artikelns inledande fråga kan besvaras. Konfirmandökningen sedan 2023 har inte gett avtryck i ett ökat ledarengagemang. Fler konfirmerar sig, men färre av dem tar steget till att bli ung konfirmandledare. Resurskonflikter, personalberoende och ett potentiellt förändrat engagemangsmönster samverkar till att konfirmandökningen inte är tillräcklig för att återuppbygga rekryteringskedjan som brast under pandemin. Det leder tillbaka till en mer grundläggande fråga beträffande hela Svenska kyrkans arbete; för vems skull finns konfirmanderna och de unga konfirmandledarna - för dem själva eller för Svenska kyrkan?

Referenser

Aldén, M. & Gustafsson Lundberg, J (2014). Skapelsen som evangeliets förståelsehorisont. En ecklesiologisk erinran. *Svensk Teologisk Kvartalskrift*, årg. 90. s. 122–132.

Bromander, J (1999). *Av fri vilja på fri tid*. Uppsala: Svenska kyrkans församlingsnämnd.

23 Schweitzer et al 2017

24 Willander 2016

25 Fransson, Bromander och von Essen 2022, s. 35ff

Fransson, S (2022). Från organisation till nätverk – att möjliggöra för ideellt arbete. I Sandberg, A. (Red). *Nyckeln till Svenska kyrkan 2022*. Uppsala: Svenska kyrkan.

Fransson, S (2024). Konfirmationens betydelse för formandet av attityder till Svenska kyrkan och kristen tro. I Sandberg, A. (Red). *Nyckeln till Svenska kyrkan*. Uppsala: Svenska kyrkan.

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

Grahn, N (2011). Vad tycker konfirmanderna? Konfirmandernas upplevelse av unga konfirmandledare. I Grahn, N., Eek, J. & Frisell, B-M. (Red). *En erfarenhet för livet: Unga konfirmandledare i Svenska kyrkan*. Karlstad: Karlstads stift. s. 78–92.

Hagevi, M (2025). Sakralisering efter sekularisering? Religiös förändring över tid och mellan generationer. I *I rörelse: SOM-undersökningen 2024*. Göteborg: SOM-institutet, Göteborgs universitet. s. 65–80.

Hagevi, M (2026). Religiösa konservativa unga män och andra aktuella myter. I *Mot den tid som flytt*. Göteborg: SOM-institutet, Göteborgs universitet. s. 355–371.

Rubenson, K (2023). Den föränderliga konfirmationsteologin. I Fransson, S. (Red). *Konfirmation i förändringens tid: en rapport om konfirmander och ledare 2007–2022*. Uppsala: Svenska kyrkan.

Schweitzer, F., Schlag, T., Simojoki, H., Tervo-Niemelä, K. & Ilg, W. (Red) (2017). *Confirmation, Faith and Volunteerism. A Longitudinal Study on Protestant Adolescents in the Transition towards Adulthood*. European Perspectives. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.

Södling, M (2024). En gemenskap som passar kvinnor. I Nahnfeldt, C., Södling, M. & Gustafsson Lundberg, J. (Red). *Liv, tro och tolkning. En festskrift till Cristina Grenholm*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis. s. 201–213.

Willander, E (2016). Ung ledare i Svenska kyrkan: en fråga för alla? I *Nyckeln till Svenska kyrkan 2016*. Uppsala: Svenska kyrkan.

Övriga källor

Svenska kyrkan. Riktlinjer för Svenska kyrkans konfirmandarbete 2020. Uppsala: Svenska kyrkan.

Svenska kyrkan. Statistik. <https://www.svenskakyrkan.se/statistik> (besökt 2026-06-09).

SVT (2026). Allt fler konfirmerar sig – är Jesus nästa influencern? <https://www.svt.se/nyheter/video/abab2f05c2ed1f7d-allt-fler-konfirmerar-sig-ar-jesus-nasta-influencern> (besökt 2026-06-09).

TV4 (2026). Efter nedgången vänder trenden – konfirmation lockar generation Z. <https://www.tv4.se/artikel/62G13Jv88FIhcMAekk9vTP/efter-nedgangen-vaender-trenden-konfirmation-lockar-generation-z> (besökt 2026-06-09).