



MANUAL FOR OPSTART AF

MIGRANTINDSATSER I PROVSTIET

– erfaringer, modeller og vejledning

Indholdsfortegnelse

Indledning	4
Økonomi – hvad koster det?	6
Roller – hvem gør hvad?	8
Medarbejdere – hvem skal løse opgaven?	10
Organisation og samarbejde	12
Love og regler	18
Det hurtige overblik – dette skal du være opmærksom på!	20



Indledning

I 2025 havde over 16 pct. af befolkningen i Danmark udenlandsk oprindelse, og gruppen udgør en stadig voksende del af befolkningen. Mens 83,2 pct. af personer med dansk oprindelse er medlem af folkekirken, så gælder det kun 6,4 pct. af dem med udenlandsk oprindelse.

Tallene dækker over mange forskellige slags mennesker og opholdsgrundlag, fx internationale studerende, udenlandsk arbejdskraft, medfølgende ægtefæller eller flygtninge.

Indvandringen har stor betydning for folkekirken. Tallene viser, at befolkningstilvæksten blandt indvandrere og efterkommere, som har en så lav medlemsprocent, er den primære forklaring bag folkekirkens faldende medlemsprocent.

Migrantindsatser bør derfor ikke længere ses som en sær opgave, men som en del af

normalbilledet i folkekirken. Når indvandringen er den primære baggrund for den faldende medlemsprocent, så er det rimeligt, at folkekirkens provstier fremover prioriterer målrettede indsatser blandt migranter på linje med skole-kirke-samarbejdet.

Mange steder lokalt i folkekirken har man allerede lavet særlige tiltag målrettet personer med udenlandsk oprindelse for at bygge bro mellem sprog, kulturer, kirkelige og religiøse traditioner. Det er dog også erfaringen, at det kræver særlige ressourcer og kompetencer, hvis man for alvor skal lykkes med opgaven. Man kan ikke forvente, at præster og ansatte skal pålægges endnu en opgave, uden at der bliver afsat arbejdstimer og ressourcer til det. Vi ser derfor en klar tendens til, at man lokalt lykkes bedst de steder, hvor man går sammen om at løfte opgaven og prioriterer området med de nødvendige ressourcer, fx i et provsti eller ligningsområde.

Der er allerede mange erfaringer med, hvordan man kan skrue en indsats sammen i provstiet eller på tværs af sogne. Man behøver derfor ikke opfinde den dybe tallerken, men kan trække på de erfaringer, som allerede er gjort.

Folkekirkens økonomilov og menighedsrådsloven har de senere år gjort det lettere at løfte opgaven i provstiet eller på tværs af sogne. Men samtidig kan det være en jungle at finde rundt i de forskellige regler og muligheder for at skrue indsatsen sammen på en måde, som giver de bedste rammer for arbejdet. Heldigvis er der hjælp at hente.

Denne folder er for provstier, som gerne vil i gang. Den beskriver erfaringer og modeller for migrantindsatser i provstiet og peger samtidig på nogle af de overvejelser og faldgruber, som efter vores erfaring kan opstå. Selvom der kan udledes nogle generelle erfaringer, så er

det selvfølgelig vigtigt, at indsatsen tilpasses den lokale kontekst.

Hvis I overvejer at etablere en indsats i jeres provsti, anbefaler vi at inddrage ekstern organisatorisk og integrationsfaglig bistand. Sekretariatet i Folkekirkens Migrant-samarbejde samt netværket af ressourcepersoner på migrantområdet, som består af personer udpeget fra hvert enkelt stift, er til rådighed for dette.

Søren Dalsgaard

Leder af Folkekirkens Migrantsamarbejde

Økonomi

– hvad koster det?

Der er teologi i kirkens økonomi. Den måde, som folkekirken prioriterer sine ressourcer, siger noget om synet på det at være kirke.

Et væsentligt spørgsmål er, hvem folkekirken i det hele taget er sat i verden for. Er folkekirken primært en kirke for dem, der går i kirke? Er den primært for medlemmerne? Eller er den for hele folket? Der kan være mange nuancer i svarene på disse spørgsmål. Men det er væsentligt at drøfte – også i forhold til hvad det betyder for de økonomiske prioriteringer. Skal ligningsmidlerne til sognene for eksempel primært fordeles efter medlemstal eller efter befolkningstal?

I dag er flertallet af dem, som ikke er medlem af folkekirken, personer med udenlandsk oprindelse. Hvis provstiet ønsker at række længere ud end til sine medlemmer, så er migrantområdet altså svært at komme uden om. Det primære ressourcebehov er løn til arbejdstimer, da migrantindsatser handler meget om opbygning af relationer og samarbejdsnetværk. Erfaringen er, at det er de steder, hvor migrantområdet prioriteres ressourcemæssigt

i form af ansættelser, at man for alvor lykkes med opgaven.

Folkekirkens Migrantsamarbejde foreslår derfor en konkret målsætning for folkekirken: Når over 16 pct. af befolkningen har udenlandsk herkomst, og når tallene viser, at indvandring er den primære drivkraft bag folkekirkens faldende medlemsprocent, så er det naturligt at prioritere området, så det bliver lige så normalt at have en migrantindsats i provstiet, som det er at have et skolekirke-samarbejde.

Der er i dag flere end 10 provstier, som har en særlig migrantindsats. Erfaringen derfra er, at det koster i omegnen af 400.000-600.000 kr. om året, hvilket primært dækker løn til en tværkulturel kirke- og kulturmedarbejder. Dette udgiftsniveau forudsætter, at arbejdet er knyttet til et eller flere sogne, som stiller lokaler, kontorhold, aktivitetsmidler m.m. til rådighed som en integreret del af det almindelige sognearbejde. I en opstartsfase kan det i nogle tilfælde være tilstrækkeligt med en deltidsansættelse.

”

Er folkekirken primært en kirke
for dem, der går i kirke?
Er den primært for medlemmerne?
Eller er den for hele folket?

Dertil kommer, at der skal være en præst tilknyttet, som har tid til at gå ind i arbejdet. I dag har flere end 25 provstier en præst med en funktion på migrantområdet, men mange af dem har ikke en særlig kvote til opgaven. Om det er en almindelig sognepræst, som kan afse tid til migranter som en del af det almindelige sognearbejde, eller om opgaven synliggøres ved at afsætte en særlig kvote til migrantarbejdet, er ikke afgørende. Det væsentlige er, at den ansatte kirke- og kulturmedarbejder kan arbejde sammen med en præst, som har tid til rådighed.

FAKTA

Flere end 10 provstier har en særlig migrantindsats i provstiet.

Flere end 25 provstier har en præst med funktion på migrantområdet.

Roller

– hvem gør hvad?

Hvilken rolle spiller sogn, provsti, stift og de kirkelige organisationer? De forskellige niveauer i folkekirken har forskellige roller og styrker, som det er godt at være opmærksom på, når man samarbejder på tværs. Det følgende kan ses som et input til denne drøftelse, når det gælder migrantområdet.

Sogn – udøvende aktør

Folkekirken er en lokal kirke med sognet som den primære udøvende aktør. Lokalkendskabet findes i sognet, og menighedsrådet træffer selv sine beslutninger. Det er her, de konkrete aktiviteter og fællesskaber findes. Målet er derfor, at sognene lykkes med at inkludere migranter i sognearbejdet.

Men sognet er også mange steder en lille enhed, som ikke kan have specialkompetencer på alle områder og nå alle målgrupper. Nogle gange er der brug for ressourcetilførsel fra provstiet, understøttelse med faglig viden og netværk eller en fælles forståelse om en arbejdsdeling, som betyder, at opgaven udføres i et nabosogn.

Provsti – strategisk aktør

Provstiet er måske den vigtigste strategiske aktør for migrantarbejdet. Det er der flere grunde til:

- Provstiet er det sted, hvor der er størst mulighed for at prioritere arbejdet med økonomi og ressourcer.
- Provstiet er det naturlige samlingssted på tværs af sogne, hvor udvikling af kirkelivet drøftes på overordnet niveau.
- Provstigrænserne er mange steder sammenfaldende med kommunegrænserne, hvilket gør provstiet til en naturlig enhed for koordinering af samarbejde med kommunen og andre relevante integrationsaktører.

Stift – netværksaktør

Stiftet har ikke stor økonomisk formåen og derfor sjældent mulighed for at implementere strategiske indsatser. Til gengæld kan stiftet facilitere faglige netværk, stå for opsamling og udbredelse af ny viden og erfaringer, udtænke visioner på området og sikre forbindelsen til det landsdækkende sekretariat.

I hvert stift har biskoppen udpeget en resourceperson på migrantområdet, som indgår i landsnetværket, koordinerer faglige netværk i stiftet og er til rådighed for sogne og provstier med rådgivning og bistand. I mange stifter er resourcepersonen knyttet til et stiftsudvalg. I kan se, hvem der er udpeget som resourceperson på migrantområdet i jeres stift på vores hjemmeside www.migrantsamarbejde.dk

Kirkelige organisationer – faglig ekspertise

De frie folkekirkelige organisationer har særlig ekspertise inden for deres område, fx diakoni, børne- og ungdomsarbejde eller tværkulturelt og internationalt arbejde.

De har ofte et godt netværk og en stærk frivilligkultur, som er afgørende elementer i migrantarbejdet. Til gengæld har de ikke i samme grad som sognene en lokal forankring, ansatte, lokaler og økonomi. Men når de kirkelige organisationer er tæt knyttet til de lokale sogne, skaber det en god synergi i det lokale arbejde blandt migranter. Det gælder især, hvis der er tale om strategiske og økonomiske samarbejder, som udnytter mulighederne inden for sognefuldmagtens rammer.

Medarbejdere – hvem skal løse opgaven?

Hvor mange arbejdstimer er nødvendige for en velfungerende indsats? Hvad er præsteopgaver, og hvad kan løses af andre medarbejdere? Og hvilke kompetencer kræver det?

Arbejdet står og falder med, at I finder de rette personer til at løfte opgaven, og at de får de rette ressourcer og rammer til arbejdet.

Arbejde i teams

Migrantarbejdet er et område, hvor man skal bryde nye veje og ofte bliver stillet i svære og uforudsigelige situationer. Det er derfor særligt vigtigt at have nogen at sparre og samarbejde med i det daglige. Det kan normalt ikke anbefales at udpege eller ansætte en person, som står alene med opgaven. Når arbejdet udføres i teams, undgår man også, at viden og relationer, man har opbygget, går tabt ved udskiftning af medarbejdere.

De fleste steder, hvor arbejdet lykkes godt, løftes opgaven i et samspil mellem en præst og en kirke- og kulturmedarbejder. Præsten skal have mulighed for at afsætte mindst

25 pct. af sin tid til opgaven. Det er ikke afgørende, om der er tildelt en særlig kvote til migrantområdet, eller om præsten udfører det som en del af det almindelige sognearbejde. Det væsentlige er, at præsten har fokus og tid til opgaven. Kirke- og kulturmedarbejderen kan ansættes på deltid til at starte med, men efterhånden som arbejdet vokser, må det forventes, at der skal en fuldtidsstilling til. Vær dog opmærksom på, at det kan være sværere at rekruttere de rette personer til en deltidstilling med lavt timetal eller en tidsbegrænset stilling.

”

De fleste steder,
hvor arbejdet lykkes godt,
løftes opgaven i et samspil
mellem en præst og en
kirke- og kulturmedarbejder.

Medarbejderes kompetencer

Det følgende er nogle af de kompetencer, som nøglemedarbejdere skal have, uanset om de er præster eller kirke- og kulturmedarbejdere:

- Sprog – dansk og engelsk samt gerne øvrige sprog, som er relevante i sognet
- Pionerånd og fleksibilitet
- International og/eller tværkulturel erfaring
- Faglige kompetencer inden for antropologi og sociologi
- Erfaring med mellemkirkelige relationer og religionsmøde
- God til relationer og netværk
- God til ledelse af frivillige
- Gode kristendomsfaglige kundskaber

Du kan se et eksempel på en arbejdsbeskrivelse for hhv. præst og kirke- og kulturmedarbejder i en fyrtårnsmodel på vores hjemmeside www.migrantsamarbejde.dk (se selve fyrtårnsmodellen på side 16 her i manualen).

Migranter som medarbejdere

Et vigtigt skridt på vejen til at lykkes er, at folkekirken ikke blot bliver en kirke for migranter, men en kirke sammen med migranter. Det er derfor vigtigt, hvordan man sammensætter sit team af præst, andre ansatte og frivillige ledere. Et team, hvor der både er personer med kendskab til den danske kultur og kirketradition samt personer med migrantbaggrund, som taler migranternes sprog og forstår målgruppen, kan lettere gøre folkekirken tilgængelig og give migranter et tilhørsforhold til folkekirken.

Med en præst og en kirke- og kulturmedarbejder som de centrale ansatte vil det ideelle være, hvis den ene har dansk baggrund og den anden har udenlandsk baggrund.

Organisation og samarbejde

Tre modeller for indsatser i provstiet

Ikke alle sogne behøver at specialisere sig inden for migrantområdet. Derfor er det godt at drøfte på provstiniveau, hvordan opgaven kan løses. Vores erfaring er, at der groft sagt kan skitseres tre modeller til at organisere migrantindsatser i et provsti. De tre modeller er:

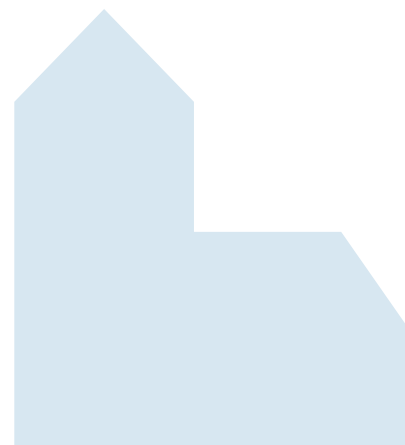
1. Delegeringsmodellen
2. Konsulentmodellen
3. Fyrtårnsmodellen

De tre modeller har hver især nogle fordele og ulemper. Fyrtårnsmodellen er ofte at foretrække, når man skal etablere en ny indsats. Den sikrer nemlig balancen mellem et konkret lokalt arbejde og konsulentfunktionen, som inspirerer og giver viden til andre sogne i provstiet.

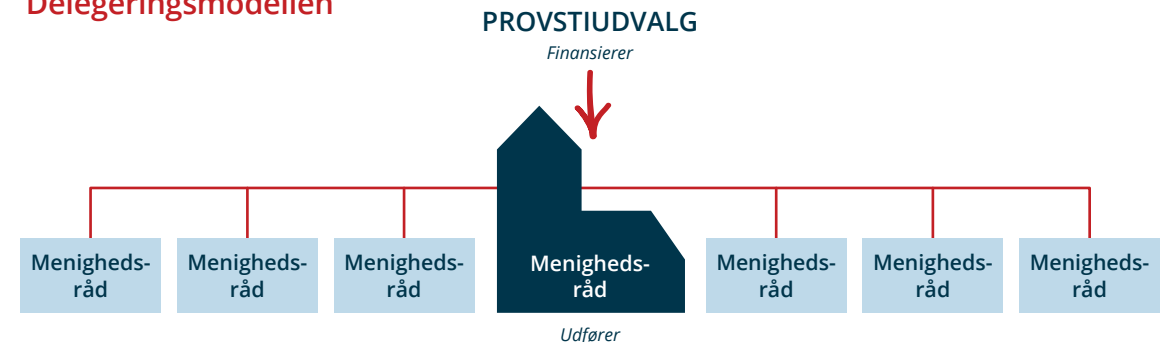
I det følgende bliver de tre modeller præsenteret, og deres forskellige fordele og ulemper bliver gennemgået.

”

Fyrtårnsmodellen er ofte at foretrække, når man skal etablere en ny indsats.



Delegeringsmodellen



1. Delegeringsmodellen

Beskrivelse

I delegeringsmodellen bliver man i provstiet enige om, hvilket sogn der skal løse opgaven og tildeler dette sogn de nødvendige ressourcer. Delegeringsmodellen indebærer, at et sogn har fået ansvar for arbejdet, og at de andre sogne ikke involverer sig, men blot henviser til dette arbejde. I nogle provstier kommer det til udtryk som et mødested eller et center, fordi arbejdet koncentrerer sig ét sted.

Fordele og ulemper

Modellen indebærer, at provstiet tager ansvar for løsning af en opgave, som er for stor til et enkelt sogn. Det kan for eksempel give god mening, når der er tale om en kirkelig indsats på et asylcenter, eller hvis der i provstiet er meget få migranter, og de bor samlet i ét sogn.

En ulempe er dog, at en migrantindsats efter delegeringsmodellen risikerer at miste opbakning i provstiet, fordi de øvrige sogne ikke mærker til arbejdet og derfor har et svagt ejerskab til det. Der er også risiko for, at man fralægger sig ansvaret for de behov, der er i ens eget sogn og blot henviser til, at centeret løser opgaven. I dag er antallet af migranter så højt, at stort set alle sogne i en vis grad bør forholde sig til opgaven.

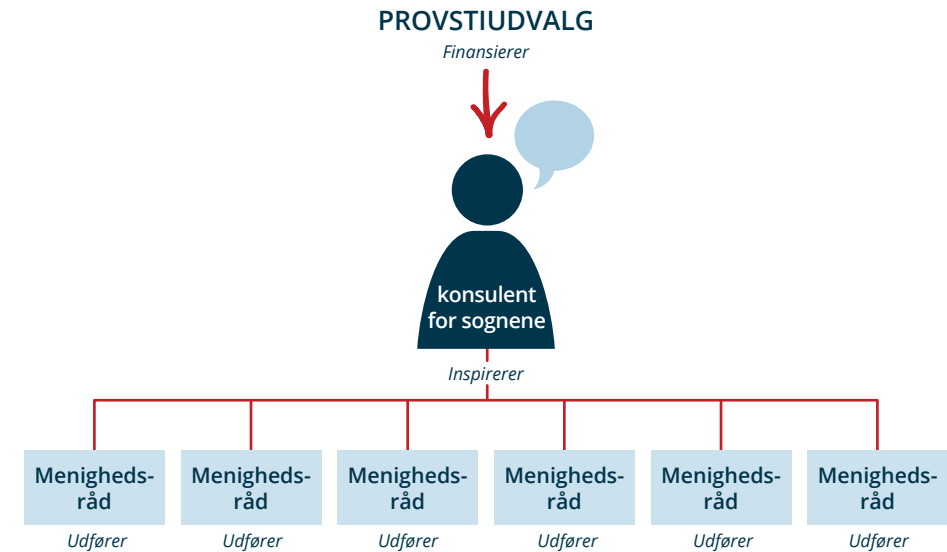
Eksempel

Den kirkelige betjening af asylcenter Avnstrup i Lejre Provsti er et eksempel på en delegeringsmodel.

Økonomisk grundlag

Tildeling af ekstra ligningsmidler eller bevilning fra reserven til det pågældende sogn, og/eller tildeling af kvote via præstebevillingen.

Konsulentmodellen



2. Konsulentmodellen

Beskrivelse

I konsulentmodellen beslutter provstiet at prioritere området og afsætte økonomi til ansættelse af en medarbejder, der understøtter og udvikler det lokale arbejde i sognene.

Uanset om ansættelsesforholdet sker i et sogn eller i provstiet, så er der tale om en struktur forankret i et overordnet organ, som fx en samarbejdsbestyrelse eller provstiudvalget. Opgaverne vil typisk have en overordnet karakter så som opsamling og udbredelse af viden og erfaringer samt faglig bistand til sognene. De konkrete aktiviteter for migranter udføres derimod af de enkelte sogne.

Fordele og ulemper

Modellen er velegnet til at sprede viden og gode erfaringer på tværs. Den forudsætter, at der er igangværende lokale indsatser, som man kan være konsulent for. Risikoen er, at indsatsen mangler forankring i sognenes arbejde, bliver for ukonkret, og at medarbejderens fokus bliver spredt for tyndt ud. Modellen kan derfor i udgangspunktet ikke anbefales i provstier, undtagen i situationer, hvor der er et veludviklet lokalt arbejde mange steder, som man kan være konsulent for. Dette vil oftest kun være tilfældet i et stift eller på landsplan.

Eksempel

Haderslev Stifts migrantkonsulent, som er finansieret af det bindende stiftsbidrag, er et eksempel på et arbejde etableret efter konsulentmodellen.

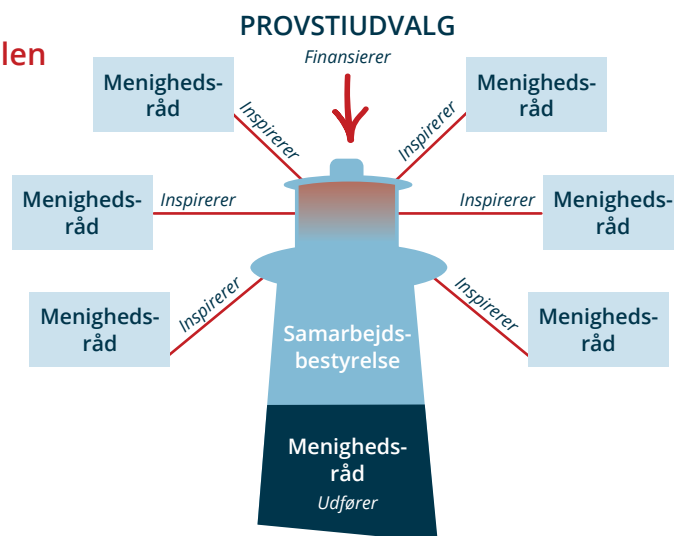
Økonomisk grundlag

Inden for et provsti vil konsulentmodellen typisk være organiseret som et samarbejde efter §42a eller §43 i Menighedsrådsloven. Det kan overvejes at benytte §43a og finansiere samarbejdet via provstiudvalgskassen.

”

Modellen er velegnet til at sprede viden og gode erfaringer på tværs. Den forudsætter, at der er igangværende lokale indsatser, som man kan være konsulent for.

Fyrtårnsmodellen



3. Fyrtårnsmodellen

Beskrivelse

I fyrtårnsmodellen investeres der i at opbygge konkrete erfaringer i et lokalt sogn med henblik på, at det skal blive et resourcecenter og en inspirationskilde for resten af provstiet. Ligesom et fyrtårn både er solidt fæstnet i jorden og samtidig lyser for alle omkring sig, så er indsatsen i fyrtårnsmodellen konkret og lokal, men både organisationsstrukturen, netværket og inspirationen rækker bredere ud i provstiet. Målet er, at aktiviteterne med tiden skal knopskyde til andre sogne.

Fordele og ulemper

Fyrtårnsmodellen er velegnet til provstier, som vil etablere en ny migrantindsats i provstiet eller videreudvikle en spirende indsats i et af provstiets sogne med henblik på at løfte arbejdet og udbrede inspirationen til hele provstiet.

Eksempel

Tværkulturel Kirke i Kolding Provsti og Hvidovrekirkernes Tværkulturelle Samarbejde er eksempler på indsats etableret efter fyrtårnsmodellen.

Økonomisk grundlag

Samarbejde mellem menighedsråd efter §42a i Menighedsrådsloven. Se standardvedtægt for denne model på vores hjemmeside www.migrantsamarbejde.dk



”

Migrantarbejdet handler især om relationer og fællesskaber.

Det er derfor bedst, hvis de konkrete indsatses knyttes til et sogn med et aktivt og engageret fællesskab, som migranter kan blive en del af.

Indsatsen skal forankres der, hvor det giver mening

Indsatsen bør forankres i det sogn, hvor det giver mest mening i forhold til målgruppen, relevante samarbejdspartnere og det lokale menighedsliv.

Migrantarbejdet handler især om relationer og fællesskaber. Det er derfor bedst, hvis de konkrete indsatses knyttes til et sogn med et aktivt og engageret fællesskab, som migranter kan blive en del af. Det giver også et bedre grundlag for at rekruttere frivillige, som er afgørende for, at indsatsen kan lykkes. Hvis migranternes relationer primært er til de ansatte, så får indsatsen en begrænset effekt.

Det er desuden vigtigt at placere indsatsen et sted, hvor den lokale demografi af migranter tilsiger det, og gerne der, hvor vigtige sam-

arbejdsaktører som fx sprogskoler eller andre relevante institutioner er placeret. Der skal så vidt muligt skabes en sammenhæng mellem de lokale forhold og provstiets migrantindsats.

Folkekirkens Migrantsamarbejde kan hjælpe med at skabe overblik over bl.a. demografi og relevante samarbejdsaktører til brug for jeres vurdering af, hvor det giver bedst mening at placere en indsats.

Overvej, om I vil dele ledelsen af indsatsen organisatorisk op i to niveauer – en bestyrelse e.l., som har det overordnede ansvar for økonomi, ansættelser m.v., og en styre- eller følgegruppe, som har kendskab til, hjerte for og erfaring med arbejdet, som kan engagere sig konkret og være sparringspartner for de ansatte i det daglige.

Love og regler

Muligheder for samarbejde inden for provstiet

Reglerne for samarbejde i folkekirken findes i §§ 42-43 i Menighedsrådsloven. Kirkeministeriet har lavet en guide til de forskellige muligheder for samarbejde. Den kan findes her: [Guide til samarbejde i Folkekirken](#)



Migrantarbejde er ikke et af de områder, som giver mulighed for samarbejde med eller delegering af opgaver til provstiudvalget (§§42b og 42c i Menighedsrådsloven). Det letteste er derfor at benytte den simple model for §42a, som ikke kræver dispensation fra lovgivningen. Hvis man vil søge dispensation (§43), skal det godkendes af Kirkeministeriet, hvilket forlænger processen.

” Migrantarbejde er ikke et af de områder, som giver mulighed for samarbejde med eller delegering af opgaver til provstiudvalget (§§42b og 42c i Menighedsrådsloven).

Det er muligt at finansiere arbejdet via provstiudvalgskassen (§43a). Det er dog ikke nødvendigvis en fordel, hvis man benytter fyrtårnsmodellen, da ansættelsen i det tilfælde uanset oprettes i et sogn.

Vi har udarbejdet en standardvedtægt for fyrtårnsmodellen, som kan findes på vores hjemmeside www.migrantsamarbejde.dk

Reserven

Økonomiloven giver nye muligheder for anvendelse af Reserven. Reserven kan især være gavnlig i en tidlig fase, hvor der er behov for en engangsbevilling til opstart, indtil indsatsen er etableret med vedtægt og driftsmidler. Det kan ske ved, at et sogn søger en bevilling til opstart af en migrantindsats. Provstiudvalget kan også selv tage initiativet og søge Reserven, men så skal man huske at sende det i høring i provstiets sogne.

Hvis man ansætter en person til migrantarbejdet med midler fra Reserven, skal man dog være opmærksom på, at det kan være sværere at rekruttere relevante medarbejdere til en midlertidig stilling med en kort tids-horisont. Hvis man ikke på forhånd har en oplagt kandidat i kikkerten, er det derfor en god ide så hurtigt som muligt at sikre en mere langsigtet finansiering. Det er vores erfaring, at en ny migrantindsats skal have stabilitet i mindst 3-4 år, for at den kan blive ordentligt etableret.

” Det er vores erfaring, at en ny migrantindsats skal have stabilitet i mindst 3-4 år, for at den kan blive ordentligt etableret.



DET HURTIGE OVERBLIK

– dette skal du være opmærksom på!

- Provstiet er den vigtigste strategiske aktør for en vellykket migrantindsats, mens sognene er udførende aktører.
- Vi anbefaler normalt fyrtårnsmodellen, medmindre særlige forhold taler for de andre modeller. Du kan finde en standardvedtægt på vores hjemmeside www.migrantsamarbejde.dk
- Opgaven bør løses i teams – ingen bør arbejde alene. En vellykket migrantindsats i provstiet vil typisk bestå af en præst med mindst 25 pct. arbejdstid samt en kirke- og kulturmedarbejder på fuldtid, foruden et netværk af frivillige.
- Sørg for at rekruttere medarbejdere til opgaven, som har et personligt drive og faglige forudsætninger til at kunne løse opgaven. Det er et krævende arbejde, hvor man skal investere af sig selv og have et særligt gå-på-mod til at opbygge nye relationer, netværk og viden. Se udkast til arbejdsbeskrivelse på vores hjemmeside www.migrantsamarbejde.dk
- Det koster typisk 400-600.000 kr. årligt i driftsmidler for en indsats, hvilket primært dækker lønnen til en kirke- og kulturmedarbejder. Dette forudsætter, at indsatsen forankres i et sogn, som stiller lokaler, kontorhold mm. til rådighed.



- Vi skal ikke blot være en kirke for migranter, men en kirke sammen med migranter. Det er vigtigt at være opmærksom på, hvordan man sammensætter sit team af præst, andre ansatte og frivillige ledere.
- Vær altid opmærksom på lokale forhold – demografi, geografi, kirkelivet, kompetencer osv. – når I træffer beslutning om placering af opgaven i et sogn.
- Opgaven løses bedst i sogne, hvor der i forvejen er et aktivt menighedsliv. Det giver et dansk fællesskab at integrere ind i og en basis for rekruttering af frivillige.
- Det kan være en fordel med en organisationsstruktur, hvor nære beslutningstagere består af personer med interesse og faglig indsigt i arbejdsområdet, fx ved en styregruppe eller følgegruppe, som følger arbejdet tættere end bestyrelsen.
- Sørg for at være i netværk med andre indsats i stiftet og på landsplan, så du har hjælp lige ved hånden, når du får brug for sparring om et specifikt spørgsmål, materialer, særlige ressourcepersoner eller henvisning til andre tilbud.
- Vi opfordrer jer til at kontakte stiftets ressourceperson eller Folkekirkens Migrant-samarbejdes sekretariat, hvis I overvejer at etablere en migrantindsats i provstiet. Find kontaktinfo på www.migrantsamarbejde.dk





”

Når indvandringen er den primære
baggrund for den faldende medlemsprocent,
så er det rimeligt, at folkekirkens provstier
fremover prioriterer målrettede indsatser
blandt migranter på linje med
skole-kirke-samarbejdet.

UDGIVET AF
Folkekirkens Migrantsamarbejde
– En del af Folkekirkens Mellemkirkelige Råd

DESIGN
Inge Rand

REDIGERET AF
Søren Dalsgaard
Mette Stenumgaard

TRYKKERI
Jensen Print

ISBN 9788787073639



FOLKEKIRKENS
MIGRANTSAMARBEJDE

En del af Folkekirken Mellemkirkelige Råd

www.migrantsamarbejde.dk