



# Kapitel 2

## Från organisation till nätverk – att möjliggöra för ideellt arbete i Svenska kyrkans barn- och ungdoms- verksamhet

SARA FRANSSON

Att diskutera förutsättningar för ideellt arbete i Svenska kyrkan är en balansgång mellan konkurrerande logiker. I en kyrka med minskade medlemsintäkter blir det oundvikligt att omförhandla vilka arbetsuppgifter som kan och bör utföras av anställda respektive ideella. Om församlingar vill fortsätta bedriva motsvarande verksamhet som idag, måste ideella beredas möjlighet att på ett tydligare sätt bära församlingen när antalet anställda minskar.

Sedan relationsförändringen 2000 när trossamfundet och staten gick skilda vägar, intar församlingarna en privaträttslig karaktär i likhet med det övriga civilsamhället. Till skillnad från andra civilsamhällsorganisationer är Svenska kyrkan i hög grad professionaliserad med sina drygt 24 000 anställda. I genomsnitt har en församling i Svenska kyrkan idag 15 anställda.<sup>1</sup> Det skiljer sig från andra trossamfund som oftast inte har några anställda alls eller enbart några få.<sup>2</sup> Den starka traditionen av professionsstyre för med sig att människor ofta identifierar kyrkan med de anställda.<sup>3</sup> De ideella blir subjekt, vars vilja till att bidra i församlingsarbetet beaktas när någon anställd anser att det behövs.

---

1 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 9

2 SST 2022

3 Ideström 2016

Teologen Caroline Edlund visar i sin doktorsavhandling att församlingar i Svenska kyrkan möter arbetet med ideella utifrån en målrationell logik, där ekonomi är en av de centralt drivande krafterna.<sup>4</sup> Genom att organisera arbetet med idealitet från hierarkiska lednings- och styrningsmodeller har det blivit en ny arbetsuppgift för de anställda snarare än att idealitet är det som driver kyrkan.<sup>5</sup>

I den utvecklingen möter den målrationella logiken en konkurrerande verksamhetsnära logik i det lokala församlingslivet.<sup>6</sup> I den verksamhetsnära logiken är utgångspunkten att församlingen är en enda kropp med många lemmar. Den levande gemenskapen tillvaratar människors engagemang och tillhörighet.<sup>7</sup> Här blir anställdas arbetsuppgift i församlingen att möjliggöra gemenskap och relationer utan att ta över och leda församlingsarbetet.<sup>8</sup>

Oberoende av dominerande logik och kyrkosyn kommer behovet av ideellt arbete att öka i Svenska kyrkan. Ideella som rekryteras till församlingar behöver därför möjligheter att stanna kvar under längre tid. Därigenom kan de socialiseras in i församlingen, växa i identiteten som ideell och bära ett större ansvar.<sup>9</sup> Personer som arbetat ideellt under lång tid och lägger ner fler timmar än andra ideella brukar inom forskningen kallas civilsamhällets kärntrupp.<sup>10</sup> I en kyrka med minskande antal anställda, kommer behovet av den kärntruppen vara än större än det är idag.<sup>11</sup>

Dock går utvecklingen i motsatt riktning vad gäller Svenska kyrkans barn- och ungdomsarbete.<sup>12</sup> Under 1990-talet fick de ideella mer ansvar i barn- och ungdomsverksamheten ju äldre de blev.<sup>13</sup> I dag råder på generell nivå det motsatta – att ansvaret minskar för ideella när de nått 25 års ålder.<sup>14</sup> Det har helt enkelt blivit svårare att hålla det ideella arbetet vid liv i dagens församlingar, trots att viljan finns.<sup>15</sup> Därmed riskerar insocialiseringen i församlingslivet att avbrytas i förtid, mot individens önskan. Det finns allt färre verksamheter i församlingarna där exempelvis unga vuxna har möjlighet att kanalisera sitt församlingsengagemang.<sup>16</sup> Samtidigt finns det framgångsfaktorer som ökar sannolikheten för att de ideella stannar kvar i församlingen. En sådan framgångsfaktor är när personer får

4 Edlund 2020, s. 179

5 Edlund 2020, s. 146

6 Edlund 2020, s. 24ff; Idestrom 2016

7 Edlund 2020, s. 113ff; Idestrom 2016

8 Nyström 2016; Idestrom 2016

9 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 35

10 Hooghe 2003

11 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 35

12 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 157–158

13 Bromander 1999

14 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 103ff

15 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 103ff

16 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 103ff

möjlighet att låta sitt ideella arbete spänna över flera delar av församlingens verksamhet.<sup>17</sup>

Den här artikeln syftar till att vidga den teoretiska förståelsen för varför bryggor mellan olika verksamheter i samma församling ökar möjligheterna till långvarigt engagemang som ideell i Svenska kyrkan. Jag använder den sociala nätverksteorin som teoretisk ingång och analytisk metod för att besvara den övergripande forskningsfrågan; om ideellas möjligheter till överbryggande ideellt arbete varierar beroende på hur ofta de anställda i församlingen pratar om idealitet sinsemellan. Genom att fokusera på de anställdas samtal inom arbetslaget, går det att studera om olika församlingars nätverksstrukturer gällande verksamhetsöverbryggande ideellt arbete skiljer sig åt. Jag menar att den här typen av samtal ökar möjligheterna till långvarigt engagemang som ideell i Svenska kyrkan.

## DEN SOCIALA NÄTVERKSTEORIN OCH FÖRSAMLINGSVERKSAMHETER

Majoriteten av de som börjar arbeta ideellt i församlingar kommer att sluta efter ett eller några år av egen vilja. Allt har sin tid. Samtidigt finns det ideella som idag vill ha mer ansvar i sin församling och vars vilja till ideellt engagemang inte tillvaratas.<sup>18</sup> Genom att bereda dem ökade möjligheter till ansvar, kan individerna fortsätta socialiseras in till att bli en del av Svenska kyrkans kärntrupp. Ett sätt att öka dessa förutsättningar är att låta människor arbeta ideellt inom flera av församlingens verksamheter.<sup>19</sup> I den här artikeln utgör således överbryggande ideellt arbete i församlingen definitionen på insocialisering.

Möjlighet till överbryggande arbete och insocialisering förutsätter varandra. För att förstå varför så är fallet är det nödvändigt att förstå *vad* som händer på strukturell nivå i församlingen. Det kan göras utifrån vad den sociala nätverksteorin kallar *binära nätverk*.

I den internationella forskningen om religion håller de flesta forskare med om att människors sociala nätverk är centrala för att förstå församlingsbygge och människors delaktighet i församlingslivet.<sup>20</sup> Det har till och med argumenterats för att idealitet i församlingslivet utgör själva idealtypen för ett så kallat binärt nätverk.<sup>21</sup> Ett binärt nätverk är den verksamhet eller gemenskap inom vilken människor möts och blir en del av varandras sociala nätverk.<sup>22</sup> I en svenskkyrklig

17 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 103ff

18 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 133

19 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 157–158

20 Everton 2015; Greeley 1997; McClure 105, Merino 2013, Schwadel et al 2015

21 Davis, Gardner & Gardner 1942

22 De Nooy, Mrvar & Batagelj 2011



församling är konfirmationsverksamheten, högmässan, sopplunchen, läxhjälpen och barnkören alla exempel på binära nätverk. Här möts människor, bygger relationer och blir delar av varandras sociala nätverk tack vare den gemensamma delaktigheten i församlingens olika binära nätverk.

Det finns dock två motsägande förklaringsmodeller inom forskningen för vad som sedan händer inom och mellan de binära nätverken. Människor har en tendens att vilja interagera med personer som liknar dem själva på något sätt – så kallad homosocialisering.<sup>23</sup> Vissa forskare menar att det ideella arbetet i en verksamhet möjliggör för personers engagemang att expandera även till andra verksamheter.<sup>24</sup> Därigenom lär de känna människor som inte liknar dem själva. Det ideella arbetet, menar förespråkarna, *integrerar* och motverkar homosocialisering genom att ideella träffas över verksamhetsgränserna.<sup>25</sup> Det möjliggörs genom att andra människor agerar vad som både inom kyrkan och i den sociala nätverksteorin benämns som *brobyggare* eller *brygga*.<sup>26</sup> En enskild individ agerar brygga mellan två för varandra okända personer i församlingen när brobyggaren presenterar dem för varandra – exempelvis när en ung ledare blir kyrkvärd och möter den äldre kyrkvärden genom att prästen introducerar dem. Brobyggaren täpper då igen vad sociologen Ronald Burt i sin forskning definierar som strukturella hål, även kallat stuprör, i de två ideellas sociala nätverk. Genom sitt gemensamma arbete som kyrkvärdar integreras de två i varandras liv oberoende av brobyggaren.<sup>27</sup>

På motsatt sida av forskningen finns de som argumenterar för att ideellt arbete gör att människor sluter sig och befäster homosocialiseringen.<sup>28</sup> De som argumenterar för den här förklaringsmodellen menar att formella och informella krav på ideella rörande exempelvis tro, utbildning, ålder eller kön, leder till nära vänskapsrelationer mellan dem – så kallad *bonding*.<sup>29</sup> Hellre än att öppna upp för verksamhetsöverskridande engagemang och nya relationer, sluter sig klustret av personer från andra. I Svenska kyrkan präglas exempelvis unga ledare i konfirmationsverksamheten av den här förklaringsmodellens argument. Utöver att det i själva begreppet (unga ledare) definieras att de ideella är unga (krav på ålder) finns det i konfirmandriktlinjerna även krav på att vara konfirmerad för att bli ung ledare (krav på utbildning och kyrklig förankring).

23 Se ex. Lazarsfeld & Merton 1954

24 Babchuk & Edwards 1965; Olsen 1982:57ff; Putnam 2000:22ff

25 Babchuk & Edwards 1965; Olsen 1982:57ff; Putnam 2000:22ff

26 Knoke 1990, s. 144ff. Jmf. Ideström 2016

27 Burt 1992, s. 18ff. Jmf. Coleman 1990, s. 180ff; Granovetter 1973

28 Davis, Renzulli & Aldrich 2006; Knoke 1990:70

29 Davis, Renzulli & Aldrich 2006; Knoke 1990:70

De två förklaringsmodellerna kring sociala interaktioner är dock inte uteslutande eller normerande. Inte ens Paulus, som teologen István Czachesz menar är den främsta brobyggaren i Bibeln,<sup>30</sup> undvek bonding i församlingarna han besökte under sina missionsresor.<sup>31</sup> Det är mänskligt att dras till det nära sammanhang av vänner med vilka en har mycket gemensamt. Det kan också vara nödvändigt eftersom människor pratar om olika saker beroende på om de umgås med nära vänner eller med ytligt bekanta.<sup>32</sup> Däremot kan förekomsten av brobyggande respektive bonding skilja sig mellan församlingar även om båda förklaringsmodellerna förekommer i samma församling.<sup>33</sup>

## ÖVERBRYGGANDE FÖRSAMLINGSVERKSAMHET OCH ATT VÅGA FRÅGA

I den här artikeln argumenterar jag för att församlingars förutsättningar att arbeta med brobyggande på ett sätt som främjar det överbryggande engagemanget, skiljer sig åt utifrån hur de anställda pratar om idealitet inom arbetslagen. Centralt i den sociala nätverksteorin är hur information sprids inom och mellan de binära nätverken. Det är när människor nås av ny information om att arbeta ideellt som församlingsnätverket på strukturell nivå blir större.<sup>34</sup> I likhet med andra forskare som förespråkar den integrerande förklaringsmodellen, argumenterar jag för att överbryggande ideellt arbete är mer vanligt förekommande om informationsflödet kring idealitet är större. När människor pratar om idealitet ökar spridningen av information mellan och inom de olika binära nätverken i församlingen. I det långa loppet menar jag att en sådan informationsspridning bidrar till att stärka möjligheterna för ideella att insocialiseras och bli en del av Svenska kyrkans kärntrupp.

Mitt antagande tar sin utgångspunkt i att ideellt arbete i Svenska kyrkan ofta uppstår för att någon som redan är förankrad i församlingen frågar potentiellt nya ideella medarbetare om de vill engagera sig.<sup>35</sup> Det innebär de facto att det redan finns en brobyggare som länkar samman församlingens verksamhet med den enskilde personen som väljer att bli ideell. I forskningsrapporten *Av fri vilja på fri tid* på 2020-talet identifieras just den växande benägenheten bland anställda att tillfråga alla konfirmander om de vill fortsätta som ideella, som en orsak bakom den stora ökningen av unga ledare under 2000-talet.<sup>36</sup> Utifrån den sociala nätverksteorins förklaring

<sup>30</sup> Czachesz 2012a; Czachesz 2012b

<sup>31</sup> Duling 2013

<sup>32</sup> Granovetter 1973; Ioannides & Loury 2004

<sup>33</sup> Farkas 2012; Fransson 2018

<sup>34</sup> Jmfr Granovetter 1973

<sup>35</sup> Nyström 2016; Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 79–83; Bromander 2016

<sup>36</sup> Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 83

menar jag att det kan förstås som att de anställda i konfirmationsverksamheten i högre utsträckning än tidigare agerar bryggare i de nykonfirmerades liv. När konfirmationen tar slut agerar de anställda brobyggare från konfirmationen som binärt nätverk över till ett annat binärt nätverk i församlingen – unga ledare. Information *om* och motivation *till* att bli ung ledare ökar således ömsesidigt när de anställda frågar fler konfirmander än tidigare.

Samtidigt visar forskningen att anställda, beroende på vilken yrkesprofil de har, riktar frågan till ideella vars motiv till engagemang skiljer sig åt.<sup>37</sup> Jag menar att det beror på att anställda rör sig inom olika verksamheter i församlingen; olika binära nätverk. En konsekvens av detta är att de anställda, oberoende av varandra, träffar människor med olika drivkrafter till att arbeta ideellt även om de tillhör samma församling.

Häri finns grunden till min argumentation. Den sociala nätverksteorin vidgar förståelsen för hur överbryggande ideellt arbete skapar möjligheter till insocialisering. Om det i likhet med övergången från konfirmationsverksamhet till unga ledare finns andra bryggare mellan verksamheter i församlingen, finns det också fler möjligheter att stanna kvar som ideell under längre tid. Om fler bli tillfrågade över verksamhetsgränserna genom att de anställda agerar brobyggare, antas det leda både till att informationen om och motivationen till överbryggande ideellt arbete ökar. Därmed täpps de strukturella hålen, och stuprören, i församlingens nätverk igen och församlingsnätverket blir mer integrerat. Homosocialiseringen i de enskilda församlingsverksamheterna blir därigenom mindre.

## METOD, MATERIAL OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

En av anledningarna till att sociala nätverksanalyser sällan förekommer inom den kvantitativt inriktade forskningen om religion, är att enkätmaterial inte fångar de sociala sammanhang där tro och praktik äger rum.<sup>38</sup> I den här artikeln skiljer sig materialet dock åt från traditionellt slumpmässiga enkätinsamlingar. Enkätmaterialet som i huvudsak används har samlats in bland församlingar i Svenska kyrkan under våren 2021 i forskningsprojektet *Av fri vilja på fri tid*. Projektet syftar till att studera förutsättningar att bedriva idealitet i Svenska kyrkans barn- och ungdomsverksamhet. Det är möjligt att identifiera vilka ideella och anställda som dels är aktiva i samma församling, dels är aktiva i samma verksamhet. De sociala sammanhangen vari det ideella arbetet utförs, fångas därmed in. Därtill har respondenterna fått besvarat vem som rekryterade dem som ideell.

<sup>37</sup> Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 80

<sup>38</sup> Cheadle & Schwadle 2012

Det gör det möjligt att kartlägga vilka som ingår i de ideellas sociala nätverk i församlingen.<sup>39</sup>

En tolkning av redan presenterade resultat i Av fri vilja på fri tid pekar på att styrning och ledning bidrar till att förstå det överbryggande ideella arbetets möjligheter. Församlingar som har styrdokument i form av rekryteringsplaner för idealitet, har i genomsnitt fler ideella i barn- och ungdomsverksamheten.<sup>40</sup> Ett skäl är att förekomsten av rekryteringsplaner tycks bidra till att anställda i flera olika profilyrken tillfrågar människor om de vill bli ideella.<sup>41</sup> Efter-som yrkesgrupperna antas röra sig i olika typer av verksamheter medför det att de som rekryteras har olika drivkrafter till varför de är engagerade.<sup>42</sup> I församlingar som saknar rekryteringsplaner är det vanligare att idealitet enbart är knutet till konfirmandverksamheten, där enbart församlingspedagogen eller prästen rekryterar ideella.<sup>43</sup> När rekrytering formaliseras i en plan ökar sannolikheten för att fler yrkesprofiler i församlingen blir delaktiga i att tillfråga potentiellt ideella. Därigenom antas förutsättningar för brobyggande mellan verksamheterna öka.

Det finns således anledning att anta att de anställdas förhållnings-sätt till idealitet påverkar de ideellas möjligheter till överbryggande arbete. Genom att fokusera på hur ofta de anställda samtalar kring ideellt arbete inom arbetslagen, går det att studera om församlingar-nas nätverksstrukturer gällande verksamhetsöverskridande arbete bland ideella också skiljer sig åt.

## VAL AV TVÅ FÖRSAMLINGAR MED OLIKA FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH ATTITYDER TILL IDEALITET

Som grund för den här artikeln har två församlingar som båda del-tagit i forskningsprojektet Av fri vilja på fri tid valts ut. På för-hand har de två utvalda församlingarna liknande förutsättningar. De ligger i samma stift och ligger i vad SCB definierar som större städer med minst 50 000 invånare. Båda församlingarna hade 24 ideella som svarade på enkäten. De ideella är engagerade i tre olika barn- och ungdomsverksamheter i församlingarna. Både i försam-ling A och församling B finns det ideella i arbetet med konfirmander

39 Likväl har materialet sina begränsningar när det kommer till att göra heltäckande sociala nätverksanalyser. Exempelvis är det tänkbart att de ideella som deltar i samma verksamhet (binära nätverk) känner eller känner till varandra. Det går dock inte att konstatera med säkerhet. Inte heller är det möjligt att med säkerhet avgöra vilken enskild person som ursprungligen rekryterade den enskilde till ideellt arbete i försam-lingen, även om den rekryterande personens roll är det samma som i de figurer som redovisas i artikeln. För att läsa mer om enkätundersökningen och forskningsprojek-tet Av fri vilja på fri tid – se Fransson, Bromander & von Essen 2022,

40 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 82-83

41 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 80-83

42 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 80

43 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 80



(binärt nätverk 1), läxhjälp för låg- och mellanstadiebarn (binärt nätverk 2) och barnkören (binärt nätverk 3).

Församlingarna skiljer sig dock åt på vissa punkter. Trots det utbredda arbetet som utförs av ideella i Församling A, finns det ingen rekryteringsplan. Att döma av svaren på enkätfrågorna är det också vanligt att de anställda i denna församling ger uttryck för attityder som ser ideellt arbete som ett hot mot avlönat arbete och att det används för att göra nedskärningar i församlingens utgifter. I Församling B är det som kontrast vanligare att de anställda ser ideellt arbete som ett alternativ till de anställdas arbete och om församlingen tog sitt ansvar skulle det inte finnas behov av anställda. I Församling B finns det också en rekryteringsplan för ideella. Församling B präglas i högre utsträckning av anställda som således drivs utifrån en mer verksamhetsnära logik. De anställda arbetar för att göra sig själva överflödiga.<sup>44</sup> De anställda i Församling A har en attityd gentemot idealitet som snarare präglas av oro för den krympande ekonomin, vilket ligger i linje med den målrationella logiken.<sup>45</sup>

För den här artikelns vidkommande har enkätmaterialiet insamlat under våren 2021, kompletterats med en insamling av social nätverksdata under våren 2022. Detta datamaterial innehåller uppgifter om hur ofta de anställda som arbetar inom barn- och ungdomsverksamheten pratar om idealitet med varandra under en arbetsvecka. Genom att sammanställa en lista med de anställdas namn fick var och en av de svarande skatta hur ofta de pratar om idealitet med respektive kollega.<sup>46</sup> Därigenom går det att undersöka om informationsflödet mellan de anställda i arbetslagen ser annorlunda ut i de två utvalda församlingarna. Hur ofta samtal mellan anställda i arbetslagen om idealitet förekommer utgör således det statistiska måttet för information i artikeln.

## ATT SOM ANSTÄLLD VARA CENTRAL I REKRYTERINGSPROCESSEN

I nästkommande avsnitt presenteras skillnaderna i de två församlingarna. Innan resultaten för huruvida de skiljer sig åt utifrån rekrytering, ges dock en introduktion för hur de sociala nätverksstrukturerna i figur 1 och 2 ska tolkas.

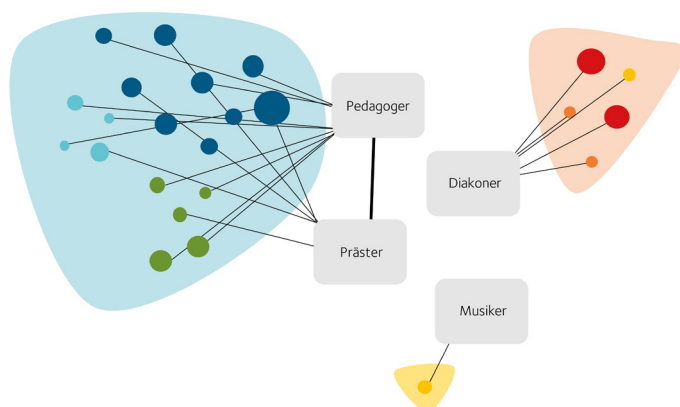
<sup>44</sup> Edlund 2020, s. 80

<sup>45</sup> Jmfr Edlund 2020, s. 118. För närmare diskussion om anställdas attityder till idealitet på basis av materialet i Av fri vilja på fri tid – se Sörner 2022

<sup>46</sup> Se godkänd ändringsansökan från Etikprövningsmyndigheten, beslut Dnr: 2020-05959. Alla anställda hade innan utskicket gett sig informerade samtycke om att delta i studien under löfte om konfidentialitet kring församling och stift

I figurerna representerar varje cirkel, eller nod som det kallas, en ideell person som angett att den har sitt huvudsakliga engagemang i respektive församlingsverksamhet. Församlingsverksamheterna, de binära nätverken, identifieras i figurerna via dess färger. Det blåa fältet utgörs av konfirmationsverksamheten, där det i exemplet från Församling A i figur 1 finns flest antal ideella. I det orangea fältet återfinns de fem ideella som engagerar sig i församlingens arbete med läxhjälp. Det mindre gula fältet representerar barnkören, vari det finns en ideell person som är aktiv.

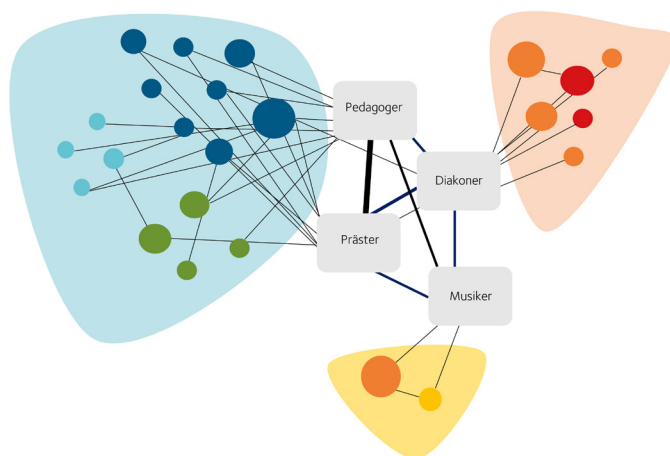
FIGUR 1. NÄTVERKSSTRUKTUREN I FÖRSAMLING A UTAN REKRYTERINGSPLAN MED MER MÅLRATIONELL LOGIK KRING IDEALITET BLAND ANSTÄLLDA I BARN- OCH UNGDOMSVERKSAMHETEN



Källa: Av fri vilja på fri tid 2021 samt kompletterande enkätundersökning bland anställda

Kommentar: Det färgade fälten utgörs av respektive verksamhet i församlingens barn- och ungdomsarbete vari de ideella angett att de har sitt huvudsakliga engagemang. Det blåa fältet utgörs av konfirmationsverksamheten, det orangea av läxhjälpverksamheten och det gula av barnkörsverksamheten. För närmare beskrivning av cirkarnas färg, se Tabell 1. Länkarnas tjocklek mellan de anställda visar hur ofta de pratar ideellt arbete sinsemellan under en arbetsvecka.

FIGUR 2. NÄTVERKSSTRUKTUREN I FÖRSAMLING B MED REKRYTERINGSPLAN MED MER VERKSAMHETSNÄRA LOGIK KRING IDEALITET BLAND ANSTÄLLDA I BARN- OCH UNGDOMSVERKSAMHETEN



Källa: Av fri vilja på fri tid 2021 samt kompletterande enkätundersökning bland anställda

Kommentar: Det färgade fälten utgörs av respektive verksamhet i församlingens barn- och ungdomsarbete var de ideella angett att de har sitt huvudsakliga engagemang. Det blåa fältet utgörs av konfirmationsverksamheten, det orangea av läxhjälpverksamheten och det gula av barnkörverksamheten. För närmare beskrivning av cirkelnas färg, se Tabell 1. Länkarnas tjocklek mellan de anställda visar hur ofta de pratar ideellt arbete sinsemellan under en arbetsvecka.

Cirkelnas storlek grundar sig på hur mycket tid som den enskilde lägger ner på sitt ideella arbete i församlingen under en vecka. Ju större den ideellas cirkel är, desto mer tid lägger vederbörande ner. Redan i visualiseringen framgår det således att de ideella i Församling B, se figur 2, lägger ner mer tid på sitt ideella arbete än i Församling A, se figur 1, även om det fördelar sig olika mellan individerna.

Att den tidsmässiga investeringen i församlingen skiljer sig åt på individnivå, förklaras delvis av att de som har flera anledningar till att vara engagerad i kyrkan tenderar att lägga ner mer tid i församlingsarbetet.<sup>47</sup> I tabell 1 sammanfattas vad cirkelnas olika färger representerar i fråga om indelning och kategorisering av olika typer av ideella.<sup>48</sup> Av tabellen framgår vilka drivkrafter som individen har till att vara ideell. De olika drivkrafterna har sedan legat till grund för kategoriseringen och därmed färgkodningen.

<sup>47</sup> Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 106ff

<sup>48</sup> Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 89ff

Det framgår av tabellen och figurerna att drivkrafterna skiljer sig åt mellan verksamheterna. Exempelvis är kompisarna en viktigare anledning till att vara aktiv för de som i huvudsak återfinns i konfirmationsverksamheten.

**TABELL 1. FÄRGSHEMA, KATEGORISERING OCH FÖRKLARING AV IDEELLAS DRIVKRAFTER TILL IDEELLT ENGAGEMANG**

| Färg på cirkel i figurer | Kategorisering av ideell i Av fri vilja på fri tid på 2020-talet | Individens drivkraft till ideellt arbete                                   |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Orange                   | Välförankrade                                                    | Kristna sammanhanget, innehåll och mening, kompisar samt plikt och ekonomi |
| Röd                      | Tro och innehåll                                                 | Kristna sammanhanget samt innehåll och mening                              |
| Mörkblå                  | Socialt religiösa                                                | Kristna sammanhanget och kompisar                                          |
| Grön                     | Socialt ensidiga                                                 | Kompisar                                                                   |
| Gul                      | Omotiverade                                                      | Har ingen drivkraft till ideellt arbete                                    |
| Ljusblå                  | Starkt omotiverade                                               | Har ingen drivkraft till ideellt arbete                                    |

De tunna länkarna mellan de ideella och anställda i figurerna representerar vem det var som frågade den ideella om den ville engagera sig i församlingsverksamheten. Utifrån tidigare resultat i Av fri vilja på fri tid, framgår det att församlingar som har rekryteringsplaner i högre utsträckning har andra församlingsaktiva än enbart präster och församlingspedagoger som tillfrågar potentiellt ideella.<sup>49</sup> Motsvarande resultat syns även i de två församlingarnas jämförande nätverksstrukturer. I Församling A framgår det av figur 1, att rekryteringen uteslutande genomförts av de anställda som ansvarar för respektive verksamhet. Det skiljer sig från den sociala nätverksstrukturen i Församling B, se figur 2. Visserligen är det vanligast även i Församling B att det är de anställda som ansvarar för verksamheten som ställde frågan till individen. I jämförelse med Församling A är det likväl vanligare att de ideella fått frågan från mer än en person. Det förekommer också att några fått frågan från andra frivilliga i verksamheten. Det framgår av de länkar som finns mellan de ideella oberoende av de anställda.

Att de ideella i Församling B får frågan från flera olika håll, visar sig också i att församlingen har lägre degree centrality än Församling A, se tabell 2. I korthet är degree centrality ett mått för hur centrala eller perifera enskilda personer är i församlingens nätverk. Tolkningen av det resultatet är att de anställda i Församling A har en mer central roll för rekryteringen av ideella än i Församling B. Visserligen är de anställda i Församling B fortfarande viktiga för rekryteringen.

49 Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 80–83

De är mer centrala än de ideella när hela församlingsnätverket beaktas, men när det jämförs med Församling A, är de anställdas position för rekryteringen inte lika central. Det beror på att fler bär det rekryterande ansvaret och tillfrågar nya intresserade i församling B.

TABELL 2. DEGREE CENTRALITY I FIGUR 1 OCH FIGUR 2

|              | Antal noder i nätverket (n) | Degree Centrality |
|--------------|-----------------------------|-------------------|
| Församling A | 24                          | 0,77098976**      |
| Församling B | 24                          | 0,56808536**      |

Kommentar: Signifikanstestet undersöks i relation till det genomsnittliga centralmåttet mellan Församling A och Församling B. \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ . Degree Centrality har beräknats utifrån följande ekvation:  $DC(i) = d(1)/(n-1)$ .

## FÖRSAMLING MED REKRYTERINGSPLAN PRATAR IDEALITET INOM ARBETSLAGET

I Församling A finns det inte en rekryteringsplan för ideella medarbetare, medan det finns i Församling B. Som framgår av tabell 2 skiljer sig församlingarna åt när det kommer till vem som är central för att rekrytera ideella. Genom det kompletterande materialet där de anställda fått ange med vem och hur ofta de diskuterade idealitet inom arbetslaget, framgår det av figur 1 och 2 att det finns skillnader även i detta avseende. Det är mer vanligt förekommande i Församling B att de anställda diskuterar ämnet med varandra under en arbetsvecka än i Församling A. Det är inte möjligt att avgöra vilka faktorer som påverkar respektive påverkas av varandra i den sociala nätverksteorin. Däremot framgår intensiteten i idealitet som samtalsämne av tjockleken på de länkar som går mellan de olika profilyrkerna i figurerna.<sup>50</sup> Ju tjockare länken mellan de anställda är, desto oftare pratar de med varandra om idealitet med varandra. I Församling A är det enbart mellan präster och församlingspedagoger som samtalsämnet förekommer under arbetsveckan då de arbetar i konfirmeringsverksamheten tillsammans. I genomsnitt pratar dessa två yrkesgrupper om ämnet två gånger under veckan. De diskuterar dock inte detta med någon av de andra anställda. De anställda som är knutna till läxhjälpen respektive barnkören pratar i sin tur inte alls om idealitet med någon annan anställd.

Det ska jämföras med hur samtalen går inom arbetslaget i Församling B. Precis som i Församling A är det mer förekommande att idealitet diskuteras i relationen mellan präster och församlingspedagoger i

<sup>50</sup> När det funnits exempelvis flera präster eller församlingspedagoger som varit involverade i konfirmandarbetet har ett genomsnitt inom respektive yrkesprofil räknats ut och utgör styrkan på länken.



konfirmationsverksamheten. I Församling B pratar dessa personer med varandra om ämnet fler än fem gånger i veckan. Det framgår av att de mellan sig har den tjockaste länken. I Församling B pratar dock alla anställda med varandra om ämnet någon gång under veckan. Det finns helt enkelt en större informationsspridning mellan de anställda om frågor som berör idealitet i Församling B jämfört med Församling A.

## BRYGGOR OCH SLUTENHET I FÖRSAMLINGSLIVET

I Församling A, undantaget samarbetet mellan präster och församlingspedagoger, präglas barn- och ungdomsverksamheten av det som i vardagstal benämns som stuprör. Församlingen har, för att använda sociologen Ronald Burts terminologi, strukturella hål mellan verksamheterna.<sup>51</sup> Verksamheterna sköter sig själva där de anställda inte pratar med varandra om idealitet mellan de binära nätverken. Utifrån den sociala nätverksteorin tolkar jag det resultatet som att de anställda därigenom inte heller tar del av information från de andra delarna av församlingens barn- och ungdomsverksamhet gällande idealitet. Detta motverkar att bryggor uppstår mellan de olika verksamheterna; att kontakt och relation mellan ideella inom de olika nätverken blir färre. Det medför i sin tur att arbetet med idealitet i Församling A i hög utsträckning präglas av slutenhet inom den enskilda verksamheten. De många cirklarna inom respektive verksamhet i Figur 1 visar visserligen att det finns ett livaktigt arbete som utförs av de ideella. Det sker emellertid huvudsakligen genom *bonding* och slutenhet inom respektive binära nätverk. Gemenskapen består av relationerna med de anställda knutna till verksamheten och andra ideella som påminner om individen själv. Det framgår också av att de ideella i Församling A inte har angett att de har något överbyggande engagemang i någon annan del av församlingen.

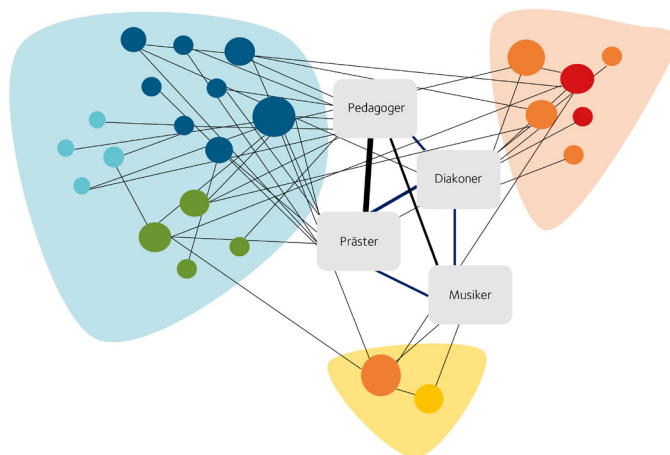
I Församling B ser det annorlunda ut. Även om de flesta är engagerade i enbart en verksamhet finns det flera undantag. I figur 3 har nätverksanalysen för Församling B kompletterats med de ideellas svar om de utöver sitt huvudsakliga engagemang även är aktiva i någon annan verksamhet. Eftersom det inte finns någon individ som har ett annat ideellt engagemang i Församling A har motsvarande figur inte kunnat göras i detta fall.

Av figur 3 framgår att det är sammanlagt åtta personer som arbetar ideellt i minst två av församlingens olika barn- och ungdomsverksamheter. Deras överbyggande engagemang framgår av länkarna som går *mellan* de olika församlingsverksamheterna oberoende av de anställda. I figuren illustreras det med linjer som går direkt mellan de

51 Burt 1992; Burt 2001

cirklar som utgörs av de individer som har ett överbryggande engagemang. Det förekommer i första hand bland de unga ledarna, som också är aktiva i läxhjälsverksamheten. Likväl finns det ideella som engagerar sig både i arbetet med konfirmanderna och barnkören, samt i barnkören och läxhjälsen. I linje med tidigare forskningsresultat är det också dessa personer som har ett sådant överlappande engagemang som också lägger ner mer tid i församlingen varje vecka.<sup>52</sup>

FIGUR 3. FÖRSAMLING B OCH DE IDEELLAS ÖVERBRYGGANDE FÖRSAMLINGSENGAGEMANG I BARN- OCH UNGDOMSVERKSAMHETEN



Källa: Av fri vilja på fri tid 2021 samt kompletterande enkätundersökning bland anställda

Kommentar: Det färgade fälten utgörs av respektive verksamhet i församlingens barn- och ungdomsarbete var de ideella angett att de har sitt huvudsakliga engagemang. Det blåa fältet utgörs av konfirmandverksamheten, det orangea av läxhjälsverksamheten och det gula av barnkörsverksamheten. För närmare beskrivning av cirkarnas färg, se Tabell 1. Länkarna mellan de anställda utgör hur ofta de pratar ideellt arbete sinsemellan under en arbetsvecka.

Det finns således anledning att anta att Församling B i högre utsträckning än Församling A präglas av integrering utifrån nätverksstrukturernas visualisering. Det betyder att Församling B har fler brobyggare mellan de olika församlingsdelarna jämfört med Församling A.

För att beräkna om så är fallet används det statistiska måttet Betweenness centrality. Betweenness centrality är ett mått för i vilken utsträckning de ideella agerar bryggare mellan de olika verksamheterna.

<sup>52</sup> Jmfr Fransson, Bromander & von Essen 2022, s. 105-108

Ett högre värde innebär att det finns fler bryggor. Det innebär också att flödet av viktig information parallellt ökar.<sup>53</sup> Föga överraskande är centralmättet för Församling A o. Det innebär att det inte finns några bryggor mellan de olika delarna när det kommer till idealitet. Därför präglas församling A enbart av bonding och slutenhet inom de enskilda verksamheterna utifrån det material som finns tillgängligt för den här analysen. Det skiljer sig från Församling B som i högre utsträckning har ideella som agerar bryggor mellan olika församlingsdelar genom deras överbryggande arbete. Därigenom integreras dessa ideella med varandra.

TABELL 3. DEGREE CENTRALITY OCH BETWEENNESS CENTRALITY I FIGUR 1 OCH FIGUR 3

|              | Antal noder<br>i nätverket (n) | Degree<br>Centrality | Betweenness<br>Centrality |
|--------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------|
| Församling A | 24                             | 0.77098976**         | 0***                      |
| Församling B | 24                             | 0.56808536**         | 0.20522960***             |

Kommentar: Signifikantstestet undersöks i relation till det genomsnittliga centralmättet mellan Församling A och Församling B. \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ . Degree Centrality har beräknats utifrån följande ekvation:  $DC(i) = d(i) / (n - 1)$ . Betweenness Centrality har beräknats utifrån följande ekvation:  $BC(v) = \sum_u \sum_w (\partial_{uv} \partial_{vw}) / \partial_{uv}$

Jag menar att en av orsakerna bakom skillnaderna mellan församlingarna är det större informationsflödet om ideella och idealitet som finns i arbetslaget i Församling B. Anställda har en viktig roll för att tillsammans med de ideella överbrygga de strukturella hålen, och stuprören, som finns i församlingens nätverk.<sup>54</sup> Givet integrering som förklaringsmodell, bidrar det ökade informationsflödet mellan nätverken till att lappa ihop de strukturella hålen i det som utgör det större församlingsnätverket. Det är när exempelvis präster och församlingspedagoger samtalar med diakonerna om idealitet i Församling B som de utbyter information som de annars inte skulle ha fått. Därigenom menar jag att de sinsemellan blir brobyggare som möjliggör att exempelvis en ung ledare i konfirmationsverksamheten också får in en fot i läxhjälpverksamheten. Därigenom får den individen ett överbryggande engagemang i sin församling. När personen sedan inte längre vill eller kan vara aktiv som ung ledare, finns det en redan upparbetad bro till en annan del som tar vid. Det möjliggör för fortsatt ideellt engagemang och ökade möjligheter för individen att socialiseras in i rollen som eldsjäl och bli en del av Svenska kyrkans kärntrupp. Genom att öka informationsflödet mellan de anställda, skapar och skapas således en förändring i den sociala nätverksstrukturen i sin helhet, vilket visualiseras i figur 3.

53 Granovetter 1973

54 Jfr t.ex. Burt 2001; Lin 2001

## ÖVERBRYGGANDE FÖRSAMLINGSENGAGEMANG OCH FRAMTIDENS FÖRSAMLINGSLIV

Det är svårt att ge konkreta svar eller hitta tidigare forskning som pekar ut hur församlingar i Svenska kyrkan kan göra för att en avprofessionalisering ska komma till stånd. Det beror på att motsvarande förändring som Svenska kyrkan står inför, inte tidigare förekommit inom det svenska civilsamhället.<sup>55</sup> Samtidigt visar forskning om ideella organisationer att många av de funktioner som sköts av anställda inom Svenska kyrkan utförs av just de ideella.<sup>56</sup> Om viljan finns att fortsätta bedriva verksamhet behöver vissa uppgifter som idag bärs av anställda, bäras av de ideella. Genom ökade möjligheter för människor att finnas kvar som engagerade idag, kan sannolikt fler blir en del av Svenska kyrkans kärntrupp i framtiden. Därmed kan den bakåtgående trend i fråga om insocialisering av ideella som delvis uppkommit under 2000-talet, brytas.

Det förutsätter dock att det inte finns absoluta gränser mellan vare sig ideella och anställda eller, som den här artikeln visar, mellan de olika verksamheterna. Utan stuprör mellan församlingsverksamheterna ökar möjligheterna för individen att på sikt fortsätta sitt ideella arbete när den exempelvis blir äldre eller intressen förändras. En sådan utveckling underlättas av det brobyggande som möjliggörs av att de anställda kommunicerar och informerar varandra.

Det kan låta enkelt och självklart. Men som alltid vid förändringsarbete är det mer komplext, kräver mer uthållighet och tar mer tid än vad en tänkt på förhand. Som teologen Jonas Idestrom menar utifrån norsk forskning om församlingsorganisation; kyrkans målrationala logik och organisationskultur kan bidra till en centralisering av identiteten som kyrka. Idealitet blir en del av organisationen snarare än ett sätt att vara kyrka på.<sup>57</sup> Då är det lätt att som församlingsaktiv sluta sig till den verksamhet där det huvudsakliga engagemanget finns. Om innebörden av att vara kyrka ses utifrån att det är en samordnande organisation för olika typer av verksamheter, blir stuprören i Församling A en naturlig konsekvens som får praktiska följder. Om innebörden av att vara kyrka istället ses utifrån att "församling" är en gemenskap som håller ihop mellan verksamheterna, mer i linje med den verksamhetsnära logiken, hävdar jag utifrån artikelns resultat, att det blir självklart att skapa förutsättningar för att låta människor mötas i enlighet med integrering och brobyggande som förklaringsmodell.

Ett steg på den vägen är, utifrån min teoretiska argumentation i den här artikeln, att öka informationsspridningen mellan de anställda

<sup>55</sup> Fransson, Bromander & von Essen 2022 s. 157

<sup>56</sup> Von Essen 2020

<sup>57</sup> Idestrom 2016

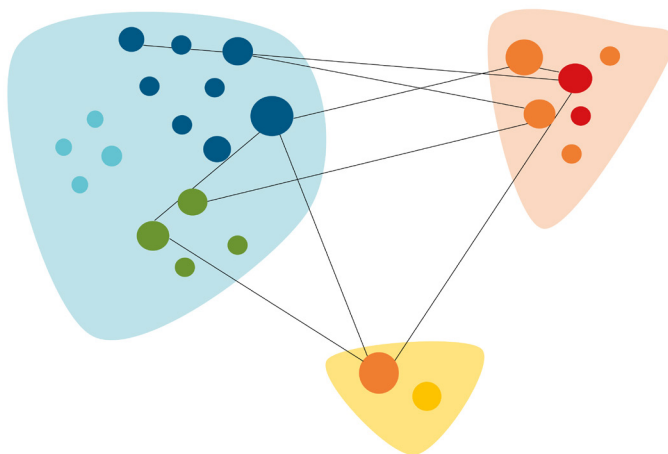
kring ämnet idealitet på vardaglig basis. Då kan de strukturella hålen, eller stuprören, i församlingsgemenskapen lappas ihop i ett första steg. Ett annat steg är att omforma och skapa hållbara strategier för vilka arbetsuppgifter som ska bäras av anställda och vilka som ska bäras av den ideella kärntruppen.<sup>58</sup>

I Figur 4 illustreras en hypotetisk situation där de anställda i Församling B har tagits bort. Enbart de länkar som utgörs av de ideellas överbryggande arbete har behållits. Det innebär inte att församlingen saknar anställda. De bär dock inte den centrala rollen för verksamhetens utförande. Församlingsgemenskapen hålls i teorin ändå ihop av åtta ideella oberoende av de anställdas närvaro. Dessa åtta blir själva bärare och centrala i rollen som brobyggare och informationsspridare mellan de olika församlingsdelarna. Även om materialet är begränsat, återspeglar likväl den lägre degree centrality och högre betweenness centrality i Församling B just detta scenario. De anställda och de ideella blir helt enkelt varandras medkrafter i att hålla ihop församlingsgemenskapen där de förutsätter och bär varandra, men har olika arbetsuppgifter.

---

58 Fransson, Bromander & von Essen 2022 s. 157

FIGUR 4. FÖRSAMLING B UTAN ANSTÄLLDA OCH DE IDEELLAS ÖVERBRYGGANDE FÖRSAMLINGSENGAGEMANG



Källa: Av fri vilja på fri tid 2021

Kommentar: Det färgade fälten utgörs av respektive verksamhet i församlingens barn- och ungdomsarbete var de ideella angett att de har sitt huvudsakliga engagemang i. Det blåa fältet utgörs av konfirmandverksamheten, det orangea av läxhjälpverksamheten och det gula av barnkörsverksamheten. För närmare beskrivning av cirkulärernas färg, se Tabell 1.

Den hypotetiska situation som Figur 4 återger, väcker också tankar i relation till att vara en kyrka som är tätt förknippad med dess anställda. Drygt en tiondel av alla ideella som svarande på enkäten i Av fri vilja på fri tid anger att de överväger att sluta på grund av att någon anställd ska eller har slutat. Att engagemanget för många är personbundet visar på vikten av anställda som relationsbyggare i församlingen. Det blir dock sårbart ur ett större perspektiv när någon anställd väljer att sluta. Om möjligheterna ökar att finna nya relationer, gemenskaper och bekantskaper i församlingen som ligger bortom den anställda, blir engagemanget inte lika bundet till den enskilde. I stället möjliggörs fler relationer i det långa loppet – och sålunda ett längre och mer fördjupat engagemang för de vars drivkraft till att vara i kyrkan är rent sociala.

## ATT GÅ FRÅN ORGANISATION TILL NÄTVERK

Den här artikeln strävar efter att vidga förståelsen för hur överbryggande arbete i församlingen möjliggör för människor att stanna kvar och växa i rollen som ideell i Svenska kyrkan. Visserligen är materialet begränsat till tre binära nätverk i barn och ungdomsverksamheten, men det teoretiska resonemanget går att överföra till

församlingslivet i sin helhet. Det går inte att i direkt mening säga att resultaten visar att anställdas samtal om idealitet leder till brobyggande mellan församlingsverksamheterna. Däremot finns det skillnader i nätverksstrukturer beroende på om den typen av samtal förekommer eller inte.

När samtal förekommer präglas den sociala nätverksstrukturen i högre utsträckning av brobyggande. Rekrytering av nya ideella medarbetare bärs delvis tillsammans av både anställda och ideella i och mellan verksamheterna. Den sociala nätverksteorin bidrar också till att förstå att när sådana bryggor mellan verksamheterna skapas, ges de ideella ökade möjligheter att under längre tid stanna kvar som engagerad.

Att gå från organisation till den typ av nätverksbaserad församlingssamfund som jag i den här artikeln undersöker förutsätter dock, något paradoxalt, styrning och ledning. Någon måste koordinera och skapa förutsättningar för samarbete och samtal mellan anställda i församlingen, vilket kan bidra till en avprofessionalisering. Då får de ideella en tydligare aktörskapade roll i församlingslivet på längre sikt. Det är ingen snabb process som kan genomföras till imorgon. Som med alla större förändringar kommer det att ta tid. Det kan då vara skönt att luta sig mot att den sociala nätverksteorin förutsätter förändring på individnivå för att församlingens större nätverk ska kunna förändras.<sup>59</sup> Var och en har möjlighet att förändra församlingens nätverksstruktur utifrån sitt eget agerande. Genom att våga ställa frågan till en enskild person om den skulle vilja engagera sig och lyfta blicken kring vilken information som går förlorad genom strukturella hål och stuprör i det egna sociala nätverket, sker förändring i det lilla. När människor agerar bryggor i andra personers liv, skapas sociala nätverk och gemenskaper som i församlingslivet gör det möjligt att hålla ihop tillsammans. Det torde på längre sikt medföra förändringar på den mer övergripande församlingsnivån, där ideella får en mer central roll som aktör motsvarande det som återfinns i betydande delar av övriga civilsamhället.

59 Se ex. Putnam 1993; Portes 1998; Burt 2001; Lin 2001



## REFERENSER

- Babchuk, N. & Edwards, J.N. (1965). Voluntary associations and the integration hypothesis. *Sociological inquiry* 35 (2):149–162.
- Bromander, J. (1999). *Av fri vilja på fri tid*. Uppsala: Svenska kyrkans församlingsnämnd.
- Bromander, J. (2016). Kyrkan som ideell arena. I Nordström, JO (red): *Idealitet som utmanar*. Stockholm: Verbum.
- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes*. Cambridge: Harvard University Press.
- Burt, R.S. (2001). Structural Holes versus network closure as social capital. I N. Lin, K. Cooks & R.S. Burt (red): *Social Capital: Theory and Research, Sociology and Economics: Controversy and Integration Series* s. 31–56. New York: Aldine de Gruyter.
- Cheadle, J.E. & Schwadel, P. (2012). The Friendship Dynamics of Religion or the Religious Dynamics of Friendship? A Social Network analysis of Adolescents who attend Small School. *Social Science Research* 41:1198–1212.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Czachesz, I. (2012a). Linked: A System-Theoretical Approach to Biblical Religions. *Mind, Society and Religion in the Biblical World Section*. Society of Biblical Literature. Chicago: Illinois.
- Czachesz, I. (2012b). *Thinking with Networks. Toward a New Modeling Tool in the Study of Religion*. The context Group & Nord-Forsk meeting. Helsinki-Järvenpää, Finland.
- Davis A. E., Renzulli L & Aldrich HE (2006). Mixing or matching? The influence of voluntary associations on the occupational diversity and density of small business owners' networks. *Work and Occupations* 33(19):42–72.
- Davis, A., Gardner, B.G. & Gardner, M.R. (1942). *Deep South*. Chicago: Chicago University Press.
- De Nooy, W., Mrvar, A. & Batagelj, V. (2011). *Exploratory Social Network Analysis with Pajek*. Andra upplagan. New York: Cambridge University Press.
- Duling, D. (2013). Paul's Aegean Network: The Strength of Strong Ties. *Biblical Theology Bulletin*.
- Edlund, C (2020). *När jag får vara ute på fältet dansar jag tango! En organisationsteologisk studie av konkurrerande logiker i kyrklig verksamhet*. Åbo: Åbo Akademiens förlag.
- Everton, S.F. (2015). Social Networks and Religious life. *Review of Religious Research*.
- Farkas, G. (2012). Service Club Membership and Forms of Social Capital among Swedish Community Elites. *Journal of Civil Society*. 8 (1): 63–90.
- Fransson, S. (2018). *Vinna eller förlora? De politiska nätverkens betydelse i kampen om en plats i riksdagen*. Växjö: Linneaus University Press.

- 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.
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of sociology* 78:1360–1380.
- Greeley, A.M. (1997). *The Other Civic America*. The American Prospect 32:68–73.
- Hooghe, M. (2003). Participation in Voluntary Associations and Value Indicators: The Effect of Current and Previous Participation Experiences. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. vol. 32(1).
- Idestrom, J. (2016). Guds pedagogik, möjlighetsrum och ideellt engagemang. I Nordström, JO (red): *Idealitet som utmanar*. Stockholm: Verbum.
- Ioannides, Y.M. & Loury, L.D. (2004). Job Information Networks, Neighborhood Effects and Inequality. *Journal of Economic Literature* 42 (4):1056–1093.
- Knocke, D. (1990). *Political Networks: The Structural Perspective – Structural Analysis in the Social Sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lazarsfeld, P.F. & Merton, R.K. (1954). Friendship as a social process: A substantive and methodological analysis. *Freedom and control in modern society* 18 (1): 18–66.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Structure and Action*. London and New York, Cambridge University Press.
- McClure, J.M., (2015). The Cost of Being Lost in the Crowd: How Congregational Size and Social Networks Shape Attenders' Involvement in Community Organizations. *Review of Religious Research*.
- Merino, S.M., (2013). Religious Social Networks and Volunteering: Examining Recruitment via Close Ties. *Review of Religious Research*.
- Myndigheten för stöd till trossamfund (SST) (2022). *Trossamfundet och Covid-19 – En undersökning om hur pandemin påverkat lokala församlingar i Sverige*.
- Nyström, Å. (2016). Så är vi, fastän många, en enda kropp. I Nordström, JO (red): *Idealitet som utmanar*. Stockholm: Verbum.
- Olsen, M.E. (1982). *Participant pluralism: Political Participation and Influence in the United States and Sweden*. Chicago: Nelson-Hall.
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications. *Modern Sociology Annual Review of Sociology*. 24(1): 1–24.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Putnam, R.D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Schwadel, P., Cheadle, J.E., Malone, S.E., Stout, M.S. (2015). Social Networks and Civic Participation and Efficacy in Two Evangelical Protestant Churches. *Review of Religious Research*.

- Sörner, C. (2022). *Så är vi, fastän många, en enda kropp – en studie av anställda medarbetares inställning till idealitet och ideellt arbete i barn- och ungdomsverksamheten i Svenska kyrkan*. Magisteruppsats. Uppsala universitet.
- von Essen, J. (2020). Ideellt arbete i det svenska samhället. I J. von Essen & L. Svedberg (red.), *Medborgerligt engagemang 1992–2019*. Stockholm: Ersta Sköndal Bräcke Högskola.

