



Erfaringer med opsøgende indsats på Folkekirkenes område

Oplæg for Folkekirkenes Samarbejdsudvalg 10.06.2026

Hvem er vi?

De statslige overenskomstparters fælles sekretariat for kompetenceudvikling – vi er finansieret via overenskomstmidler, og vores tilbud koster ikke yderligere at bruge

Rådgivning på arbejdspladsen i form af konsulentbistand

-  Strategisk kompetenceudvikling  SU's arbejde med kompetenceudvikling
-  Evaluering af indsatser for kompetenceudvikling  MUS - Medarbejderudviklingssamtaler
-  GRUS - Gruppeudvikling- og samtaler  Læringsmiljø

Økonomisk støtte og rådgivning til individuel kompetenceudvikling – Den Statslige Kompetencefond

Værktøjer til selvhjælp via www.kompetenceudvikling.dk





Formål med oplæg

Processen

- Tre tilbud målrettet Folkekirken
- Kontakt og konkrete rådgivningsopgaver
- Planen fremadrettet

Erfaringer – udfordringer og behov

- Generel oplevelse af sektoren
- Rammer og roller for kompetenceudvikling
- Arbejdsfællesskabet
- MUS

Videre udbredelse af mulighederne for rådgivning...





Processen



Tilbud målrettet Folkekirken



Tre tilbud til folkekirken

Temamøder og workshops om kompetenceudvikling



MUS med værdi

MUS-samtalen er en vigtig samtale for både medarbejder og kirke. Medarbejderen kan blive hørt og få delt sine ønsker, imens lederen kan bruge samtalen som grundlag for at planlægge udvikling og opgaveløsning, der styrker både medarbejderen og arbejdspladsen.

Med tilbuddet vil I blive klogere på, hvordan MUS-samtalen bliver meningsfuld og brugbar for begge parter. Vi klæder jer på til hele processen og giver konkrete værktøjer til at styrke udviklingen.

Deltagere: Medarbejdere, kontaktpersoner og daglige ledere fra kirkerne i provstiet. Af praktiske årsager vil det være hensigtsmæssigt at samle flere kirker på én workshop. Dialogen foregår primært mellem de ansatte i egen kirke.

Varighed: 2,5-3 timer.



Arbejdsfællesskab med læring og sammenhængskraft

Et stærkt arbejdsfællesskab bygger på medarbejdernes gensidige forståelse for hinandens opgaver og faglige styrker.

Med tilbuddet vil I få skabt et stærkt grundlag for et velfungerende arbejdsfællesskab, hvor alle kirkens ansatte kan lære af og med hinanden. Vi giver jer redskaber til at styrke samarbejdet, koordineringen af de daglige opgaver og fremme læring i hverdagen.

Deltagere: Medarbejdere, daglige ledere, præster mv. i kirken. Af praktiske årsager vil det være hensigtsmæssigt at samle flere kirker på én workshop. Dialogen foregår primært mellem de ansatte i egen kirke.

Varighed: 3,5-4 timer.



Rammer og roller i arbejdet med kompetenceudvikling

En forståelse af rammer og roller i arbejdet med kompetenceudvikling er vigtigt for at sikre en løbende og aktuel udvikling af både kirken og den enkelte ansatte.

Med tilbuddet vil I blive klædt på til at arbejde med læring og kompetenceudvikling, så det tilgodeser både kirkens behov og den enkeltes ønsker til udvikling.

Deltagere: Kontaktpersoner, formænd fra menighedsrådene, medarbejderrepræsentanter samt daglige ledere fra kirkerne i provstiet.

Varighed: 2 timers temamøde.



Book et opkald og hør mere

Scan QR-koden med din telefons kamera og besøg kompetenceudvikling.dk/folkekirken, hvor du kan booke et opkald.

Kompetencesekretariatet tilbyder rådgivning og konsulentbistand til folkekirken, så jeres kompetenceudviklingsindsats bliver effektiv og værdiskabende. Fuldt finansieret gennem den statslige overenskomst.



Kontakt og konkrete rådgivningsopgaver

Mail til provster og provstisekretærer:

- Alle provstier

Konkrete rådgivningsopgaver:

- Rammer og roller i arbejdet med kompetenceudvikling
 - Nørrebro Provsti og Bispebjerg-Brønshøj Provsti
 - Thisted Provsti og Sydthy Provsti (aflyst pga. for få tilmeldinger)
 - Amagerland Provsti (aflyst pga. for få tilmeldinger)
- MUS med værdi
 - Bogense Provsti
 - Skanderborg Provsti, Silkeborg Provsti, Aarhus Nordre Provsti, Aarhus Vestre Provsti og Aarhus Sønder Provsti
- Arbejdsfællesskab med læring og sammenhængskraft
 - Husumvold Kirke og Tingbjerg Kirke
 - Grundtvigs Kirke
 - Hørning Kirke og menighedsråd
 - Tveje Merløse Sogn
 - Gentofte Provsti

Styrk arbejdet med kompetenceudviklingen i folkekirken

3 konkrete tilbud – målrettet ansatte i folkekirken

Kompetencesekretariatet er de statslige overenskomstparterers fælles sekretariat for kompetenceudvikling. Ud over individuel støtte via Den Statslige Kompetencefond rådgiver vi om, hvordan kompetenceudvikling kan blive en naturlig del af hverdagen på statslige arbejdspladser.

Som en del af OK24 har vi et særligt fokus på folkekirken, som endnu ikke i samme omfang som andre har gjort brug af denne mulighed.

I samarbejde med Kirkeministeriet, Landsforeningen af Menighedsråd og flere provstier har vi derfor udviklet tre tilbud, der styrker jeres arbejde med kompetenceudvikling.

Tilbuddene er finansieret af de statslige overenskomstparter og kan bruges uden yderligere omkostninger.

De 3 tilbud:

1. **MUS med værdi:** Skab meningsfulde og udviklende medarbejdersamtaler. Vi klæder jer på til hele MUS-processen og giver konkrete værktøjer, så samtalerne bliver et værdifuldt redskab for jeres medarbejdere og arbejdsplads.
2. **Læring og sammenhængskraft i arbejdsfællesskabet:** Brug hverdagens opgaver som afsæt for fælles læring og udvikling. I får redskaber til at styrke samarbejdet, koordineringen og fremme læring i hverdagen.
3. **Rammer og roller i arbejdet med kompetenceudvikling:** Bliv skarpe på, hvem der gør hvad – og hvordan kompetenceudvikling kan systematiseres, så I skaber sammenhæng mellem kirkens behov og den enkeltes udvikling.

[Hent oversigt med de 3 tilbud →](#)

Hvad får I ud af at deltage?

- I får sat kompetenceudvikling tydeligt på dagsordenen
- I bliver skarpe på provstiets/kirkens vigtigste udviklingsbehov
- I får mulighed for at dele erfaringer og hente inspiration fra andre
- I får konkrete værktøjer til at styrke arbejdet i praksis
- I arbejder direkte med jeres egen hverdag – med sparring og feedback.

"Vi kan varmt anbefale både temaaftenen og den tilgang, der blev præsenteret, til andre provstier og menighedsråd, som ønsker at styrke deres arbejdsplads og give medarbejderne bedre muligheder for udvikling og vækst."

– Trine Marie Holm, provstisekretær i Nørrebro Provsti



Planen herfra

- **Opfølgning på mails til provster og provstisekretærer**
- **Site på Folkekirkens Intranet**
 - De tre tilbud
 - Den Statslige Kompetencefond
- **Løbende kontakt og sparring**
 - Kirkeministeriet
 - Provstiernes netværk for HR-konsulenter
 - Landsforeningen for Menighedsråd
 - AMU-udvalg mv.
- **Løbende casehistorier på SoMe**
- **Promovering via jeres kanaler?**





Erfaringer



Generelt

Tilbud om oplæg og workshops

- Primært provstierne og kirkerne i storbyerne, der viser interesse
- Processen fra første kontakt til afholdelse af workshop eller oplæg er ofte langstrakt
 - Primært ift. at finde en egnet dato for aktiviteten
- Kirkerne sætter pris på tilbud, der er specifikt målrettet sektoren og deres behov
 - Værdsætter at værktøjer, oplæg, inspirationsmateriale mv. er målrettet sektoren ift. formuleringer og den 'virkelighed', der er særlig for kirkeområdet
- Der gives udtryk for, at det giver stor værdi at mødes på tværs af provstier og dele viden samt erfaringer
 - Erfagrupper, HR-netværk mv.

Tre tilbud til folkekirken
Temamøder og workshops om kompetenceudvikling

MUS med værdi MUS-samtalen er en vigtig samtale for både medarbejdere og ledere. Medarbejderen kan blive mere og få den nye ansættelse, mens ledere kan forstærke samsten og grundlag for at påbegynde udvikling og opbygning af styrke både medarbejdere og arbejdsudvalget. Med tilbudet vil I blive klogere på, hvordan MUS-samtalen bliver meningsfuld og brugbar for begge parter. Vi skælder os på til hele processen og giver konkrete værktøjer til at styrke udviklingen. Deltagere: Medarbejdere, kontaktpersoner og daglige ledere fra virksomheder i provstiet. Af praktiske årsager er det svært henholdsvis at samle flere sårer på en workshop. Derfor foregår primært mellem de ansatte i egen virksomhed. Varethed: 2,5-3 timer.	Arbejdsmiljøet med læring og sammenhængskraft Et stærkt arbejdsfællesskab bygger på medarbejdernes gensidige forståelse for hinandens opgaver og faglige styrker. Med tilbudet vil I få skabt et stærkt grundlag for et vellykket arbejdsfællesskab, hvor alle ansatte kan lære af og med hinanden, vi giver jer redskaber til at styrke samarbejdet, koordineringen af de daglige opgaver og samme læring i hverdagen. Deltagere: Medarbejdere, daglige ledere, kontaktpersoner mv. i kirken. Af praktiske årsager vil det være hensigtsmæssigt at samle flere sårer på en workshop. Derfor foregår primært mellem de ansatte i egen virksomhed. Varethed: 3,5-4 timer.	Rammer og roller i arbejdet med kompetenceudvikling En forståelse af rammer og roller i arbejdet med kompetenceudvikling er vigtig for at sikre en løbende og aktiv udvikling af både kirken og den enkelte ansatte. Med tilbudet vil I blive klogere på at arbejde med styring og kompetenceudvikling, så den rigtige både kirken, behov og den enkelte ansatte i udvikling. Deltagere: Kontaktpersoner, formænd fra menighedsrådene, medarbejderrepræsentanter samt daglige ledere fra virksomheder i provstiet. Varethed: 2 timers temamøde.
---	--	---

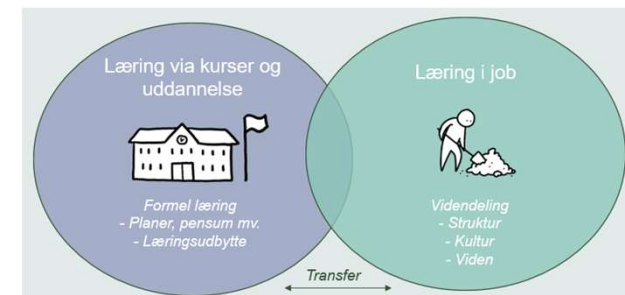
Book et oplæg og her mere
Scan QR-koden med en telefons kamera og besøg kompetenceudvikling.dk/folkekirken, hvor du kan booke et oplæg.

kompetenceudviklingen tilbyder rådgivning og konsulentbistand til folkekirken, så jeres kompetenceudviklingsarbejde bliver effektivt og værdiløbende. Fuld finansieret gennem den statslige vidensskotte.



Generelt

Kompetenceudvikling



- Forskellige opfattelser ift. vigtigheden af kompetenceudvikling
 - Nogle finder det meget vigtigt, andre vil bare "gerne passe deres job som de altid har gjort"
- Tendens til at se kompetenceudvikling kun i form af (efter)uddannelse
 - Forståelsen og definitionen kan med fordel bredes ud (læring i praksis)
- Tvivl om 'beslutningsmandat' og midler
 - Hvor mange midler er der til kurser/uddannelse, hvem prioriterer og beslutter hvem der kommer afsted?
- Organiseringen kan gøre det vanskeligt at prioritere kurser/uddannelse
 - Især i de mindre kirker, hvor mange af jobfunktionerne kun er besat af en eller maks. 2 personer
- Der efterspørges inspiration over muligheder
 - Kunne f.eks. være kursuskatalog/pixibog for de enkelte faggrupper, netværk til deling af erfaringer eller lign.
- Behov for at klæde daglige ledere og kontaktpersoner bedre på til at løfte opgaven.

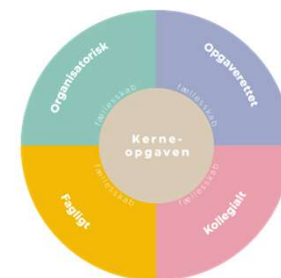


Erfaringer vedr. rammer og roller

- Kender ikke til Kompetenceaftalen og heller ikke til mulighederne for hjælp i Kompetencesekretariatet (ikke særligt for kirkeområdet)
- Ofte mangler der retning for og prioritering af kompetenceudvikling
 - Savner sammenhæng mellem det der prioriteres i menighedsrådet og den kompetenceudvikling, der sættes i gang
 - Se på, hvordan medarbejdermøderne kan bruges til at skabe en fælles forståelse for og ejerskab til arbejdet med kompetenceudvikling og menighedsrådets mål og indsatsområder
- En oplevelse af manglende eller utilstrækkelige processer og strukturer for arbejdet med kompetenceudvikling
 - Afklare organiseringen af kompetenceudviklingsindsatsen – hvem har ansvaret for hvad og hvordan?
 - Her kan en plan for kompetenceudviklingen, herunder aktiviteter, roller og ansvar fx i form af et årshjul, procespapir eller lign. være givtig



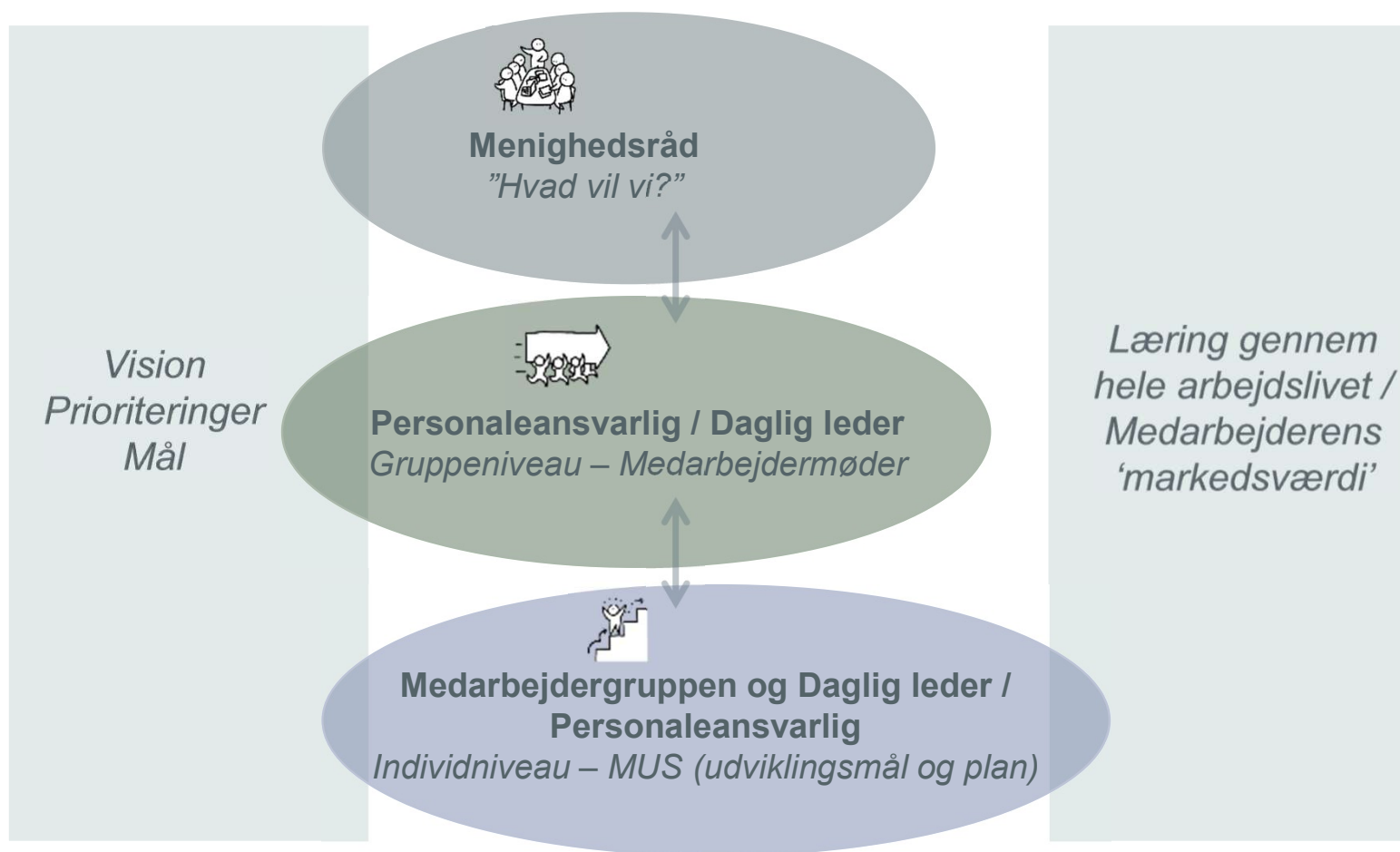
Erfaringer vedr. arbejdsfællesskab



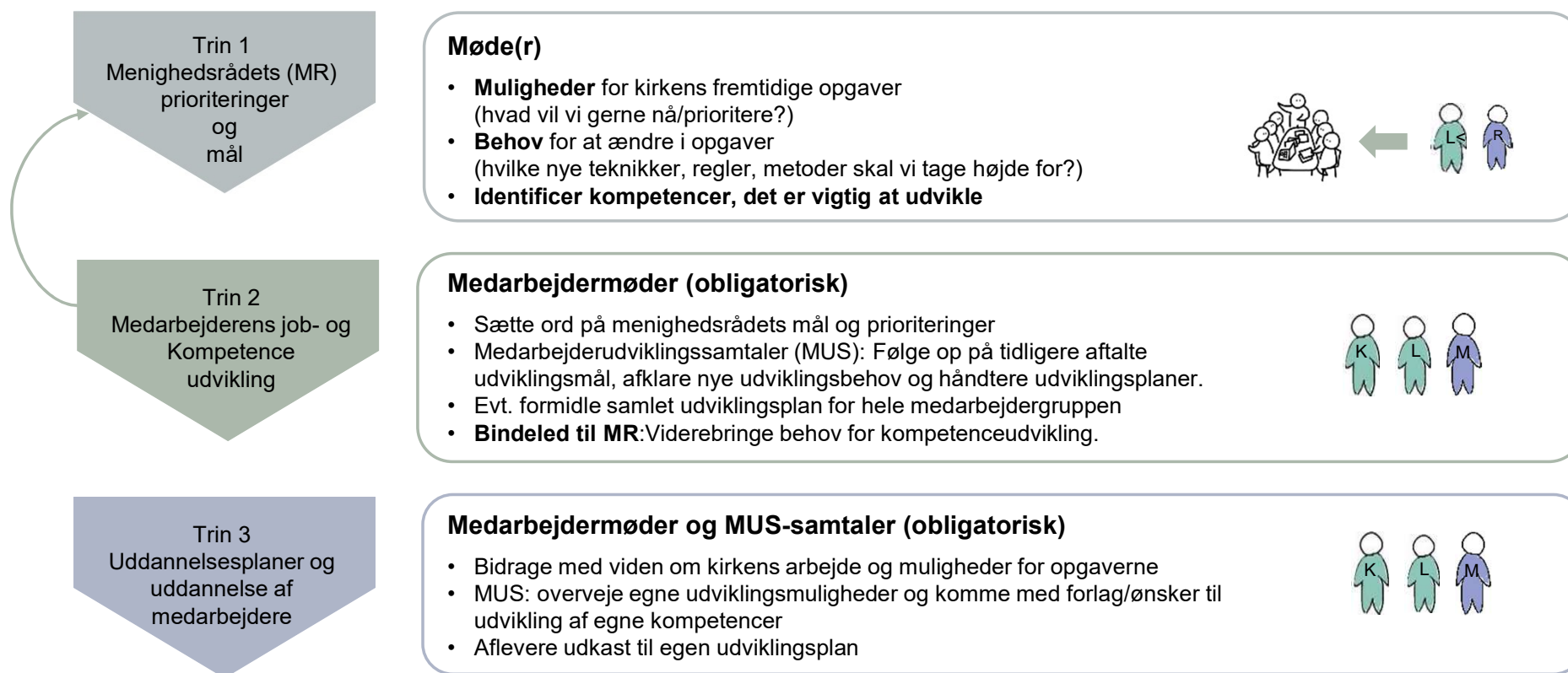
- Svært ved at se "den fælles kerneopgave/formål" og at alle spiller en vigtig rolle
 - 'Dyrke' forståelsen af at kirken er et arbejdsfællesskab, hvor alle spiller en afgørende rolle for at kirken lykkes, og man er nødt til også at indgå i udviklingen af kirken
 - Finder det bekræftende for egen rolle at sætte ord på hvordan man bidrager
- Manglende kendskab til hinandens opgaver og styrker – hvorfor samarbejde?
 - Dialoger, både formelle og uformelle strukturer, kan medvirke til, at det bliver mere naturligt at samarbejde og styrke koordineringen af opgaver
 - Tydelige processer og arbejdsgange så de enkelte ved hvad deres rolle og ansvar er samt hvornår de indgår fx i forbindelse med arrangementer i kirken
- Indsatsområder udpeges ikke altid ud fra overordnede målsætninger for den "profil" som kirken gerne vil have, deres mål, vision eller forskellige målgrupper. Tendens til at tænke i aktiviteter
 - Processer om overordnede mål for kirken i menighedsråd og gerne sammen med medarbejdere fra kirkerne kan medvirke til større ejerskab og sammenhæng til den konkrete kompetenceudvikling, der igangsættes
- Kompetenceudvikling er ofte løsrevet fra indsatsområder, vision og prioriteringer
 - Behov for at skabe et større samspil mellem menighedsråd og medarbejderne i kirken, så medarbejderne ved hvilken 'retning', der bør præge deres ønsker til kompetenceudvikling.



Roller og ansvar i Folkekirken



Guide - "Sæt kompetencer og efteruddannelse på dagsordenen"



<https://folkekirkensintranet.dk/temaer/me>
arbejdermøder-i-folkekirken



Erfaringer vedr. MUS

- Forskellige oplevelser – nogle er meget glade for samtalerne, nogle synes de er spild af tid, andre afholder ikke samtalerne
 - Behov for at klæde personaleansvarlige og daglige ledere bedre på ift. at arbejde med og drøfte motivationen for kompetenceudvikling med medarbejder ("de opsøgende", "de tilfredse" og "de afventende")
- Mange personaleansvarlige oplever samtalen noget træg – savner idéer fra medarbejderne
 - Italesætte vigtigheden af dialog om kompetenceudvikling både for den enkelte og kirken samt hvad formålet er med MUS
 - Fokus på at tydeliggøre prioriteringer, mål og indsatsområder (fx bruge medarbejdermøderne til at skabe fælles ejerskab)
- Konflikter, mistrivsel, samarbejdsvanskeligheder fylder og opleves svært at løse
 - Behov for støtte og hjælp fx i procedurer, så det ikke overskygger udviklingsbehov i MUS som er det primære fokus
- Forberedelse og opfølgning kan være svært og prioriteres ofte ikke, og der kan være forvirring omkring roller og ansvar
 - Fokus på processen og retningslinjer omkring MUS ("Før, under og efter")
- Mange bruger de klassiske samtaleskemaer og nogle tager det "mere løst"
 - Glade for konkrete værktøjer til at afvikle samtalen – især glad for ny inspiration.



Forestillinger om indstilling til kompetenceudvikling



Opsøgende

Proaktive i deres indstilling til læring og kan være de mest opsøgende på hele arbejdspladsen



Tilfredse

Forholder sig mere passive grundet tilfredshed med at være fagspecialist og holde sig opdaterede på deres felt sidst i arbejdslivet



Afventende

Vil gerne drøfte deres muligheder med en leder, der kan pege på læringsbehov eller manglende redskaber i hverdagen. Er åbne for deltagelse i kompetenceudvikling = mangler hverken motivation eller lyst

Kilde: "Kompetenceudvikling 55+"
(2023), Københavns Universitet



Faktorer der kan gøre de afventende til de opsøgende

- Anerkendelse af medarbejderens eksisterende kompetencer
- Tydelig dialog om, hvor arbejdspladsen er på vej hen, og hvilke kompetencer det kræver – bl.a. i MUS
- Dialog om hvordan den enkelte lærer bedst – fx gennem nye opgaver, kurser, samarbejdsformer, besøg i andre kirker mv.
- Afklaring og opfølgning er afgørende for anvendelsen af nye kompetencer.





Videre
udbredelse...



Kontakt os



Marianne Svanberg
Konsulent
marsv@kompetenceudvikling.dk
Tlf. 6182 7039



Lisbet Aabye
Fondbørsgiver
lia@kompetenceudvikling.dk
4126 5793

Følg Kompetencesekretariatet

Abonner på nyhedsbrev
kompetenceudvikling.dk/nyhedsbrevet

Følg os på LinkedIn



linkedin.com/company/kompetencesekretariatet

Kompetencesekretariatet er de statslige overenskomstparters fælles sekretariat for kompetenceudvikling. KS understøtter kompetenceudvikling i staten via rådgivning og økonomisk støtte til individuel kompetenceudvikling til medarbejdere i staten gennem Den Statslige Kompetencefond.

