



**Referanser:** KR 35/21 «Handlingsplan kristne migranter», KR 16/21 «Kristne migranter»

**Arkivsak:** 20/05330-6

## Sluttrapport handlingsplan "Kristne migranter" 2021-2023

### Sammendrag

Kirkerådet vedtok i sak KR 35/21 en treårig handlingsplan som oppfølging av saken KR 16/21 «Kristne migranter». Vedtaket i sistnevnte sak ble formulert som «Åtte kjennetegn for Den norske kirke i en ny tid», og handlingsplanen gir tiltakspunkter under hvert av vedtakspunktene. Denne saken er en sluttrapport til Kirkerådet og viser hvordan tiltakene i handlingsplanen er fulgt opp.

### Forslag til vedtak

Kirkerådet tar sluttrapporten til orientering.

### Saksorientering

Denne saken er en sluttrapport til Kirkerådet på sak 35/21 «Handlingsplan kristne migranter». En kirkemøtesak om kristne migranter var planlagt til 2020, men måtte på grunn av pandemien omgjøres til en kirkerådssak (KR 8/20) som ble sendt på høring, før en sak ble vedtatt av Kirkerådet: KR 16/21 «Kristne migranter». Denne har følgende vedtak:

#### ***Åtte kjennetegn for Den norske kirke i en ny tid***

*Den norske kirke er en del av den verdensvide kirken. Kristne utgjør et mangfoldig fellesskap. Dette må gjenspeiles i Den norske kirkes møte med migranter og i 2 samarbeid med andre kirkesamfunn. For å være en folkekirke i tiden fremover må Den norske kirke kjennetegnes av:*

- Dialogisk ydmykhet:** *I kirken lytter mennesker til hverandres troshistorier og livserfaringer med respekt og nysgjerrighet for ulik kulturell tilhørighet*

2. **Diakonal tilnærming:** Kirken fremmer migranternes rettigheter, er støttende i etableringen av en hverdag i Norge og har lav terskel for deltakelse i diakonalt arbeid
3. **Likeverdige felleskap:** Kirken bygger relasjoner og fellesskap der alle møtes med respekt og frihet til å være seg selv og bidra til å utvikle og utvide fellesskapet
4. **Kultursensitiv forkynnelse og trosopplæring:** Kirken forkynner og underviser evangeliet frimodig og tilpasset migranternes erfaringer og perspektiv, språk og alder
5. **Mangfoldige gudstjenester:** Gudstjenesten avspeiler menighetens kulturelle mangfold, og det gis mulighet til å feire gudstjenester på ulike språk
6. **Anerkjennelse av krysskulturelle barn og unge:** Kirken sørger for at alle barn og unge blir sett og lyttet til, og at de kan prege kirkens fremtid
7. **Representativt lederskap:** Kirken rekrutterer ansatte og frivillige til ledelse og demokratiske styringsorganer fra bredden i befolkningen
8. **Økumenisk samarbeid:** Den norske kirke tilbyr ulike tilknytningsformer for den enkelte migrant og for migrantmenigheter

Som en oppfølging av denne saken vedtok Kirkerådet i KR 35/21 en handlingsplan for treårsperioden 2021-23 og ba om rapportering på denne etter gjennomføring. Gjeldende saksdokument rapporterer på denne handlingsplanen. Tiltakene er presentert i tabellen under. I tabellen markerer fargene gjennomføringsstatus på de ulike tiltakene.

### Status handlingsplan kristne migranter

| Kjennetegn                      | Nr  | Tiltak  |
|---------------------------------|-----|---|
| <b>1. Dialogisk ydmykhet:</b>   | 1.1 | Vektlegge kulturelt og etnisk mangfold i Den norske kirkes nasjonale kommunikasjon.   |
|                                 | 1.2 | Lage ressurser for kompetansebygging og samtaler på prosti- eller fellesrådsnivå med utgangspunkt i de åtte kjennetegnene.  |
|                                 | 1.3 | Tilby alle bispedømmer deltakelse fra Kirkerådet til fagsamling på prosti- eller bispedømmenivå om temaet.  |
| <b>2. Diakonal tilnærming:</b>  | 2.1 | Fremme migranternes rettigheter gjennom politisk påvirkning.  |
|                                 | 2.2 | Vurdere endring i feltene i menighetenes årsstatistikk knyttet til deltakelse og mangfold for å få bedre nasjonale data knyttet til menighetenes aktiviteter på feltet. |
|                                 | 2.3 | Utlyse, tildele og følge opp forskningsprosjekt knyttet til temaet.   |
| <b>3. Likeverdig felleskap:</b> | 3.1 | Gjennomføre webinar eller frokostmøte hvert semester knyttet til temaet.  |
|                                 | 3.2 | Gjøre tilgjengelig ressurser for bibelgrupper og husfellesskap på ulike språk.  |
| <b>4. Kultursensitiv</b>        | 4.1 | Etablere en samarbeidsavtale med NMS og KIA for å lære av deres erfaring på feltet og samarbeide om konkrete tiltak.  |

|  |     |  |
|--|-----|--|
| <b>iv<br/>forkynnelse<br/>og<br/>trosopplæring:</b>              | 4.2 | Følge opp konkret samarbeid mellom menigheter og SMM-organisasjoner på feltet.   |
|  | 4.3 | Utvikle ressurser som kan gjøre forkynnelsen mer relevant og utfordrende for ulike grupper.  |
|  | 4.4 | Gjennomgå og videreutvikle nasjonale breddetiltak i trosopplæringen tilpasset erfaringer, alder, perspektiv og språk.  |
| <b>5.<br/>Mangfoldige<br/>gudstjenester:</b>                     | 5.1 | Utvikle materiell til ulike ledd i hovedgudstjenesten på andre språk, og gjøre dette tilgjengelig i Ressursbanken og i andre kanaler.  |
|  | 5.2 | Gjøre tilgjengelig digitale ressurser slik at menigheter kan feire gudstjenester med den globale kirke.  |
| <b>6.<br/>Anerkjennelse av<br/>krysskulturelle barn og unge:</b> | 6.1 | Legge til rette for kompetanseheving blant kirkens ansatte om barn som vokser opp med foreldre med ulik religiøs tro og med krysskulturell identitet.                                |
|  | 6.2 | Gjøre kjent støtteordninger for barn og unge for deltakelse på arrangementer.  |
| <b>7.<br/>Representativt<br/>lederskap:</b>                      | 7.1 | Sammen med studiesteder fastsette mål og tiltak for å øke andelen studenter med innvandrerbakgrunn ved kirkefaglige studier, og for Veien til vigslet tjeneste i regi av Bispemøtet. |
|  | 7.2 | Samarbeide med Samarbeidsrådet for Barne- og ungdomsorganisasjoner (SBU) om tiltak for å øke andelen ansatte og frivillige med innvandrerbakgrunn.                                   |
|  | 7.3 | Kartlegge andel ansatte med innvandrerbakgrunn og utarbeide måltall for økt andel innen 2023 og videre.  |
|  | 7.4 | Utarbeide en plan for rekruttering av mennesker med krysskulturell kompetanse på alle plan, både som ansatte og frivillige.  |
|  | 7.5 | Inkludere arbeid med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn i kirkevalget 2023.   |
| <b>8.<br/>Økumenisk samarbeid:</b>                               | 8.1 | Gjøre de økumeniske samarbeidsavtalene kjent.  |
|  | 8.2 | Kartlegge muligheter for å fjerne organisatoriske hindringer for å knytte kristne migranter og migrantmenigheter nærmere til Den norske kirke.                                       |

Grønn bakgrunn: Tiltak er helt eller delvis gjennomført.

Gul bakgrunn: Tiltak er igangsatt og krever fortsatt oppmerksomhet

Rød bakgrunn: Tiltak er ikke gjort av ulike årsaker

## Rapport på handlingsplanens ulike tiltak

### 1. Dialogisk ydmykhet

1.1. Kulturelt og etnisk mangfold løftes kontinuerlig i kommunikasjonen fra Kirkerådet. Arbeidet er altså i gang, og må være pågående og i stadig forbedring. Per i dag er det særlig fokus på bildebruk, og dermed det som synlig kan representere mangfold. Dette må gjøres klokt og hensiktsmessig slik at ikke mennesker opplever seg brukt for å fremstille kirken som annerledes enn den er.

1.2. Her er det nå utviklet [ressurser i ressursbanken](#), basert på de åtte kjennetegnene. Dette omfatter refleksjonshefte, webinarer, videoer og e-

læringskurs til hvert kjennetegn. Det er avgjørende å spre informasjon i ulike kanaler om at disse ressursene nå er tilgjengelige, slik at de blir brukt i menighetene og kan bidra til bevisstgjøring, kompetansebygging og handling.

- 1.3. I samarbeid med NMS ([Det norske misjonsselskap](#)) og KIA ([Kristent interkulturelt arbeid](#)) har bispedømmer, prostier og menigheter fått tilbud om faglige innspill og bidrag til ulike samlinger. Flere bispedømmer har benyttet seg av muligheten.

## 2. Diakonal tilnærming

- 2.1. Den norske kirke har i lang tid hatt en aktiv rolle i å fremme migranternes rettigheter gjennom politisk påvirkning. Dette arbeidet vil derfor også bli videreført. Dette arbeidet gjøres også i samarbeid med en rekke andre sivilsamfunnsaktører gjennom ulike samarbeidsfora, samt Mellomkirkelig Råds Menneskerettighetsutvalg. Asylspørsmål, situasjonen for migranter som krysser Middelhavet og konvertittspørsmål har vært blant sakene Kirkerådet har vært involvert i.
- 2.2. Formuleringer i menighetens årsstatistikk er blitt vurdert, men det er ikke gjort endringer. Hovedårsaken er den høye terskelen for å legge til nye punkter i det menighetene pålegges å rapportere om. Dette bør likevel vurderes fortløpende. Hvis andre elementer i årsstatistikken forenkles eller fjernes, vil det åpne opp for å inkludere mer om dette fagområdet.
- 2.3. Punktet om forskningsprosjekt er et stort og viktig punkt i handlingsplanen. Det ble utlyst tildeling til utvalgte fagmiljø, og to søknader ble mottatt. Det var VID Stavanger som fikk prosjektet. Prosjektet ble gjennomført i 2022, med kvantitative og kvalitative undersøkelser, og prosjektets [sluttrapport](#) «I min fars hus er det mange rom» ble overlevert i juni 2023. Rapporten gir interessant tallmateriale og sitater fra ansatte og frivillige i Den norske kirke og migranter både innenfra kirken og fra migrantmenigheter i samarbeid med Den norske kirke. Til sammen gir dette verdifull kunnskap og anbefalinger om hva som bør gjøres for å skape nye rom for flere. Rapportene er gjort kjent på flere arenaer i Den norske kirke. Noen av funnene trekkes fram i denne rapportens konklusjon.

## 3. Likeverdig felleskap

- 3.1. Det er blitt gjennomført webinarer i henhold til planen. Opptak av åtte webinarer fra sept. 2020 til nov. 2023 ligger i Ressursbanken, samlet under fanen «Webinarer» på [ressurssiden om åtte kjennetegn](#).
- 3.2. Ressurser for bibelgrupper og husfelleskap er tilgjengeliggjort på siden «[Flerkulturell kirke](#)» i Ressursbanken under fanene «Felleskap» og «Trosformidling». Ressursene ble samlet inn i samarbeid med NMS og KIA. Det har kommet fram under arbeidet med handlingsplanen at Den norske kirke kan ha mye å lære av andre kirkesamfunn på dette punktet. Det er derfor nyttig å se nærmere på disse ressursene og gjerne legge til rette for økumenisk samarbeid for å la seg inspirere og lære av andre.

## 4. Kultursensitiv forkynnelse og trosopplæring

- 4.1. En treårig samarbeidsavtale med NMS og KIA ble etablert i 2021. Avtalen omfattet konkret samarbeid om gjennomføring av tiltak i handlingsplanen. Dette er gjort mulig gjennom ekstern støtte til KIA fra Eckbos legat for samme tre-årsperiode. NMS har bidratt til å etablere flere internasjonale menigheter i Norge. De har også et utstrakt leirarbeid med

flyktninger og innvandrere, også i samarbeid med norske menigheter. Dette er verdifullt også for Den norske kirke.

- 4.2. I prosjektperioden har Kirkerådet kun kjennskap til ett samarbeid mellom en SMM-organisasjon, en migrantmenighet og en lokal menighet i Den norske kirke. Det gjelder Himalpartners samarbeid med [Oslo Nepali Church i Sofienberg menighet](#). Kirkerådet vil følge opp videre samarbeid mellom menigheter og SMM-organisasjoner på feltet.
- 4.3. Ressurser for å gjøre forkynnelsen mer relevant og utfordrende for ulike grupper er gjort tilgjengelig i Ressursbanken under «[Flerkulturell kirke](#)».
- 4.4. Perspektivet har hatt oppmerksomhet i arbeidet med ny plan for kirkelig undervisning og læring. Tidligere plan for trosopplæring hadde «alle døpte» som målgruppe, mens den nye planen skal favne «alle døpte og interesserte». Dette åpner opp for en ny tilnærming til barn av innvandrere som ikke er døpt i Den norske kirke, men som kan ha foreldre som ønsker at deres barn få en kristen opplæring. Anliggendet vil følges opp i videre arbeid med kirkelig undervisning og læring.

## 5. Mangfoldige Gudstjenester

- 5.1. Det er utviklet materiell til [hovedgudstjenestens ulike ledd](#) på andre språk og dette er gjort tilgjengelig i ressursbanken. Her finnes ressurser på bokmål og nynorsk, tre samiske språk, kvensk, engelsk, tysk, spansk og ukrainsk. Man finner også liturgiske ledd på ulike språk til dåp og konfirmasjon, vigsel og gravferd, samt andre liturgiske ordninger og til andre gudstjenester.
- 5.2. Ressurser nevnt i 5.1, sammen med andre ressurser under «Flerkulturell kirke» gjør det mulig for menigheter å plukke det som er relevant for å feire økumeniske gudstjenester sammen med migrantmenigheter, eller andre kirkesamfunn.

## 6. Anerkjennelse av krysskulturelle barn og unge

Dette kjennetegnet var tema for en egen sak under [Ungdommens kirkemøte \(UKM\)](#) i 2020, altså før handlingsplanen ble vedtatt i Kirkerådet. Dermed ble også innspill fra UKM tatt inn i den videre saksbehandlingen. UKM utfordret Kirkerådet, bispedømmer og menigheter, samisk ungdomsutvalg og barne- og ungdomsorganisasjoner i Den norske kirke.

- 6.1. Arbeidet med kompetanseheving blant kirkens ansatte om barn med krysskulturell identitet er igangsatt. Det er etablert et samarbeid med stiftelsen [Flexid](#) som har mer enn 20 års kompetanse på feltet. Det ble utlyst tilskudd i 2022 til alle bispedømmer om å sende inntil to ansatte på Flexid sertifiseringskurs. Til sammen 15 ansatte eller frivillige har gjennomført et slikt kurs, derav 5 finansiert av Oslo bispedømme. Det er også utviklet et to-dagers kurs for kirkelig ansatte der tro og identitet er tatt inn som en ny komponent i Flexid-kursene. Dette ble lansert på webinar 23. november 2023, og det tilbys kurs i Oslo Bispedømme for 2024 som er åpne for hele landet.

Det utforskes også hvordan utvikle gode leirkonsept for barn og unge med krysskulturell bakgrunn. Her kan Flexid bidra med faglige innspill, og KIA kan bidra med sine nettverk, ressurspersoner og erfaring på feltet. Flexid er invitert til et møte med Samarbeidsrådet for Barne- og Ungdomsorganisasjoner (SBU) 7. mars 2024 for å presentere opplegget og knytte kontakter med barne- og ungdomsorganisasjonene.

6.2. Det finnes ulike støtteordninger for barn og unge til deltakelse på slike arrangementer. Utfordringen er at mange menigheter av ulike grunner ikke søker. Det har i perioden vært gitt tilskudd til deltakerfond fra seksjon for Barn unge og trosopplæring i Kirkerådet. [K-stud](#) gir tilskudd til organisert opplæring for ungdom og voksne. Ordningen [ALLEMED](#) er en arbeidsmodell og et gratis nasjonalt verktøy som skal gjøre det lettere å inkludere alle barn og unge i fritidsaktivitet, uavhengig av familiens økonomi. For arbeid med integreringsarbeid for flyktninger og innvandrere har [IMDI](#) også en støtteordning som frivillige organisasjoner kan søke på. Her kreves imidlertid medlemskap i frivillighetsregisteret. Den norske kirke er ikke medlem, men kan søke sammen med barne- og ungdomsorganisasjoner som er medlemmer. Kirkerådet vil fortsette å ha fokus på støtteordninger for barn og unge.

## 7. Representativt lederskap

7.1. Det har vært innledende samtaler med studiesteder for å øke andelen studenter med innvandrerbakgrunn ved kirkefaglige studier. Det er ikke gjort noe konkret med Veien til vigslet tjeneste (VTV), men ansatte med utenlandsk bakgrunn vil kunne ha behov for noe tilpasning innenfor VTV-programmet, og dette er noe biskopene tar opp i sine samtaler. Biskopene kan også oppfordre mulige kandidater med innvandrerbakgrunn til å ta kirkelig utdanning. Kirkerådet vil fortsette å følge opp tiltak som kan sikre flere studenter med innvandrerbakgrunn.

7.2. Konkrete tiltak for å øke andelen ansatte og frivillige med innvandrerbakgrunn er i liten grad gjort. Det er gjennomført endringer i utlysningstekst for stillinger, uten at dette så langt Kirkerådet er kjent med har ført til merkbar endring i andelen med innvandrerbakgrunn blant ansatte. For mange stillinger er det ikke lenger et krav om medlemskap. Medlemskap kreves imidlertid for de fleste kirkefaglige stillinger og for tillitsverv i menighetsråd og bispedømmeråd. Biskop kan godkjenne unntak fra disse kravene. Det finnes mange med innvandrerbakgrunn som er ansatte i Den norske kirke, men ikke tall på dette. De fleste av ansatte med innvandrerbakgrunn er trolig fra et annet europeisk land. Kirkerådet vil fortsette oppfølgingen av dette arbeidet blant annet gjennom arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold.

7.3. Å kartlegge antall ansatte med innvandrerbakgrunn lot seg av personvern hensyn ikke gjennomføre. Det er derfor problematisk å ha og følge opp et måltall for økt andel. Vel så viktig som å tallfeste antall mennesker med innvandrerbakgrunn, er å ta godt vare på eksisterende ansatte, og ha en bevissthet og strategi rundt hvordan den krysskulturelle kompetansen best kan utnyttes. Det er igangsatt et arbeid for å se på introduksjonsprogram for prester med innvandrerbakgrunn, som et supplement til VTV. Det har vist seg å være ulik praksis for dette mellom bispedømmene, og det må bli en mer enhetlig tilnærming fra Den norske kirke som arbeidsgiver for disse prestene.

7.4. Punktet om å utarbeide en plan for rekruttering av mennesker med krysskulturell kompetanse på alle plan, som ansatte og frivillige er ikke blitt gjennomført. Dette arbeidet tas inn i Kirkerådets videre arbeid med rekruttering.

7.5. Rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn i kirkevalget 2023 ble tematisert i kampanjemateriell. Det er mye som tyder på at dette er et tidkrevende arbeid som innebærer holdningsendring fra flere hold. Det er uheldig at mennesker med mangfoldskompetanse i svært liten grad er



representert der beslutninger tas i menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet. Det er gjort avklaringer på hvem som kan stemme ved menighetsrådsvalg i saken om tilkjenning av medlemskap (KR 50/22). Her slås det fast at det ikke er nødvendig med verken fødselsnummer eller D-nummer for å kunne stemme ved kirkevalg, men det kreves for å være valgbar til kirkelige verv. Kirkerådet vil fortsette arbeidet for større mangfold blant folkevalgte.

## 8. Økumenisk samarbeid

8.1. Det finnes flere økumeniske samarbeidsavtaler som gjør det lettere å samarbeide med mennesker og kirker med en annen konfesjonell tilhørighet enn den lutherske: med Metodistkirken gjennom «Nådens felleskap», med anglikanske kirker gjennom «Porvo-avtalen», og med reformerte kirker i Europa gjennom «Leuenberg-konkordien». Mange kjenner ikke til dette, men det er nå laget [ressurser](#) som forklarer disse avtalene og de mulighetene de bærer med seg.

8.2. Det siste punktet i handlingsplanen kan ses som en oppfølging av et tidligere vedtak i Kirkemøtet, som den gang strandet på at Den norske kirke var en del av staten, og hadde begrenset mulighet til å gjøre endringer for å inkludere migrantmenigheter i sin struktur. Dette er ikke lenger en hindring. Det har vært gjennomført en intern konsultasjon der det kom fram at det fortsatt er komplisert å inkludere migrantmenigheter i Den norske kirkes struktur. Det handler bl.a om å unngå dobbelt medlemskap eller ulike typer medlemskap, om finansiering, om kulturelle og teologiske forskjeller og at det er stor variasjon migrantmenigheter imellom. Det er vurdert ulike muligheter, bl.a innenfor ordningen «valgmenighet» eller «kategorialmenighet». Dette vil særlig kunne være aktuelt for lutherske menigheter (etiopisk, gassisk m.fl.) eller internasjonale, ikke-konfesjonelle menigheter.

Det ble i 2022 vedtatt nye regler for godkjenning av prester som er ordinert i et annet kirkesamfunn (KR 46/22). Dette gjør det lettere for slike prester og tilsettes i Den norske kirke. For å være medlem av kirken, må man være døpt. Dåp i andre kirkesamfunn og andre land er godkjent. Det er nok om den dømte bekrefter selv å være døpt. Det er altså ikke nødvendig å presentere en dåpsattest, hvis vedkommende ikke har det.

Det er også mulig å legge til rette for økt samarbeid innenfor soknegrensene mellom migrantmenigheter og menigheter i Den norske kirke. Dette krever ingen strukturelle endringer, men det er behov for å samle erfaringer og tips om hvordan dette kan gjøres på gode og hensiktsmessige måter, og hva man bør unngå for ikke å gjøre samme feil som andre.

### **Konklusjon: Hva kan Den norske kirke lære av dette og hva må følges opp videre?**

Erfaringer og læring i løpet av handlingsplanens gyldighetstid, samt funn fra forskningsrapporten fra VID «*I min fars hus er det mange rom*» utgjør bakgrunnen for disse konklusjonene.

Rapporten slår fast at det er mye bra arbeid som gjøres i Den norske kirke, særlig diakonalt i møte med flyktninger og innvandrere, men også i forhold til dialogarbeid med ulike religioner, altså kjennetegn 1 og 2. Mange får et godt første møte med kirken og opplever en god velkomst. Det gjøres også mye bra politisk arbeid fra Den

norske kirke sentralt i å tale flyktninger og asylsøkeres sak i møte med norske myndigheter, og i samarbeid med andre sivilsamfunnsaktører. Dette er viktig og må fortsette.

Videre påpeker rapporten at det er mye gode holdninger og riktige ord fra Den norske kirke, men mange opplever et sprik mellom intensjoner og praksis.

Nedenfor er det forsøkt oppsummert punktvis hva det kan være viktig å jobbe videre med:

**1. Likeverd** (kjennetegn 3)

Likeverd er et utfordrende ord i Den norske kirke. Det henger sammen med tradisjon og historie som majoritetskirke og kulturbærer i Norge, men også med enkelte medlemmers motstand mot forandring og nye impulser, altså holdninger. Dette påvirker kirkens felleskap, men også gudstjenestefeiring (kjennetegn 5) og representativt lederskap i kirken (kjennetegn 7). Det er derfor grunn for å sette dette på dagsorden på ulike måter, og legge til rette for bevisstgjørende samtaler der begrep som integrering, mangfold, gjestfrihet, inkludering og involvering blir drøftet. Det er også viktig her med en ydmyk tilnærming til andre kirkesamfunn og migrantmenigheter for å lære av dem.

**2. Representativitet** (kjennetegn 7)

For Den norske kirke som arbeidsgiver og tilrettelegger for kirkevalg er det særlig viktig å jobbe videre med representativitet. Dette er et langsiktig arbeid og skjer også knyttet til arbeid med likestilling, inkludering og mangfold.

**3. Krysskulturell kompetansebygging og målrettet trosopplæring for barn og unge** (kjennetegn 6 og 4)

Det er viktig å ta i bruk de ressursene som nå er utviklet og som er tilgjengelig på ressursbanken og i læringsplattformen, og benytte muligheten til kursing i flexid-tematikk for ansatte og frivillige. Dette bør følges opp så det blir kjennskap til de ressurser som fins blant alle ansatte på alle nivå. Samarbeid med KIA, Flexid, barne- og ungdomsorganisasjoner og andre kirkesamfunn og migrantmenigheter er viktige her.

**4. Økumenisk samarbeid** (kjennetegn 8)

Det er viktig å være seg bevisst Den norske kirkes særstilling. Det åpenbart positive er det faktum at Den norske kirke er til stede over hele landet og at det finnes et kirkebygg i alle lokalsamfunn. Disse byggene og menneskene knyttet til lokalkirken er enormt viktige for å la innvandrere og migrantmenigheter finne et sted å være og føle seg hjemme og som en del av samfunnet. Kanskje bør det være mindre fokus på konfesjonelle forskjeller, og mer tilrettelegging for flere ulike «rom» innenfor samme hus slik rapporten fra VID tar til orde for, og slik bl.a. Den katolske kirke har mye erfaring med.

I forbindelse med handlingsplanene blir det, som også nevnt i sluttrapporten for handlingsplanen om frivillighet, tydelig at Den norske kirke har utfordringer med implementeringer etter Kirkemøtets strategivedtak knyttet til ulike felter. Dette gjelder ikke den overordnede strategien for 2022-2029, som har blitt tatt bredt i bruk, men strategier for ulike deler av kirkens arbeid.

Kirkemøtesaken om «kristne migranter» ble tatt ut av et forsinket og forkortet Kirkemøte høsten 2020. I stedet for Kirkemøtebehandling ble saken sendt på høring til alle bispedømmeråd og deretter behandlet i Kirkerådet. Alle bispedømmerådene



avga høringsvar, i tillegg fire andre høringsinstanser. Kirkerådet gjorde så vedtak i saken. Med denne grundige prosessen forventet Kirkerådet at saken ville ha samme oppfølging som et Kirkemøtevedtak. Kirkerådet vedtok egen treårig handlingsplan.

Sluttrapporten for handlingsplanen viser at det er gjennomført et stort utviklingsarbeid. Det er gitt tilskudd til et forskningsprosjekt ved VID. Det er utviklet refleksjonshefter, webinarer, videoer og e-læringskurs til hvert av de åtte kjennetegnene, og det er utviklet andre ressurser knyttet til forkynnelse og til bibelgrupper. Utfordringen er å få til den gode formidlingen av utviklingsarbeid slik at det blir tatt i bruk av bispedømmer og menigheter. Dette må det arbeides videre med slik at ressurser kan utnyttes best mulig på alle nivåer i kirken.

## **Økonomiske/administrative konsekvenser**

Kirkerådet har hatt et forsterket fokus på kristne migranter og økt ressursbruk på dette i handlingsplanens tre år. Et stort arbeid er gjort, og mye er nå klart til å tas i bruk i hele Den norske kirke. Kirkerådets ressursbruk på dette feltet tas dermed noe ned. Feltet ivaretas som ett av en rekke felter innenfor normal drift.