



# Å være kirke for barn og unge



*læring og fellesskap i kirkene*



**DEN NORSKE KIRKE**  
Bergen kirkelige fellesråd





# Å være kirke for barn og unge

## *læring og fellesskap i kirkene*

Da kalte han til seg et lite barn, stilte det midt iblant dem og sa: «Sannelig, jeg sier dere: Uten at dere vender om og blir som barn, kommer dere ikke inn i himmelriket. Den som gjør seg selv liten som dette barnet, han er den største i himmelriket. Og den som tar imot et slikt lite barn i mitt navn, tar imot meg.

Matteus 18, 2-5

**Redaktør/layout:** Sven-Ove Rostrup.

**Tekstbidrag:** Jo Båtevik, Nadine Larsen, Gyrid Cecilie Nygaard, Hilde Wolter, Øyvind Stokke-Zahl.

**Utgiver:** Bergen kirkelige fellesråd (c) 2023.

**Forside:** Bo Mathisen.

**Bakside:** Jonathan Vivaas Kise.



# Innhold

---

<b>Hovedkonklusjon</b>	<b>6</b>
Innledning	6
Anbefalinger	6
Hva har vi funnet ut	7
De beste tiltakene	7
Dagens situasjon	7
Hva kan bli bedre?	12
Hva anbefaler vi	13
Markedsføring	13
«Kirka vår – samlet plan for arbeidet i soknet»	13
Tverrfaglighet	14
Fulle stillinger	16
<b>Prosjektet</b>	<b>17</b>
Metode	17
Hvor har vi funnet informasjon	17
<b>Barne- og ungdomsarbeid i kirken</b>	<b>18</b>
Organisering	18
Drøfting	18
Kulturelle utfordringer	18
Samspill (ansatte/MR)	18
Helhetlig tenkning	19
Menighetsutvikling	19
Aktivitetsplan	19
Bygge fellesskap	19
Favne bredt	19
Aktiv i nærmiljøet	20
Frivillig medarbeiderskap	20
Toppliste for tiltak	20
Eksempler på kontinuerlig arbeid	21
Eksempler på begivenheter	24
Suksesskriterier for et godt arbeid	28
Organisering	29
Grunnlagsarbeid	30
Samvirke med hjemmet og familien	31
Barn og unges medvirkning	32
Inkludering og tilrettelegging	32

Gudstjeneste	33
Diakoni	33
Misjon	34
Musikk og kultur	34
Frivillig medarbeiderskap	34
Samarbeid med andre organisasjoner	35
Tverrfaglig samarbeid	36
Kommunikasjonsarbeid	36

## **Organisering og mulighetsrom 38**

Dagens situasjon	38
Utfordring med heltid/deltid	38
Diskusjon	39
Økonomisk frihet	39
Kombinasjonsstillinger	39
Jobbe i flere menigheter	39
Slå sammen menigheter	40
Undervisningsteam	40
Eksempler	41
Askøy	41
Gjøvik	41
Trondheim	41
Forslag til videre arbeid	42

## **Vedlegg 44**

Vedlegg 1 - Frivillig medarbeiderskap	44
Rekruttering	44
Mottak	44
Opplæring	45
Oppfølging	46
Avslutning	47
Vedlegg 2 - Kommunikasjonsarbeid	47
Kalenderhendelser	47
Inviter inn – slik gjør du!	47
Promoteringsplan	49

## **Kildehenvisning 51**

Litteratur	51
Nettressurser	51
Eksempler	52
Møtepunkt	52



# Hovedkonklusjon

---

## Innledning

August 2021 satt Bergen kirkelige fellesråd i gang et toårig prosjekt, med Sven-Ove Rostrup som prosjektmedarbeider i 50 % stilling. Ansvar for gjennomføring av prosjektet lå hos kirkevergens avdeling for kirkeliv, kultur og diakoni. Prosjektet ble delt inn i to deler med hvert sitt mål.

*For det første skal prosjektet identifisere de beste trosopplæringstiltakene i landet, som det er sannsynlig at vil fungere godt i menighetene i Bergen. Underveis skal man vurdere om det er hensiktsmessig å se ut av Norge for å identifisere arbeid med gode resultat. Det skal utarbeides en topp ti liste for anbefalte tiltak, med henvisning til materiell og det som skal til for å gjennomføre tiltakene.*

*For det andre skal prosjektet se på hvordan vi organiserer det samlede undervisningsarbeidet for barn og unge i Bergen, se til andre relevante aktører hvordan de har organisert seg og ev. foreslå endringer hos oss.*

## Anbefalinger

Denne rapporten anbefaler at fellesrådet:

- hjelper menighetene med å få et aktivt forhold til helhetlig planarbeid. Se side 13.
- legger til rette for systematisk kunnskaps- og erfaringsutveksling i menighetene. Se side 14.
- arrangerer seminaret «Å være kirke for barn» hvert år. Se side 15.
- sørger for økt fokus på samarbeid mellom menigheter og yrkesgrupper. Se side 36.
- justere organiseringen av stillinger slik at flest mulig får fulle stillinger. Se side 42.
- utreder mulighetene for å slå sammen menigheter. Se side 43.



# Hva har vi funnet ut

## De beste tiltakene

For å gripe an den første delen av bestillingen fra fellestrådet undersøkte vi først muligheten for å bruke årsstatistikken til å finne de beste tiltakene. Her så vi fort at den ikke var tilrettelagt for slik informasjon. Statistikken fungerer godt til å se utviklingen av deltakelse rundt tiltak, men blant annet fordi kategoriene for tiltakene er så vid, er det vanskelig å sammenlikne tiltak direkte. Et annet moment er den store forskjellen på menighetene i Norge, med tanke på blant annet geografi og demografi, som også gjør det vanskelig å si noe om overførbarheten på tiltakene. Når vi jobbet videre med å finne gode tiltak, skjønnte vi at Kirkerådets digitale ressursbank ([ressursbanken.no](https://ressursbanken.no)) var det vi letet etter. Den inneholder kvalitetssikrede eksempler på gode tiltak og veiledninger til disse. Videre har vi funnet ut at de sentrale dimensjonene fra «[Plan for trosopplæring: Gud gir – vi deler](https://bit.ly/toldnk)» (bit.ly/toldnk), er en god sjekklister for å få alle faktorer på plass. Dette underbygges av rapporten om trosopplæring til Kirkerådet i 2017.

*Kapittel 6 [i Trosopplæringsplanen] inneholder beskrivelse og refleksjonsspørsmål rundt 11 sentrale dimensjoner som danner en plattform for menighetens lokale trosopplæringsplan og skal bidra til at trosopplæringen er en integrert del av menighetens virksomhet. De fleste av disse dimensjonene er relevante for hele menighetens virksomhet, ikke bare for arbeidet med barn, unge og trosopplæring. Kirkerådssak 41/17, side 9.*

På bakgrunn av dette vil denne rapporten presentere flere gode tiltak vi mener vil fungere godt i menighetene i Bergen. Vi presenterer både fellesskapsbyggende tiltak som kan gå hver uke, og tiltak som kan fungere som rekrutterende og motiverende begivenheter. Noen av tiltakene er hentet fra Ressursbanken og andre er eksempel på gode tiltak hentet fra menigheter vi har vært i kontakt med og fra samarbeidsorganisasjoner.

## Dagens situasjon

I prosjektet har vi jobbet for å få pedagogene i kirken i Bergen på banen, både for å inspirere dem til videre arbeid og for å høre hva de tenker om jobben sin og hva de trenger for å komme videre.

I Bergen ser vi at tiltak fra Ressursbanken blir brukt. Det, sammen med visheten om at vi har dyktige fagfolk ansatt, gjør at vi trygt kan si at innholdet i arbeidet er veldig bra. Videre ønsker vi å stadig nå flere, og da må vi se på andre faktorer. Vi mener å kunne se at de som lykkes i å jobbe konstruktiv med alle dimensjonene i større grad lykkes med arbeidet. Dette underbygges også av forskningen;

Forskningen som har fulgt reformen gjennom alle fasene har ved flere anledninger pekt på at metodikken som er etablert i arbeidet med trosopplæringsplanene har bidratt til menighetsutvikling, særlig der hvor menighetene har lyktes i å arbeide tverrfaglig og se trosopplæringen i sammenheng med menighetens øvrige arbeid.

Kirkerådssak 41/17, side 9.

De ansatte selv nevner spesielt kommunikasjon, helhetlig planarbeid, rekruttering av frivillige og tverrfaglig samarbeid som konkrete utviklingsområder. Med tverrfaglig samarbeid mener vi at faggruppene i staben jobber sammen om planlegging og gjennomføring av tiltak.

Vi ser at det gjøres mye bra arbeid i menighetene og at mange mennesker er innom kirkene i løpet av uken. Ressursbanken til Kirkerådet ([ressursbanken.no](http://ressursbanken.no)) brukes flittig og vi ser at de ansatte er dyktige fagfolk. Når vi spør pedagoene hva de opplever som mest utfordrende, med tanke på å bygge videre på menigheten og holde interessen for arbeidet oppe, nevner de spesielt kommunikasjon, helhetlig planarbeid, rekruttering av frivillige og tverrfaglig samarbeid. I arbeidet sitt ser pedagogene at utvikling av menighetsarbeidet begrenses av at man ikke får med seg nok frivillige. Det er et potensiale for flere tiltak, dersom ansatte har flere frivillige å spille på. Dette henger også sammen med hvor mange som faktisk deltar på tiltakene i menighetene. I de tiltakene det er mange medlemmer er det lettere å engasjere frivillige, både til å støtte opp under eksisterende arbeid og utvidelse av arbeidet. Her kommer den andre utfordringen inn, nemlig det som handler om kommunikasjon og markedsføring. Når vi lykkes med markedsføring, kommer det flere mennesker på tiltakene, som igjen gir et godt grunnlag for å motivere frivillig medarbeiderskap, og da er man inne i en god sirkel. Potensiale for bedre tverrfaglig samarbeid i stabene og bedre fokus på helhetlig planarbeid, er også noe som må jobbes med for å styrke menighetsarbeidet blant barn og unge.


På bakgrunn av tilbakemeldingene valgte vi å bruke en del tid på frivillig medarbeiderskap i prosjektet, hvor vi også involverte frivillighetskonsulentene til fellesrådet. Det vi så var at pedagoger med store stillinger og mye kompetanse bruker mer tid på å jobbe systematisk med frivillige enn de med mindre stillinger. Dette mener vi er et viktig funn, siden en konsekvens av dette blir at småstillinger da blir til hinder for utvikling av frivillighet.

Trosopplæringsreformen har hatt stor påvirkning på hvordan arbeidet blant barn og unge ser ut i menighetene i dag. Ser vi på reformen nasjonalt ser vi at den har utviklet seg litt forskjellig fra bispedømme til bispedømme, mye fordi det er hver biskop som har ansvar for reformen i sitt stift. Noen er strengere enn andre, for eksempel med tanke på pengebruk.

Gjennom dialog med pedagogene ser vi at det er oppstått et unaturlig skille mellom det som ofte kalles «kontinuerlige tiltak» og «breddetiltak», etter at Trosopp-







læringsreformen ble innført. Bakgrunnen for dette er at planene som ble laget under reformen hadde tydelige krav til hvilke tiltak man kunne telle timer for i planen. Målet til planen var at hver menighet skulle tilby 360 timer pr. medlem gjennom de første 18 leveårene. For at et tiltak skulle kunne telles timer for måtte alle døpte i målgruppen inviteres og det måtte være mulig for alle inviterte å delta på hele tiltaket. Dette førte ofte til at arbeidstiden til de ansatte ble prioritert til «breddeiltak», som da kvalifiserte for timetelling. I neste runde førte det til at «kontinuerlige tiltak» ble nedprioritert. Intensjonen med reformen var alltid at det måtte være en balanse og samspill mellom alle tiltakene i menigheten, men likevel ser vi at virkeligheten ble litt annerledes enn man så for seg.

«Trosopplæringsgudstjenester» er også et begrep som har oppstått, og som har ført til et unaturlig skille mellom gudstjenester, i tillegg til at det er kommet et usunt skille mellom gudstjeneste og aktiviteter som skjer på andre dager. Nå er det på høy tid at det ryddes opp i tenkingen rundt dette, og at menighetene ser helhetlig på arbeidet. Et godt menighetsarbeid for barn og unge trenger både ukentlige tiltak og begivenheter. Alt som skjer i menighetsarbeidet må være hensiktsmessig plassert og vi må ha fokus på at alt skal virke fellesskapsbyggende. Dette bekreftes også av det nasjonale trosopplæringsutvalget sin rapport:

*Med bakgrunn i samtaler, spørreundersøkelse og faglitteratur, vil utvalget anbefale at den nasjonale planen justeres slik at tidsavgrensede tiltak og kontinuerlig barne- og ungdomsarbeid kan ses i sammenheng og i lys av målene for kirkelig undervisning og læring. På sikt bør rapporteringen legges til helhetlig menighetsplan. Det må fremdeles arbeides aktivt med å bygge ned det kunstig skille mellom breddeiltakene og det kontinuerlige arbeidet. Det bør ikke være motsetninger, men heller ulike tilnærminger mot samme mål.*

Rapport fra Den norske kirkes trosopplæringsutvalg: Helhet, integritet og sammenheng i kirkelig undervisning og læring, side 49.

Både ukentlige tiltak og begivenheter har stor verdi i seg selv, det ukentlige gir stabile fellesskap og begivenhetene rekrutterer til tiltakene og gir deltakerne motivasjon til å være aktiv i arbeidet.

Kirkerådet jobber nå for å samle trådene og gjøre det likere, og jobber nå med å gjøre endringer basert på trosopplæringsutvalgets rapport. En del av dette evalueringsarbeidet handler også om å se på samarbeidet menighetene har med nasjonale organisasjoner. Kirkens barne- og ungdomsarbeid blir i stor grad drevet i samarbeid med dem. Som regel er dette et samarbeid som fungerer veldig godt, men det er viktig å være bevisst på balansen mellom menighetene og organisasjonene; hvem bestemmer hva. Blant annet får dette stor betydning for rapportering og planarbeid. Det er godt å se at Kirkerådet, gjennom utvalgets rapport, nå har dette på dagsorden.


Tverrfaglighet er et stikkord som stadig dukker opp, og de ansatte vi har

snakket med er tydelig på at man bør legge mer til rette for tverrfaglig arbeid, og oppfordre mer til det. Vi mener at hele staben har en viktig rolle i menighetens barne- og ungdomsarbeid, og at alle må inkluderes og involveres i planlegging og gjennomføring. Når det gjelder prestene har disse til og med i sin tjenesteordning at de skal være med i undervisningsarbeidet. Slik det er i dag er det dessverre ikke så godt samarbeid på området, som det burde være. De andre yrkesgruppene er generelt sett ikke så godt representert i arbeidet som de burde være. Resultatet er at pedagogene ofte vegrer seg for å spørre om hjelp, når de ser hvordan kollegaer forholder seg til arbeidet. Mange føler seg ensom i jobben og det er i praksis vanskelig å få til god tverrfaglighet. På andre områder finnes det i dag strukturer for tverrfaglighet som fungerer fint, f.eks. samarbeid mellom prest og kantor ved gudstjenester og seremonier, avvikling av ferier med samarbeid mellom menigheter, beredskap, osv. Dette viser at gjennom systematisering er det mulig å legge til rette for godt samarbeid. Tilbakemeldingen på prosjektet, fra pedagogene, har vært gjennomgående positiv. Vi opplever at initiativet er blitt tatt godt i mot og at de er glad for at fellesrådet setter fokus på undervisningsarbeidet og systematiserer arbeidet med å forbedre det. Spesielt fremhever de at det er veldig bra at man i dette prosjektet har et helhetlig fokus på undervisningstjenesten, og ved det ikke lager skille mellom profesjonene.

Kommunikasjon er viktig i alt som skjer. I arbeidet med prosjektet har det blitt veldig tydelig for oss at bevissthet rundt måten vi kommuniserer på er avgjørende for godt samarbeid i menighetene. Kommunikasjon påvirker hvordan vi opplever verden rundt oss, hvordan vi opplever arbeidet i nabomenigheten og hvordan vi opplever arbeidet til våre kollegaer. I møte med ansatte, menighetsråd og frivillige må vi huske å ha fokus på kommunikasjon. Vi må ta den pedagogiske utfordringen det er å snakke frem undervisning og verdien av undervisning. For eksempel er «bredde» og «kontinuerlig» et eksempel på et skille som passer bra til statistikk, men som kommuniserer dårlig på andre områder. Det ødelegger for god kommunikasjon rundt arbeid som bygger menighet. Derfor velger vi å kalle alt for tiltak og deler det opp i ukentlige tiltak og begivenheter.

Gjennom prosjektarbeidet har vi oppdaget at forståelsen av fellesskap kan være annerledes hos ansatte og menighetsråd enn den er hos menighetens innbyggere. Det varierer fra menighet til menighet hvor stort spriket er, men vi mener å kunne se at en bevisstgjøring rundt dette er på sin plass. Utfordringen her er at mens ansatte og menighetsråd har en tendens til å tenke strengt og konservativt rundt menighetsgrenser, så er det mye mer naturlig for innbyggerne å operere på tvers av disse. Mye av årsaken til dette er at dette er grenser de rett og slett ikke forholder seg til i hverdagen. Barnehage og skoler samler barn fra flere menigheter, og det er helt vanlig å bruke andre kirker enn de man sokner til, av forskjellige grunner. Dette må vi ta inn over oss, koble oss på hva som skjer i lokalsamfunnet og bruke det aktivt i arbeidet vårt. Vi må samarbeide med nabomenighetene. Utfordringen går til både ansatte og





menighetsråd, men ansvaret ligger tyngre på ledelsen i menighetene, altså sokneprest og rådsleder.

Når det gjelder hvor vellykket tiltakene i menighetsarbeidet er har vi gjennom prosjektet sett at det handler mer om hvordan jobben gjøres, enn f.eks. demografi. Det er forskjell på demografien fra menighet til menighet i Bergen, men ikke stor nok til at det skal være avgjørende for om et tiltak fungerer eller ikke. Når vi ser at menighetene bruker gode tiltak med velutprøvd innhold, er det heller ikke det som gjør at det er få deltakere. Konklusjonen blir dermed at det finnes måter å jobbe med menighetsarbeidet på, for å lykkes med det, som er felles for alle menighetene i Bergen. I prosjektet har vi derfor fokusert på å finne disse suksesskriteriene, i tillegg til at vi presenterer noen eksempler på konkrete tiltak som kan gjennomføres i menighetene. Men på bakgrunn av dette vektlegger vi i større grad hvordan man jobber med planlegging og gjennomføring av tiltak, enn det å skulle presentere konkrete tiltak i detalj. Det finnes masse godt innhold, både i eksisterende menighetsarbeid og i det man kan lære av hva andre menigheter jobber med, men dersom man ikke har de grunnleggende arbeidsmetodene på plass i menighetene, så er ikke godt innhold i seg selv nok for å skape suksess.

Det er i dag 40 ansatte på undervisning på 25 menigheter i Bergen kirkelige fellesråd. Mange av disse er deltidsstillinger, av alle slags størrelser, og noen ansatte jobber i flere menigheter. Gjennom arbeidet med prosjektet er det blitt tydelig at både arbeidsgiver, tillitsvalgte, menighetsråd og ansatte er enige om at det bør jobbes for å ha flest mulig fulle undervisningsstillinger i menighetene.

Forskning viser at det er flere fordeler ved å ha fulle stillinger (Fafø-rapport 2013:27: [Heltid-deltid – En kunnskapsstatus](http://bit.ly/fafø272013) (bit.ly/fafø272013)). Det går på å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, det gir trygge ansettelses- og lønnsforhold og legger til rette for gode fagmiljø. Det tydeligste signalet på ulempen ved deltidsstillinger vi fant, var at deltidsansatte stort sett er de som først prioriterer vekk arbeid med å rekruttere frivillige og kommunikasjon. I prosjektet har vi i denne sammenheng sett på hvordan andre fellesråd organiserer seg, og ser at det finnes gode alternativer til måten BKF er organisert. På bakgrunn av de erfaringene som er gjort i andre fellesråd og diskusjoner med ansatte, vil vi foreslå at man slår sammen stillinger, for å oppnå størst mulige stillinger i menighetene i Bergen. Konkret foreslår vi å holde de største menighetene utenfor. De har også deltidsstillinger, men da er det i tillegg til en eller flere hele stillinger. I de andre menighetene foreslår vi at man slår sammen stillinger, slik at man oppnår fulle stillinger. I praksis betyr det at vi noen steder må å slå sammen stillinger fra to menigheter, og noen steder flere.

## Hva kan bli bedre?

For å få arbeidet i menighetene videre ser vi at å fokusere på frivillighet og markedsføring, er nyttig. Gjennom prosjektet mener vi å se at det er disse to områdene som generelt sett er hovedutfordringene til menighetene i Bergen, og at mye godt potensiale vil utløses dersom man lykkes i å bli bedre på dette.

Et viktig moment for å bli bedre på disse to punktene er å ha godt system for tverrfaglig arbeid, både innad i staben og på tvers av menighetene. Ved mer systematisk samarbeid vil vi på en bedre måte utnytte våre forskjellige talenter. Vi har forskjellige evner, forskjellige ting vi er gode på, og dette må vi ta på alvor og utnytte, ved å samarbeide mer. Hvis vi ikke klarer å utnytte talentene til fulle, fører det til dårlig samvittighet for alt vi ikke får til. Men får vi det til, vil vi klare å dele suksessfaktorer med hverandre, og vi klarer å vise hverandre at det hjelper å tenke nytt om eget arbeid, og det kan ofte være viktigere enn å stadig få nye ideer som skal prøves ut. Et verktøy for å legge til rette for slikt samarbeid er tverrfaglige konvent, noe vi mener prostene må få gjennomført.

Et grep som kan gjøres for å få ting til å gå bedre er å bli tøffere på kontroll, altså tydeliggjøre hva som er kriterier og grunnlag for å holde på med det vi holder på med. Slik form for styring kan være godt for organisasjonen og arbeidet i menighetene. Det kan være nyttig for menighetsrådene at fellesrådet går gjennom planene med dem og sjekker ut om de har gjort jobben sin. Det vil fungere som en medarbeidersamtale, med fokus på måloppnåelse, for hvert råd, og de ansatte må være med på det. Dette er ikke en måte vi har jobbet på hittil. Det vi ser er at noen ansatte ikke får ting til, samtidig som organisasjonen vet noe om hva barn trenger og hva som skal til for å få det til. Undersøkelser i organisasjonen viser at ansatte opplever det positivt med autonomi i arbeidet, men også at vi er dårlig på gjennomføringsevne. Vi må bli bedre på å ansvarliggjøre og utruste. Vi er for gode til å gå inn og gjøre jobben selv eller komme med fasit, i stedet for å ansvarliggjøre, utruste og stille krav. Fellesrådet, som organ for arbeidet i kirken i Bergen, må ta ansvar på vegne av barna og evangeliet. Det positive er at vi allerede ser en utvikling i menighetene. Vi har administrasjonsledere som stadig blir bedre på styring og tilrettelegging. De jobber systematisk med medarbeidersamtaler med de ansatte og fanger ved det opp arbeidsmiljøutfordringer, trivsel, kobler seg på hva den ansatte er opptatt av og jobber med. De utvikler seg som ledere og gir rom for at den ansatte kan snakke om hvorfor den gjør det den gjør og forankrer samtalen i planene. Slik sett er vi på rett vei, og må bare tørre å fortsette.



# Hva anbefaler vi

## Markedsføring

Det er lett å bli motløs i menighetsarbeidet, når man til stadighet opplever dårlig oppmøte og avlyste arrangement. Vi føler vi gjør det vi kan for å markedsføre og synliggjøre arbeidet, uten at det ser ut til å ha noen effekt. Mange opplever at de bruker mye tid på invitasjoner og kommunikasjon ut mot målgruppen, men at det ikke treffer. Påstanden vår, etter å ha jobbet med dette prosjektet, er at vi ikke gjør dette arbeidet godt nok. Det varierer fra menighet til menighet hvor god vi er på dette, men alle kan bli bedre. Mye kan løses ved at vi lærer av hverandre og bruker kompetansen som finnes i fellesrådets administrasjon, men menighetene må bli bevisst på viktigheten av god markedsføring. På bakgrunn av dette vil vi i denne rapporten skrive utførlig om hvordan man kan ta tak i det og bli bedre på det. Kommunikasjon og markedsføring er en av dimensjonene i «[Plan for trosopplæring: Gud gir – vi deler](http://bit.ly/toldnk)» (bit.ly/toldnk), som vi i denne anledning også presenterer som suksesskriterier for å lykkes med menighetsarbeidet. Vi anbefaler at alle suksesskriteriene gjennomgås jevnlig og legges til grunn for etablering og gjennomføring av alle tiltak. Når markedsføring da er et av punktene, og blir tatt på alvor som et suksesskriterie, er man på rett vei.

## «Kirka vår – samlet plan for arbeidet i soknet» (tidligere «Helhetlig menighetsplan»)

Godt planarbeid er essensielt for å lykkes med menighetsarbeidet. Når vi ser på planene rundt omkring er det mange av dem som er utdatert. De er ikke oppdatert etter hvordan arbeidet faktisk drives og har heller ikke blitt evaluert med tanke på endringer i menigheten og samfunnet ellers. Flere steder preges undervisningsplanene av at de ikke er skrevet av pedagoger. Det må være åpenhet rundt det å diskutere planene og komme med endringer, uten at den ansatte oppfattes som vrien og illojal. I tillegg er det en helt reell problemstilling at menighetsråd vedtar planer uten å ha et eierforhold til dem.

Med dette i tankene anbefaler vi at menighetene tar tak i planene sine og systematiserer arbeidet med dem, men ikke minst anbefaler vi å ta i bruk det nye digitale verktøyet fra Kirkerådet: «Kirka vår – samlet plan for arbeidet i soknet». Dette er ment som et verktøy for å få oversikt over aktivitetene i soknet, få ny kunnskap om menneskene som bor der og gi økt oppslutning om menighetsarbeidet over tid. Til sammen vil dette gjøre det enklere å videreutvikle arbeidet videre.

I dag ligger aktiviteter i soknet i ulike planer og dokumenter; aktiviteter for barn og unge ligger i trosopplæringsverktøyet, aktiviteter innen kirkemusikk og diakoni finnes i egne planer for dette, og aktiviteter som åpen kirke eller julemesse er kanskje kun i kalenderen. I en del menigheter jobber de ansatte mer på egenhånd enn det

som er nødvendig. For menighetsrådet, og kanskje også for de ansatte, kan det være vanskelig å se helheten i menighetens arbeid. En samlet plan for arbeidet i soknet gir menighetsråd og ansatte oversikt over helheten, slik at ulike aktiviteter og ansattes arbeid kan sees i sammenheng og videreutvikles.

Hvert år i januar rapporterer menigheter i Den norske kirke til Statistisk sentralbyrå. Fram til nå har det vært opp til ildsjeler å hente fram disse tallene for å reflektere over dem blant ansatte eller i menighetsrådet. «Kirka vår – samlet plan for arbeidet i soknet» henter automatisk inn disse tallene fra SSB. I tillegg henter verktøyet inn tall for levekår i soknet eller kommunen. Dette gir menighetsråd og ansatte enkel tilgang til relevant statistikk for soknet. Slik har man godt grunnlag for en samtale: Hvordan er sammenhengen mellom aktivitetene i menigheten og behovene i soknet?

Gjennom «Kirka vår – samlet plan for arbeidet i soknet» får menighetsrådet også hjelp til å planlegge en felles prosess for å arbeide grundig med sammenhenger mellom aktiviteter og behov. Metoden og det digitale verktøyet for “Kirka vår” legger opp til en prosess med fire faser:

- «Hvordan skal vi jobbe med plan?»
- «Hvordan kan vi beskrive menigheten?»
- «Hva skal vi satse på?»
- «Hva skal vi gjøre?»


I alle fasene gir verktøyet råd om hvordan ansatte og frivillige kan involveres, og hvordan man starte en bredere samtale i soknet om hvordan menigheten kan møte lokale behov. Det er opp til menighetsrådet hvor omfattende prosessen skal være. Bispedømmekontorene stiller med personer som kan være veileder for menigheten i denne prosessen.

I alt dette er «Kirka vår – samlet plan for arbeidet i soknet» et fleksibelt verktøy som brukes slik man ønsker det i den enkelte menighet. Dette vil se ulikt ut i ulike menigheter i Den norske kirke. Les mer: [Kirka vår](http://bit.ly/kirkavår) (bit.ly/kirkavår).

## Tverrfaglighet

For å legge til rette for økt tverrfaglig samarbeid kan fellesrådet bidra med en oversikt over hvilken kompetanse våre ansatte sitter på. Det kan være kommunikasjonsarbeid, spesiell innsikt i hvordan frivilligheten virker, hvordan man jobber effektivt med tilrettelegging, etc. Når en slik oversikt finnes, og holdes oppdatert, vil det være mye lettere å få til god erfaringsutveksling mellom ansatte og mellom menigheter, og det vil også legges godt til rette for tverrfaglig samarbeid. Nøkkelen er å vite hvem man skal kontakte, hvem som kan noe om det man trenger å vite mer om. Prostene på sin side, må gjennomføre tverrfaglige konvent, der alle yrkesgruppene er representert, og på den måten legge til rette for tverrfaglig samarbeid. Det er viktig at alle instanser i kirken jobber sammen for å få ut det beste av sine ansatte.

Fellesrådet må legge til rette for fortsatt samarbeid med barne- og ung-



domsorganisasjonene. Det er viktig at menighetene får til et slikt samarbeid og at det blir et godt samspill mellom det arbeidet som skjer lokalt og det som skjer regionalt og nasjonalt. Der det er aktuelt må også fellesrådet se på muligheten for å samarbeide med organisasjonene som fellesråd, og ikke bare som enkeltmenighet. Det er mulig at man vil lykkes bedre med enkelte arrangementer dersom det er byomfattende.

Tilbakemeldingen etter seminaret «Å være kirke for barn», som ble arrangert høsten 2022, var veldig god. Dette var et seminar for alle yrkesgruppene i kirken, men undervisningsansatte var spesielt invitert. Noe av evalueringen etter gjennomføringen etterlyste større deltakelse av andre yrkesgrupper. Det som ble presentert på seminaret hadde vært nyttig for alle ansatte å få med seg, og den røde tråden gjennom dagen var at de forskjellige yrkesgruppene i kirken må samarbeide mer. Først da oppnår vi målet om å være kirke for barn. Med dette som bakgrunn anbefaler vi at fellesrådet arrangerer et seminar hvert år, som har tittelen «Å være kirke for barn» og som bygger videre på det som ble startet med dette første seminaret.

For å legge til rette for større suksess rundt arbeid med frivillige medarbeidere er det lurt at fellesrådet finner en hensiktsmessig måte å ha dette på dagsorden. Bevisstgjøring rundt arbeid med frivillige er viktig i alle ledd, for å fremheve betydning av å bruke tid på det. Frivillig arbeid får ringvirkninger i samfunnet. Det bygger tillit og reduserer avstand blant mennesker. Det er viktig at kirken blir en arena for folk til å kunne delta i samfunnet, også som frivillige. Alle som er med i menighetsarbeidet bygger katedraler og gir mulighet til å utøve trosliv. De gjør det mulig for mennesker å bli kjent med kirkens budskap, men også samfunnsdeltakelse og fellesskap. Disse perspektivene må fellesrådet være med å bevisstgjøre ansatte og råd på, og i neste omgang sørge for at arbeid med frivillige prioriteres. De ansatte må oppleve at de får ryggdekning til å prioritere å bruke tid på systematisk arbeid med frivillige.

Både prester og kateketer har det i sin tjenesteordning å ha ansvar for undervisning og historisk sett var det prestene som hadde det først. Fremdeles er det slik at soknepresten er ansvarlig for undervisning i de menighetene som ikke har kateket. Så er det i praksis selvsagt mange som jobber med undervisning, uavhengig av hvor det øverste ansvaret ligger. Men selv om prestene har dette som en del av sin tjenesteordning finnes det noen som ikke følger det opp skikkelig. Selv om undervisningsarbeidet er spesielt nevnt i tjenesteordningene til prest og kateket, er det et felles ansvar for hele staben å bidra til undervisningen. Dette understrekes også i «[Plan for trosopplæring: Gud gir – vi deler](#)» ([bit.ly/toldnk](http://bit.ly/toldnk)), side 34:

*Det er et ledelsesansvar å legge til rette for at alle ansatte sammen kan bidra med sin kompetanse i en fornyet trosopplæring. Menighetens øvrige planer må ses i sammenheng med planen for trosopplæring, og de ansatte må bruke ressurser og arbeidstid til beste for å gjennomføre de tiltak som er vedtatt i menigheten.*

Når dette ikke fungerer i praksis kan det føre til at pedagogene ikke tør å

spørre om hjelp og føler seg ensom i arbeidet. Dette ble også bekreftet av pedagogene vi var i kontakt med i løpet av prosjektet. I andre sammenhenger fungerer tverrfaglighet flott, f.eks. i samarbeidet mellom prest og kantor i forbindelse med gudstjeneste-arbeidet, ferieavvikling mellom organister og beredskap hos prester, for å nevne noe. Vi mener prostene her må på banen, slik at gode rutiner for samarbeid også kan fungere på undervisningsfeltet. Når hele staben drar i samme retning vil det være et godt grunnlag for blomstrende menighetsarbeid. Gjennom prosjektet er det startet en prosess hos pedagogene, med refleksjon og bevisstgjøring rundt egen praksis og samarbeid i stabene, mellom menigheter og med frivillige. Fellesrådet på sin side, kan være med og legge til rette for systematisk deling av kunnskap og erfaring hos alle yrkesgrupper. Byen har mange gode ressurser, men vi trenger et bedre system for å i større grad kunne dra nytte av hverandres kapasiteter, både som ansatte og som menigheter. Gjennom samordning, samarbeid og synergier, vil man kunne gi undervisningsarbeidet et godt løft.

## Fulle stillinger

Det er stor enighet om at fulle stillinger er et gode, både for arbeidsgiver, ansatte og menighetene. Fordelene ved å ha en full stilling for en arbeidstaker er flere, arbeidsgivere nyter godt av å ha personer ansatt i fulle stillinger og menighetene får mer ut av fulle stillinger. I menighetsarbeidet finnes det også eksempler på at enkelt oppgaver fordrer en mindre stilling, på grunn av arbeidets natur. Men også i menigheter som har ungdomsarbeidere ansatt i en liten stilling, er det viktig å ha støtte i ansatte med fulle stillinger, for å få ut potensialet i arbeidet.

Gjennom prosjektet er vår oppfatning om det positive med fulle stillinger blitt bekreftet både av relevant litteratur, i dialog med arbeidsgiver og i diskusjoner med ansatte. Og med dette som bakgrunn, anbefaler vi at fellesrådet jobber videre med å legge til rette for fulle stillinger. Siden virkeligheten er slik den er, med tanke på økonomi og størrelse på menigheter, kan det være nødvendig med store endringer for å få det til. Det kan være å slå sammen menigheter, samlokalisering av staver og at ansatte må jobbe i flere menigheter.





# Prosjektet

---

## Metode

I prosjektet har vi gått aktivt i møte med undervisningsansatte i menighetene. Vi har jobbet sammen med dem på lunsjmøter og invitert dem til å komme med innspill gjennom spørreundersøkelser. Vi har vært i kontakt med KA og Kirkerådet, flere enkeltmenigheter rundt om i landet og lest aktuell litteratur. Vi har hatt møtepunkt med en ressursgruppe for å finne perspektiver og innfallsvinkler til jobbingen og hatt jevnlig kontakt med undervisningsrådgiverne på bispedømmet.

## Hvor har vi funnet informasjon

Informasjonen som ligger til grunn for denne rapporten har vi hentet fra Kirkerådet, aktuell statistikk, KA, Trosopplæringsutvalget, flere lunsjmøter med pedagogene i Bergen, undervisningsrådgiverne på Bispedømmekontoret, diverse fagsamlinger i fellesrådet og bispedømmet, Ressursbanken og relevant forskning.

# Barne- og ungdomsarbeid i kirken i Bergen

## Organisering

Fellesrådet ønsker å legge til rette for at det hele tiden er en god prosess med planarbeid i menighetene, rundt aktualisering og vedlikehold av planer. Menighetsrådene oppfordres til jevnlig å ha dialog med de ansatte rundt aktuelle planer, for å avdekke behov og utdaterte opplegg. Det er viktig at planene legger til rette for det kontinuerlige menighetsarbeidet og for at de ansatte kan bruke tid og krefter på kontinuerlige tiltak. Her er frivillighetsledelsen essensiell, og enkeltstående arrangement må fungere rekrutterende til det kontinuerlige arbeidet, ellers har de liten effekt på menighetsarbeidet. Det er viktig at fagpersonene i menighetene får en god dialog med menighetsrådet rundt sitt fagfelt, slik at menigheten hele tiden kan forbedre arbeidet og stadig legge til rette for at nye mennesker ser på kirken som et godt sted å være.

Vi vil fremheve følgende punkt, som er viktig å ha med når menigheten skal ha et godt system på planarbeidet: Drøfting, kulturelle utfordringer, samspill (ansatte/MR), helhetlig tenkning og menighetsutvikling. Alle ansatte har en rolle i undervisningsarbeidet, og som menighetsarbeidet ellers er det viktig å ha med hele staben. Dette er hentet fra Prismet Forskning: Planarbeid i trosopplæring som ressurs for menigheten? [Nr.3-2017](#), side 189-209 ([bit.ly/prismet032017](http://bit.ly/prismet032017)).

### Drøfting

Planarbeid gir en god mulighet til å koble seg på annet barne- og ungdomsarbeid i nærmiljøet og kontinuerlig planarbeid gir bedre rammer for nytt samvirke i menigheten.


### Kulturelle utfordringer

Det er viktig å engasjere de aktuelle frivillige i planarbeidet, dersom man vurderer å endre noe. Planarbeid kan være utfordrende hvis man ikke er vant til det, så da er det viktig å ta seg god tid til å innarbeide nye arbeidsrutiner.

### Samspill (ansatte/MR)

Når man har slått fast at menighetsrådet er ansvarlig for planene og de ansatte er ansvarlig for det faglige, er det nødvendig å ha en dialog om forventninger og rolleavklaring, i planarbeidet, mellom råd og ansatte. Det er en stor fordel at ledelsen i





menigheten og de ansatte forbereder prosessen sammen), før menighetsrådet involveres. Denne rekkefølgen er viktig for å markere at det er en forskjell mellom politikk og fag. Det er også lurt å ha en bevisst skjelning mellom ideer (MR) og den formelle planen (ansatte).

## Helhetlig tenkning

Arbeid med en plan gir kompetanse og mestringsevne til de som er involvert og bidrar til bedre grunnlag for videre planarbeid. Planarbeid er en måte å skape en felles visjon, som igjen bidrar positivt til felles forståelse hos ansatte, råd og menighetens medlemmer. I neste runde vil denne felles forståelsen gi et bedre grunnlag for neste runde med planarbeid.

## Menighetsutvikling

Når en menighet klarer å ha et aktivt planarbeid, gjør det at endringsprosesser startes oftere, og det viser seg at planarbeid utvikler faglig kompetanse hos de ansatte. For menighetsrådet hjelper det på involveringen at de vedtar aktuelle planer. I arbeidet med menighetsutvikling er det viktig med kontinuerlig avklaring av rollefordeling og forventninger, lederansvar må avklares og det må gis nok tid til prosessene. I arbeidet er det også nytt å bruke ekstern veileder og nettverk med flere menigheter, og ved å gi tid og rom for refleksjon hos de involverte, forebygger man uenigheter

# Aktivitetsplan

En levende menighet trenger aktiviteter som kan fungere som et grunnlag for et godt menighetsarbeid blant barn og unge. I utviklingen av et stabilt og godt menighetsarbeid er det flere ting man må huske på.

## Bygge fellesskap

Aktiviteten som drives må bygge fellesskap i menigheten og gi gode møter med kirkens budskap. Man må jobbe for å få i stand aktiviteter som går jevnlig, for barn, unge, og hele familien. Eksempler på dette er småbarnstreff, barnekor, barneklubb, Søndagsskole, familiemiddag, Tweensklubb, Ten Sing, etc. Dette er arbeid menighetene med fordel kan samarbeide med barne- og ungdomsorganisasjonene om.

## Favne bredt

Det trengs aktiviteter som favner bredt og gir meningsfulle høydepunkt. Når barn og unge inviteres jevnlig til større arrangement, oppnår man både at deltakerne har noe å se frem mot, noe å strekke seg etter, og man får begivenheter som fungerer rekrutterende. Ved planlegging av begivenheter må målgruppen for aktiviteten ta

utgangspunkt i en eller flere av de faste aktivitetene i menighetsarbeidet. Slike tiltak kan være konserter, overnatting i kirken, Lys Våken, Tårnagenthelg, fellesskapsgudstjenester, 4-årsbok, undervisningssamlinger, leir, festivaler, etc. Også her kan barne- og ungdomsorganisasjonene tilby god hjelp. Et moment som er viktig med disse begivenhetene, som også underbygges i Trosopplæringsplanen, er at menighetene må ha tilbud til barn og unge som ikke fatter interesse for det kontinuerlige arbeidet. Eksempelvis at de som ikke er interessert i kor også skal ha et tilbud som er interessant.

## Aktiv i nærmiljøet

Det er viktig at kirken ser sin plass i samfunnet og har aktiviteter som knytter menighetsarbeidet opp mot resten av nærområdet. Når man får til dette, viser menigheten at man er en positiv bidragsyter i lokalsamfunnet. Erfaring viser også at andre institusjoner i området vil være takknemlig og glad for å kunne samarbeide med kirken om forskjellige typer tiltak. Aktuelle samarbeidspartnere for dette er barnehagene, skolene, gamle- og sykehjem, kjøpesentre, etc. Konkrete eksempel på tiltak er høytidsvandring, skolebesøk, babysang andre steder enn kirken, konserter, etc.

## Frivillig medarbeiderskap

Det må jobbes strukturert og systematisk med omsorg for fellesskapene i menighetene, slik at mennesker blir engasjert og motivert for selv å bidra aktivt i menighetsarbeidet. I dette arbeidet er fellesrådets frivillighetskonsulenter en viktig ressurs.

# Toppliste for tiltak

For å få til et godt barne- og ungdomsarbeid i en menighet, må man både ha tiltak som bygger fellesskap over tid og begivenheter man kan jobbe frem mot, og som skaper interesse. Vellykket arbeid står i en god sirkel der tidsavgrensede bredde-tiltak rekrutterer til kontinuerlig arbeid, som igjen danner grunnlag for å gjennomføre givende begivenheter, både for de som er med i kontinuerlig arbeid og barn og unge som ikke besøker kirken jevnlig. Dette er også i samsvar med rapporten fra Den norske kirkes trosopplæringsutvalg av 31. desember 2021. [Ressursbanken.no](https://ressursbanken.no) er Den norske kirke sin verktøykasse, hvor man finner alle slags typer tiltak, verktøy, litteratur og hjelp til å få til gode tiltak i sin menighet. I dette prosjektet ønsker vi å oppfordre menigheter til å bruke ressursene man finner der, og andre steder, og oppfordrer til å prate med kollegaer og andre menigheter, for å finne inspirasjon til å prøve nye ting. Og for å hjelpe til med inspirasjonen, vise litt av bredden og for å poengtere hvor viktig vi mener det er å fokusere på både begivenhetene og det ukentlige fellesskapet, har vi satt sammen to lister med spennende arbeid. Listene er på ingen måte uttømmende, men kun ment



som eksempler til inspirasjon, så la deg inspirere!

## Eksempler på kontinuerlig arbeid

### Barnekor

Barnekor er en musikkaktivitet der barn skal ha det gøy og utfolde seg i trygge omgivelser hvor de blir tatt på alvor. Sang og musikk står i fokus, men lek og

*Elektrisk ro skapes av fylldige og godt fortalte bibeltekster. Disse treffer på tvers av alder. Det er når barn bringes inn i slike fortellinger ved at bakgrunnskunnskap gis og plottet og drama i fortellingen ikke dempes, men brukes, at vi erfarer mest intens kollektiv lytting. Konfirmanter er ikke for gamle til å bli fortalt for.*

MF rapport 1:2019: [Barns og unges respons på bibelundervisning i Dnk](#), side 139 ([bit.ly/mf12019](http://bit.ly/mf12019)).

moro er minst like viktig! Det er mange måter å drive barnekor på. Noen legger mest vekt på det musikalske, mens andre sper på med dans og drama, leker og formingsaktiviteter. Noen grupper er for små barn, noen for store og mange har aldersinndelte grupper som er tilpasset de ulike alderstrinnene. Ofte starter barnekorene med felles middag og har innlagt pause med frukt og lek. Les mer: [Acta](#) ([bit.ly/actabarnekor](http://bit.ly/actabarnekor)), [Ung kirkesang](#) ([sang.no](http://sang.no)) og [Norges KFUK-KFUM](#) ([bit.ly/barnekor](http://bit.ly/barnekor)).

### Gudstjeneste

Søndagssamlingene i Eidanger menighet er et eksempel på fungerende gudstjeneste for hele familien. Det arrangeres annenhver søndag med følgende program: Kl. 14.00: Pizza for hele familien. Kl. 15.00: Gudstjeneste. Kl. 15.30: Grupper. Kl. 15.55: Felles avslutning. Det er en forordnet gudstjeneste, som prest og kateket deler på å være ansvarlig for og som menighetspedagog også deltar på. Det er ingen organist eller kirketjener med, men frivillige stiller med band bestående av gitar, bass og tromme. I tillegg trengs en prosjektor, lyd, lysglobe og bønnekrukke. Liturgien er enkel; Velkommen – Samlingsbønn og lystenning – Syndsbekjennelse – Kyrie og Gloria – Vi synger sammen – Bønnekrukken – Herrens bønn – Trosbekjennelsen – Vi synger sammen – Bibelfortelling – Andakt – Gruppesamling – Avslutning og velsignelse. Les mer: [Søndagssamling](#) ([bit.ly/søndagssamling](http://bit.ly/søndagssamling)).

## Messy Church

Messy Church er et familiekonsept fra England, og har som formål å legge til rette for trosformidling for hele familien. Det er et gudstjenesteopplegg som legges til en hverdag, og som et tilbud til alle generasjoner. I England har det slått best an hos de som til vanlig ikke deltar på kirkelige aktiviteter. At det skal være gøy med kirke, er en av de grunnleggende verdiene i Messy Church. Det er ikke opplegg kun beregnet på barn, men på at alle generasjoner deltar sammen. Mange starter gjerne med å spise et måltid sammen, før man har aktiviteter med bakgrunn i et tema. Avslutningen består av en kort formidling beregnet på alle aldre, i tillegg til sang og musikk. Les mer: [nmsu.no](http://nmsu.no) ([bit.ly/messychurchnorge](http://bit.ly/messychurchnorge)).

*Ved å gi barn tilgang på bilder har vi fått fram langt større forståelse av deres respons enn om vi hadde brukt bare ord og samtale. (...) Vi har sett at voksne har for små forventninger til barns interesse for å dukke ned i bibelfortellingene, i karakterene og i konteksten. Bibelen, selve boken, er lite i bruk (...) Det innebærer at forståelsen av tekstens plassering i en større helhet, går helt tapt.*

MF rapport 1:2019: [Barns og unges respons på bibelundervisning i Dnk](#), side 9 ([bit.ly/mf12019](http://bit.ly/mf12019)).


## Familiedag

Familiedag er et tilbud til hele familien, hvor man kommer fra barnehage og skole og får servert middag, etterfulgt av aldersdelte aktiviteter. Kirken fylles en fast ukedag, med barnefamilier og aktiviteter for store og små. Programmet kan for eksempel være hotdog-servering kl. 16.00, før ulike aldersbestemte aktiviteter begynner kl. 17.00. Eksempler på aktiviteter: Lek, sang, rim og regler, for voksne og de aller minste (0-3 år), musikkgruppe med sang, lek og rytme (ca. 3 – 6 år) og barnekor med musikk, rytme og lek (1. - 7.klasse). Legg til rette for at hele familien kan komme, og lag til en trivelig ettermiddag for liten og stor! Les mer: [Ytrebygda kirke](http://Ytrebygda.kirke) ([bit.ly/ytrebygda](http://bit.ly/ytrebygda)) og [KRIK](http://KRIK) ([krik.no/familiekrik](http://krik.no/familiekrik)).

## Legoklubb

Legoklubb er for alle barn mellom fire og ti år. Klubben starter med en samling med lyttening og sang, før dagens bibelhistorie blir formidlet. Etter samlingen får





barna i oppgave å bygge noe fra bibelfortellingen i Lego. Barna får oppleve at det de hører kan de selv forme gjennom Legobygging. Mange barn føler at de ikke er flinke til å tegne, men med Lego er ikke konkurranseelementet like sterkt til stede. Legobygging gir barna mestringsfølelse, og her får de være kreative med de gaver som hvert enkelt barn har! Ferdige kunstverk blir stilt ut under familiegudstjenester, der det også blir fortalt litt om det som er laget. Les mer: [Tanum og Kjose menigheter](https://bit.ly/legoklubb) (bit.ly/legoklubb).

### **Barneklubb**

Lag en klubb for de som går i 5.-7. klasse. Bruk egnede lokaler i kirken, eller i nærheten og inviter til aktiviteter en fast dag i uken. Dette er en god arbeidsform for å skape gode fellesskap knyttet til menighetsarbeidet. Aktiviteter kan være leker, konkurranser, bordtennis, m.m. Legg opp til fine samlinger med andakt og ha gjerne en kiosk med brus, sjokolademelk, snop, mat. etc. Les mer: [Søreide menighet](https://bit.ly/soreide) (bit.ly/soreide).

### **Tweensklubb**

På Tweensklubb er det kun fantasien som setter grenser for hva du kan finne på. Her kan du møte venner, teste nye aktiviteter og være med på å bestemme hva som skal skje. Det viktigste er å legge til rette for at alle 5.-7.-klassingene får oppleve mestring, tilhørighet og fellesskap. Hva man gjøre varierer etter lokale behov og ønsker. Noen organiserer klubben slik at aktivitetene skifter fra gang til gang, andre har mer faste aktiviteter. Noen møtes en gang i måneden, andre hver uke. Eksempler på aktiviteter kan være alt fra hobbyverksted, matlaging og gaming, til mer fysiske aktiviteter som dans, bordtennis, leker, konkurranser og friluftsliv. Flere klubber arrangerer ulike temakvelder i forbindelse med høytider, halloween og andre merkedager. Tro og undring er en naturlig del av Tweens klubb. Det kan være i form av en andakt, kveldstanker, sang, lystenning, spørre-boks, eller en bønn. Les mer: [KFUK-KFUM Norge](https://bit.ly/tweensklubb) (bit.ly/tweensklubb).

### **Ten Sing**

Olsvik TenSing er et åpent, diakonalt ungdomstilbud som ønsker å nå hele bredden av ungdom i alderen 13-19 år. Gjennom ulike aktiviteter som kor, band, dans, drama, teknikk, styrearbeid, video og web får ungdommer mulighet til å utfolde seg kreativt og delta i prosessarbeid. I TenSing er det deltakerne selv som er med på å forme innholdet, etter mestringsnivå, interesser og kultur. Olsvik TenSing skal være et sted der alle blir inkludert og får muligheten til å utfordre seg selv på ulike aktiviteter ut fra egne ambisjoner. Ungdommene får oppleve mye spennende, både lokalt og sammen med andre Ten Sing-grupper i kretsen eller nasjonalt. Det er festivaler, seminarer, konserter og turer for å nevne noe. Medlemmene får mulighet til å ha det gøy med det de kan, videreutvikle seg, lære mer, lære bort og være sammen med venner

på tvers av alder, i et sosialt miljø, på og bak scenen. Ten Sing er et ungdomstilbud tilknyttet KFUK-KFUM der du blir del av et stort nettverk og kan være med på turer, turné, festivaler og leirer i Norge og i utlandet. Les mer: [Olsvik TenSing](https://bit.ly/Olsvikvts) (bit.ly/Olsvikvts).

### Ungdomsklubb

Ungdomsklubben i Bønes og Storetveit er et eksempel på godt og solid klubbarbeid for ungdom fra konfirmantalden og oppover. Arbeidet bygger på små enheter, hvor fellesskap og fortrolighet gis de beste vekstforhold. Gruppene er satt sammen av 6-10 medlemmer og to ledere, en jente og en gutt, og møter ukentlig. I tillegg drives det lederkurs som alle ledere i klubben må gjennom. Første møte med klubben er som konfirmant og arbeidet er kun basert på frivillig innsats. To til tre grupper settes sammen i en avdeling som styres av to eldre ledere. Alle avdelingslederne, sammen med to til tre ledersledere og hovedleder utgjør til sammen Rådet, som er det øverste organet i klubben. En viktig del av arbeidet er turene hvor man får en unik mulighet til fellesskap. Det er både kortere og lengre turer i løpet av året. Les mer: [Klubben i Bønes og Storetveit](https://bit.ly/storetveit) (bit.ly/storetveit).

### Speiding

*Ungdom savner flere åpne og inkluderende møteplasser både ute og inne.*

Bergen kommune: [Ungdomsplan 2022](#), side 10 (bit.ly/ungdomsplan22).


Speiderarbeidet består av et bredt aktivitetstilbud for barn og ungdom i alle aldrer. Gjennom friluftsliv, samarbeid, vennskap og læring gir speiding opplevelser for livet. Ungt lederskap og gradvis større utfordringer er med på å utvikle speidere til å bli aktive, ansvarsfulle og engasjerte medmennesker. I speiderarbeidet kan barn, unge og voksne utvikle seg som hele mennesker med ånd, sjel og kropp. Speiderarbeidet finnes over hele landet, og består normalt av aldersindelte grupper.. Les mer: [Norges Speiderforbund](https://norges-speiderforbund.no) (speiding.no) og [KFUK-KFUM-speidere](https://kfuk-kfum-speidere.no) (kmspeider.no).

### Eksempler på begivenheter

#### Babysang

Babysang er når foreldre og babyer synger sammen! Dette er en fin måte for foreldre å komme i kontakt med kirken på, og kan være et viktig springbrett for senere deltakelse i menighetsarbeidet. Musikk er viktig for barnets motoriske, emosjonelle og sosiale utvikling. På babysang får barnet mulighet til å uttrykke og utfolde seg musi-





kalsk. Målet er å skape en felles opplevelse gjennom å leke, synge og utforske sammen med barnet sitt. Les mer: [Ressursbanken.no](https://ressursbanken.no) (bit.ly/babysangdnk).

### **Barnekorfestival**

Deltakelse på festival er en flott vitamininnsprøyting for barnekorarbeidet, og er også et godt rekrutteringstiltak. I Ytrebygda kirke samarbeider Fana Menighet med KFUK-KFUM Fana om nettopp dette. De lager en festival der du møter mange barn i et kirkerom fullt av lyskastere i alle farger, lyd, filmteam, et eget festivalband, dyktige instruktører, kule sanger, god mat og nye leker. Vi avslutter dagen med en «Hentekonsert» der vi presenterer noe av det vi har gjort gjennom dagen. Men jeg går jo ikke i et barnekor?! Ikke fortvil. Målet for festivalen er å introdusere hvordan vi kan skape, leke og bruke musikk og hvordan vi kan få det til å låte i fellesskap. På festivalen er det ikke egne kor som opptrer, men gruppene som man blir delt inn i på festivalen. Dermed håper vi at du som kommer som ny, vil oppleve det som inkluderende, trygt og fint å delta. Les mer: [Ytrebygda kirke](https://ytreybygda.kirke.no) (bit.ly/korfestival).

### **Førsteklasses**

Førsteklasses er et opplegg laget av Kirkerådet, i samarbeid med IKO, og markerer skolestart for menighetens barn. Å begynne på skolen er en viktig begivenhet og overgang som de fleste markerer. Gjerne med ny sekk, pennal og nye klær, en ekstra god middag, og en tar bilder for å dokumentere første skoledag. Når noe nytt skjer i barnets liv, kan kirken være tilstede ved å invitere barn og foreldre til samlinger. Det er laget ressurser for undervisning av forskjellig omfang i forbindelse med skolestart. Førsteklasses er samlinger med gudstjeneste og samlinger om bibelfortellinger. Les mer: [Ressursbanken.no](https://ressursbanken.no) (bit.ly/skolestartmarkering).

### **Tårnagenthelg**

Tårnagenthelg er en helg for alle 8-åringar, fylt med oppdrag og mysterier som barna inviteres til å løse. Barna løser oppdrag gjennom utforsking av kirkerommet og klokketårn, symboler og bibelfortellinger. Mange steder går en på oppdagelsesferd i kirkens ulike rom. Det kan også være fokus på en av kirkens høytider. Og barna deltar på søndagens gudstjeneste hvor de deler noe av det de har opplevd som tårnagenter. Tårnagent-konseptet er utviklet i samarbeid med Søndagsskolen Norge og det er fint om Tårnagenthelgen lokalt kan organiseres sammen med den lokale Søndagsskolen. De fleste menigheter gjennomfører Tårnagenthelgen i åpenbaringstiden, men alle står fritt til å bestemme når det skal være. Les mer: [Ressursbanken.no](https://ressursbanken.no) (bit.ly/tårn)

### **Lys Våken**

Lys våken er et overnattingsopplegg i kirken for 11-åringar. De fleste menigheter gjennomfører Lys våken natt til første søndag i advent. Lys våken markedsføres

nasjonalt på Snapchat, Instagram og Facebook. Kampanjeperioden er fra midten av oktober til midten av november og rettet mot foresatte til barna. Navnet Lys våken handler ikke om at vi skal være våkne hele natta, men at vi skal være våkne overfor det som skjer i oss og rundt oss. Vi skal være våkne overfor Gud, hverandre og oss selv. Ikke minst kan vi oppleve at Gud er Lys våken for oss. Advent handler jo nettopp om lyset som kom til verden. Dette skal vi feire – i tillegg til at 1. søndag i advent markerer starten på et nytt kirkeår. Les mer: [Ressursbanken.no](http://Ressursbanken.no) (bit.ly/lys-våken)

### Amazing (g)race

Amazing Grace er et aktivitetsopplegg, som går ut på å oppdage Gud på nye steder i byen. Opplegget kan brukes på leir eller på en lengre undervisningssamling. Det er en konkurranse og ansvarlig leder bestemmer selv kriteriene for konkurransen. Amazing Grace består av seks oppgaver som kan brukes. Hvis seks oppgaver blir litt i overkant, kan man selv tilpasse hvor mange oppgaver man vil bruke. Det går også an å bruke oppgavemalen og lage egne, enten steds-spesifikke eller generelle. Alle gruppene får seks konvolutter, med en oppgave i hver konvolutt. Oppgavene deles ut i starten av konkurransen. Man kan velge om oppgavene kan åpnes vilkårlig eller om oppgavene skal nummereres. Når vi har gjennomført Amazing Grace i Sjømannskirken i London, åpner deltakerne oppgaver vilkårlig i løpet av leiren, men får en felles startoppgave og tidsbestemt sluttoppgave. Gruppene skal dokumentere at de har løst de ulike oppgavene ved hjelp av bilde eller video, dokumentasjonen samles inn og vises siste kveld på leir. Husk premie til vinnerlaget! Les mer: [Ressursbanken.no](http://Ressursbanken.no) (bit.ly/sjømannskirken).

### Festival for barn

Stiftelsen Skjærgårds arrangerer «Mer-festival» i samarbeid med lokale menigheter. Det er en kveld med aktiviteter, musikk, venner, kreativ forkynnelse, og konkurranser. Her får barn i 5.-7. klasse aktiviteter, leker, fellesskap, og kreativ forkynnelse i rammen av en festkveld i sitt nærmiljø. Med dette arbeidet ønsker man å gi ungene en spennende, engasjerende og utfordrende festivalopplevelse der de møter fellesskap, Jesus og aktivitetene de kun har drømt om, i store, men trygge omgivelser. Festivalen er en god opplevelse, og inspirerer både barn, foreldre og ledere til lokalt engasjement resten av året. Les mer: [Skjærgårds](http://Skjærgårds) (merfestival.no).

### Vinterfestivalen på Voss

Hvert år arrangerer KFUK-KFUM Bjørgvin festival på Voss. Festivalen samler ungdommer fra hele Bjørgvin som kommer sammen for å bli kjent, ha det gøy og oppleve KFUK-KFUM sitt rike fellesskap. Det er masse god musikk og topp stemning gjennom show og aktiviteter. Den lokale gruppen overnatter sammen, spiser sammen og får tilbud om å opptre sammen. Fra scenen blir morgen- og kveldsshow, festival-



dans og sang, og opptreden av aktivitetsgruppene band, dans og vokal. Man må reise sammen med en gruppe på festivalen, men grupper kan ta med ungdommer som ikke er medlen. Dermed fungerer festivalen både som en spennende ting å se frem mot, for medlemmene, og en mulighet for å rekruttere nye medlemmer. Les mer: [Bjorgvin KFUK-KFUM](http://Bjorgvin.KFUK-KFUM) ([bit.ly/bjorgvinkm](http://bit.ly/bjorgvinkm)).

## KRIK ARENA

KRIK arrangerer hvert år en begivenhetsrik sommerfestival for ungdom i alderen 16-20 år. De som er over 20 år er velkommen til å være ledere. Dette er og blir en happening full av spennende overraskelser. Det er fem fantastiske dager med Jesus og idrett i et skikkelig godt fellesskap. Festivalen arrangeres på Bibelskolen i Grimstad – midt på den sørlandske skjærgårdsstripa. Sammen med hundrevis av andre kan man avslutte sommerferien på den aller beste måten – med et hav av spennende aktiviteter og inspirerende møter både morgen og kveld. I tillegg blir det masse tid til å bare henge, være og nyte sommeren på sitt aller, aller beste. Programmet består blant annet av superlørdag, med spennende innhold. Området jazzes opp med lyslenser, hengeplasser, god steming og andre godsaker for den ultimate kombinasjonen av leir- og festivalliv. Målet er å lære ungdommen noe nytt, bruke kroppen, nyte livet, henge med fine folk, og selvfølgelig – for å bli bedre kjent med Jesus. Les mer: [KRIK](http://KRIK) ([krik.no/arena](http://krik.no/arena)).

*Ulike aldersgrupper ønsker (...) å arbeide med bibeltekster på noe ulik måte (...) [noe det ble] arbeidet mye med i prosjektet [Tidslinjen – Den store fortellingen](http://Tidslinjen-Den store fortellingen) ([bibel.no/tidslinjen](http://bibel.no/tidslinjen)). Aldersgruppen 6-10 år ønsker å konsentrere seg om selve fortellingen og fordype seg i den. (...) Aldersgruppen 11-13 år er i fakta-alderen og vil gjerne se tekster mer i sammenheng. (...) Aldersgruppen 14-16 år har større intellektuell kapasitet, men er midt i en prosess med å finne ut av hvem de selv er, så de agerer ofte svært gruppeavhengig.*

MF rapport 1:2019: [Barns og unges respons på bibelundervisning i Dnk](http://Barns og unges respons på bibelundervisning i Dnk), side 146-147 ([bit.ly/mf12019](http://bit.ly/mf12019)).

# Suksesskriterier for et godt arbeid


Når vi driver menighetsarbeid er vi alltid på jakt etter hva som gjør at vi lykkes med arbeidet; hva vi må fokusere på for å få til det vi ønsker å gjøre. I vårt arbeid med dette prosjektet har vi funnet tilbake til [«Plan for trosopplæring: Gud gir – vi deler»](http://bit.ly/toldnk) (bit.ly/toldnk), et dokument utgitt av Kirkerådet i 2010 etter at Kirkemøtet i 2009 vedtok nasjonal plan for trosopplæring. Planen erstatter «Plan for dåpsopplæring» (1991) og «Plan for Konfirmasjonstiden» (1998), og ble til etter at kirken hadde gjennomført en forsøksperiode med trosopplæringsreform (vedtatt av Stortinget i 2003). Dette er altså den sentrale planen for alt som skjer av undervisning, og i forlengelsen alt barne- og ungdomsarbeid, i Den norske kirke. Forskning og evalueringsarbeid i forbindelse med reformen viser at det planen omtaler som «Sentrale dimensjoner i en helhetlig trosopplæring», er essensielle punkter å jobbe med når man skal få til gode tiltak i menighetsarbeidet. Punktene vil også føre til større sjanse for å lykkes med det man ønsker å få til.

*I analysen av det kvantitative materialet så vi at lokale forhold spiller en betydelig rolle for oppslutningen om breddetiltakene. Innpassing i den nasjonale faseinndelingen spilte en underordnet rolle sett i forhold til lokal kontekst, slik som størrelse på den geografiske menigheten, bosettingsmønsteret, familiemønster og grad av kulturell pluralisme.*

KIFO rapport 2:2013: [Når porten gjøres vid](#), s. 85  
([bit.ly/kifo22013](http://bit.ly/kifo22013))

Med bakgrunn i dette argumenterer vi for at disse dimensjonene må være med i alt menighetsarbeid. Ta med disse dimensjonene, se dem i sammenheng, og bruk dem. Alle dimensjonene hører med, men det vil selvsagt være forskjellig hvor mye man vektlegger hver enkelt av dem; alt etter hvilket tiltak man jobber med. Vi kommer ikke til å gjenta det som står i planen, men vi vil knytte noen av våre tanker til hver av dimensjonene. I tillegg til dimensjonen snakker også planen om organisering og grunnlagsarbeid. Dette mener vi er viktige punkt å ha med i tillegg. I planen finner man aksjonspunkter til hver dimensjon, som er nyttig å bruke i arbeidet. Man velger selv hvordan man vil bruke dimensjonene i arbeidet. Man kan for eksempel velge ut en eller flere dimensjoner som man ønsker å fokusere spesielt på i en periode, og jobbe helhetlig med dem i menigheten, inn mot en plan eller på tvers av flere tiltak. Hver gang man etablerer nye tiltak, og når man reviderer eksisterende arbeid, bør dimensjonene gjen-





nomgås. Som alltid er det viktig å ikke gjøre for mye på en gang. Det er helt essensielt at vi prioriterer arbeidet vårt og jobber oss ferdig med en ting før vi begynner på en ny. På bakgrunn av ansattes tilbakemelding om ensomhet i arbeidet og arbeidspress, mener vi dimensjonene er et godt verktøy for å styrke tverrfaglighet og lette arbeidet.

Dimensjonene fra planen er: *Samvirke med hjemmet og familien, barn og unges medvirkning, inkludering og tilrettelegging, gudstjeneste, diakoni, misjon, musikk og kultur, frivillig medarbeiderskap, samarbeid med barne- og ungdomsorganisasjoner, tverrfaglig samarbeid og kommunikasjonsarbeid.* Så føyer vi som sagt til organisering og grunnlagsarbeid på vår liste. Siden disse ikke er med som dimensjoner i planen, men likevel nevnes i planen, vil vi skrive mer om dem enn de andre punktene i denne rapporten. Og siden vi mener å kunne argumentere for at arbeidet med frivillige og kommunikasjonsarbeid er hovedutfordringene i menighetsarbeidet, vil vi skrive mer utfyllende om dem. Vi tar også med konkrete verktøy til bruk på disse to områdene, som vedlegg.

Helt konkret foreslår vi at det lages en sjekklister, med alle punktene, som brukes aktivt i forbindelse med alle tiltak. Dette må gjelde både når man etablerer nye tiltak og når man evaluerer eksisterende tiltak. Og selv om ikke alle punktene er like relevant for alle tiltak er det overraskende mange som er det, og for å sikre suksess for tiltaket er det viktig å avklare hele listen på en skikkelig måte.

## Organisering

Arbeidet vi driver med i menighetene må forankres for å lykkes. Ansatte, frivillige, råd og utvalg som er involvert i de forskjellige tiltakene må oppleve eierskap. I menighetene har vi en struktur som er lagt opp til at noen bestemmer hva andre skal gjøre, mens frivilligheten holder frem at man må høre hva de frivillige egentlig vil drive med. Dette griper også inn i hvordan vi klarer å forankre arbeidet, noe som blant annet påvirkes av hvem som bestemmer hva som skal gjøres. Både frivilliges og ansattes engasjement handler om hva man selv ønsker å jobbe med, noe som settes på prøve i forskjellige sammenhenger. For eksempel ved ansettelse av nye medarbeidere kan det være en utfordring at den nye må jobbe etter planer og ideer den selv ikke har vært med å utarbeide, og noen har større utfordringer med dette enn andre. For at menighetsarbeidet skal fungere må det være god dialog mellom menighetsråd, frivillige og ansatte. De frivillige må få kommunisere hva de ønsker å drive med, og råd og ansatte må være tydelig på hva som er mulig å gjennomføre og ikke. Også andre veien må man ha god organisering; når menighetsrådet har tiltak de vil ha gjennomført, må de forankre arbeidet hos ansatte og finne frivillige som faktisk ønsker å jobbe med det. Menighetsrådet har ansvar for planer og visjoner for menighetsarbeidet, de ansatte må sørge for kvaliteten og de frivillige må oppleve at det settes gode og tydelige rammer for arbeidet. Et moment her er også at det ikke må gå for langt andre veien, at eierforholdet ødelegger for samarbeid. Det finnes eksempler på at menighetsråd og

ansatte har så sterkt eierforhold til en plan at pedagogens innspill til endringer ikke blir hørt. Dette er en grobunn for uenighet som ikke er ønskelig.

*Det verkar som om einingar med ca. 50 til 100 døypte i året er dei mest eigna einingane for å handtere ei (...) omfattande fornying av trusopplæringa. (...) Det vil seie at mange kyrkjelydar bør samarbeide, men også at mange kyrkjelydar er så store at det i seg sjølv skaper utfordringar for ei fornya trusopplæring.*


Styringsgruppens sluttrapport 2008: [Når tro deles](#), side 76  
([bit.ly/deletro](http://bit.ly/deletro)).

Med i fokuset på organisering hører også tydelige mål. Jo tydeligere vi klarer å være på kvalitative mål, jo bedre blir arbeidet. I vår sammenheng er det ikke alltid like lett å måle kvalitative mål, men det betyr ikke at vi ikke skal gjøre det. Gjennom dialog, samarbeid og evaluering, vil det være mulig å definere kvalitative mål, også i menighetsarbeidet. Ansvar for måloppnåelsen må også defineres tydelig. Hvis det er en ansatt som skal ha det ansvaret må den vite det, og hvis det er flere ansatte som skal stå sammen om ansvaret, må dette være tydelig kommunisert. Noen ganger er det frivillige og/eller råd og utvalg som har ansvar, og da må dette være uttalt og forankret hos de det gjelder.

Rolleforståelsen er også viktig i organiseringen av arbeidet i menighetene. Avklaringen av dette skjer når vi har god dialog og gode møtepunkt mellom ansatte, menighetsråd og frivillige. Når dette er på plass kan ansatte finne balansen mellom det å være ansatt i en menighet, samtidig som vi representerer en profesjon. Vi må bevisstgjøres på vigsling og ordinasjon, hva det innebærer og hvordan det påvirker rolleforståelsen. I større eller mindre grad er dette et element som styrker identiteten og gir makt til den ansatte. For de som er vigslet/ordinert er det derfor viktig å være bevisst på hvordan dette brukes i hverdagen og hva det har å si for de som ikke er vigslet/ordinert. Utdanningsløp og stillingsstørrelse er andre elementer som kan påvirke hvordan vi oppfatter vår egen og andres rolle. I dette dokumentet velger vi derfor å fokusere på undervisningen som vårt felles oppdrag, og ikke på profesjonene.

## Grunnlagsarbeid

Alt menighetsarbeid krever et godt grunnlagsarbeid for at det skal kunne blomstre og leve. De som er involvert i visjoner, planlegging og gjennomføring må drøfte de ulike elementene som må være på plass, blant annet ved å gå gjennom di-



menisjonene vi snakker om her. Først når man har en likeverdig dialog mellom de involverte har man mulighet til å lage et godt fundament for arbeidet. Når man skal vurdere grunnlaget for et tiltak er det blant annet nyttig å tenke over kirkens plass i lokalsamfunnet og hvordan tiltaket passer inn i det perspektivet. På samme måte må man ta hensyn til kulturelle utfordringer, blant annet ved å tenke like høyt om arbeidet som skjer i løpet av uken, som det som skjer på søndagen. Viktig grunnlagstenkning er også samspill mellom involverte parter i arbeidet, noe som naturlig nok vil variere fra tiltak til tiltak. Her er det helt essensielt å tenke helhetlig rundt arbeidet i menigheten og ha en helhetlig plan for det som skjer. Da legger man til rette for god menighetsutvikling. Vi må sørge for at vi har riktige personer og nok ressurser til arbeidet vi ønsker å drive.

Noen punkt må man snakke sammen om og avklare, for å sikre et godt grunnlagsarbeid i menigheten. De er: – Hvem er egentlig «alle døpte» hos oss? – Hva innebærer det at vi som menighet har et hellig ansvar for dem? – Hva skal barn og unge sitte igjen med av erfaringer, holdninger, kunnskaper og ferdigheter? – Målarbeid – dimensjonene i tillegg til oppslutning, er mål.

Vi må også tørre å sette fokus på det som ikke fungerer, lære av våre og andres feil og tenke realistisk rundt hvilke tiltak som bør avsluttes og gis opp. For eksempel kan det være at kart og terreng ikke stemmer. Ansatte og menighetsråd må være bevisst på dette, og ansvarliggjøres på å følge med på det som skjer i menigheten, i nærmiljøet og i samfunnet. Ved å snakke sammen, ha dialog med menighetens medlemmer og med ansatte og råd i andre menigheter, ser vi lettere hva som bør unngås, hvordan man unngår tabber. Et annet eksempel er menighetsråd som ikke har eieforhold til sine egne planer, eller at planene er utdatert. Dette handler om å identifisere utfordringer og hvordan løsninger kommuniseres. Det handler også om sammenheng mellom forankring og resultat.

## Samvirke med hjemmet og familien

I møte med hjem og familie lønner det seg å tenke systematisk, kanskje til og med mer systematisk enn vi tror. Det handler blant annet om å lage gode invitasjoner, og å holde det vi lover i invitasjonene. Invitasjonene må også fungere pedagogisk; de må være tydelig og klar på hva som venter de som inviteres (f.eks. til familiegudstjenester). Familiemiddager er et tiltak som åpner for god samhandling med familiene, og har spesielt fokus på denne dimensjonen. Det handler også om samarbeidet i staben og hvem som er med på hva, f.eks. at pedagogene har en naturlig plass i dåpssamtalene. Og for å lykkes med et godt menighetsarbeid er man helt avhengig av samarbeid med hjemmene. Menighetene kan bidra ved å legge arrangementer til strategiske tider som planleggingsdager, høytider og andre tidspunkt som gir seg av kirke- og skoleår, og så må tidspunktene må være familievennlige. Godt samvirke med hjemmet og familien betyr også godt grunnlag for rekruttering av nye frivillige, både til det arbeidet man treffer dem i, og til annet arbeid.

## Barn og unges medvirkning

Det er ikke alltid enkelt å involvere barn og unge i alle sider ved menighetens arbeid. Derfor er det viktig å ha god kommunikasjon slik at de vet hva de sier ja til å være med på. Spesielt gjelder dette kanskje medvirkning i de demokratiske prosessene i kirken. Det er viktig å ta alle på alvor, og det er viktig å ta engasjementet på alvor, både for at de unge vet hva de går inn i, og for at motivasjonen de har for å si ja blir ivaretatt. For at barn og unges medvirkning skal fungere i praksis, må alle ansatte og frivillige legge til rette for det. Det er viktig at de ikke bare fyller gitte oppgaver, men at de også får være med å påvirke.

*[Ungdom] lurer på om skolen i større grad kan være mer med å bidra til at elevene får smakebiter fra lokalsamfunnet der de bli presentert for ulike aktører som tilbyr aktiviteter (...)*

Bergen kommune: [Ungdomsplan 2022](#), side 10 ([bit.ly/ungdomsplan22](http://bit.ly/ungdomsplan22)).

## Inkludering og tilrettelegging

Tilrettelegging er omfattende. Det er mye vi må huske på når vi skal klare å møte alle i en menighet. Derfor er det viktig å ta dette på alvor og bruke den tiden som trengs for å få det til på en god måte. Det er også noe alle ansatte og frivillige må samarbeide om å sette på dagsorden, og det er lurt å bruke den kompetansen som finnes. Vi kan ikke forvente at vi skal klare å huske på alt selv, så vi må bruke ressurser og personer som har dette som fag. I så måte er det også at den generelle utforming er så god som mulig, slik at det er minst mulig tilrettelegging som trengs i de enkelte tiltakene. En viktig brikke i dette er de som trenger tilrettelegging og deres omsorgspersoner. Ikke glem å ha dem med på laget! Inviter til dialog, så er det mye som kan løses med enkle midler. Så vær også oppmerksom på hvordan vi kommuniserer ut rundt dette, slik at de vi møter vet at vi bryr oss.

*Behovet for medbestemmelse, samarbeid og deltagelse er en rød tråd fra ungdom gjennom planarbeidet, fra vennskap, familie og fritidstilbud til skole, framtidvalg og samfunnsspørsmål.*

Bergen kommune: [Ungdomsplan 2022](#), side 7 ([bit.ly/ungdomsplan22](http://bit.ly/ungdomsplan22)).



## Gudstjeneste

Gudstjeneste trenger ikke være på søndag kl. 11.00. Det er hensiktsmessig å kunne tenke at fellesskapet rundt gudstjeneste også kan skje ellers i uken, og på andre klokkeslett. Det er også lov å tenke at man kan feire gudstjeneste uten en prest til stede. De ressursene som finnes gjør at det er lurt å tenke stort om gudstjeneste. Og vi må tenke stort om gudstjeneste, fordi det har dimensjoner ved seg som er viktig for alle mennesker. Og i videreføringen av dette må vi tenke helhetlig rundt alt arbeidet som skjer i menigheten. I det vi klarer å tenke helhetlig, har vi funnet frem til noe viktig og godt. Når vi ser i praksis at det er koblinger på tvers, mellom generasjoner, mellom tiltak, mellom arbeidet som skjer de forskjellige dagene, og mellom gudstjenestefellesskap og andre fellesskap, da er vi på vei! Vi ønsker oss alltid flere ressurser, så vi må jobbe for å gjøre menighetsarbeidet til en positiv opplevelse for alle som ønsker å være en del av et godt fellesskap. Vi må ikke se oss blind på de lønnede ressursene og fortvile over at vi synes det er for lite, men vi må jobbe for å bruke de ressursene som finnes riktig, og stadig engasjere flere av menighetens medlemmer til å bidra med det de brenner for.

*Nattverden er det stedet i gudstjenesten hvor det er tydeligst at vi som et fellesskap av troende gjør noe viktig sammen. Barna ser dette og vil være med. Velsignet fri for gamle holdninger om at dette er for noen og ikke for de andre. Og med barna kommer de voksne. Med sitt nærvær bidrar barn til å åpne opp. Både kirke og sakrament. Vår oppgave er å legge til rette for at dette kan skje.*

KIFO, 2007: [Trosopplæring - I hvilken kirke?](#), side 11  
([bit.ly/hvilkenkirke](http://bit.ly/hvilkenkirke)).

## Diakoni

I alt arbeidet vårt må vi ha omsorg for dem vi møter, men vi må også undervise diakoni. Den gyldne regel er et eksempel på tema for undervisning som vi må ha med oss. Tilrettelegging er en god måte å vise den gyldne regel i praksis, en god måte å vise diakoni på. En annen måte å vise diakoni på er ved å ta vare på skaperverket og i videreføringen av det; bærekraftsmålene, noe som også er flott tema å ha med i forskjellige tiltak i menighetens arbeid. Husk å samarbeide med diakonen/diakoniuvalget i alt. Tiden setter begrensninger, men tenk i utgangspunktet at diakonen/diakoniuvalget har noe å komme med i alle tiltak. Om det så bare er å be om innspill i planleggingen, så er det verdifullt. Så er det i tillegg viktig at hver enkelt av oss har det

diakonale i ryggmargen. Vi må alltid ta oss tid til å se de vi møter. Hver enkelt må føle seg sett, også foreldrene til de som deltar i arbeidet.

## Misjon

Misjon kan brukes konkret i arbeid blant barn og unge, ved å bruke misjonsprosjekt aktivt på samlinger og ved å gjennomføre aktiviteter som samler inn penger til prosjekt. Man kan ha vennegrupper/vennenskapsmenigheter i andre land, noe som gjør det veldig konkret og enkelt å prate om misjon. Det kan være lurt å tenke enkelt å f.eks. ha små, praktiske ting med på flere samlinger. Misjon kan også tenkes i egen menighet, f.eks. gjennom Alpha-arbeid. Så må vi også tenke stort om det og se at mange typer arbeid er misjon, i den forstand at alt arbeid med en strategisk tanke er forkynnelse av evangeliet, også f.eks. korarbeid og Knøttesang.

## Musikk og kultur

I kirkene våre er det mange eksempler på tiltak som ivaretar denne dimensjonen på en konkret måte. Vi har Babysang, Knøttesang, barnekor, familiekor, Ten-Sing-arbeid, for å nevne noe. Det fine med musikk og kultur er det er noe det ofte er veldig takknemlig å jobbe med, fordi det oppfattes som noe positivt og godt. Det har en spesiell evne til å samle folk, på tvers av flere ting, f.eks. personligheter og generasjoner. Mange finner gode fellesskap i å spille sammen i forskjellige musikalske konstellasjoner og ikke minst gir det godt grunnlag for samarbeid med lokale musikk-institusjoner, kor på bedehuset og korps, for å nevne noe. Vi har også mye å vinne på å bruke lokale steder, historier, skikker, personer og kultur på en god måte i aktivitetene.

## Frivillig medarbeiderskap

Frivillig arbeid er en naturlig del av menighetslivet. Uten frivillig engasjement ville det ikke vært mulig å ha et så rikt tilbud av aktiviteter og arrangementer som kirkene har. Det er også et mål å senke terskelen deltakelse. Frivillig engasjement er en byggestein i utviklingen av rause, solide og tolerante fellesskap hvor det er rom for mangfold.

Frivilligheten endrer seg i takt med samfunnet. Den er ikke lenger bare kollektiv, men mer og mer individuell. Den frivillige er opptatt av egen utvikling, øke egen kompetanse, ha kortere engasjement, og er mer tilbøyelig til å engasjere seg for oppgave fremfor sak. Frivillig har også større forventninger til rammene rundt det frivillige arbeidet, som gode rutiner og digitale systemer for rekruttering, opplæring og ivaretagelse. Kirken må anerkjenne viktigheten av å ta frivilliges behov på alvor.

Fem tema er viktig i denne sammenheng: rekruttering, mottak, opplæring, oppfølging og avslutning. Disse temaene utdypes i vedlegg 1, i tillegg utarbeider frivillighetsteamet i BKF en digital verktøykasse på disse punktene. Det finnes også gode ressurser fra [Kirkerådet](https://bit.ly/frivillighetndk/) (bit.ly/frivillighetndk/) og [Bjergvin bispedømme](https://bit.ly/frivil-) (bit.ly/frivil-



lighetbjørgvin) med refleksjonsspørsmål og konkrete verktøy som menighetene kan arbeide med.

Vi må være god på å ivareta medarbeidre og rekruttere frivillige. Mange opplever at det finnes et godt engasjement, men at det kan være enklere å få med folk på

*Arbeidet med cellegrupper i trosopplæringen har ført til: Et revitalisert frivillighetsarbeid der mange flere har lederoppgaver og er aktive bidragsytere både i menighet og i den enkelte familien. Arbeidet med celler har skapt er mer spennende og mangfoldig gudstjenestearbeid (...) [og] gitt oss verktøy for en mer tjenlig og helhetlige læring i menigheten.*

KIFO, 2007: [Trosopplæring - I hvilken kirke?](#), side 32  
([bit.ly/hvilkenkirke](http://bit.ly/hvilkenkirke)).

enkelstående tiltak enn å få dem til å binde seg over tid. Det er viktig å jobbe systematisk med dette og huske på de forskjellige elementene som gir et godt engasjement. Et eksempel er å tørre å gi ansvar til unge ledere. De fungerer bedre når de får reelt ansvar og føler på tillit og påvirkningsmulighet. Det er også viktig å finne riktige personer til riktig arbeid, de som faktisk ønsker å være med. Både frivillige og ansatte må fokusere på å skape gode fellesskap, vise omsorg og ha tid. De frivillige må oppleve støtte i staben og ansatte må ha et ekte engasjement.

## Samarbeid med andre organisasjoner

Det er lurt å samarbeide med andre organisasjoner. De kan dele erfaringer, hjelpe med materiell, bidra til god planlegging og hjelpe med gjennomføring av barne- og ungdomsarbeidet. Det er mange organisasjoner der ute, og det er fantasien som setter grenser for hvordan dette samarbeide kan utfolde seg. Vær våken, følg med, så kan du bli overrasket over et samarbeid som plutselig gir gode impulser til menighetsarbeidet. Det krever at menighetene utfordrer organisasjonene på hva man trenger av dem, og man må ha god dialog rundt hvordan samarbeidet best kan fungere, men får man til det kan det bli et godt bidrag.

Til inspirasjon vil vi nevne noen organisasjoner her, men listen er selvsagt ikke komplett. De første vi vil nevne er barne- og ungdomsorganisasjonene som er med i plattformen «[Kirkens Unge](#)» ([bit.ly/kirkensunge](http://bit.ly/kirkensunge)). Disse er: Acta – Barn og unge i Normisjon, Norges KFUK-KFUM, Norges KFUK-KFUM-speiderne, KRIK – Kristen idrettskontakt, Laget – Norges kristelige skoleungdomslag, NLM ung – Norsk Luthersk

Misjonssambands Barne- og Ungdomsorganisasjon, NMS U - Det Norske Misjonsselskaps Barne- og Ungdomsorganisasjon, return2sender – Den norske Israelmisjons barne- og ungdomsbevegelse, Skjærgårds LIVE, Ung kirkesang og Søndagsskolen Norge. Andre man kan samarbeide med er: IKO, Kirkens Nødhjelp/Changemaker, begravelsesbyrå, kulturhus, kjøpesentre, skolen, politiet, skolekorpset, idrettslag og andre institusjoner.

## Tverrfaglig samarbeid

All erfaring tilsier at det er lurt og viktig at de ansatte i menighetene jobber sammen om menighetsarbeidet, og sammen med de frivillige. Når man skal planlegge og gjennomføre tiltak er disse dimensjonene et godt grunnlag for å snakke sammen om de forskjellige fagområdene som er representert i staben. Stabsdager og stabsturer er gode virkemidler for å fremme samarbeid i staben, og bør prioriteres. I hverdagen er det ofte ikke tid til langsiktig tenkning, men det er viktig for utviklingen av menigheten og stab og menighetsråd må finne åpninger for å også få til det. Helhetlig menighetsplan kan brukes til å samkjøre de ansatte og frivillige, slik at man jobber sammen mot et felles mål. For å få til et godt samarbeid er det blant annet viktig at de involverte føler seg som likeverdige deltakere, at man opplever at man er sammen om arbeidet og at roller og forventninger er avklart. Dette gjelder både mellom ansatte og mellom stab og råd. I denne sammenhengen er det også viktig å skille mellom samarbeid og arbeidsfordeling. Godt planarbeid, møtepunkt og gode rutiner gjør det lettere å få til godt samarbeid. Klarer man å få til godt samarbeid i staben og med de frivillige, er man godt i gang med å få til et rikt menighetsarbeid.

*Funnene fra intervjuene indikerer at samarbeid er et område med grunnleggende betydning for om undervisningsansatte blir værende i jobben eller vurderer å slutte innenfor en fem års periode.*

MF rapport 1:2015: [Kompetanse, utdanning og motivasjon](#), s. 122 ([bit.ly/mf12015](http://bit.ly/mf12015)).

## Kommunikasjonsarbeid

Vi har mange gode arrangementer i kirkene våre, men for at folk skal komme må de få informasjon. Vi ønsker å synliggjøre kirkens aktiviteter og tilbud på egne plattformer og i de lokale og de større mediene. Slik kan vi nå bredt ut både med å informere om hva som skjer i kirkene, og for å invitere folk inn. Undersøkelser som er gjort i forbindelse med nettkalenderen Skjerikirken.no viser at publikum synes det er vanskelig å finne informasjon om arrangementer i kirkene våre. Det kan vi gjøre noe



med.

Kirken sender mange invitasjoner til ulike arrangementer for barn og unge i posten. Her er det viktig å ha en oversiktlig, informerende og inviterende invitasjon, som gir lyst til å delta, og som gjør det enkelt å melde seg på. Man må ofte høre samme informasjon flere ganger på ulike steder før man tar den inn. Når invitasjonen kommer i posten, må den samme informasjonen ligge på nettsiden sammen med påmeldingsskjema. Legg også samme informasjon på Facebook/sosiale medier og i menighetsbladet.

Fortell gjerne om arrangementene her: Invitasjon i posten, nettsideartikkel, kalender på nettsiden og [Skjerikirken.no](http://Skjerikirken.no), annonse i Menighetsbladet, kunngjøringer, oppslagstavle ved kirken, flygesedler som deles ut i kirken, menighetshus, på biblioteket og lignende, annonse i lokalavis, intervju/redaksjonell omtale i lokale medier, Facebookarrangement og innlegg, Instagram og andre sosiale medier (her kan man sponse innlegg dersom man ønsker økt oppmerksomhet).

Vi må heller ikke undervurdere jungeltelegrafene. Bruk alle midler som er tilgjengelig, også det personlige nettverket til ansatte og frivillige, og de kontaktene man måtte ha i barnehager, skoler, idrettslag og andre institusjoner. Det er også viktig å reklamere for arrangement i alt menighetsarbeid og ved alle anledninger. Snakk om hva som skjer, hele tiden, og når man har prosjekt sammen med andre må man også hjelpe hverandre med utvidet reklame for andre ting. Vær frimodig, ikke minst i kontakten med skoler og barnehager.

# Organisering og mulighetsrom

## Dagens situasjon

Bergen kirkelige fellesråd har i dag 40 stillinger på undervisning, i 25 menigheter. I stillingsstørrelse fordeler de seg slik: 15-35 %, 8 stillinger -40-60 %, 10 stillinger - 70-85 %, 9 stillinger - 100 %, 13 stillinger. Noen av stillingene er besatt av samme person, som da jobber i to menigheter.

## Utfordring med heltid/deltid

Individuelt kan det være gode argumenter for at det er fornuftig å jobbe deltid, men i denne rapporten fokuserer vi på hva som er best for organisasjonen og menighetsarbeidet, i store trekk. Likevel vil vi understreke at ting ikke er svart/hvitt og at det alltid lønner seg å ha en viss fleksibilitet i organisasjonen og arbeidet. For eksempel finnes det stillinger menighetene trenger, som i sin natur kun fungerer som deltidsstillinger. Dette kan være studenten som jobber som kordirigent i 20 %, eller som klubbleder i 10 %, for å nevne noe.

Forskning på dette området viser at det som hovedregel er best med fulle stillinger, altså at personer jobber fulltid. Et eksempel på en slik studie er Fafo-rapport 2013:27: [Heltid-deltid – En kunnskapsstatus](http://bit.ly/fafo272013) (bit.ly/fafo272013). Det kan selvsagt være unntak, men dette er hovedtrekket. Noen mener at deltidsarbeid i større grad kan forebygge mulig konflikt mellom hjemmesituasjon og arbeidssituasjon, men dette finner man ikke noe grunnlag for i forskningen. Ansatte som jobber deltid rapporterer i like stor grad som de som jobber heltid, at det er slitsomt å kombinere arbeid og familieliv. Derimot ser man på landsbasis at deltidsarbeid fører til at kvinner taper i arbeidslivet. Det handler om flere ting, blant annet kvinner som tar ut hele svangerskapspermisjonen eller velger deltid når de er ferdig med foreldrepermisjon, som fører til dårligere vilkår når de vender tilbake. Det handler også om beregning av lønn, arbeidstid, ansiennitet, tapt arbeidserfaring og jobbtilknytning, som gjør at kvinner ikke får høyere stillinger, og dermed høyere lønn.

Deltid gir naturlig nok også lav pensjon og dårligere økonomisk situasjon. Heltidsjobb for mor gir derimot mer plass til far, og man ser at hos par der begge arbeider fulltid har man oftere lik arbeidsdeling i både barneomsorg og husarbeid, enn i familier der kvinner er mer hjemme med barna. I helsesektoren har man forsket på

sammenheng mellom heltid/deltid og helse, og funnet at det å ha sykepleiere ansatt i heltidsstillinger er helsefremmende for både ansatte og pasienter.

Fullstidsstillinger er noe både arbeidsgivere og fagorganisasjoner jobber for. Det gir større mulighet til faglig utvikling, høyere lønn, bedre pensjon, en forutsigbar hverdag og tilgang til boliglån. Menighetene trenger kompetanse i alle stillinger, og når det er fulle stillinger vil det være interessant for kompetente mennesker å søke jobb i kirken.

I rapporten fra det nasjonale Trosopplæringsutvalget fremheves også viktigheten av å ha fulle stillinger i stabene i menighetene.

## Diskusjon

I samtaler med ansatte i undervisningsstillinger gikk vi nærmere inn på hvilke momenter som er viktig å ha med når vi skal vurdere andre måter å organisere oss på. Dersom man ikke har økonomiske midler til å øke stillingsstørrelsene, må man enten kombinere undervisningsstillinger med andre yrker, sette en person til å jobbe flere steder, eller slå sammen menigheter.

### Økonomisk frihet

Det er varierende hvor mye midler menigheter i Bergen har til å bruke på lønnsmidler. Alle har trosopplæringsmidler, som følger av trosopplæringsreformen, noen har midler som er øremerket kateket-stillinger, noen bruker midler som kommer inn via givertjeneste, og så finnes det andre typer inntekter. Når det gjelder inntektskilder menighetene selv kan utvikle står givertjeneste frem som den mest aktuelle. Dersom en menighet jobber aktivt med å få opp givertjenesten, kan dette gi grunnlag for økte stillingsressurser i menigheten, og bidra til fulle stillinger.

### Kombinasjonsstillinger

Ofte er det flere stillinger i en menighet som er deltid. En måte å oppnå fulle stillinger er å kombinere forskjellige yrker. For å få til dette må det både klaffe med type stillinger, at de praktisk kan kombineres, og det må passe med kvalifikasjonene til den aktuelle ansatte. Når det klaffer kan det være en god måte å løse utfordringen med deltid på. God orden på planer, stillingsbeskrivelser og samarbeid i staben er alltid viktig, men ekstra viktig dersom én person innehar flere stillinger. Det krever ekstra fokus på forventninger, hva som skal utføres i de forskjellige stillingene, og hvor stor stillingsstørrelse man har på de enkelte oppgavene. Dette er et lederansvar og krever ekstra fokus med tanke på personalledelse. Slike løsninger vil kunne gjennomføres i dagens situasjon, og krever ikke andre tiltak enn at man lager gode rammer for arbeidet.

### Jobbe i flere menigheter

Når flere menigheter har deltidsstillinger er en måte oppnå fulle stillinger å la en ansatt jobbe i flere menigheter. Da kan den ansatte enten jobbe i samme type stilling, flere steder, eller være ansatt i forskjellige stillinger i forskjellige menigheter. En slik løsning vil være relativt lett å gjennomføre i prinsippet, da det ikke krever noe mer enn at det legges godt til rette for at arbeidet kan gjennomføres på en god måte. Utfordringen med slike løsninger er at det krever ekstra god ledelse. Hvis en slik arbeidssituasjon skal fungere, krever det gode planer, tydelige stillingsinstrukser, forventningsavklaring og godt tverrfaglig samarbeid. Fast kontorplass og mulighet for å bruke likt opplegg flere steder, er tiltak som vil gjøre arbeidet lettere å gjennomføre. Derfor bør det også planene være like i menighetene som samarbeidet om stillinger.

## Slå sammen menigheter

Hovedgrunnen til at vi i dag har deltidsstillinger i kirkene i Bergen, er størrelsen på menighetene. Når menighetene er små er det vanskeligere å tilføre nok midler til å ha fulle stillinger. Dersom man slår sammen menigheter vil man oppnå større enheter hvor man kan samle flere lønnsmidler og dermed øke stillingsstørrelsene. Dette vil også bidra til mer hensiktsmessige størrelser på det antall personer man faktisk skal drive arbeid for. Som et eksempel er det gøyere for 11-åringene å overnatte i kirken når de er 50, enn hvis de er åtte. Grunnlaget for å hente inn både ansatt- og frivilligressurser er også noe helt annet når man har en større mengde mennesker å hente dem fra. Ved å slå sammen staber, uten å slå sammen menighetene, vil man oppnå noe av det samme. På mange måter vil det være de samme fordelene som ved å endre på menighetsgrensene, men man vil fremdeles ha flere menighetsråd å forholde seg til, og man vil i større grad måtte ha flere aktiviteter i flere kirkebygg.

## Undervisningsteam

Det går an å se for seg en løsning der man samler stillingsgressursene og lager team, som da betjener flere menigheter. Fordelen med det er at man får et arbeidsfellesskap hvor man kan utvikle faget i større grad enn om man jobber alene på sitt felt. Denne modellen vil kreve et tett og godt samarbeid mellom menighetene og stabene ellers. Alle må legge til rette for at arbeidsforholdene er gode for de ansatte i teamet, når de skal arrangere aktiviteter i de forskjellige menighetene. En variant av dette er å opprette et sentralt team som betjener hele fellesrådet. Disse kunne avlastet konkrete oppgaver som administrasjon og stått for organisering av større fellesarrangement. En annen variant er å ha sentrale stillinger hvor en del av stillingen er øremerket en lokalmenighet.





# Eksempler

I prosjektarbeidet har det blitt tydelig at det er smart å ha undervisningsressurser knyttet opp mot lokale menigheter, på en eller annen måte. Det er også ting som tyder på at det kan være utfordrende å gjøre endringer på organiseringen av undervisningsstillingene, uten å endre på resten av staben.

Vi har vært i kontakt med andre fellesråd for å se på alternative måter å organisere ressursene på. Siden Bergen kirkelige fellesråd er et stort fellesråd i norsk sammenheng, er det i utgangspunktet ikke så mange fellesråd det er hensiktsmessig å sammenlikne seg med. Av de vi har vært i kontakt med, er det innspillene fra Askøy, Gjøvik og Trondheim vi vil trekke frem. Hos de andre fellesrådene vi snakket med, var det relativ lik organisering som Bergen har nå, hvor man også har utfordringer med deltidstillinger.

## Askøy

På Askøy har man fem menigheter, med hver sin kirke, og én stab som betjener alle menighetene. Staben er samlokalisert i ett bygg, hvor alle undervisningsansatte har kontor. Noen av de andre yrkesgruppene har i tillegg kontorplass i kirkene. For de undervisningsansatte er dette en god måte å jobbe på. Noe av arbeidet skjer lokalt i kirkene og noe skjer felles. Jo eldre barna blir, jo lettere er det å få til fellestiltak. Askøy har tre undervisningsansatte i 100 % og en stilling på 20 %.

## Gjøvik

Tilbakemeldingen fra Gjøvik er at det er tett samarbeid mellom syv menigheter. De har en felles plan for undervisning og man har laget et team med tre ansatte som kjører tiltakene sammen. Slik legger de til rette for fulle stillinger og opplever at dette er en god måte å organisere det på for dem. Litt av bakgrunnen for at dette har fungert i Gjøvik er at dette organiseringsarbeidet ble gjort ved innføring av trosopplæringsreformen.

## Trondheim

I Trondheim har man 16 menigheter med to koordinatorene som betjener alle menighetene. I tillegg til dette er det en undervisningsansatt i hver menighet, stort sett i 100 %. De ansatte opplever at denne organiseringen fungerer godt for undervisningsarbeidet. Noe av grunnen til at man får til en slik organisering er at små menigheter har slått seg sammen, slik at det legges godt til rette for fulle stillinger.

# Forslag til videre arbeid

Noe av det viktigste i arbeidet med å finne alternative løsninger til organisering har vært dialogen med de ansatte i Bergen. Det har vært viktig for å kartlegge hva de opplever som viktig i denne sammenheng, og for å få innspill på hva som kan være gode løsninger. I dialogen har det blitt tydelig at lokalt fokus er viktig. Når man jobber med menighetsarbeidet er det essensielt å bli kjent med menigheten både menneskene, lokalene, kulturen og organiseringen. Det må være jevnlig kontakt med grupper og enkeltpersoner, slik at menigheten kjenner igjen den ansatte. Det kommer også tilbakemelding på at for motivasjon hos frivillige er det viktig at arbeid skjer lokalt. Og dersom det arrangeres tiltak sentralt, må disse kobles tilbake på lokale tiltak og styrke dem.


Som hos andre instanser er også pedagogene i Bergen enig i at det er lurt å jobbe for mest mulig hele stillinger, men samtidig er det en samlet bekymring over at dette kan bety at man må jobbe i flere menigheter. En slik løsning kan fort gå ut over den ansatte. Dersom en person jobber i flere menigheter, skal det lite til før arbeidshverdagen blir en stor belastning. Det pekes på at det er et lederansvar å sørge for at det ikke skjer, men at det legges til rette for godt samarbeid mellom menighetene og stabene. Det er helt essensielt at planer er realistiske og at stillingsinstruksene er tydelige. I tillegg er det avgjørende at forventningene fra kollegaer, menighetsråd og frivillige er avklart og i tråd med planer og stillingsstørrelse. På bakgrunn av dette vil det være å foretrekke at utfordringene løses på en slik måte at de ansatte kun jobber i én menighet.

Uavhengig av hvordan fremtiden ser ut er de undervisningsansatte opptatt av en del grunnleggende forutsetninger for gode arbeidsplasser. Det handler om at stillingsinstrukser samsvarer med stillingsstørrelsen, både de generelle og de lokale. Linjene må være klare, og rolle- og forventningsavklaring er viktig. Dette gjelder både med tanke på menighetsråd, frivillige og kollegaer. På samme måte er det viktig å jobbe systematisk med tverrfaglighet, og ansvar må balanseres mellom ansatte, frivillige og organisasjoner.

Det er en enighet blant de ansatte i at den beste løsningen vil være å slå sammen menigheter. Hvis man får til dette vil man få hensiktsmessige enheter hvor antall innbyggere er passe stor, man vil få flere fulle stillinger, ett menighetsråd å forholde seg til og ett sett med planer. Sekundært kan man se for seg samarbeid og samlokalisering av flere staber, uten å slå sammen menigheter. En slik organisering vil gjøre det mulig å ha stillinger som har ansvar for flere menigheter.

Noen ansatte jobber allerede i dag i flere menigheter, spesielt administrasjonsledere og diakoner. Noen prester gjør det også, og enkelt pedagoger. En vei å gå kan være å fortsette utviklingen av slike samarbeid, samtidig som man kan utrede muligheten for å slå sammen menigheter. Det kan starte med at menighetene i større





grad samarbeider om tiltak, noe som antakelig vil være lettere å gjennomføre enn vi som ansatte og råd tror. Menneskene som bor i menighetene våre er nok mer mobile og åpne for å delta på arrangement i nabokirken, enn vi tror. Får man til samlokalisering av stabene oppnår man synergi og samarbeid på en helt ny måte, som vil få mange gode ringvirkninger for menighetene. Sammenslåing av menigheter vil virke positivt på arbeidet. Et konkret eksempel er at det er mye gøyere å samle 60 barn til Tårnagenthelg i én kirke, enn å ha 10+10+40 i tre forskjellige kirker.

Inspirert av arbeidet som er gjort i Trondheim med sammenslåing av menigheter, anbefaler vi at Bergen kirkelige fellesråd engasjerer eksterne rådgivere, som kan hjelpe med å lage et grunnlag for videre arbeid med sammenslåing. Første steg vil være at fellesrådet utreder saken, for deretter å samkjøre seg med bispedømmerådet. Med dette som bakgrunn må saken videre til menighetene og endelig avgjørelse ligger hos menighetsmøtet. I Trondheim ble den eksterne rapporten levert av PricewaterhouseCoopers (PwC) i mai 2017. Rapporten kan leses [her](https://bit.ly/pwc052017) (bit.ly/pwc052017).

# Vedlegg

## Vedlegg 1 - Frivillig medarbeiderskap

### Rekruttering

Menighetene bør gjøre en praktisk ansvarsfordeling og definere kontaktpersoner til menighetens forskjellige oppdrag/områder, som blant annet skal ta imot nye frivillige. Her kan det være lurt å ha en strategi/retningslinjer for samarbeidet med frivillige å jobbe ut fra.

### Forventninger og ressurser

Det er lurt å formulere hvilke forventninger og krav man har til frivillige i hvert konkrete oppdrag, og at dette kommer tydelig frem i en ev. rekrutteringstekst. Er det f.eks. noen formelle krav som politiattest, eller lignende? Og hva forventes av tidsbruk og varighet for oppdraget?

Det kan også være lurt å kartlegge ressurser og mulige samarbeid, samt at aktiviteten og ambisjonene tilpasses ressursene som er tilgjengelig.

### Hvem og hvor rekrutterer vi?

Relasjonell rekruttering står for størsteparten av rekrutteringen, og dette skjer gjennom nettverkene til ansatte og frivillige. Hvis frivillige har en positiv erfaring fra menigheten/aktiviteten, så framsnakker de gjerne aktiviteten og det å være frivillig der. Nettverket til frivillige når lenger enn de ansattes, så det kan være viktig å bygge opp en «spørrekultur», for både ansatte og frivillige.

For en bredere rekruttering så bør menigheten benytte plattformer som Frivillig.no (og Ungfritid.no for faste aktiviteter for barn/unge). Som nevnt skjer mesteparten av rekrutteringen via relasjoner og nettverk, men det er viktig å også være synlig ut over dette for å ha en mer inkluderende frivillighet.

Det lønner seg også å teste ut nye ting, som større grad av foreldrefrivillighet eller f.eks. besteforeldre i barnebarns aktiviteter/tilbud.

### Mottak

Når nye frivillige tar kontakt og ønsker å bli frivillig/ha en samtale, er det veldig viktig at kontaktpersonen tar snarlig kontakt med vedkommende. Erfaring viser

at det kan være lurt å ta kontakt innen en uke.

## Bli kjent

Bli kjent med den frivillige og finne ut hva den frivillige ønsker, og hva behov menigheten for. Informasjon om hva oppgaven den frivillige skal ha innebærer og hvor lenge. Denne samtalen kan tas på telefon, eller ved at man inviterer den frivillige til et møte i forbindelse med arrangementet de er interessert i å være frivillig på.

## Oppstartsamtale

Sette den frivillige inn i det praktiske omkring oppgaven. Gi den nye frivillige rutinebeskrivelser og lignende, samt en omvisning på huset, informere om branninstruks, nøkler, beredskapsplan, kontaktperson og så videre. Det er også lurt å snakke om menighetens og den frivilliges forventninger.

## Tydeliggjøre oppgaver og tidsaspekt

Det er viktig å være tydelig på hva oppgaver den frivillige skal ta på seg, og hvor lenge oppdraget varer. Det vil også være viktig å informere den frivillige om hvem som har ansvaret for aktiviteten eller området de kommer til å jobbe med, og avklare hvordan den enkelte frivillige vil bli fulgt opp av den som har ansvaret.

Noen frivillige ønsker å binde seg for en lengre periode, mens andre ønsker et oppdrag av kortere varighet. Dette er det lurt å ha tenkt gjennom på forhånd, og å spørre den frivillige om. Dette kan tas opp på «oppstartsamtalet».

Det kan også være lurt at den frivillige får tilgang på et digitalt «vakt skjema».

## Innhenting av taushetserklæring og politiattest

Alle som skal jobbe med barn og unge skal levere politiattest. [Her](#) finner du rutiner for politiattest ([bit.ly/politiattestdnk](http://bit.ly/politiattestdnk)). Noen oppdrag krever også at frivillige skriver under en taushetserklæring. [Her](#) ([bit.ly/taushetserklæring](http://bit.ly/taushetserklæring)) finnes eksempel på taushetserklæring.

## Opplæring

### Første oppdrag

På første oppdrag kan det være trygt for den nye frivillige å være to. Sørg derfor for at den frivillige har en med seg den første gangen. Dette kan være en ansatt eller en annen frivillig som får i oppgave å vise og fortelle om oppgaven som skal løses eller fortelle hvordan andre løser den. Har en nye frivillige ikke fått omvisning tidligere kan dette være et godt tidspunkt.

Har menigheten en rutinebeskrivelse for oppgaven, så må den frivillige få denne nå.

Når den nye frivillige er på sitt første oppdrag er det viktig at den som er med

på opplæringen introduserer den frivillige til andre, både andre frivillige og deltakere. Dette får den frivillige til å føle seg velkommen.

### Samtale etter første oppdrag

Etter at den frivillige har vært på sitt første oppdrag er det lurt å ta en prat etterpå, eller ta en telefon noen dager etterpå for å høre hvordan de følte at det. Tilbakemelding er alltid godt å gi og å få, og etter første oppdraget har den frivillige ofte flere spørsmål som det er godt å få svar på.

Her er det også naturlig å avklare hvordan videre oppfølging organiseres. Både frekvens på samtaler fremover, i tillegg til å finne ut om det er mest hensiktsmessig med samtaler enkeltvis fremover, eller om det er mest naturlig å avholde oppfølgingsamtaler sammen med gruppen som jobber sammen.

### Oppfølging

Oppfølging av frivillige er viktig for at de frivillige skal trives. Det er viktig for at de frivillige skal bli sett, å fange opp ting både av innspill og problemstillinger, og for å vise at det er et viktig arbeid de gjør som menigheten verdsetter.

#### Det kan være strategisk og ha en plan for systematisk oppfølging:

Årlig medarbeidersamtale enten en til en, eller i gruppe. Årlig sammenkomst, medarbeiderfest og evt. kursing av den frivillige. Invitasjon til planleggingsmøter, ledersamlinger og weekender. Oppmerksomhet til jul/semesteravslutning.

**Noen ganger må man ta opp vanskelige temaer i samtale med en frivillig medarbeider.** Da er det viktig å ikke vente lenge med å avholde samtalen, da det kan føre til at medarbeideren føler at man ikke har vært ærlig i en periode. Samtidig er det viktig å forberede seg godt ved å finne fram gjeldende retningslinjer for saksbehandling, samt gode tips for selve samtalen. (Se mer i [Våge, Tru og Bevege](#) s. 32-33 (bit.ly/bjorgvinvtb)).

Som tidligere nevnt, er forutsigbarhet og klare avtaler viktig for den enkelte frivillige medarbeider. Her er det viktig å finne en god balanse mellom nærhet som gir trygghet for den enkelte, og det å gi slipp på kontrollen slik at den enkelte medarbeider føler at det er rom for å gjøre endringer i (tiltaket/ aktiviteten) de er tilknyttet.

Dette kan også gjøre det lettere å komme med konkrete endringer eller kanskje helt nye tiltak på bakgrunn av initiativene og idéene fra medarbeiderne. Her er det også viktig å skape felles relasjonsbaserte arenaer mellom ulike aktiviteter.

For å kunne ta vare på engasjementet og tilknytningen den enkelte medarbeideren har, er det viktig å være interessert i den enkeltes ønsker om endrede oppgaver eller nye utfordringer. Det er viktig å forsikre den enkelte at det er helt legitimt å ville ta en pause eller avslutte engasjementet uten at dette skal medføre dårlig samvit-



tighet, og at man fremdeles er en like verdsett del av fellesskapet.

## Avslutning

Dersom medarbeideren ønsker å endre eller avslutte sitt arbeid, er det viktig at man verdsetter og anerkjenner dette på en passende måte. Det som er viktig er uansett at man har en omforent praksis, slik at måten man markerer det ikke oppleves som vilkårlig. Menigheten kan gi den som slutter en liten oppmerksomhet, og tilby en avslutningssamtale dersom den frivillige ønsker dette.

Det er også en mulighet å spørre om den frivillige fortsette å motta nyhetsbrev og/eller bli invitert til andre arrangement i regi av menigheten selv om vedkommende slutter som frivillig. På denne måten kan det være lettere for den frivillige å holde kontakten med menigheten, og kanskje komme tilbake som frivillig ved en annen eller senere anledning

# Vedlegg 2 - Kommunikasjonsarbeid

## Kalenderhendelser

Det er viktig at arrangementene våre ligger i kalenderen på nettsiden og på Skjerikirken.no, som er Den norske kirkes nasjonale arrangementsportal. Her ligger kirkens arrangementer over hele landet. Innsikt viser at vi treffer andre og flere målgrupper på Skjerikirken enn vi gjør på menighetenes nettsider, derfor er det lurt å ha arrangement både på nettsidekalenderen og Skjerikirken. I tillegg har Kirkerådet ofte annonser i ulike medier som fører til Skjerikirken.no. Da er det smart at vårt arrangement ligger der.

### Det er ulike måter å legge arrangementer på Skjer i kirken:

1. Via Medarbeideren. Når du oppretter en aktivitet finner du egne felter for Skjer i kirken. Se denne artikkelen for å komme i gang i Medarbeideren: Klargjøre for publisering til [skjerikirken.no](https://skjerikirken.no).
2. Via Skjer i kirkens egen arrangørportal, som alle kirken.no-brukere har tilgang til. Arrangørportalen finner du her: <https://skjerikirken.no/portal>. Man kan også gå dit for å endre automatisk genererte bilder på arrangementet.

## Inviter inn – slik gjør du!

Vi bruker gjerne lang tid på å planlegge et arrangement, og på praktisk forberedelse og rydding. Legg også litt tid til å informere på en god måte. Her er noen tips til hva det

kan være lurt å tenke gjennom.

### **Tekst**

Ha en oversiktlig og kortfattet tekst med et tydelig, klart og inviterende språk. Ha tro på det du inviterer til og vær entusiastisk. Tenk gjennom: Vet folk hva en kateket er? Er det nødvendig å skrive om trosopplæringsreformen? Er det lett å komme seg til nettsiden for å melde seg på?

Besvar spørsmålene "Hva", "Hvem", og "Hvor". Du trenger tittel og beskrivelse av arrangementet, kontaktpersoner, målgruppe og info om eventuell påmelding. Skriv hovedpoenget først, og sett gjerne viktig faktainfo som dato, klokkeslett, sted, evt. pris og påmeldingsfrist uthevet i en ramme. Da kan leseren få med seg det viktigste kjapt. Det kan ligge detaljer om arrangementet på nettsiden.

Tenk målgruppe - hvem snakker du til? Foreldre, store barn eller ungdommer? Er invitasjonen til mindre barn er det naturlig å henvende seg til foresatte.

### **QR-kode**

På enkeltarrangement med påmelding er det en god ide å lage en QR-kode ([qr-kode.no](http://qr-kode.no)) på invitasjonen som sendes til barna. Den kan også brukes i menighetsbladet/lokalavisannonse. Den gjør det lett for potensielle deltakere å komme rett til invitasjonen med påmeldingsskjema.

### **Bilder**

Finn et eller flere bilder som illustrerer arrangementet. Bilder er viktig – helst av folk!

Bildebanken til kirken har blitt oppgradert i det siste – sjekk om du finner noe der. I bildearkivet finner du hundrevis av bilder av kirkelige handlinger, høytider, diakoni, frivillighet, gudstjenester og mye mer. Alle bildene har gyldig samtykke for bruk i Den norske kirke.

Det er også fint med lokale bilder. Dersom du ikke har nå, planlegg å ta et på årets arrangement, slik at du har til neste år. Gi deltakerne mulighet til å godkjenne fotografering under arrangementet for bruk i markedsføring når de melder seg på arrangementet.

Husk spesielt på to ting når du bruker bilder:

1. Husk å bare bruke bilder du har rett til å bruke (ikke søk på Google og finn et tilfeldig bilde. Det er ulovlig)
2. Husk å bare bruke bilder av mennesker som har gitt tillatelse. Det gjelder når det er portrett, og spesielt når barn er avbildet. Foreldre kan ha ulike grunner til at de ikke øn-





sker barna sine avbildet, så spør først. Du finner samtykkeskjema i kirkens ressursbank som kan brukes.

## Design

Bruk litt tid på å utforme invitasjonen. Denne er med og gir mottakeren et inntrykk av kirken. Bruk gjerne farger og bilder for oppmerksomhet, men husk at farget tekst er vanskeligere å lese.

På [design.kirken.no](http://design.kirken.no) finner du profilelementer, bilder og maler som kan brukes fritt i Den norske kirke. Det er også et malverktøy der du kan lage plakater, flygesedler og bilder til poster i sosiale medier med mer. Her finner du dekorelementer, fargene vi bruker, samt fonter og noen logoer (lys våken og tårnagentene, f.eks). En god grunn til å bruke disse malene er at det går kjapt, det er laget av designere og det er i en enhetlig, gjenkjennelig stil som samsvarer med Kirkens visuelle profil.

Man kan også lage fine ting i gratisprogrammet [Canva.com](http://Canva.com) eller i betaltprogrammet inDesign.

Lag gjerne en informasjonsplan som du kan bruke for å promotere de fleste arrangementene i menigheten.

## Promoteringsplan

Dette er et forslag til en enkel promoteringsplan, og bør tilpasses ulike typer arrangement. Det er lurt å fylle inn hvem som har ansvar for gjennomføringen. (Denne tar utgangspunkt i tips fra bl.a. Ressursbanken).

Når	Hva	Hvem
6 MND. FØR:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Finn dato som passer. Sjekk med andre store arrangement i lokalområdet ditt.</li><li>• Få dato inn i aktuelle årshjul, semesterplaner, kalender på nettside/skjerikirken og menighetsblad.</li></ul>	
8 UKER FØR:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informer og inviter på utvalgte grupper som er innenfor målgruppen. Det kan være babysang, lederkurs, konfirmantgrupper, tweensklubben etc. Bruk besøket til å finne nøkkelpersoner som kan være med, og evt. komme med innspill til arrangementet og invitere med seg andre i målgruppen.</li><li>• Lag Facebook-arrangement</li></ul>	

Når	Hva	Hvem
6-3 UKER FØR:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Send ut invitasjoner til målgruppen, per post eller e-post.</li> <li>• Legg ut informasjon på nettsiden som er mer utfyllende enn invitasjonen. Denne informasjonen skal være både til foreldre og deltakere.</li> </ul>	
4 UKER FØR:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lag plakater og flygeblader. Finn passende steder å henge opp/dele ut. Kirken, menighetshus, det lokale biblioteket, oppslagstavler. Går det an å henge opp plakater om babysang på helsestasjonen? Eller en plakater om Tweensklubben på skolen?</li> </ul>	
2 UKER FØR:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hold kontakt med nøkkelpersoner og oppfordre dem til å invitere med seg folk.</li> <li>• Sett evt. inn annonse i lokalavisen, og forsøk å få redaksjonell omtale av arrangementet.</li> <li>• Oppfordre foreldre på sosiale medier til å sende barna sine på arrangementet.</li> </ul>	
1 UKE FØR:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Send SMS til aktuelle deltakere/foreldre (om du har en slik liste) om påmeldingsfrist som en siste påminnelse.</li> <li>• Ta kontakt med lokalpressen og spør om de vil komme på arrangementet (kommer litt an på arrangementet). Tenk gjennom om det er et tidspunkt som passer bra å komme på og om du har en vinkling som gjør at avisene vil skrive en sak.</li> <li>• Avtal gjerne med en person som kan ta bilder under arrangementet.</li> </ul>	
UNDER/ETTER ARRANGEMENT:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legg gjerne ut bilder i sosiale medier for å skape oppmerksomhet i etterkant. Husk å sjekke samtykke til fotografering.</li> <li>• Legg gjerne ved en kommentar fra noen av deltakerne.</li> </ul>	



# Kildehenvisning

## Litteratur

- [Bergen kommune: Ungdomsplan 2022](https://www.bergen.kommune.no/ungdomsplan2022). (bit.ly/ungdomsplan22)
- Bjørgvin bispedømme: [Våge, Tru og Bevege](https://www.bjorgvin.no/vage-tru-bevege). (bit.ly/bjorgvinvtb)
- Fafo-rapport 2013:27: [Heltid-deltid – En kunnskapsstatus](https://www.fafo.no/heltid-deltid-en-kunnskapsstatus). (bit.ly/fafo272013)
- KIFO 2007: [Trosopplæring - I hvilken kirke?](https://www.kifo.no/trosopplering-i-hvilken-kerke) (bit.ly/hvilkenkirke).
- KIFO rapport 2:2013: [Når porten gjøres vid](https://www.kifo.no/nar-porten-gjores-vid). (bit.ly/kifo22013)
- [Kirkerådssak nr. 41, 2017](https://www.kirkeradssak.no/41-2017). (bit.ly/kr41-17)
- MF rapport 1:2015: [Kompetanse, utdanning og motivasjon](https://www.mf.no/kompetanse-utdanning-og-motivasjon). (bit.ly/mf12015).
- MF rapport 1:2019: [Barns og unges respons på bibelundervisning i Dnk](https://www.mf.no/barn-og-unges-respons-pa-bibelundervisning-i-dnk). (bit.ly/mf12019)
- [Plan for trosopplæring: Gud gir – vi deler](https://www.toldnk.no/plan-for-trosopplering-gud-gir-vi-deler), 2016. (bit.ly/toldnk)
- PricewaterhouseCoopers (PwC) 2017: [Byutvikling, demografi og samfunnsendring – og en kirke i endring](https://www.pwc.no/byutvikling-demografi-og-samfunnsendring-og-en-kerke-i-endring). (bit.ly/pwc052017)
- Prismet Forskning 3-2017: [Planarbeid i trosopplæring som ressurs for menighet?](https://www.prismet.no/planarbeid-i-trosopplering-som-ressurs-for-menigheten) (bit.ly/prismet032017).
- Rapport fra Den norske kirkes trosopplæringsutvalg 2021: [Helhet, integrering og sammenheng i kirkelig undervisning og læring](https://www.dnk.no/helhet-integrering-og-sammenheng-i-kirkelig-undervisning-og-laring). (bit.ly/dnkrapport2021)
- Styringsgruppens sluttrapport 2008: [Når tro deles](https://www.deleto.no/nar-tro-deles). (bit.ly/deleto).

## Nettressurser

- [Acta - barn og unge i Normisjon](https://www.acta.no/acta-barn-og-unge-i-normisjon). (bit.ly/actabarnekor)
- [Bibelselskapet](https://www.bibelselskapet.no/bibel.no/tidslinjen). (bibel.no/tidslinjen)
- [Bjørgvin bispedømme](https://www.bjorgvin.no/frivillighetbjorgvin). (bit.ly/frivillighetbjorgvin)
- [Bjørgvin KFUK-KFUM](https://www.bjorgvin.no/kfuk-kfum). (bit.ly/bjorgvinkm)
- [Canva designverktøy](https://www.canva.com/design-vertoy). (canva.com)
- Den norske kirke: [Designverktøy](https://www.design.kirken.no/design-vertoy). (design.kirken.no)
- [Kirka vår](https://www.kirkevar.no/kirka-var). (bit.ly/kirkavår)
- Kirkerådets digitale ressursbank; [ressursbanken.no](https://www.babysangdnk.no). (bit.ly/babysangdnk, bit.ly/skolestartmarkering, bit.ly/tårn, bit.ly/lys-våken, bit.ly/sjomannskirken, bit.ly/frivillighetdnk, bit.ly/kirkensunge, bit.ly/dnkpoltiattest, )

- KRIK. ([krik.no/familiekrik](http://krik.no/familiekrik), [krik.no/arena](http://krik.no/arena))
- [nmsu.no](http://nmsu.no). ([bit.ly/messychurchnorge](http://bit.ly/messychurchnorge))
- Norges KFUK-KFUM. ([bit.ly/barnekor](http://bit.ly/barnekor), [bit.ly/tweensklubb](http://bit.ly/tweensklubb), [kmspeider.no](http://kmspeider.no))
- [Norges Speiderforbund](http://NorgesSpeiderforbund.no). ([speiding.no](http://speiding.no))
- [QR-kode](http://QR-kode.no). ([qr-kode.no](http://qr-kode.no))
- [Skjeri i kirken](http://SkjeriKirken.no). ([skjerikirken.no](http://skjerikirken.no))
- [Skjærgårds](http://Skjærgårds.no). ([merfestival.no](http://merfestival.no))
- [Ung kirkesang](http://UngKirkesang.no). ([sang.no](http://sang.no))

## Eksempler

- [Eidanger menighet](http://EidangerMenighet.no). ([bit.ly/søndagssamling](http://bit.ly/søndagssamling))
- [Klubben i Bønes og Storetveit](http://KlubbeniBønesogStoretveit.no). ([bit.ly/storetveit](http://bit.ly/storetveit))
- [Olsvik TenSing](http://OlsvikTenSing.no). ([bit.ly/olsvikts](http://bit.ly/olsvikts))
- [Søreide menighet](http://SøreideMenighet.no). ([bit.ly/søreide](http://bit.ly/søreide))
- [Tanum og Kjose menigheter](http://TanumogKjosemenigheter.no). ([bit.ly/legoklubb](http://bit.ly/legoklubb))
- Ytrebygda kirke. ([bit.ly/ytrebygda](http://bit.ly/ytrebygda), [bit.ly/korfestival](http://bit.ly/korfestival))
- [Åsane menighet](http://ÅsaneMenighet.no). ([bit.ly/taushetserklaering](http://bit.ly/taushetserklaering))

## Møtepunkt

- **Prosjekt møter:** 16/9/2021, 21/10/2021, 4/11/2021, 13/12/2021, 4/2/2022, 25/2/2022, 22/9/2022, 1/12/2022, 12/1/2023, 23/3/2023 og 16/5/2023.
- **Møter i ressursgruppen:** 27/10/2021, 21/1/2022 og 7/3/2022.
- **Seminarer:**
  - 28/10/2021, Seminar med Norges KFUK-KFUM og Bjørgvin bispedømme
  - 18/1/2022, Årsrapportsamtale med Bjørgvin bispedømme
  - 17/2/2022, Seminar om undervisning i Den norske kirke i regi av MF
  - 8-9/6/2022, Stiftsdager for Bjørgvin bispedømme
  - 27/10/2022, «Å være kirke for barn»-seminar i Nykirken
- **Møte med rådgiverne i Bjørgvin bispedømme:** 2/11/2021
- **Lunsjmøter med undervisningsansatte:** 17/01/2022, 24/3/2022, 15/9/2022, 21/11/2022 og 13/4/2023.
- **Andre møter:**
  - 11/2/2022, møte med frivillighetsteamet
  - 23/2/2022, møte med Løvsstakken menighetsråd
  - Juni 2022, samtaler med fellesråd om organisering (Drammen, Stavanger, Trondheim, Bærum og Lillehammer)





- 29/6/2022, møte med Jon Stubberud om barn og gudstjeneste
- 29/6/2022, møte med frivillighetsteamet



DEN NORSKE KIRKE  
Bergen kirkelige fellesråd