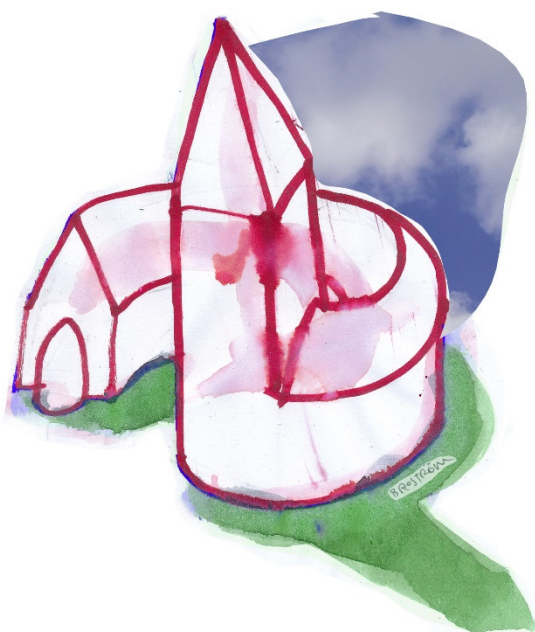


Mod til at lytte, reflektere og handle

- en evalueringsundersøgelse af Lokal Kirkeudvikling



"Lokal Kirkeudvikling har givet oplevelsen af, at alting ikke er statisk, at vi kan komme nogen vegne, at der er muligheder og tiltag. Vi kan netværke omkring de her ting, der er håb for kirken. Det har været det vigtigste at få med, da der er mange, der har været opgivende og tænkt, jamen er det bare sådan, det er? Der er blevet vist nogle veje. Der er faktisk muligheder."

Deltager i Lokal Kirkeudvikling

"The Church is. The Church does what it is. The Church organizes what it does."

Graig Van Gelder & Dweight J. Zscheile

Indhold

Indledning	3
Bag om Lokal Kirkeudvikling	4
Undersøgelsens forløb og metode	5
Den sognekirkelige virkelighed	6
Om LKU som koncept	7
Er forløbet blevet gennemført?.....	8
Den kortsigtede virkning: Hvilken forskel har LKU gjort?	8
Hvor er vi kirke? – at kende sit sogn	9
Hvordan er vi kirke her og nu? – den reflekterende kirke	11
Hvad gør vi? – konkret handling.....	12
Samspil mellem de tre områder.....	15
Samarbejde på tværs af sogne.....	15
Barrierer for forandring.....	16
Evaluering af konceptet	17
Temaer og redskaber	17
Processens form	21
Arbejdsgrupperne	23
Hvor går vejen hen – efter LKU?	26
Konklusion	28
Evaluering	28
Bilag 1: Redskaber i Lokal Kirkeudvikling, oversigt	31
Bilag 2: Deltagende sogne i LKU-netværk oprettet i 2012+13	32

Udarbejdelse af rapport: Dorte Kappelgaard

Gennemførelse af interviews: Nicolaj Halm, Ida Schaumburg-Müller og Dorte Kappelgaard

© Kirkefondet, maj 2015

Indledning

Lokal Kirkeudvikling (LKU) går ud på, at grupper af mennesker med helt forskellige baggrunde og forudsætninger mødes gennem et par år for at reflektere over, hvad det vil sige at være kirke i deres lokale sammenhæng, og at hjælpe sognekirken som helhed til at gøre det samme. Ikke alene, men i samspil med folk fra andre kirker, i følgeskab af en mentor og med inspiration fra erfarne kirkefolk på forskellige dele af kirkens kerneopgaver. Konceptet er affødt af en oplevelse af, at der er behov for at arbejde med udvikling, som er helhedsorienteret, hvor der er tid og metoder til at arbejde med opmærksomt nærvær i forhold til lokalsamfundet, med tænkning og kirkeopfattelse og med konkret handling.

Siden 2012 har omkring 30 kirker fra hele landet været engageret i fire netværk i LKU, ledt af Kirkefondet i samarbejde med Danmission og Center for kirkeforskning, Københavns Universitet. Et netværk har bestået af sogne fra hele landet, et andet af sogne i Århus. To yderligere netværk er skabt på to provstiers initiativ, hvor det enkelte sogn i provstiet kunne vælge at gå ind i forløbet. I de første måneder af 2015 er de to første netværksforløb blevet afsluttet. På den baggrund har vi ønsket at se på, hvilken forskel det har gjort for sognekirkerne at deltage i LKU, og hvordan konceptet bedst muligt tilpasses der behov, muligheder og vilkår, der kendetegner sognekirker i Danmark i dag.

Der er hentet inspiration i både Norge ('Menighetsutvikling i folkekirken', Menighetsfakultetet i Oslo) og USA ('Church Innovation' tilknyttet Luther Seminary i St. Paul). Men LKU som koncept er skabt til og formes løbende ud fra de behov, muligheder og vilkår, der kendetegner sognekirker i den danske folkekirke. Evalueringsundersøgelsen har til formål at dokumentere den kortsigtede virkning af deltagelsen og at kvalificere videreudviklingen af konceptet i en dansk kontekst. Samtidig har det været et ønske at skabe viden, som har mere generel relevans. Formen er en evalueringsrapport, ikke en undersøgelse af kirkeudvikling, men mange pointer undervejs er relevante ikke blot som evaluering, men som perspektiver på udvikling i sognekirken i det hele taget.

Derfor er denne evalueringsrapport ikke kun relevant at læse for de, der er optagede af LKU som koncept. Den er oplagt læsestof for alle, der er optaget af, hvordan man i sognekirken styrker den fælles opmærksomhed på, hvem man er kirke iblandt og sammen med, hvad det vil sige at være kirke i dag, og hvordan man kan handle på disse refleksioner.

Evalueringsens formål

Evalueringsundersøgelsen har fire overordnede formål:

- At undersøge, om og på hvilke måder projektet har bidraget til en forandring i kirken hen imod at være mere lyttende, reflekterende og handlende i forhold til det at være kirke i lokalsamfundet
- At indsamle viden om, hvordan man kan fremme udvikling i den lokale sognekirke i folkekirken, forstået som det at være lyttende, reflekterende og handlende kirker. Denne viden skal formidles videre til kirkelivet i Danmark gennem udformning af artikler, i foredrag m.v.
- At synliggøre hvilken forskel deltagelsen i LKU kan gøre over for potentielle deltagere
- At videreudvikle og justere LKU som koncept og metode

Bag om Lokal Kirkeudvikling¹

En kirke, der ikke har nok i sig selv, men altid er på opdagelse i forhold til, hvad det vil sige at være sendt ind i en given sammenhæng – det er den selvforståelse, der arbejdes på at fremme mange forskellige steder i verden. Siden missionæren Lesslie Newbigin vendte tilbage fra Indien til England i 1970'erne og opdagede, at kirken havde brug for at se sig selv som afsøgende, har man drøftet dette spørgsmål: Hvad betyder inkarnation, Guds menneskeblivelse, i dag i den kultur, vi er en del af, her hvor vi bor? Også i Danmark drøftede man, hvilke konsekvenser, der måtte drages af dette perspektiv på det at være kirke. I Det Danske Missionselskab drøftede man fra 1978, hvordan man kunne knytte kirke og mission tættere sammen, både i tænkning og i praksis.

I 1998 udkom bogen *Missional Church. A Vision for the Sending of the Church in North America*², der for alvor satte drøftelsen af missional tænkning på banen. Siden midten af 1990'erne er interessen for denne tænkning vokset, både internationalt og i Danmark. Kirkelige organisationer som eksempelvis Folkekirkens Mission, Dansk Missionsråd, Kirkefondet og Areopagos, de teologiske fagmiljøer ved universiteterne i Århus og København (ikke mindst Institut for Systematisk Teologi på Det Teologiske Fakultet i København), Menighedsfakultetet i Århus og andre teologiske uddannelser samt en række præster, provster og biskopper har på forskellig vis drøftet, forsket i og holdt konferencer om temaet i stadig stigende omfang.

Allerede i slutningen af 1980'erne etablerede Patrick Keifert, professor ved Luther Seminary i St. Paul, 'Church Innovation', der lige siden har arbejdet sammen med menigheder i lutherske og andre kirker om menighedsudvikling. 'Church Innovation' tilbyder gennem 'Partnership for Missional Church' menigheder at indgå i læringsnetværk sammen med op til ti andre menigheder og deltage i en rejse over tre år med henblik på en missional udvikling af menighederne.

I et samarbejde mellem Danmission, Kirkefondet og Center for Kirkeforskning har man i flere omgange afprøvet metoder fra *Missional Church*-inspiratorer som Paul Kiefert med grupper af kirkefolk. I Norge iværksatte Det Teologiske Menighetsfakultet i 2009 projektet 'Menighetsudvikling i Folkekirken' for at støtte kirker i at omsætte denne tænkning til praksis. Ved at kombinere inspiration fra USA og Norge tog Kirkefondet (ved generalsekretær Morten Skrubbeltrang) i tæt samarbejde med først Areopagos og siden Danmission (ved ekstern konsulent Mogens Mogensen) og Center for Kirkeforskning (ved lektor Hans Raun Iversen) initiativ til iværksættelsen af projektet LKU. Kirkefondet ansatte pastor Annette Bennedsgaard som leder for projektet i 2011, afløst af sociolog Dorte Kappelgaard pr. august 2014, ligeledes i tæt samspil med de to samarbejdspartnere. Der holdes desuden løbende kontakt til samarbejdspartnere i Norden og i internationale netværk omkring *Missional Church*-bevægelsen.

Tænkningen bag LKU er således ikke ny, men kontekstualiseringen ind i en dansk folkekirkevirkelighed har været et centralt element i udformningen af forløb og indhold. Nogle af de forhold, der ligger til grund for de valg, der er blevet taget, udfoldes i kapitlet "Undersøgelsens forløb og metode". De mest markante valg, der er blevet taget, er den store opmærksomhed på kirken som sognekirke. Vi taler ikke om at være kirke **for** mennesker i sognet, men at være kirke **med** dem, og lokale ressourcpersoner uden større tilknytning til kirken, inviteres med ind i den enkelte kirkes arbejdsgruppe. Derudover er udtrykket 'missionalt' blevet erstattet af talen om at være 'sendt' som kirke, ligesom ordet 'menighed'

¹ Dette afsnit bygger på følgende artikel: Mogens Mogensen: 'Missional kirke i Danmark' i Jeppe Bach Nicholajsen (red.): *Missional Kirke. En introduktion*. Kolon, 2012.

² Darel L. Guder: *Missional Church. A Vision for the Sending of the Church in North America*. Grand Rapids: Eerdmans, 1998.

ikke bruges så meget som 'kirke' for ikke at markere en adskillelse mellem dem, der bruger eller opfatter kirken på en bestemt måde og 'de andre'.

I forbindelse med afviklingen af de første to sogne-netværk er nærværende undersøgelse blevet gennemført for at evaluere projektet, kvalificere den løbende udvikling af projektet og indsamle og formidle noget af den læring og den viden om kirkeudvikling i en dansk folkekirkekontekst, forløbene af kastet af sig. Samtidig sammenlægges projektets styregruppe og dets ressourcegruppe i en følgegruppe med Hans Raun Iversen som formand.

På baggrund af de mange positive tilbagemeldinger fra deltagere i forløbene har man valgt at fortsætte med at starte nye sogne- og provstinetværk i LKU. Således sættes der et storkøbenhavnsk netværk i gang i august 2015.

Undersøgelsens forløb og metode

Evalueringsundersøgelsen har fundet sted i perioden januar – marts 2015 blandt deltagere i 'det århusianske netværk' og 'det jysk-fynsk-sjællandske netværk', som har mødtes til konferencer i perioden januar 2012 – januar 2015, samt blandt deltagere i et 'provsti-netværk', som blev oprettet i januar 2013 og afsluttes i efteråret 2015. Herfra valgte 11 sogne at gå med i LKU-forløbet. Evalueringen er foretaget gennem semistrukturerede kvalitative interviews med tre arbejdsgrupper og 10 enkeltpersoner fra i alt 10 sogne (næsten alle sogne og enkelte provstinetværkssogne er repræsenterede i disse interviews), ligesom der trækkes på udsagn under fælles overordnede evalueringer med alle arbejdsgrupperne i det jysk-fynsk-sjællandsk netværk hhv. provsti-netværket. Gruppen af individuelle interviewpersoner er blevet sammensat på en sådan måde, at der optræder en spredning på alder (fra 32 til 69 år), køn, by- og landsogne og roller (præst, kirkefunktionær, menighedsrådsformand, menigt menighedsrådsmedlem, frivillig og lokal ressourceperson).

Med den kvalitative metode bliver besvarelserne på undersøgelsesspørgsmålene i højere grad udfoldet, end det ville ske i en kvantitativ undersøgelse, ligesom det er muligt at stille spørgsmål af mere åben karakter. Det giver plads til at indsamle viden på områder, der ikke var blevet forudset, men viser sig at være relevante for undersøgelsen som helhed, for eksempel i forhold til virkningen af at deltage i LKU. Det er indlejret i måden, LKU ledes på, at der vil opstå læring, kirkeudtryk og veje til forandring i lokale kirker, som vi ikke havde forudset. At evaluere betydningen af deltagelsen i LKU alene ud fra nogle få målbare faktorer, ville lidt firkantet sagt være et signal om en begrænset opfattelse af det at være kirke. Endelig kan den kvalitative interviewform gøre det muligt at belyse samspillet mellem forskellige faktorer. Det er undersøgelsens præmis, at det er deltagerne selv, der evaluerer på forandringen i kirken. Rapporten skal naturligvis læses i dette lys.

Undersøgelsen er blevet gennemført af Kirkefondets udviklingskonsulent og projektleder på LKU, af en praktikant og af en studentermedhjælper. At undersøgelsen er sket internt kan have slagside i form af 'blinde vinkler' på problematikker samt interviewpersoners tilbageholdenhed i forhold til at give kritik. Det er dog oplevelsen, at det ikke har været et væsentligt problem for undersøgelsens validitet. Dels har projektlederen kun været ansat siden august 2014 og er dermed relativt ny i projektet. Dels er de fleste interviews blevet gennemført af praktikanten, som kun har deltaget som passivt vidne til konferencer i vinteren 2015. Samtidig er der taget højde for disse problematikker ved, at der er blevet spurgt direkte ind til kritik af projektet ved afslutningen af de interviews, hvor deltagerne har været meget positive, og det er ikke indtrykket, at der har været større tilbageholdenhed omkring det at være

kritisk. Endelig har de kritiske kommentarer, der er kommet, været relativt specifikke og dermed umiddelbart anvendelige i evalueringen.

Den sognekirkelige virkelighed

Der er en række vilkår i folkekirken og i samtiden, som det tilstræbes at tage højde for i LKU. Nogle af disse tendenser finder vi også i de lande, som vi har hentet inspiration fra i udformningen af projektet. Andre er særligt danske og må dermed sætte aftryk på den måde, vi arbejder med LKU på i den danske folkekirke - generelt forstået såvel som i nærværende projekt.

I Danmark findes en stærk tradition for civil religion. De fleste sognekirker har fortsat en **stærk lokal forankring** i form af det høje medlemstal, af ofte at være lokal kulturel markør, og af at samle mennesker omkring ritualer, der markerer livets overgange såvel som julens fejring. Der er en **bred tilknytning til kirken** ikke som magtinstans, men som **kulturbærer**. Derfor er det ofte muligt at **opbygge tillid blandt andre lokale aktører**, hvis man fremstår troværdig og åben som samarbejdspartner. Desuden er der ofte stor **åbenhed for at bidrage med synspunkter** omkring, hvilken rolle kirken bør spille lokalt, hvis man bliver spurgt, og derfor er det realistisk i de fleste sogne at **inddrage lokale ressourcepersoner** i LKU-forløbet. Det fordrer samtidig den aktive menigheds respekt for lokale menneskers oplevelse af allerede at høre til i kirken, selv om de sjældent benytter sig af den. Dette gør det yderligere oplagt at tale om at være **kirke sammen med lokale mennesker** frem for at være kirke for dem.

Der er pres på mange lokalsamfund, hvor kirken står tilbage som **et af de få samlingspunkter**. Også dette kan gøre den attraktiv som **samarbejdspartner** og som **vært for lokalt fællesskab**.

Sognekirken rummer med det folkevalgte menighedsråds store beføjelser **flere stærke aktører**, der ikke ledes af de samme personer. Det fordrer samarbejde og netværkstænkning og kan skabe en handlekraftig og lokalt forankret kirke, men det kan også fremme konflikter og handlingslammelse hos alle parter. Derfor bør der i LKU – måske i endnu højere grad, end det er tilfældet i øjeblikket – peges på styrken ved at arbejde med **interne værdier** som sognekirke.

Der er i dag en større **åbenhed for at tale om spiritualitet** end i mange år. Det bør være et incitament til at arbejde med udvikling af platforme for **samtaler om tro** såvel som **spiritualitetspraksis**, der passer til (grupper af) søgende mennesker i den lokale kontekst.

Der er et generelt **fokus på praksis, der virker** frem for teori, der først efterfølgende omsættes til praksis. Det gælder også blandt åndeligt og trosmæssigt søgende personer. Derfor er det **oplagt at arbejde med gudstjenesteudvikling, umiddelbart tilgængelige kristne spiritualitetspraksisser** m.v., når man ønsker at være kirke sammen med mennesker i lokalsamfundet. Det gælder samtidig også blandt kirkefolk, hvorfor det er oplagt at have fokus på **konkrete redskaber og erfaringsudveksling** i LKU.

Mange vil gerne opleve **repræsentativitet** ved de aktiviteter, man tager del i, det vil sige en form for genkendelse af, at 'det kunne have været mig'. Derfor vækker det ofte positive reaktioner blandt især yngre men også mange ældre kirkegængere, når de ser andre end personalet være engagerede i gudstjenestens afvikling. Det lægger op til overvejelser omkring, om der i højere grad skal tænkes i **delagtighed og medinddragelse** under gudstjenester.

Mange har **brug for en konkret anledning** til at komme til gudstjeneste eller andre kirkelige aktiviteter. Enten fordi de ikke har lyst til at være passive modtagere, eller fordi de har brug for en 'undskyldning' for at træde over dørrindet til våbenhuset. Ikke alle, men mange har lettere ved at forholde sig til deres lokale kirke, hvis de har **en opgave at udføre**, som de vel at mærke selv kan stå inde for. En anden mulighed er at tænke i kirkelige aktiviteter knyttet til **konkrete anledninger** som særlige livsfaser, livssituationer, årstider, lokale traditioner m.v.

Mange mennesker er mest interesserede i **projektfrivillighed**, der forpligter i en overskuelig periode, og hvor man kan se frem mod en afslutning på et forløb, frem for et langsigtet engagement, for eksempel i en bestyrelse. I tæt relation dertil er der en voksende **orientering mod den meningsfulde opgave** frem for dedikation til den institution eller den organisation, hvor den frivillige indsats finder sted. En konsekvens er, at menighedsrådsarbejdet bør suppleres med muligheder for at engagere sig i **tidsafgrænsede opgaver og tiltag**. Det fordrer ofte ledelse af frivillige, afklaring omkring mål og værdier, metoder til enkel evaluering m.v.

Disse og mange andre små og store forhold har vi på forskellig vis forsøgt at tænke med i LKU som koncept.

Om LKU som koncept

LKU er et 2½-årigt (for de første to netværk et treårigt) forløb for sognekirker i folkekirken. I et 'sognetværk' samles en gruppe sogne, så vidt muligt inden for en overskuelig geografisk ramme. I et provstinetværk er provstiet initiativtageren og betaler for forløbet, mens alle sogne i provstiet, der ønsker det, har mulighed for at deltage.

I hvert deltagende sogn nedsættes en arbejdsgruppe på op til otte personer, ideelt set bestående af en kombination af ansatte, menighedsrådsmedlemmer, frivillige og lokale ressourcepersoner uden særlig tilknytning til kirken, som er villige til at bidrage til sognekirkens udvikling.

Forløbet består af følgende dele:

- Halvårlige netværkskonferencer på 5-7 timer, hvor arbejdsgrupperne deltager
- Arbejdsgruppemøder i det omfang, arbejdsgruppen finder det relevant og muligt
- Mentorbesøg i arbejdsgruppen ved en af personerne bag LKU efter behov, dog maksimalt halvårligt

Netværkskonferencerne rummer:

- Et eller flere overordnede temaer: At lytte til lokalsamfundet, at trække på det bedste fra de hidtidige erfaringer i kirken, gudstjeneste, fra vision til handleplan, frivillighed og delagtighed, diakoni, årets gang i kirke og lokalsamfund, forankring af udvikling i kirken som helhed m.v.
- Vidensbaserede oplæg fra LKUs medarbejdere og eksterne foredragsholdere
- Tid til indbyrdes refleksion som arbejdsgruppe og arbejdsgrupperne imellem
- Konkrete redskaber til at komme fra tanke til handling
- Erfaringsudveksling med andre kirker i netværket
- At lytte til ordet og hinanden: Kort individuel refleksion for alle over en fælles bibeltekst, som deles med hinanden

Mentorrelationens funktion har varieret meget fra sogn til sogn. Den har primært bestået i en eller flere af de følgende: Opfølgning i forhold til konferencens tema, tilpasning af redskaber til den lokale sammenhæng, sparring i forhold til andre udviklingsrelaterede temaer efter arbejdsgruppens ønske og at få indblik i behov og ønsker i forhold til kommende konferencer, så disse kan tilpasses målgruppen.

Redskaberne er alle udformet til at understøtte et af de tre hovedformål om at lytte, at reflektere og at handle. De hidtil benyttede redskaber har handlet om: At afholde lytterunder blandt deltagere i lokalområdet, guldgravning, interessentanalyser ift. lokale samarbejdspartnere, overvejelser over delagtighed, metoder til inddragelse og ledelse af frivillige, idéudvikling med sparring på tværs, evalueringsskabelon, årshjul for kirke og lokalsamfund m.v.

Er forløbet blevet gennemført?

12 kirker fordelt på to sogne-netværk har gennemført forløbet. I 2012 iværksattes et sjællandsk sogne-netværk, hvorfra et sogn tidligt trak sig, en anden kirke valgte at 'køre solo' med et par mentorbesøg, og en tredje kirke sluttede sig til det 'jysk-fynske' netværk, som det hed dengang. Et enkelt sogn gik i 2014 i gang med at gennemføre et individuelt LKU-forløb for ikke at skulle vente på, at flere i området sluttede sig til et fælles netværk.

I det provstinetværk, hvor der er gennemført en række midtvejsevalueringer, har to ud af 10 sogne trukket sig fra forløbet. Det ene sogn har haft stor udskiftning i menighedsrådet, og der har ikke været et ønske om at deltage fra det nye menighedsråds side. Kræfterne lægges her i at skabe konkret udvikling i kirken, og der er ikke overskud eller lyst til samtidig at deltage i konferencer om dette tema. I en anden kirke har man ønsket at køre en mere individuel proces.

Det vil sige, at 29 af de 32 kirker, der gik ind i projektet forventes at gennemføre processen.

Den kortsigtede virkning: Hvilken forskel har LKU gjort?

At deltage i LKU har indvirket på kirkens liv på relativt forskellige måder i de kirker, der har deltaget i processen. Det er særligt på tre områder, vi har ønsket at skabe en forandring.

- Større forståelse af kontekst (lokalsamfund, egen historik m.m.)
- Besindelse på, hvordan man vil være kirke i den konkrete kontekst
- Konkret handling som kirke

Derfor er tre nøgleord i LKU som koncept: **At lytte, at reflektere og at handle**

Dette skal ikke forstås sådan, at lokal forståelse og besindelsen på det at være kirke kun har værdi, hvis de har ledt til konkrete, målbare resultater. Et konkret tiltag holder måske i en periode. En forandret tænkning omkring, hvad det er at være kirke, har potentiale til at præge kirkens liv videre frem på mange forskellige måder. Derfor har vi i evalueringen også fokus på forandring på alle tre områder.

Dog er evalueringssamtalerne blevet indledt med spørgsmålet om, hvilken forandring LKU har medført, og her har næsten alle svar passet ind i et af de tre temaer. På denne måde har vi afsøgt, om de tre undersøgelsestemaer er relevante som struktur for fremstillingen af projektets kortsigtede virkning og konkluderet, at det er tilfældet. I relation til provstinetværket har vi dog valgt at tilføje et fjerde tema, samarbejde på tværs af sognegrænser. Underpunkterne under hvert af de tre overordnede temaer er udformet på baggrund af besvarelserne, det er ikke temaer, der er blevet spurgt ind til.

Når vi har spurgt til virkningen, har deltagerne ofte nævnt de konkrete redskaber, de er blevet introduceret til og har anvendt. De omtales kun, hvor deltagerne selv har bragt dem på banen. Det er således iøjnefaldende, hvor ofte en forandring direkte forbindes med et konkret redskab. Det er oplagt at forestille sig, at redskaberne ville fylde mindre og den langsigtede virkning mere, hvis de samme spørgsmål blev stillet et år efter projektets afslutning.

Hvor er vi kirke? – at kende sit sogn

Der er blevet arbejdet med at lytte til lokalområdet på mange forskellige måder, oftest med afsæt i redskaberne 'sogneprofil' og 'lytterunder'. Men også det at kende hinanden er en forandring, flere sætter ord på.

Når statistikken overrasker

Det at fordybe sig i den statistiske sammensætning af beboere og mennesker, der lever deres liv i sognet, har for flere kirker været en central øjenåbner.

"Vi har valgt at omprioritere vores ressourcer. Vi præster ville gerne gøre noget for de unge, men det har været svært. Vi har fundet ud af, at det ikke gav mening. Vi skulle ikke fortvivle, de var her jo ikke, viste sogneprofilen. Den har vi ofte henvist til ... Vi har også valgt at målrette kirkebladet til de helt nye, fordi 25 procent af indbyggerne udskiftes hvert år" (kvinde, ca. 40 år, præst).

Her har overblikket været det, der gav forklaringen på en indsats, der ikke var succes med, og man har kunnet skifte fokus på radikal vis i forhold til målgruppe for kirkens særlige indsatsområde såvel som tilpasse den udadrettede kommunikation til sognets profil. Andre sogne har draget konsekvenser af at få tal på de mange plejehjemsbeboere, der er flyttet til sognet fra landområder eller børnefamilier, der er flyttet til, og retter nu i højere grad end tidligere deres opmærksomhed mod disse grupper.

Når samtalen skaber indblik og relationer

I andre sogne har man haft et relativt godt overblik over befolknings sammensætningen og har i højere grad haft brug for at komme i dialog med de mennesker, man ved, man er omgivet af. Her har lytterunden ofte været brugt som metode.

I et landsogn har man henvendt sig til teenagere i sognet, som ikke har været i kontakt med kirken, siden de blev konfirmeret. En lokal ressourceperson skriver i kirkebladet:

"Vi har i løbet af det snart 3 årige kirkeudviklingsprojekt, afholdt forskellige arrangementer som en del af projektet, heriblandt "Lytterunder". Her inviterer vi en blandet skare af lokale beboere til en snak om troen og livet og om det, der rører sig. Det udmønter sig ofte i nye idéer til, hvad vi også kunne bruge kirken til fremover.

Vi har blandt andet over to omgange haft to grupper af meget engagerede unge mennesker til lytterunde. Den sidste gruppe er nu i gang med at planlægge arrangementer i præstegårdshaven med Open Air Bio. Her kan man selv medbringe mad, drikkeelse, noget at sidde på, og så ellers nyde en stille sommeraften med en god film under åben himmel. De planlægger også et foredrag af en tidligere udsendt soldat (3. marts klokken 19.30 i Østrup kirke) og vil i øvrigt også gerne prøve at deltage i "Rejseholdets" arbejde omkring det at arrangere gudstjenester" (mand, lokal ressourceperson).

Her har man grebet de idéer, der dukkede op og skabt rum for, at de kunne komme til udfoldelse. Præsten fortæller, at han og et andet arbejdsgruppemedlem på et tidspunkt forlod lokalet for at give de unge plads til selv at udvikle konceptet.

At lytte til kanten af kirken

Andre har anvendt lytterunden som metode i forhold til lokale personer, der er i berøring med kirken, men ikke normalt tager del i samtaler om kirkens visioner og aktiviteter. I en kirke har man således holdt en lytterunde for familier uden kirkelig baggrund, der er begyndt at dukke op til søndagsgudstjenesten. Man var begyndt at tage børnene ud under en del af gudstjenesten for at give dem et særligt program. I lytterunden viste det sig, at forældrene ønskede, at børnene deltog i gudstjenesten og oplevede, at den også var for dem. På den baggrund har man skabt et legehjørne i selve kirkerummet.

I en kirke i en mindre by holdt man lytterunder blandt folk, der var delvist tilknyttet kirken og kom af og til:

”Vi fik at vide, at der ikke var noget, vi kunne gøre anderledes i forhold til at komme i kontakt med dem. Det var også tankevækkende, at vi ikke måtte lave for meget om (...) Vi fik en tilkendegivelse af, at vi ikke er på forkert kurs. At vi bare skal fortsætte. Man skal have en anledning til at komme i kirken. Jeg tror, vi skal skabe den. Folk oplever ikke, at de har behovet” (mand, 52 år, menighedsrådsmedlem).

Her fungerede lytterunden som en bekræftelse af, at man er i kontakt med behovene hos folk omkring kirken og møder disse. Samtidig blev arbejdsgruppen opmærksomme på, at der ofte ikke er noget oplevet behov for kirken blandt de, der sjældent bruger den. Det at skabe konkrete *anledninger* til at komme til kirken er derfor blevet et tema, de drøfter i højere grad end tidligere.

At lytte til andre aktører

Endelig har man i en kirke haft fokus på at samle lokale ledere af sociale institutioner i en bydel.

”Vi har fået meget ud af de redskaber, vi fik til at gå ud og lave de interviews, da fik vi nogle kontakter til institutionsledere og skoler, som vi ikke har haft tidligere. Det havde vi ikke fået, hvis ikke I havde givet os de redskaber. Efterfølgende har vi spist en sandwich med dem på den lokale café, og der fandt de ud af, at vi ikke er så farlige” (kvinde, 40 år, præst).

På den måde har kirken fået indblik i de sociale behov, der er i sognet, de har fået opbygget tillid blandt sociale institutioner, og de har endda fået rollen som den, der skaber større indbyrdes kendskab og forståelse mellem de enkelte institutionsledere, en rolle, der var mulig at indtage ved at komme som udefrakommende. Den vigtigste del af mødet fandt tilsyneladende sted på neutral grund, en lokal café. Præsten fortæller, at det har gjort det lettere at tage kontakt efterfølgende.

I et landsogn har man haft brug for først at blive knyttet sammen som menighedsråd og ansatte, inden man var parate til at gå ud og gennemføre et så udadrettet tiltag, som det er i et lille lokalsamfund. Her har samtalen om, hvad man vil som kirke, og opbyggelsen af indbyrdes tillid og forståelse været en forudsætning for det at gå ud og være i dialog med folk omkring kirken. Hermed understreges det, at kirkeudvikling i retning mod at være mere lokale ikke er en proces, hvor rækkefølgen af indsatser er forudsigelig og lineær, men rummer en række parallelle processer, der kan forudsætte hinanden på forskellige måder.

At lytte til hinanden

Også det at få et større indbyrdes kendskab har været en forandring. At spørge ind og lytte til hinandens tanker om en bibeltekst eller personlige overvejelser om tro og kirke har gjort en forskel:

”Fra starten syntes jeg, (øvelsen) var lidt grænseoverskridende. Som menighedsråd er vi ikke vant til at snakke om, hvordan vi forstår et bibelord. Vi taler økonomi. Men jeg synes faktisk, det var et godt

indlæg, fordi man forstår, hvad de andre får ud af de ting, der står, og hvor forskelligt, vi ser på det. Det er lidt af en øjenåbner. Det gør, at man får forståelsen af, at alle skal høres, og at der ikke kun er én side af det, vi arbejder med. At vi skal lytte. Og mange gange læse mellem linjer. Og så sker der heller ikke noget ved, at vi kommer tættere på hinanden. Man lægger lidt af sig selv i det, man fortæller videre. Det skal man så være villig til at klare, kan man sige” (mand, 52 år, menighedsrådsmedlem).

Det, at man bliver tvunget ud af sin komfortzone gør det muligt at etablere en tillid og en dybere gensidig forståelse, som ikke var kommet af sig selv, men som kan overføres til andre situationer.

Opsamlende kan man sige, at det at se på tal og lytte til mennesker og aktører i lokalsamfundet på forskellige måder har skabt bevidsthed om, hvor der er behov for at sætte ind som kirke, givet indblik i, hvilke tanker grupper i lokalsamfundet gør sig om liv, tro og kirke, synliggjort kirken som nærværende og medinddragende over for beboere og lokale aktører og dannet afsæt for handling i samspil med personer, der er indgået i lytterunden. At lytte til hinanden i arbejdsgruppen er også en forandring, der er initieret af en LKU-øvelse, men har haft betydning for det indbyrdes fællesskab og samarbejde i det hele taget.

Hvordan er vi kirke her og nu? – den reflekterende kirke

Refleksionen over, hvad det skal betyde at være kirke i en given sammenhæng på et givent tidspunkt, er helt central i LKU. Den skal ikke forstås blot som et middel til at skabe en række nye aktiviteter. Refleksionen over det at være kirke rækker ud over de konkrete tiltag, der sættes i værk. Den handler om grundindstillingen til det at være kirke, ikke blot her og nu, men i det hele taget og på længere sigt.

Refleksion i form af visionsarbejde

Refleksionen omkring, hvad det vil sige at være kirke i det specifikke sogn på et specifikt tidspunkt har i høj grad fundet sted, når man i enkelte kirker har arbejdet med formulering af visioner. I den kirke, hvor sognesammensætningen viste sig at lægge mere op til diakonalt engagement end til det hidtidige indsats for teenagere, var man allerede i nogen grad bevidste om, hvad man ville med det at være kirke. Her fik eller tog arbejdsgruppen (herunder menighedsrådsformand og præster) den opgave at sammenfatte det, de allerede oplevede som kirkens kerne, uden at afholde en større inddragende visionsproces. Denne proces fik alligevel betydning for kirkens evne til at handle:

”Vi er kirke, der stritter i alle mulige retninger, og det har vi ikke lyst til at ensrette. Det er det charmerende ved folkekirken, den rummer forskellighederne. Men der er også nogle af arbejdsgrænserne, der ikke kan identificere sig med de andre. Der har været en kultur af kort fra idé til handling, vi kaldte det lidt anarkisme. Mange føler, at de har ret til at tage initiativ. Vi ville ikke odelægge det med en vision. Det interessante er, hvad er vigtigt, hvad er umisteligt for os, mere end hvor vi vil hen. Det skulle ikke være varm luft så ville mange være stået af (...) Det var Kirkens Korsbær, der spurgte, om vi ville starte en genbrugsbutik, men uden denne proces, havde vi ikke sagt ja. Det gik så hurtigt, vi var ekstremt modige, det ville vi gerne” (kvinde, 40 år, præst).

Fordi der allerede var en stærk fornemmelse af, hvad kirken står for, har det været muligt for den mindre gruppe at ramme en formulering, som der tilsyneladende ikke har været modstand i forhold til. Visionen skulle samle og skabe samhørighed på tværs af kirken, og endte samtidig med at give skarphed og dermed handlekraft. Fordi man vidste, hvad man ville, kunne man tage radikale skridt i en ny retning. Efterfølgende var det planen at tage på besøg i alle arbejdsudvalg, men dette fik man ikke gjort, måske planen var for omfattende, konkluderes det i gruppen. Men den har været et styringsredskab i forhold til store beslutninger og er siden blevet trykt på postkort og lagt bl.a. på caféer i sognet.

I en bykirke var der ved forløbets begyndelse et meget begrænset engagement omkring kirken og alle var enige om, at der skulle ske noget nyt. Her udformede man en vision på et enkelt møde. På den måde undgik man at køre træet i drøftelser og kom hurtigt i gang med at omsætte visionen til virkelighed.

I en anden kirke var det mindre tydeligt, hvor vejen skulle gå, og der var flere parter, der havde behov for at blive hørt, blandt andet fordi visionen i højere grad ville blive retningsgivende og kræve fravalg. Her har man holdt en visionsdag for alle ansatte, menighedsrådsmedlemmer og frivillige. Man har dels formuleret en overordnet vision, dels udformet et dokument, der sammenfatter og rummer bredden af ønskede tiltag i kirken, og er dels ved at udpege et par fokusområder, der skal gå på tværs af kirkens arbejde og udfoldes i det omfang og på den måde, det er relevant i det enkelte forum. På den måde forsøger man at finde balancen mellem at gøre det fokuserings- og formuleringsarbejde, som man ikke kan være mange om, og at udforme et så færdigt resultat, at ikke alle har ejerskab over det, en udfordring, som de selv sætter ord på.

De tre kirkers visionsprocesser viser, hvor forskellige behov og muligheder kan være i forhold til refleksion over det at være kirke. Der kan være behov for at fastholde fokus i et sammensurium af liv og aktiviteter, der kan være behov for en lang og omhyggelig proces, der skal gøre prioritering mulig uden at folk uden for den arbejdende gruppe mister ejerskab, og der kan være behov for en kort, fokuseret drøftelse, så man kan komme i gang med at handle og skabe forandring.

Arbejdsgruppen som tænketank

I et bysogn har arbejdsgruppen fungeret som en form for tænketank på vegne af hele kirken. Her har man taget tiden til at træde et skridt tilbage og reflektere over, hvad det er, man gør som kirke, og hvor man ønsker at bevæge sig henad. Det har været en fordel, at det ikke har været et beslutningstagende organ, forklarer en præst. Arbejdsgruppens idéer til nye tiltag er blevet drøftet på menighedsrådsmøderne, en ukompliceret proces, idet menighedsrådsformanden har siddet med i arbejdsgruppen og har sat forslag derfra på som punkter på dagsordenen i menighedsrådet.

Anledning til at drøfte, hvilken kirke man vil være

For nogle personer har deltagelsen i LKU styrket deres egen forståelse af det at være kirke, eller det har været et redskab og en anledning til at tage drøftelsen internt i kirken. For en ny præst har det været anledningen til at sætte fokus på, hvad det vil sige at være kirke, og få opbygget fællesskab og tillid i sin nye menighed. Et menighedsrådsmedlem oplever, at det at høre andres holdninger til det at være kirke, har skærpet hans egen bevidsthed:

”Man finder ud af, hvor forskellige kirker og baglande er, og hvilke forventninger, de forskellige har til at være kirke. Om man vil være cirkuskirke eller det bare skal være den rene pure forkyndelse. Det får en til at tænke over: Hvem er vi som kirke?” (mand, 52 år, menighedsrådsmedlem).

I en kirke i provstinetværket har man haft behov for at blive bekræftet i, at det ikke nødvendigvis er synlige forandringer, der er målet. Blot det, at man er begyndt at tage samtaler om kirkens liv og vækst, er en stor forandring i sig selv, som muligvis får større konsekvenser fremadrettet end en konkret aktivitet, der kan vises frem.

Hvad gør vi? – konkret handling

Det er ikke muligt at adskille de tre områder helt. Det at holde en lytterunde er at lytte til lokalområdet, men det er også i sig selv en måde at være kirke på, en egentlig handling, der er meningsfuld i sig selv

og ikke kun et redskab. Ud over denne form for handling beskriver interviewpersonerne handling og forandring på en række områder. Der tegner sig et billede af fire områder, hvor der er sket konkret forandring i forhold til det at være en lokalt forankret kirke, **strukturforandring, nye tiltag (og afvikling), kulturforandring og lokalt samarbejde**.

1. Strukturforandring

I en bykirke oplevede man, at kirkens struktur for aktiviteter stod i vejen for den nødvendige udvikling. Der var et stort aktivitetsudvalg på ca. 12 personer, som mødtes ca. halvårligt og primært evaluerede på de aktiviteter, som ansatte havde sat i søen siden sidste møde. Der var behov for at oprette flere udvalg, som kunne arbejde hurtigere, mødes oftere, inddrage andre frivillige end menighedsrådsmedlemmer og hjælpe nye tiltag i gang frem for blot at evaluere på det, der allerede var både udviklet og gennemført siden sidst. Man har skullet argumentere over for andre i kirken, der ikke så synlige resultater, hvorfor disse forandringer 'bag linjerne' var væsentlige. Strukturændringen udgør netop det fundament, der er behov for, så man i fremtiden kan arbejde med de mere synlige forandringer, som man har i støbeskeen. Nu er der blevet oprettet udvalg i forhold til bl.a. børneområdet, voksenområdet, PR og gudstjeneste. Der er desuden oprettet en pulje under menighedsrådet, som man kan søge midler fra til nye tiltag ud fra kirken. Den nye udfordring er at fremme en frivillighedskultur i de nye udvalg, så der sker god ledelse, og så man får inddraget nye personer.

I en anden kirke har man på baggrund af deltagelsen i LKU valgt at lade udvalg bestå ikke kun af menighedsrådsmedlemmer, men også (andre) frivillige. Det har ifølge en frivillig i arbejdsgruppen skabt et større ejerskab og oplevelsen af at være en vigtig medspiller. Man har desuden ændret på dagsordenen ved menighedsrådsmøderne, sådan at der hver gang indledes med et udviklingsrelateret fokuspunkt.

I begge tilfælde har man skabt en forandring, der i sig selv kan ses som et udtryk for delagtighed, nemlig at flere personer får mulighed for at skabe med på kirkens liv på et strategisk niveau. Det kan samtidig ses som udtryk for en opmærksomhed på det at være kirke i lokalområdet, idet den enkelte får mulighed for at lægge sine kræfter i at udvikle ét konkret område i samspil med lokalområdet frem for at sprede sit fokus og dermed oplagt kun formår tilsammen at vedligeholde eksisterende tiltag på en lang række områder.

2. Nye tiltag (og afvikling)

Der er sat vidt forskellige tiltag i gang i mange af de deltagende kirker. Nogle interviewpersoner pointerer, at man sandsynligvis havde taget de samme initiativer uden deltagelsen i LKU. For andre har det været den direkte årsag til, at man har tænkt tanken eller taget skridtet.

Som tidligere nævnt er der ud af lytterunder blandt teenagere vokset foredrag og biograf under åben himmel i præstegårdshaven frem i en landsbykirke. Her er man også begyndt at holde 'vej-gudstjenester', hvor beboere på en vej i landsbyen inviteres til i samspil med præst og organist at vælge salmer, prælude og postlude samt drøfte, hvad prædiken skal indeholde. I et landsbysogn planlægger man fortællearrangementer for børn og ældre ved et bålsted i en æbleplantage, som en kirkegænger ejer, og der planlægges en 'våge- og vovenat' i kirkerummet i påsken. Nogle er begyndt at afholde sangaftner i kirkerummet. Som tidligere nævnt har man i en kirke på kort tid stablet en genbrugsbutik på benene med mange frivilligt engagerede og samtidig afvikle ungdomsarbejdet. I et landsognspastorat har man ved se på kirkens årshjul fået hjælp til at sænke antallet af højmesser og valgt at udvikle flere særgudstjenester. I en mindre by har indsatsen i forhold til nytillflyttede familier flyttet på oplevelsen af, hvem der kommer i kirken:

”Grundlæggende er menighedsrådet nok tilfreds med, hvad de har fået for pengene. Vi begynder virkelig nu her at se nogle resultater af processen. Vi kommer fra en kirke, der primært har bestået af en menighed, der primært har bestået af ældre. Nu har vi også en del børnefamilier med, og til fastelavn var der fyldt, og det giver for mig og nogle af de andre en følelse af, at det her er lykkedes. Kirken var fyldt, eller der ku nok godt proppes et par ekstra ind” (mand, 59 år, menighedsrådsformand).

Her er tilslutningen til nye aktiviteter slutproduktet af en længere indsats. Den skaber en følelse af at have opnået noget, der både er en synlig succes og opleves meningsfuldt i forhold til, hvem der tager del i kirkens liv. Dette er blot en række eksempler.

Man kan diskutere, om ikke det er langt mindre væsentligt, om LKU har været den direkte anledning til at sætte et nyt tiltag i værk, end om deltagelsen har hjulpet sognekirken til generelt at vide, hvad den vil og turde handle på det. At det så reelt har været anledningen til, at nye tiltag er opstået, som har potentiale for at gøre noget ved kirkens selvforståelse og generelle relation til lokalsamfundet, er samtidig interessant.

3. Kulturforandring

I mange tilfælde er kulturforandring sket som en følge af andre former for forandring. I et sogn har man inddraget hele personalegruppen i at drøfte visioner, og er blevet overrasket over, hvor stort fælles ejerskab, der viste sig at være omkring visionen. I et andet sogn har drøftelsen om delagtighed som tilgang til det at være kirke medført, at man har arbejdet med medinddragelse i afviklingen af gudstjenester såvel som i udvalgsarbejde, og det har bidraget til at fremme *”en bedre stemning på moderne”*. I et sogn har afholdelsen af arbejdsgruppemøder skabt et legerum, hvor ansatte og menighedsrådsmedlemmer kan associere frit og tænke nyt sammen med lokale ressourcepersoner. Der opstår en ny ’del-kultur’ som en del af kirkens samlede arbejde, der giver glæde og fællesskab. Her er udfordringen at sikre størst mulig integration i forhold til menighedsråd m.v.

Muligheden for at kunne kontakte sognets mentor i LKU har været betydningsfuld i forhold til at fastholde modet til at arbejde med udvikling i kirken for en sognepræst. I et andet tilfælde har deltagelsen i LKU medvirket til, at udbredt modløshed blandt ansatte og menighedsrådsmedlemmer har forandret sig til mod, glæde og en oplevelse af meningsfuldhed i arbejdet:

”(LKU) er en hjælp til steder uden overskud, hvis man griber det og finder de rette mennesker (til arbejdsgruppen). Det har givet noget, der har ændret os (...). Det eneste, der ikke har ændret sig, er bygningerne (...). Det har givet mere energi, end det har taget, det har hjulpet os til at vide, hvor skal vi hen” (Mand, 48 år, menighedsrådsformand).

Her opleves deltagelsen i LKU som det, der har gjort en grundlæggende forskel i kirken. Det handler ikke kun om konkrete tiltag, det er en grundlæggende oplevelse af livet og arbejdet i og omkring sognekirken, der har ændret sig. Bemærkningen om, at det giver mere, end det kræver at være med, kobles sammen med det vigtige i at finde de rette personer, og at man går aktivt ind i projektet. Man skal investere i det. Omvendt har LKU måske været den anledning, der har givet en mulighed for at tiltrække ressourcestærke kræfter til kirken. Det at gå ind i projektet og gøre, hvad det kræver, nemlig at samle et team, har muliggjort en kultur af handlekraft og nytænkning. Der har været noget at samles om og arbejde med, et attraktivt formål uanset udgangspunktet.

Kulturændring er ikke et tema, der har været fokus på, det har blot ligget mellem linjerne i de øvrige temaer. Spørgsmålet er, om ikke der er potentiale til at arbejde mere fokuseret med dette tema. I nogle kirker har man ikke brug for at starte nye aktiviteter, men har snarere brug for at finde fælles fodslag på

en række områder midt i mangfoldigheden af aktivitet, og her kunne det være oplagt at sætte fokus på interne værdier, indbyrdes forventningsafstemning etc.

4. Lokalt samarbejde

I en kirke er man begyndt at arbejde tættere sammen med andre lokale aktører:

”Vi har en musikfestival som var et kæmpe samarbejdsprojekt for menighedsråd og frivillige. Og nu er vi i gang med at arrangere den næste til oktober. Foranlediget af Lokal Kirkeudvikling blev vi gode til at spørge de lokale foreninger, om hvad de kunne hjælpe til med” (kvinde, 59 år, præst).

Det er interessant, at man ikke blot spørger lokale foreninger, om de kan hjælpe til med en konkret opgave, hvor der er et behov. Foreningerne inviteres til at spille sig på banen i forhold til det, de selv er interesserede i at hjælpe til med. Igen har LKU været en anledning, der har igangsat en ny måde at gøre ting på, som rækker ud over selve projektet.

Samspil mellem de tre områder

Et forhold, der indikerer, at de tre temaer er en oplagt kombination, er, at de i mange tilfælde forudsætter hinanden i kirkernes processer. Mange af de tiltag, der sættes i værk i sogne som en del af deltagelsen i LKU, sker på baggrund af de samtaler, der er foregået lokalt. Nogle tiltag er endda sket i samarbejde med de personer, der har deltaget i lytterunder. De strukturændringer, som man har sat i værk i nogle kirker, har man udtænkt i en refleksionsproces omkring, hvad der skal til for at være kirke sammen med flere mennesker. Og motivationen for nogle lytterunder har eksplicit været, at man ønskede at tilpasse gudstjenesterne til de ønsker, der var til stede i lokalområdet, ligesom motivationen for at inddrage flere frivillige i gudstjenesten i en kirke udspringer af en fælles teologisk refleksion over delagtighed som en ønsket tilgang til det at være kirke.

En deltager sammenfatter, hvilken forskel, deltagelsen i Lokal Kirkeudvikling har betydet for hende:

”(Det har givet oplevelsen af, at) alting ikke er statisk, at vi kan komme nogen vegne, at der er muligheder og tiltag. Vi kan netværke omkring de her ting, der er håb for kirken. Det har været det vigtigste (at få med), da der er mange, der har været opgivende og tænkt, jamen er det bare sådan, det er?! Der er blevet vist nogle veje. Der er faktisk muligheder” (Kvinde, 38 år, præst).

Det handler om mere end konkrete aktiviteter eller en bestemt tænkning. Det handler grundlæggende om at få indgydt håb, mod og tillid til, at det er muligt at komme nye steder hen som kirke, og at man ikke er alene som kirke.

Samarbejde på tværs af sogne

I provstinetværket har der været en yderligere forandring: Man har i stigende grad drøftet mulighederne for i langt højere grad at samarbejde på tværs af sognene. Det, der har fremmet denne samtale er dels, at man har lært hinanden lidt at kende efterhånden, dels at man får talt om, hvilke tiltag man allerede har, og hvilke tiltag man kunne tænke sig at sætte i gang – i plenum. Der er således ikke blot blevet sat fokus på udviklingen i den enkelte kirke. Man har lært hinanden tilstrækkeligt godt at kende til at se muligheder for samarbejde.

Der tages en fælles beslutning om, at man vil synliggøre sognenes aktiviteter på en fælles facebookside, 'Kirke på Nordfyn'. Der opstår en fælles tilkendegivelse af, at én kirke gerne må tiltrække teenagere fra de øvrige sogne, (*”bare de kommer i kirke, så er det lige meget hvor”*, som en kvinde udtrykker det). Det drøftes på tværs af lokalet, hvordan man kan opfordre dagplejemødre til at henvise mødre til et initiativ

i én af kirkerne. Derudover drøftes det, hvordan man kan fortsætte med at koordinere og inspirere på tværs af sognene.

Barrierer for forandring

Sognekirken er en kompleks størrelse, som rummer muligheder for at arbejde med udvikling på mange forskellige måder, men der er tilsvarende også mange forhold, der kan bremse et ønske om at være lyttende, reflekterende og handlende. Ved at være bevidst om modstand og barrierer kan man også arbejde bevidst med at formindske eller tage højde for de udfordringer, udvikling kan være forbundet med.

Man mister fokus over tid

Måske har man sat sig for at arbejde med udvikling på et bestemt område, men da der er langt mellem konferencerne, får man ikke holdt særligt mange arbejdsgruppemøder. Gejsten forsvinder i mellemrummene og skal bygges op igen og igen. De ting, man taler om at gøre, får man ikke omsat til konkret handling med konkrete målsætninger, fordeling af opgaver og opfølgning.

Det nye forplantes ikke i menighedsråd og blandt ansatte

Arbejdsgruppen kan komme lidt eller meget begejstrede fra en conference, men hvis menighedsrådsformanden ikke giver plads til drøftelser af de temaer eller tiltag, som arbejdsgruppen er optaget af, kan motivationen let dale og gode idéer strande. At inddrage andre dele af kirken er en central tænkning i LKU, og er der ikke syn for eller plads til strategisk inddragelse af for eksempel menighedsråd eller frivillige, er der stor sandsynlighed for, at der ikke kommer til at ske grundlæggende forandring i kirkens liv.

Byggeprojekter eller ansættelsesprocesser som 'undtagelsestilstand'

I flere kirker har man haft intentioner om at arbejde fokuseret med udvikling i forhold til lokalområdet, men et præsteansættelsesforløb, bygning af ny sognegård eller en konfliktproces har taget al fokus i en periode. Det er vigtigt at give plads til at sætte mindre fokus på LKU for en periode og vende tilbage, når tid, kræfter og fokus er til det. Det er kirkens eget forløb, der er det vigtige, ikke det forløb, som projektet har stillet kirken i udsigt. Det kan man understrege ved at tilpasse mentorbesøgenes indhold til det, der fylder i den pågældende kirke, og ved at udforme redskaber som er lette at gå til selv efter et år, hvor man har glemt meget af det, der blev sagt på konferencen.

Ideelt set fungerer konferencen som en hjælp til trods alt at få talt lidt om kirkens liv og vækst i en periode, hvor administrationen fylder særligt meget, og minde om de mere indholdsmæssige opgaver, der venter efterfølgende. Det kan også bidrage til, at de administrative opgaver belyses eller sættes i perspektiv af mere indholdsmæssige temaer.

Administration og vedligeholdelse af det eksisterende tager fokus

Der behøver ikke at være større projekter i søen for, at administration tager fokus fra kirkens liv og vækst, endelige udvikling af nye tilgange og tiltag. Det ser ud til, at dette bedst er blevet undgået i de arbejdsgrupper, der har lagt en fast plan for, hvordan og hvornår de vil mødes. LKU er blevet sat på som fast punkt på menighedsrådsmødet, eller der har været en person, der brændte så meget for projektet, at vedkommende har formået at samle andre og fastholde fokus på temaet på de måder, det løbende har givet mening på.

Uenighed om kirkens profil

Hvis man grundlæggende er uenige om, hvorvidt man ønsker medinddragelse af lægpersoner i gudstjenesten, om det er kirkens opgave at gøre en diakonal indsats gennem samarbejde med lokale aktører, om det at fremelske en frivilligkultur er noget, alt personale skal bakke op omkring, kan nye initiativer nemt ende i ingenting. Det er indtrykket fra evalueringsundersøgelsen, at det sjældent er ønsket om mere engagement omkring kirken, der skaber konflikt. Hvis præst og menighedsrådsformand er gået ind i arbejdsgruppen, vil de ofte være i stand til at sætte et tema på dagsordenen. Spørgsmålet er her snarere, om det bliver til noget i praksis, hvis der ikke er særligt stor begejstring omkring det at arbejde med at udvikle kirkens liv. Her er udfordringen at skabe et fælles fokus eller i det mindste at finde nogle personer, der kan 'løbe med' et nyt tiltag på et 'ufarligt område', hvilket ofte betyder 'ikke i forbindelse med højmesser', og holde de andre parter underrettet, så de får et minimum af medejerskab eller i det mindste kendskab til indsatsen. Hvis præst og menighedsrådsformand ikke deltager aktivt i arbejdsgruppen, giver de nye initiativer ikke anledning til konflikt, de bliver i højere grad til indestængt frustration og mistet motivation hos de pågældende personer. Samtidig har det i flere deltagende kirker vist sig, at eksempelvis personale, som man ikke troede, havde interesse for frivilliges engagement, faktisk bakker op om de nye initiativer og ønsker at skabe med på dem.

Et samspil af svære omstændigheder

I en kirke har forløbet været sværere, og kombinationen af omstændigheder, for eksempel sygdom og udskiftning i arbejdsgruppen, og det at man ikke har haft tilstrækkeligt med mentorbesøg har gjort, at man ikke er kommet så langt, som man kunne have ønsket sig.

Evaluering af konceptet

Hvordan har LKU som koncept fungeret? Hvordan har de forskellige elementer spillet sammen. Er temaerne blevet oplevet som relevante, har niveauet af input været passende, og hvordan har samspillet i arbejdsgrupper, i kirker som helhed og mellem deltagerne fungeret? På den baggrund kan man spørge: Hvilken læring kan der drages af forløbet i forhold til videreudviklingen af LKU som koncept? Det handler dette kapitel om.

Temaer og redskaber

Konferencernes temaer har været relevante, mener deltagerne. For nogle har enkelte temaer fyldt langt mere end de øvrige, og i en kirke har man kastet sig over et større projekt med afsæt i de redskaber, de fik på de første konferencer, mens opmærksomheden på LKU er gledet i baggrunden i forhold til det nye tiltag. Andre har været begejstrede i hele processen: *"Alle konferencerne har været relevante. Foredragene har været gode. Min gruppe var meget begejstret og kom hjem med hænderne over hovedet"* (kvinde, 32 år, frivillig). For nogle har det været den rette kombination af temaer, de er blevet hjulpet igennem. En deltager beskriver, hvordan der hver gang der dukkede en ny udfordring op i forhold til udvikling i kirken netop kom et tema og nogle redskaber, der passede dertil. Andre har svært ved at komme i tanke om noget indholdsmæssigt, som skulle have været anderledes.

I en arbejdsgruppe har man derimod oplevet de første konferencer som 'diffuse' med for mange teologiske oplæg. De gik hjem med oplevelsen af ikke at vide, hvad formålet med konferencen havde været og kunne ikke huske indholdet særligt godt. Her foreslår man, at der tages afsæt i de fire delformål i folkekirken, diakoni, mission, gudstjeneste og undervisning, som en vej til at komme rundt om de grundlæggende temaer i det at være kirke. Nogle har oplevet, at de første konferencer var lidt for generelle, mens de sidste var konkrete og handlingsorienterede. Andre har nydt de generelle drøftelser,

som de ikke oplever, at der er tid til at tage mange andre steder, og har fået inspiration til deres måde at tænke kirke på. Der er således mange forskellige ønsker og forskellige evalueringer. Det fælles er, at man værdsætter kombinationen af forskellige temaer, og at man både når at komme i dybden og at blive konkrete gennem redskaberne.

Redskaberne får generelt ros for at være konkrete og umiddelbart brugbare, og det er i langt højere grad disse end konferencernes temaer, deltagerne henviser til og kommenterer på.

”Det var rart at have noget konkret at gå hjem med, så man havde noget at arbejde videre med til næste gang. Sådan, så man nærmest bliver sendt hjem med en form for lektier. Selvom de ikke er blevet lavet til næste gang, så er der blevet sat gang i noget, så man kan arbejde med det, så det passer ind i ens egen menighed. Det er godt, at det er så konkret, man kan tage det frem og arbejde med det” (Kvinde, 38 år, præst).

Her ses det som en styrke, at redskaberne er konkrete og anvendelige, men samtidig mulige at tilpasse sin egen sammenhæng. Det lette pres med ’lektier’ opleves positivt, selv om det ikke bliver fulgt. Det hjælper til at være handlingsorienteret uden at udgøre et fremmedgørende pres for at overtage metoder, man ikke tror, ville fungere, eller som man ikke har overskud til.

I en arbejdsgruppe har man dog oplevet nogle redskaber som svære at anvende efter noget tid, fordi de ikke er blevet udførligt beskrevet på selve redskabsarket. I en anden arbejdsgruppe har udfordringen bestået i at skulle vælge mellem en række redskaber. Det havde været lettere at handle på ét redskab, som man nåede for alvor at blive fortrolig med på konferencen, mener de. I det følgende sammenfattes kommentarer til nogle af de temaer og dertilhørende redskaber, som flest arbejdsgruppemedlemmer har kommenteret specifikt på. Også redskaber i forhold til evaluering, kirkemodeller, interessentanalyser, handleplaner m.v. har fået ros med på vejen.

At lytte til lokalområdet – statistik, sogneprofil og lytterunder

Det indledende fokus på sognets statistiske sammensætning og afholdelse af lytterunder har for en række kirker været de vigtigste elementer i hele processen. Betydningen af disse redskaber er blevet beskrevet ovenfor. For en præst har sogneprofilen bekræftet det indtryk, hun har af sit sogn:

Den demografiske analyse viste, at indbyggertallene er nedadgående, hvilket er en udfordring for landsognet. Det er rart at få bekræftet med noget talmateriale” (kvinde, 38 år, præst).

Et klart billede af sognet kan give forståelse for nogle af de dynamikker, man ser, og det kan være en hjælp til at se udfordringer som omstændigheder, man kan sætte ord på og handle på.

For nogle er lytterunderne fortsat gennem længere tid. I en anden kirke er man fortsat med at udpege grupper i lokalsamfundet, hvis perspektiver på kirken, man gerne vil høre og give plads til. Som tidligere beskrevet har man her gennemført lytterunder med bl.a. teenagere i sognet.

At grave efter kirkens eget guld

I nogle arbejdsgrupper har det været en hjælp at tage afsæt i det gode, der allerede sker i kirken.

”Vi forsøgte os med guldgravning i menighedsrådet. Hvor ligger vores guld egentlig? Hvad lykkes godt i vores kirkelige samfund og hvorfor? Vi har fundet ud af, at når vi tilbyder noget for alle generationer, og når de siger, at efter gudstjenesten har vi det hyggeligt sammen i forsamlingsbusen, og når vi tilbyder noget for de unge og alle generationer, så lykkedes det” (mand, 69 år, menighedsrådsformand).

Her skaber refleksionen over det, der allerede fungerer, en mulighed for også fremadrettet at tage afsæt i de værdier, der ligger bag de konkrete succeser, nemlig mødet på tværs af generationer. Men først og fremmest giver det anledning til stolthed og tilfredshed.

Visionsproces

Som tidligere beskrevet har visionsarbejdet fyldt meget i en kirke, men den har fundet sted sidst i forløbet og ikke dannet afsæt for LKU-forløbet. En anden arbejdsgruppe har derimod haft en kort, fokuseret visionsproces blandt de få aktivt engagerede, som har givet retning til alt det videre arbejde. I en tredje kirke har en visionsformulering sammenfattet det, der allerede oplevedes som kernen i kirkens arbejde, og gav modet til at tage et meget stort skridt i form af at gå ind i samarbejdet om at starte en genbrugsforretning.

Det er imidlertid ikke alle, der har arbejdet med visionsformuleringer. Nogle kirker havde i forvejen udarbejdet en vision. I andre kirker har man enten taget afsæt i menighedsrådets årlige målsætninger, ikke haft mandat til at arbejde med en overordnet vision for kirken eller ikke fundet det aktuelt eller ressourcemæssigt muligt at arbejde så overordnet. Især i landsogne kan det opleves mere relevant at arbejde med mere kortsigtede, konkrete målsætninger.

Det er således i nogle tilfælde oplagt, i andre tilfælde knap så oplagt at lade arbejdsgruppen have fokus på visionsarbejdet som en del af LKU-forløbet. Udfordringen er, at den kan komme til at gøre menighedsrådets arbejde ved selv at udforme en vision og dermed fjerne rådets oplevelse af at have ansvar for kirkens liv og vækst eller skabe konflikt. En anden måde at håndtere opfordringen til at arbejde med visioner på er selv at lede en større visionsproces. Det er imidlertid en stor opgave at facilitere en sådan proces, og spørgsmålet er, om det er muligt at blive klædt på til den på et par timer på en konference. I andre kirker er visionsarbejdet ikke aktuelt, enten fordi man allerede har en vision, der ikke skal revideres på dette tidspunkt, eller fordi det ikke er oplagt at forme en overordnet vision, men at arbejde med mere kortsigtede målsætninger i det mindste i en periode.

Udfordringen ved dette tema er, at der er en del arbejdsgrupper, for hvem det af den ene eller anden grund ikke er aktuelt at arbejde med visionsproces, eller hvor det ville kræve en noget mere omfattende proces at få redskaberne til at gennemføre en visionsproces for kirken. Samtidig er der kirker, hvor det har haft en afgørende betydning, at man har arbejdet med visionsudformning. En konklusion kunne være, at det er oplagt at pointere, hvilke muligheder der ligger i at have en overordnet vision som kirke, men primært at støtte arbejdsgrupperne i at se på fokuspunkter for menigheden og sognet eksempelvis det næste par år. Det kan enten være de målsætninger, som menighedsrådet har sat, (eller kirkens vision, hvis en sådan findes,) eller et par fokuspunkter for arbejdsgruppens arbejde som en underordnet del af kirkens virke. Samtidig kan Kirkefondet tilbyde afholdelse af visionsprocesser for kirken som helhed til nedsat pris.

Diakoni

For nogle af deltagerne var det konkrete fokus på diakoni en særligt positiv oplevelse. Det at få præsenteret diakoniens historie, få et engageret foredrag fra en ekstern oplægsholder, der arbejder med diakoni, idéudvikle på diakoniindsatser og give hinanden sparring skabte en sammenhængende bevægelse gennem konferencen og gjorde, at man var klar til at gå hjem og arbejde med et konkret projekt.

Læring herfra må være, at det er godt at have ét fokus, som skaber en rød tråd gennem konferencen og samler fokus og handlekraft omkring et bestemt tema.

Delagtighed og frivillighed

Frivillighed er et tema, som kun er blevet berørt kort på en konference. Flere arbejdsgrupper fra sogne i større og mindre byer omtaler det som centralt for det videre udviklingsarbejde, og flere af dem har ønsket at få oplæg om temaet på det afsluttende mentorbesøg eller planlægger en efterfølgende workshop om temaet for menighedsråd og ansatte. I et landsbysogns arbejdsgruppe oplevede man temaet som det mindst relevante, idet man ikke har frivillige ud over menighedsrådet og oplevede, at oplæg og opgaver i højere grad passede til bykirker. Andre arbejdsgrupper fra landsogne har oplevet at få relevante redskaber med, typisk der hvor man i forvejen har frivillige. Og nogle mener, at temaet er relevant, men at det skal have en anden form.

Konklusionen kunne være, at der i relation til sognenetværk sker en opprioritering af frivillighedstemaet, mens der i provstinetværk skal arbejdes med form og sprogbrug, så det tilstræbes, at dette tema opleves behandlet på en relevant måde, uanset udgangspunkt som kirke. Omvendt er det urealistisk at tilgodese alle ønsker til behandlingen af dette tema. Det er oplagt, at et eller flere mentorbesøg omhandler dette tema. Det kan tilpasses den stil, de vilkår og de idealer, man har i den enkelte kirke.

Årets gang i kirke og lokalsamfund

Dette tema har kun provstinetværket prøvet kræfter med. Kirkeåret og lokalsamfundets årshjul blev sammenlignet, og der blev drøftet anledninger i årets gang og livets faser at knytte naturligt an ved som kirke. Det skete i plenum med afsæt i de erfaringer deltagerne allerede havde gjort sig. Flere deltagere har peget på denne form som oplagt i forhold til at netværke, få indblik i livet i hinandens kirker og drage nytte af andres erfaringer.

En erfaring at drage her er, at det at vælge et tema, hvor man i alle kirker har erfaringer at bidrage med, og hvor de samlede bidrag danner et fælles produkt, nemlig et årshjul fyldt med idéer, skaber et rum af indbyrdes anerkendelse og effektiv idéudveksling. Frem for at blive belært i et foredrag, bliver deltagerne selv til eksperterne, ikke efter tur, men i en fælles proces. Det er oplagt at overveje, om denne metode også kan anvendes i forhold til andre temaer.

Hvor mange temaer?

Endelig har der været ønsker om kun at have fokus på et enkelt tema på hver konference. Flere personer giver udtryk for at have haft svært ved at huske, hvad de indledende konferencer handlede om, når de mødtes efterfølgende. Alle temaer og redskaber var relevante, men der var for stor en koncentration af dem, oplever de. Andre har arbejdet intenst og formået at bringe mange temaer i spil i deres kirke i forløbet.

Rækkefølgen er væsentlig

I nogle arbejdsgrupper har man oplevet, at rækkefølgen af temaer og de redskaber, har passet til den udvikling, der er foregået i kirken. Samtidig handler del af de temarelaterede kommentarer om, hvad arbejdsgrupperne gerne ville have været introduceret til fra begyndelsen. Nogle arbejdsgruppedeltagere har savnet, at der var mere konkrete, handlingsorienterede temaer fra begyndelsen, for eksempel diakoni, mens andre godt kunne have tænkt sig en generel 'opsang' til kirkelivet omkring det behov, der er for at tænke kirke på nye måder ind i nutidens kultur. Andre igen gør opmærksom på, at det havde været godt at få redskaber til at styrke samspillet mellem arbejdsgruppen og menighedsråd og ansatte, så udviklingen i højere grad bliver et fælles projekt. Samtidig er lytterunde og sognets profil måske de elementer, som flest har arbejdet med og brugt som afsæt for den videre proces, og skal de være det, må de ligge i en af de to første konferencer.

Metoder – stort udbud eller fokuserede lektier?

Der er således forskel på, hvordan og hvornår i den enkelte kirkes forløb, de enkelte redskaber opleves anvendelige – eller viser sig at være det. Dette er et af de forhold, der gør mentorbesøget afgørende for nogle kirker. Mentoren kan trække de redskaber frem, som ser ud til at passe ind i den givne situation og understøtte drøftelsen af, hvilken målgruppe man ønsker at afholde lytterunder for.

Processens form

Forløbene i LKU har som nævnt bestået af en kombination af konferencer, mentorbesøg og tilskynding til at mødes som arbejdsgrupper for at arbejde med nogle af de temaer og redskaber, man har fået på konferencerne. Denne sammensætning har vi kun fået positive tilkendegivelser omkring. I det følgende gennemgås feedbacken på hvert af disse områder.

'Lytte til ordet og hinanden'

Denne metode har et menighedsrådsmedlem skullet vænne sig til, fordi det ikke er almindeligt at tale om andet end bygnings- og administrationsrelaterede temaer i menighedsrådet. Man giver noget af sig selv, når man deler sine tanker om en bibeltekst. Men netop dette er han samtidig blevet glad for. Det betyder dels, at forskelligheden også i bibeltolkninger får plads, men det betyder også, at man kommer tættere på hinanden, og det er en god ting, har han erfaret. En kvinde oplever, at det har givet et fælles afsæt for det efterfølgende program, og andre taler om det som en måde at 'lande' på eller at få en trosmæssig dimension med på.

Andre har i højere grad oplevet det som et løsrevet element, som de ikke har fundet mening i, og som de ikke synes, skal prioriteres i et stramt program. Dette er en metode, som der er forskellige holdninger til inden for den enkelte arbejdsgruppe, men det er ikke den, der får opmærksomhed i evalueringerne, med mindre der spørges direkte til den.

Erfaringsudveksling er vigtig – i mindre byer og i landområder

Flere kirker i Århus-netværket har haft deres primære fokus på deres egen udvikling. De kender hinanden i forvejen og har ikke haft behov for at udveksle erfaringer, men at komme i dybden med egen proces. Deltagerne i de øvrige netværk har gjort sig følgende tanker om det at mødes på tværs af kirkerne:

En deltager fra et provstinetværk har følgende oplevelse af den uformelle netværksdannelse:

"Noget af det, som jeg synes, har været rigtig vigtigt, er, at så snart man begynder at bringe folk sammen, der er engagerede i kirke og menighedsrådsarbejde osv., så begynder vi at dele erfaringer med hinanden, og derfor så er det vigtigt, at der er mange folk bragt sammen på tværs af sognene. En ting er, hvad der sker, mens der er foredrag osv. Noget andet er, hvad der sker, når vi spiser frokost. Noget af det, der har været rigtig godt på konferencerne, har været at høre de andres erfaringer, selvom det ikke er sikkert, at vi lige har kunnet bruge det. Nu kender vi nogle flere, når vi mødes i andre sammenhænge, så kan man huske, at det er dem, vi har snakket med til LKU" (kvinde, 59 år, præst).

Erfaringsudveksling foregår ikke kun i forbindelse med programmet, men også uformelt i pauserne. Alene det at have ansigt på hinanden er et afsæt for større lokal samhørighed, og det at høre om hinandens erfaringer bidrager ikke kun til at vide, hvordan andre gør, men til at opbygge et indbyrdes kendskab.

En interviewperson i det jysk-fynsk-sjællandske netværk opfordrer til at skabe regionale LKU-netværk, så man lettere kan trække på hinanden i hverdagen. Men selv på trods af den store geografiske afstand, som dette netværk rummer på tværs af landet, gives der udtryk for en begejstring over at kunne mødes med andre, en person bruger ordet *”festligt”*.

Et positivt element ved at mødes som netværk har for et menighedsrådsmedlem været, at man har kunnet spejle sig i hinanden og høre, at der også er andre, der har udfordringer med samarbejde i deres kirker. Samtidig har der været positive påmindelser om, at der er områder, som man kæmper med i andre kirker, og som fungerer ganske godt i ens egen sammenhæng, fortæller han.

Flere så gerne, at der havde været endnu mere tid til erfaringsudveksling på tværs af sognene. Der skulle blot have været andre redskaber til det end den anvendte metode ’fokuseret sparring’. En række interviewpersoner bringer den selv på banen som det mindst velfungerende element ved hele forløbet. Derimod er der positiv feedback på de drøftelser, der er blevet taget i plenum omkring ’Fremtidens kirke’ (med afsæt i Anders Laugesens foredrag), aktiviteter i relation til kirkeåret og lokalsamfundets ’årshjul’ hhv. samarbejde på tværs af provstiet. Sparring i forhold til konkrete tiltag nævner flere som tidligere nævnt også som en fin måde at udnytte netværket på.

En konklusion at drage på dette område må være, at det er vigtigt at give plads til uformelle samtaler i pauserne såvel som fælles drøftelser i plenum på områder, hvor alle har noget at bidrage med, og som er relevant for alle. Samtidig kan man skabe rammer for struktureret indbyrdes sparring på konkrete tiltag og styret erfaringsudveksling, det er blot vigtigt, at anvende metoder, der ikke opleves svære og kommer til at stå i vejen for den gode samtale, men fremmer den.

Tidsrammen

Først og fremmest gør det lange forløb det muligt både at være nærværende i forhold til sognets muligheder og behov, at blive mere reflekterende omkring det at være kirke og at sætte konkrete tiltag i værk. Man bliver holdt op på, hvad man gerne vil opnå, og man kan nå hen til at gøre ting, man ikke havde haft modet eller forestillingsevnen til ved den første konference. Det giver også mulighed for at ’komme op på hesten igen’, hvis for eksempel ansættelsesprocesser eller bygningsprojekter tager alt fokus i et halvt år. Og endelig giver det mulighed for at arbejde strategisk med at inddrage andre i kirken, hvilket ofte tager lang tid, mulighed for at reflektere over det, man har gjort, når man efterfølgende mødes på konferencer, og mulighed for at følge hinanden over tid på tværs af netværket.

Ved et afsluttende mentorbesøg spørges en arbejdsgruppe, om de oplever at have fået en større fornemmelse for, hvilke tanker man gør sig i lokalområdet, og et menighedsrådsmedlem udbryder, at det er et tema, de ikke har holdt fokus på, og at det er noget, hun ønsker at sætte fokus på i den kommende tid. Blot det at blive stillet spørgsmålet minder om ønsket om at være lokalt til stede. Man er måske ikke parate til at gennemføre et tiltag på et givent tidspunkt, men over tid kan omstændighederne ændre sig, så flere ting er mulige, eller man har forstået betydningen af et fokusområde, fordi man har set andre i netværket få glæde af det.

For nogle har det treårige forløb været en passende ramme, fordi man har arbejdet intenst med en række af de værktøjer, man er blevet præsenteret for. Andre oplever at have mistet motivationen over tid, og en del af disse mener, at hyppigere mentorbesøg kunne have været det, der hjalp til at holde fokus og komme videre. I en kirke har man oplevet at gå fra et udgangspunkt, hvor man havde brug for redskaber, for eksempel sogneprofil og visionsformulering, til at rette alt fokus mod et konkret projekt.

Her har det at fastholde LKU-forløbet være forbundet med dårlig samvittighed for tovholderen og manglende motivation for arbejdsgruppen som helhed. For dem havde et kort forløb været ideelt.

Konklusionen herpå må være, at forløbet skal forkortes lidt, samtidig med at muligheden for enkeltstående temadage og andre skræddersyede løsninger skal synliggøres.

Mentorbesøg

Selve mentorbesøgene har deltagerne generelt været glade for. Det har hjulpet videre i situationer, hvor man var kørt fast, det har hjulpet til at finde fokus og blive bevidste om, hvad man ville, det har bidraget med spørgsmål fra nye vinkler, eller det har givet nye input i form af et oplæg til drøftelse om et tema, arbejdsgruppen selv havde valgt. I et sogn har man fået hjælp til en større strukturændring. I et andet sogn har mentorens anerkendelse af alt det positive, arbejdsgruppen og sognet har opnået, skabt stolthed og bevidsthed om at have en vigtig rolle at spille i en kirke, hvor man ellers er vant til at sammenligne sig med den noget større og mere kendte nabokirke. En række øvrige udsagn lyder:

"Vi har haft gavn af (besøget), da mentoren har afstand til arbejdet, ikke er involveret i systemet, og ser på det med friske øjne udefra" (Kvinde, 47 år, menighedsrådsmedlem).

"Jeg har kunnet ringe (til vores mentor) og få et svar. Det kan også være, at jeg bare er lidt grådig. Det er ikke noget, jeg har brugt super meget, men når der har været et eller andet, så har jeg ringet og fået svar" (Kvinde, 38 år, præst).

"Det var nyttigt. Vi skulle formulere en vision, og når vi snakkede i øst og vest, så var hun god til at hjælpe med at konkludere på, hvad vi egentlig sagde og mente. Hun samlede trådene op og bandt dem sammen" (Kvinde, 59 år, præst).

"Vi har brugt mentoren til at gennemse forarbejdet, og givet sparring på det" (Kvinde, 32 år, frivillig).

En del personer har efterlyst, at mentoren er mere opsøgende, idet det kunne have hjulpet til at holde fokus og komme videre. Nogle har følt, at de skulle have et større konkret problem, hvis de skulle ringe til ham eller hende, og har ikke villet trænge sig på. Andre oplever, at det har været tilstrækkeligt at få den løbende opfordring til at benytte sig af tilbuddet om mentorbesøg. I en arbejdsgruppe har processen været så svær, bl.a. på grund af en række ydre omstændigheder, at arbejdsgruppen holdt op med at mødes. Her kunne man godt have tænkt sig mere systematisk mentorbesøg som hjælp.

Konklusionen er, at mentor skal være mere opsøgende, end det har været tilfældet indtil nu, og at det skal tydeliggøres, på hvilke måder man kan få hjælp. Det er desuden vores egen erfaring, at nogle af de, der ikke i udgangspunktet ønsker mentorbesøg, nogle gange bliver meget interesserede efter en halv times telefonsamtale om, hvordan det går, og hvordan mentor vil kunne byde ind i forhold til dette.

Arbejdsgrupperne

Arbejdsgrupperne er som sagt ideelt set sammensat af menighedsrådsmedlemmer, ansatte, frivillige og lokale ressourcepersoner uden større tilknytning til kirken. Flere giver udtryk for, at det er befriende at mødes på tværs af kirken og have tid til at fordybe sig i kirkens indhold, ikke mindst menighedsrådsmedlemmer, der oplever, at bygninger og administration fylder 'det hele' i menighedsrådet. Det har for enkelte også været et frirum fra de konflikter, den modløshed eller den modstand mod nytænkning, de har oplevet præge samarbejdet i hverdagen. Særligt to temaer er relevante at udfolde her, de eksterne ressourcepersoners funktion og arbejdsgruppens samspil med kirken som helhed.

De lokale ressourcepersoner – en uventet gevinst?

Ikke alle kirker har fået inddraget lokale ressourcepersoner, men mange har. I flere kirker har inddragelsen af lokale ressourcepersoner gjort en stor forskel. I en arbejdsgruppe finder følgende samtale sted mellem en præst og en ressourceperson, der er kommunikationskonsulent:

Præst: "Du har via din uddannelse tilført noget, vi ikke havde kunnet have komme med. (Der er kommet noget) nyt i spil. Du har uddannelsesmæssige kompetencer, vi ikke ellers har brugt. Det er noget analytisk, (du har givet) form. Hvor skal vi hen? Hvordan kunne vi gøre det på en anden måde?"

Ressourceperson: "Det har været ok let at gå til for mig – jeg har måttet spørge nogle gange. Men ellers har jeg kunnet følge med. I er ikke kørt ud af irrelevante tangenter. Jeg har ikke fortabt mig i detaljer, fordi jeg ikke kendte til de andre ting (i kirken)."

Her får arbejdsgruppen gavn af både faglige kompetencer, den udefrakommendes uvidenhed og grundlæggende spørgsmål og evnen til at fokusere, som kommer af kun at forbinde kirken med netop den opgave, man er sat til at håndtere.

I en anden arbejdsgruppe har man også haft stor gavn af lokale ressourcepersoner, der har hjulpet til at se på kirken med udefrakommendes øjne.

"Det var en vildt spændende gruppe, vi havde i starten, men også en vildt frustrerende gruppe, da det var lykkedes os at sammensætte gruppen meget bredt. I starten havde vi svært ved at forstå, hvad vi hver især mente, når vi sagde noget, da vi talte med hinanden (...) Det var rart, at der kom nogle øjne udefra, der stillede spørgsmål til, hvad vi mente, når vi sagde sådan. Dem, der er vant til at komme i kirken vidste jo godt, hvad det betød, men vi skulle jo længere ud. Man kan også komme til at lave for upræcise formuleringer" (kvinde, 40 år, præst).

Sammensætningen har krævet flere samtaler, men netop gennem disse har man opnået en større forståelse af, hvordan kirkeligt sprog lyder, og hvordan det giver mening at kommunikere lokalt. Det har samtidig været en udfordring at have folk med til at formulere en vision for kirken, når de ikke har set sig selv som en del af den. (Her er spørgsmålet så, om det nødvendigvis er arbejdsgruppens opgave selv at udforme visionen.)

I en tredje arbejdsgruppe giver en lokal ressourceperson udtryk for overraskelse over, hvor professionelt forløbet har været tilrettelagt og afviklet sammenlignet med andre lederkurser m.v. som han kender til. Han har som en, der arbejder med ledelse til hverdag, fundet det meget givende at deltage. Han har dog savnet at få flere mellemregninger med, idet han ikke har en hverdag i kirken, men siger samtidig, at han måske selv skulle have spurgt mere ind til de drøftelser, man har taget løbende i kirken.

Endelig er der i flere arbejdsgrupper personer, der er begyndt som lokale ressourcepersoner, men i processen er blevet enten meget aktivt frivillige eller menighedsrådsmedlemmer. En af disse har skrevet en artikel i kirkebladet, der har karakter af at være 'lokalavis' og bliver læst bredt i lokalområdet:

"Jeg har et lidt skeptisk forhold til det, der har med det guddommelige at gøre, og er nok skruet sådan sammen, at hvis man ikke rent logisk kan forklare, hvorfor noget sker, så er det nok fordi, det ikke har noget på sig. På en eller anden skæv og forunderlig måde gør det mig egnet til at deltage i projektet, og det er jeg enormt glad for (...) Kirken er blevet og vil gerne være et rum og et kulturelt mødested, man som borger benytter sig af og bruger. Vi har i vores sogn en meget aktiv kirke og præst, der forstår det vigtige i at kirken er vores kirke, det er vores rum, og det er dermed også vores opgave at være med til at udfylde det rum" (mand, ressourceperson).

Her har selve det at blive del af arbejdsgruppen skabt engagement og 'brobygning' ud til andre i lokalområdet, der ikke oplever tilknytning til kirken. Denne mand italesætter selv, hvordan man som lokalsamfund oplagt kan se på kirken, og hvilke muligheder, den rummer. (Se i øvrigt bilag 1.)

Der har således været en lang række fordele ved at inddrage lokale ressourcepersoner i arbejdsgrupperne. De har bidraget med faglige kompetencer, de har stillet 'de dumme spørgsmål', og gjort arbejdsgrupper mere bevidste om, hvad de vil, og hvordan de kommunikerer, nogle af dem er blevet langt mere engagerede, end de indvilgede i fra begyndelsen, og nogle af dem har i det små været eksempler på, at læring fra kirkeverdenen bliver anerkendt og tages med ind i sekulære erhverv i form af personer, der har fået nye perspektiver med sig.

Relationen til kirken i øvrigt

I nogle tilfælde har der bredt sig mere gejst, positivt samarbejds-klima og handlekraft ud fra arbejdsgruppen og dens arbejde. Arbejdsgruppen har i nogle tilfælde samlet de personer, der er optagede af nytænkning og har kunnet have fokus på det og gjort det lettere for menighedsrådet at sætte nye skibe i søen, fordi forarbejdet har været gjort. I andre arbejdsgrupper har man været dem, der havde overskuddet til at gå ud og tale med folk i lokalområdet og har på den måde været med til at bygge bro mellem kirke og lokalsamfund. Og endelig har arbejdsgruppen i nogle tilfælde været det forum, hvor ledere i forskellige dele af kirkens arbejde har kunnet arbejde strategisk og langsigtet for efterfølgende at kunne inddrage hver deres del af kirken (for eksempel ansatte og menighedsråd) i drøftelse af et givent tema og taget deres input med tilbage til arbejdsgruppen.

I andre tilfælde oplever man, at der er opstået en distance mellem en idérig, visionær arbejdsgruppe og enten ansatte, der ikke ønsker større forandring eller menighedsrådsmedlemmer, der føler sig 'kørt over', fordi arbejdsgruppen er kommet med lidt for færdige koncepter for det videre arbejde frem for at have inddraget resten af kirken i dele af processen.

Det har været afgørende, om menighedsrådsformand, en præst og i nogle tilfælde en kontaktperson har deltaget i arbejdsgruppen. De har kunnet skabe sammenhæng mellem arbejdsgruppe og menighedsråd hhv. ansatte. I nogle arbejdsgrupper har frustrationen gået på, at menighedsrådsformanden ikke har prioriteret at give plads til arbejdsgruppens input på menighedsrådsmøderne. Dette er en problematik, der primært gælder i provstinetværk, hvor en kirke har kunnet deltage uden økonomiske omkostninger og derfor er gået med uden at have en bred, fælles dedikation til projektet.

Der har fra mange arbejdsgrupper været en opfordring til tidligt i forløbet i endnu større grad at arbejde med, hvordan man kan inddrage kirken som helhed, håndtere skepsis og skabe medejerskab. Arbejdsgruppens grundlæggende funktion er at hjælpe kirken som helhed til at tænke i LKU, og det er ikke nødvendigvis en enkel opgave.

Det er samtidig oplagt at overveje, om flere menighedsrådsmedlemmer skal have mulighed for at deltage ved den første konference. Flere interviewpersoner har fremsat dette forslag. Hvis der opstår en forståelse af, at det er hele kirken, ikke blot en arbejdsgruppe, der deltager i LKU, kan effekten af deltagelsen i projektet selvsagt forøges. Frem for at være nogle personers afgrænsede projekt, sker der en virkning på den grundlæggende indstilling til det at være kirke i sit lokalområde, som er en del af projektets formål.

Hvor går vejen hen – efter LKU?

Det er løbende blevet understreget, at det er processen og livet i den enkelte kirke, der skal stå i centrum for deltagelsen i LKU, ikke projektet som sådan. Arbejdet med LKU var allerede i gang forinden og afsluttes ikke med det konkrete forløb.

At dette er en oplagt måde at forstå samspejlet mellem LKU og den enkelte kirkes liv og udvikling på understreges af, at arbejdsgrupperne og kirkerne befinder sig i mange forskellige typer situationer ved forløbets afslutning. Nogle har arbejdet meget med strukturer og står foran at implementere en vision. Andre har arbejdet meget med udvikling af gudstjenestelivet og inddragelse af kirkegængere og er nu optagede af at komme mere i dialog med lokale aktører. Andre igen har været igennem udvikling på alle områder af kirkens liv og samarbejde og skal til at arbejde med inddragelse af flere frivillige, for at endnu flere kan få glæde af livet omkring kirken.

Arbejdsgruppernes drøftelser om den videre udvikling i relation til LKU kan sammenfattes i tre tematikker, **omdannelse af arbejdsgruppe til et fast udvalg, ønske om opfølgende temadage og mentorbesøg** samt **ønske om videre netværksdannelse**.

Omdannelse af arbejdsgruppe til et fast udvalg

Flere grupper ønsker at omdanne arbejdsgruppen til et fast udvalg. Der er tale om en række forskellige profiler:

I et landsogn har man i både menighedsråd og arbejdsgruppe drøftet den idé at nedsætte et fast udvalg, som kan arbejde med netop de områder, som arbejdsgruppen har haft som fokus. På et mentorbesøg fik man sammenfattet et formål om at være idéudviklere, at stå for inddragelse af lokale borgeres perspektiver på nye tiltag fra menighedsrådet og at fremme det frivillige engagement i kirken.

I et andet landsogn ønsker man at bevare gruppen som en legeplads for de idérige, handlingsorienterede personer i og omkring kirken. Samtidig ønsker man i højere grad at bygge bro til menighedsrådet ved at orientere og inddrage mere og derigennem fremme engagementet omkring kirkens liv og vækst i menighedsrådet.

I et bysogn vil man bevare udvalget som det sted, hvor ansatte og menighedsrådsmedlemmer standser op og reflekterer over det, der foregår. Det skal kvalificere menighedsrådets arbejde, så man får de store perspektiver med midt i alle de konkrete og administrative gøremål.

I et andet bysogn skal udvalget fungere som strategisk platform for præster, menighedsrådsformand, kontaktperson m.fl., hvor man drøfter de overordnede linjer og planlægger for eksempel halvårlige temadage for ansatte, menighedsråd og frivillige, eksempelvis om frivillighed.

Også andre arbejdsgrupper arbejder på eget initiativ for en etablering af et fast udvalg. Således kan en struktur, der allerede er etableret midlertidigt, arbejdsgruppen, være en vej til at skabe en langsigtet strukturel sikring af, at man får arbejdet strategisk, medinddragende og lokalt orienteret som sogn også på længere sigt.

Ønske om opfølgende temadage og mentorbesøg

Flere arbejdsgrupper giver udtryk for et ønske om afholdelse af en temadag, for eksempel om ledelse af frivillige, eller et opfølgende mentorbesøg efter et år. Der er i disse arbejdsgrupper tilsyneladende behov for, at projektet lever videre i en eller anden form, selv om det formelt afsluttes. Det eksterne input hjælper til at fastholde udviklingsperspektivet og kan fungere som en anledning til at standse op

og se tilbage. En person bruger udtrykket ”at blive holdt i ørerne”. Bevidstheden om, at der kommer et møde, hvor man skal fortælle om, hvad der er sket ’siden sidst’ har som tidligere nævnt været og kan være en hjælp til at prioritere udviklingsarbejdet midt i en travl hverdag, hvor man nemt mister det langsigtede fokus.

Man kunne på den baggrund i forbindelse med invitationen til den årlige landkonference i LKU (se nedenfor) at pege på muligheden for at købe et opfølgende mentorbesøg.

Ønske om videre netværksdannelse

I både det jysk-fynsk-sjællandske netværk og i provstinetværket gives der udtryk for ønsker om dels at have en fælles elektronisk platform at udveksle erfaringer, idéer, tiltag og udfordringer på, dels at mødes igen ansigt til ansigt. De tre tiltag, som sættes i værk, hilses i høj grad velkommen på de to konferencer: En årlig åben LKU landskonference på en lørdag og en lukket facebookgruppe for alle nuværende og tidligere deltagere i LKU. Derudover tages der i provstinetværket initiativ til en intern facebookgruppe til erfarings- og idéudveksling samt en åben fælles facebookside, ’Kirke på Nordfyn’. Formålet med sidstnævnte er at synliggøre de mange initiativer på tværs af provstiets sogne udadtil. Endelig drøftes det i plenum spontant, hvordan man kan fortsætte med at netværke og bakke op om hinandens tiltag på tværs af provstiet.

Konklusion

Det ene formål med denne undersøgelse har været at se på, hvilken kortsigtet virkning deltagelsen i Lokal Kirkeudvikling (LKU) har haft på den enkelte kirke, forstået som det at være lyttende, reflekterende og handlende i forhold til det at være kirke i lokalsamfundet. Der er ikke tale om en langsigtet virkning, men den virkning, der har fundet sted ved projektet afslutning. Et andet formål har været at evaluere forløbet med henblik på at kvalificere den videre udvikling af konceptet. De generelle perspektiver på udvikling i sognekirker i folkekirken, som kan udledes af undersøgelsen, vil blive sammenfattet og anvendt på anden vis end i denne rapport.

Forandring på mange fronter

Deltagelsen i LKU har medført forandring for sognekirkerne på mange forskellige måder. Der er kirker, der har fået større kendskab til, hvilke tanker om livet og ønsker til kirken, der er til stede blandt grupper af folk i lokalområdet. I nogle kirker har fået et langt større kendskab til lokale aktører. Andre steder er deltagere i 'lytterunder' efterfølgende blevet engageret i at gennemføre de aktiviteter, de selv er kommet med forslag til. For nogle har det statistiske overblik over befolkningssammensætningen åbnet øjnene for, hvem man er kirke iblandt. Andre har valgt, at et udvalg fremadrettet skal sikre, at lokale beboeres stemmer bliver hørt i forhold til alle nye initiativer, menighedsrådet sætter i gang. Og i nogle kirker er man kommet tættere på hinanden ved at blive udfordret til at give lidt mere af sig selv.

Samtidig er bevidstheden om, hvordan man ønsker at være kirke i lokalsamfundet, vokset blandt mange deltagere. I nogle sogne er man blevet skarpere på kirkens profil, for eksempel som socialt engageret med stor inddragelse af ældre i sognet som frivillige. Andre steder har drøftelser af, hvad det er at være kirke, givet en ny bevidsthed om delagtighed og medinddragelse som en fælles grundlæggende indstilling. I flere kirker fortsætter arbejdsgruppen som det forum, hvor der er plads til strategisk og langsigtet tænkning i forhold til kirkens liv og indhold.

Der er blevet handlet og skabt synlig forandring i form af nye strukturer, nye tiltag, udvikling af en ny kultur i og omkring kirken, lokalt samarbejde samt samarbejde med andre sogne i provstiet. Det er sket inden for både gudstjenesteli, diakoni, fællesskabsfremmende aktiviteter, kulturudtryk og andet. Også mødekultur, samarbejdsrelationer og modet til at tage kontakt til lokale beboere og aktører har fået et løft i forskellige kirker.

Det er samtidig tydeligt, at de tre områder, lytte, reflektere og handle, har spillet sammen og ofte forudsat hinanden. Det er processer, der er sket over tid i de fleste kirker.

Evaluering

Grundlæggende er der stor tilfredshed med forløbet. Mange ønsker vil kunne blive imødekommet ved mindre justeringer, andre karambulerer med andres ønsker og vil ikke kunne opfyldes, men disse ønsker har ikke været så afgørende, at personen ikke har fundet det meningsfuldt at deltage i forløbet.

Generelt har deltagerne oplevet konferencernes temaer som meget relevante. De første konferencer fremstod for nogles vedkommende lidt ufokuserede, mens andre husker dem som inspirerende. Det er vigtigt at komme i dybden med ét tema, som det efterfølgende er nemt at gå hjem og anvende et redskab i forhold til, er den generelle udmelding. Nogle er særligt interesserede at få de overordnede drøftelser af, hvad det vil sige at være kirke i dag og i fremtiden, mens andre gerne havde fået mere konkrete temaer at arbejde med tidligt i forløbet.

Konferencernes opbygning med 'lytte til ordet og hinanden', et foredrag, drøftelse i plenum og afprøvning af redskaber i grupper er der meget positiv respons på. En interviewperson finder 'lytte til ordet og hinanden' irrelevant, mens andre har sat pris på den indledende fælles og en anelse personlige fordybelse. Der har tilsyneladende været lidt for store ambitioner for, hvor meget indhold man kunne komme igennem på nogle konferencer.

De konkrete redskaber til at arbejde med udvikling står centralt i deltagernes oplevelse af LKU. Det har været godt at blive udfordret til at bruge dem, samtidig med at man har oplevet fuld frihed til at vælge til og fra. Samtidig har flere udtrykt et ønske om at blive præsenteret for færre redskaber og at nå at komme i dybden med dem. På den måde skal man heller ikke bruge energi på at vælge redskab, når man kommer tilbage fra en konference. En enkelt metode har det været vigtigt at udskifte, en anden bør blive introduceret lidt bedre. Nogle redskaber bør blive forklaret på det udleverede materiale, så de kan bruges senere. Men ellers er der udbredt begejstring over redskaberne, og mange af de forandringer, der er sket i sognene, udspringer af anvendelsen af et eller flere af disse.

Det at mødes med andre kirker har været til stor opmuntring for de kirker, der ligger spredt, og har givet anledning til større samarbejde i provstinetværket. I begge netværk efterlyses et større fokus på at erfaringsudveksle og netværke på tværs af kirkerne tidligt i forløbet og med nye redskaber. I det århusianske netværk har man i mindre grad haft brug for at netværke indbyrdes, da man kendte hinanden i forvejen. En af disse arbejdsgrupper har set i bakspejlet i højere grad haft behov for et par fokuserede temadage end et langt forløb med andre kirker. At forløbet bliver skåret ned fra syv til seks konferencer, er der generel opbakning til.

Sognetværkenes arbejdsgrupper har i de fleste tilfælde fungeret godt. At mødes på tværs har for nogle skabt grobund for tættere samspil mellem de forskellige dele af kirken, og inddragelsen af lokale ressourcepersoner har bidraget med nye perspektiver og ny energi. En udfordring for nogle arbejdsgrupper har dog været en stor udskiftning i personer. I provstinetværket har mange arbejdsgrupper fungeret godt, mens andre har været tyndt besat fra begyndelsen eller har haft den udfordring at få menighedsrådet til at give udviklingsarbejdet fokus. Der ønskes flere redskaber tidligere i forløbet til at forankre udviklingen i menighedsråd, blandt ansatte og blandt frivillige, så man hurtigt finder et godt samspil.

Mentorbesøg har man benyttet sig af i forskellig grad. Det har omhandlet alt fra at lære arbejdsgruppens behov og ønsker at kende til hjælp til visionsformulering, feedback på planer for nye tiltag og oplæg om ledelse af frivillige til facilitering af idéudvikling og hjælp til at præcisere formålet med et nyt udvalg. Nogle har holdt sig tilbage fra at invitere mentoren mere end en enkelt gang, fordi man ikke havde en stor, akut problemstilling og derfor ikke syntes, man havde krav på et besøg. Det ville imidlertid have været godt for processens fremdrift at få mere jævnlig sparring, og mange giver udtryk for, at mentoren gerne selv må tage initiativ til at komme på besøg.

En række arbejdsgrupper har i samspil med menighedsrådene lagt en plan for, hvordan de kan blive omdannet til faste udvalg, der fremadrettet skal sikre eksempelvis strategisk udvikling, lokal inddragelse i nye tiltag, inddragelse af frivillige og temamøder om udvikling for hele kirken.

Læring til udvikling af konceptet

Hvilke konsekvenser bør drages af disse tilbagemeldinger? Der bør være ét tema for hver konference, som kobles eksplicit til det overordnede formål med forløbet, rummer erfaringsudveksling gennem nye metoder, giver plads til arbejde i arbejdsgruppen og kan omsættes i et eller to redskaber, som afprøves

og desuden forklares skriftligt. Det er naturligvis ikke muligt at tilgodese alle de nævnte ønsker til de indledende konferencer. Der må tages nogle valg, der måske ikke er ideelle for alle, og kompensere for dette i valget af tema for det efterfølgende mentorbesøg i den enkelte arbejdsgruppe. Mentor bør i højere grad tage initiativ til at komme på besøg i den enkelte arbejdsgruppe.

Samspelet med menighedsråd, ansatte og frivillige må være et tema, der udfoldes i endnu højere grad på en af de første konferencer og på efterfølgende konferencer henvises til i relevante situationer. Hvordan kan man skabe medejerskab omkring projektet, få det på dagsordenen på menighedsrådsmøder, involvere flere ansatte på en respektfuld måde etc. Ledelse af frivillige er et andet tema, der oplagt kunne få lidt mere plads. Samtidig er det vigtigt at få udviklet sprog og metoder, så det rammer bredest muligt i spændet mellem kirker med mange aktive og sogne uden andre 'frivillige' end menighedsrådet. Værdier i udviklingsarbejdet er et tema, man kunne tage op på en conference. Derudover er det oplagt at udvikle flere metoder til at integrere strategisk, langsigtet udvikling i den enkelte kirke. Forslaget fra en deltager om at bygge forløbet op omkring folkekirkens fire arbejdsområder, gudstjeneste, undervisning, mission og diakoni, er samtidig oplagt at overveje.

Det vil fremadrettet i højere grad være muligt at give et overblik over, hvordan forløbet vil komme til at se ud, og hvad man kan forvente at få ud af det, nu da det er blevet gennemprøvet i sin helhed. Et sådant overblik vil med stor sandsynlighed kunne afhjælpe noget af den uklarhed, nogle har oplevet i opstartsfasen.

Et projekt, der kalder håbet og modet frem?

Tilbage står indtrykket af, at Lokal Kirkeudvikling ikke blot har været et projekt, som er overstået og var interessant, så længe det varede. I langt de fleste af kirkerne har der på forskellig vis sat sig spor fra processen i eksempelvis selvforståelse som kirke, samarbejdsrelationer, struktur, måde at inddrage kirkegængere og sognets beboere og aktører på samt nye aktiviteter. Ikke mindst er der mennesker, der har oplevet at blive styrket i håbet og modet til at se kirken som en levende størrelse, som må og kan være i konstant bevægelse, udforskende, afsøgende og nærværende, opadtil, indadtil og ude i sognet.

Bilag 1: Redskaber i Lokal Kirkeudvikling, oversigt

Der udvikles løbende nye redskaber – og ikke alle de nævnte redskaber vil blive brugt fremover.

Sogneprofil: Statistisk overblik over sognets befolkningssammensætning

Lytterunde: At samle og lytte til personer i lokalområdet

Guldgravning: At bygge videre på det gode, der er eller har været

Udfordringsdetektor: At se på udfordringer i samfundet og lokalt

At lytte til ordet og hinanden: Refleksion over bibeltekst

Fokuseret samtale: Indbyrdes sparring på tværs af arbejdsgrupperne

På opdagelse i kirkens sociale arbejde: Hvilke tiltag og erfaringer findes allerede?

Behovsanalyse: Hvilke sociale behov findes i lokalområdet

Idéværksted: Fælles udvikling af diakonale koncepter

Leg med tro: Hvor udfolder troen sig i kirken?

Livs- og trosfortælling: At dele et personligt tilbageblik

Tro på spring – tro på spil: Forhold, der flytter noget hos én selv

Kirkemodeller: Tre måder at opfatte og organisere kirke på

Leg med kirkens arbejdsformer: Forbruger eller delagtig - hvad kendetegner nuværende aktiviteter i kirken?

Frivilligopslag: Redskab til at konkretisere frivillige opgaver

Kreativ visionsleg: At udvikle nye visioner

Visionsbåret udvikling og afvikling: At skabe nyt med afsæt i en vision

Fra vision til virkelighed: At gøre visionen konkret

Handlingsplan og evaluering

Langsigtet forankring af udviklingsperspektivet i kirkens arbejde

Forandringsoverblik: På hvilke niveauer kan forandringen ske – og hvordan spiller de sammen?

Forandringshistorie: At finde ind til de væsentlige forandringer

Bilag 2: Deltagende sogne i LKU-netværk oprettet i 2012+13

Nedenstående netværk af kirker har indgået i evalueringsundersøgelsen. Derudover blev et provstinetværk oprettet i Hedensted i 2014, og i august 2015 afholdes første konference i et storkøbenhavnsk netværk. Desuden gennemføres et individuelt LKU-forløb i et enkelt sogn.

Jysk-fynsk-sjællandsk sognenetværk (tidl. jysk-fynsk hhv. sjællandsk sognenetværk)

Karlsunde Kirke
Mejdal Kirke
Sanderum Kirke
Sct. Catharinæ Kirke
St. Brøndum-Siem-Torup Kirker
Taulov Kirke
Vamdrup Kirke
Vejlø Kirke (overgået til individuelt forløb)
Vipperød Sogn (delvis deltagelse)

Århusiansk sognenetværk

Åbyhøj-Gl. Åby Kirker
Brabrand Kirke
Gellerup Kirke
Hasle Kirke
Møllevang Kirke

Bogense Provstinetværk

Grindløse-Klinte-Nr. Sandager Kirker
Hårslev Kirke
Nr. Næraa Kirke
Skovby-Ore-Guldbjerg Kirker
Sørslev-Ejlby-Melby Kirker
Søndersø Kirke
Østrup-Skeby-Gerskov Kirker
Veflinge Kirke
Vigerslev Kirke (delvis deltagelse)
Bogense Kirke (delvis deltagelse)
Skamby Kirke (delvis deltagelse)
Krogsbølle Kirke (delvis deltagelse)