



# RAPPORT

Undersøkelse om kompetansebehov blant ansatte  
innenfor diakoni, kirkemusikk og kirkelig  
undervisning 2021

FAGUTVALG FOR KIRKEMUSIKK,  
FAGUTVALG FOR DIAKONI,  
FAGUTVALG FOR KIRKELIG UNDERVISNING  
I KA-SEKTOREN

Seniorrådgiver Eldbjørg Leinebø Ekre  
Seniorrådgiver Linn Maria Kierulf

# Undersøkelse om kompetansebehov for ansatte innenfor diakoni, kirkemusikk og kirkelig undervisning

2021

OU står for opplæring og utvikling. Målet for OU-arbeidet er å gi økt fagkompetanse til medarbeidere som er ansatte i KA-sektoren, og å bidra til felles kunnskap og forståelse for avtaleverket blant arbeidsgivere og arbeidstakere.

Den norske kirke har to OU-ordninger med hvert sitt partssammensatte styre. Det er representanter fra KA/arbeidsgivere og fagforeningene som sitter i styrene. OU1 omfatter ansatte i fellesråd, menighetsråd og organisasjoner, mens OU2 gjelder for ansatte i rettssubjektet Den norske kirke, dvs. prester og andre ansatte i Kirkerådet og bispedømmene.

OU-styrene samarbeider om opplærings- og utviklingsformål med midler trukket inn fra de lokale parter, jf. Hovedtariffavtalen kapittel 3, punkt 3.3 og Hovedtariffavtalen vedlegg 6.

Utgangspunktet for ordningen er arbeidsgivers og arbeidstakers behov for oppdatert kunnskap og kompetanse. Ordningen finansieres gjennom et "spleiselag" der begge parter betaler inn en månedlig sum som disponeres til kompetansehevende tiltak som kurs, konferanser, fagdager og stipender.

Midlene skal benyttes til utvikling og gjennomføring av tiltak som kan imøtekomme både arbeidstakernes og virksomhetenes/arbeidsgivers kompetansebehov.

OU1 styret har opprettet tre fagutvalg, fagutvalg for kirkelig undervisning, fagutvalg for kirkemusikk og fagutvalg for diakoni, i tillegg til egne styrer for kirketjenerskolen og gravplasskolen.

Våren 2021 gjennomførte Fagutvalg for kirkemusikk, Fagutvalg for diakoni og Fagutvalg for kirkelig undervisning, en undersøkelse om blant annet hvilke kompetansebehov ansatte innenfor de respektive fagstillingene opplever å ha. Undersøkelsen vil legge premisser og føringer for fagutvalgenes arbeid både på kort og lang sikt. Undersøkelsen pekte på noen tydelige oppfølgingsbehov der ansvaret i stor grad ligger på arbeidsgiver, i tillegg pekte undersøkelsen på en rekke enfaglige og tverrfaglige behov og ønsker fra arbeidstakerne.

Undersøkelsen ble formildet via KAs nyhetsbrev, lenke ble lagt på facebooksider, sendt ut via fagforeningene, lenke ble også lagt på OUs hjemmeside. Det var totalt 641 som responderte på undersøkelsen.

Innenfor diakoni var det 152 svar. Det er 238 tilsatte diakoner og 90 tilsatte diakonimedarbeidere i fellesrådene i Den norske kirke<sup>1</sup> Dette gir en svarprosent på 46,3%.

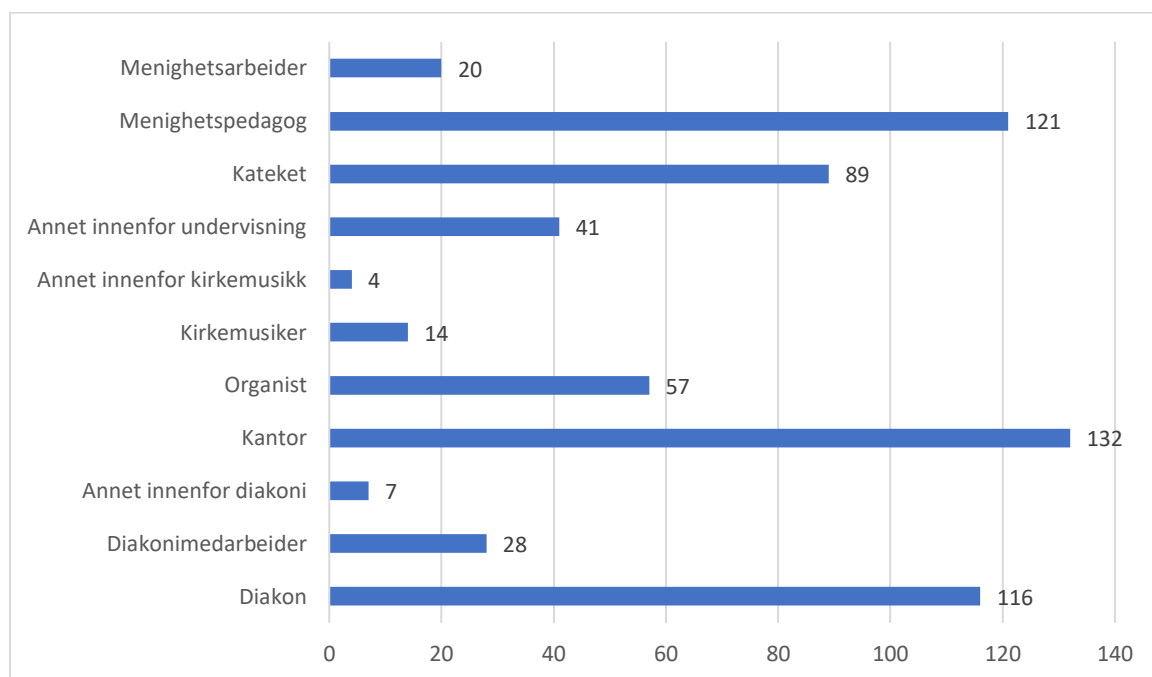
Innenfor kirkemusikk kom det inn 211 svar. Man regner med 818 tilsatte innenfor de kirkemusikalske stillingene i Den norske kirke. Dette gir en svarprosent på 25,8%.

Tilsvarende var det innenfor kirkelig undervisning 278 svar, der man regner 563 tilsatte innenfor undervisning i kirkelige fellesråd. Dette gir en svarprosent på 49,4%.

Selv om man alltid ønsker seg flere respondenter, er resultatene såpass tydelige, at den anses som god nok for å kunne gi fagutvalgene en tydelig retning i arbeidet sitt.

Undersøkelsen har ingen formell status utover dette, men kan være nyttig å lese for flere som arbeider med kompetanseutvikling overfor ansatte innenfor undervisning, diakoni og kirkemusikk.

## Hvilke stillingstitler benyttes?

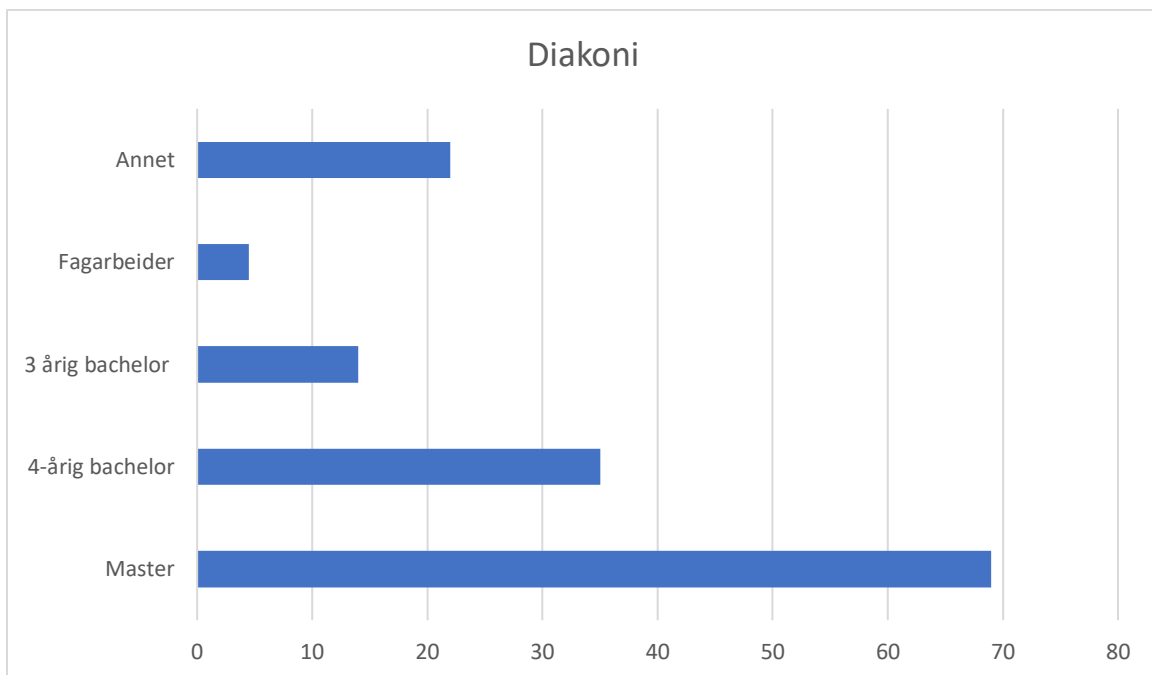


<sup>1</sup> (jf tabell 4a <https://www.ka.no/service/300851/download/id/583497/name/TBS-rapport+KA+2021.pdf>).

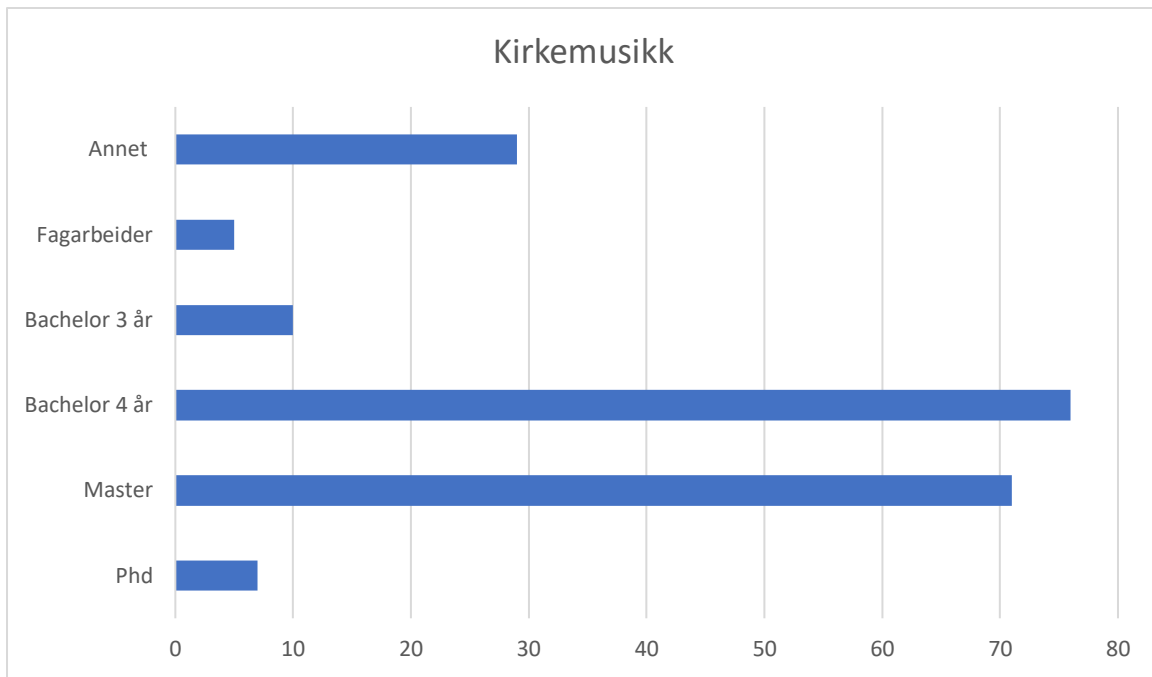
Av undersøkelsen ser vi at det fortsatt brukes en rekke titler om en som arbeider med undervisning i Den norske kirke. Det er likevel flest som bruker de innarbeidede titlene kateket, menighetspedagog og menighetsarbeider. Det er 41 respondenter som har krysset av på annen tittel. De mest vanlige titlene i frisvarfeltene er ulike varianter rundt "trosopplærer": Trosopplæringsleder/undervisningsleder/pedagogisk leder/leder for barne- og familiearbeidet/prosjektleder/barnekoordinator og trosopplærer, trosopplæringsmedarbeider. I tillegg brukes titler som prest/ungdomsprest, ungdomspastor, barnearbeider/ungdomsleder, fagarbeider.

Når det gjelder kirkemusikk brukes konsekvent de tre stillingstitlene kirkemusiker, organist og kantor, og innen diakoni brukes det konsekvent diakon eller diakonimedarbeider.

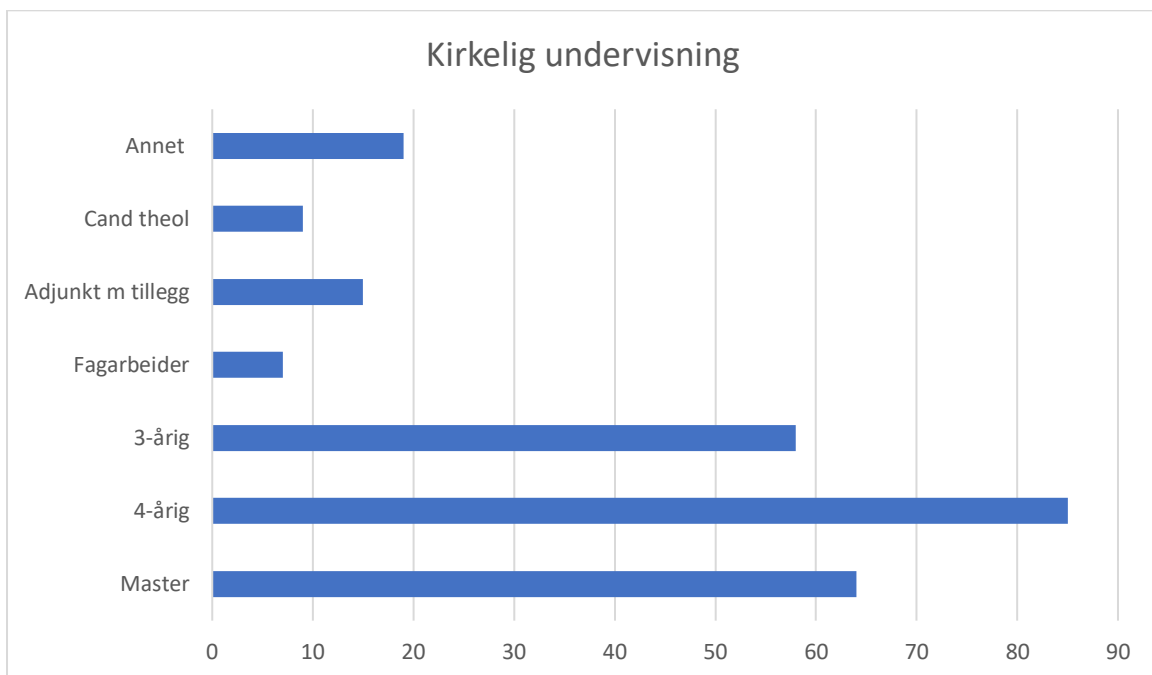
## Hvilke utdanningsnivå har de ansatte?



Innenfor annet er det noen som nevner teologisk utdanning, hovedfag i diakoni, kristendomsfag, annen masterutdanning, og noen er fortsatt under utdanning.

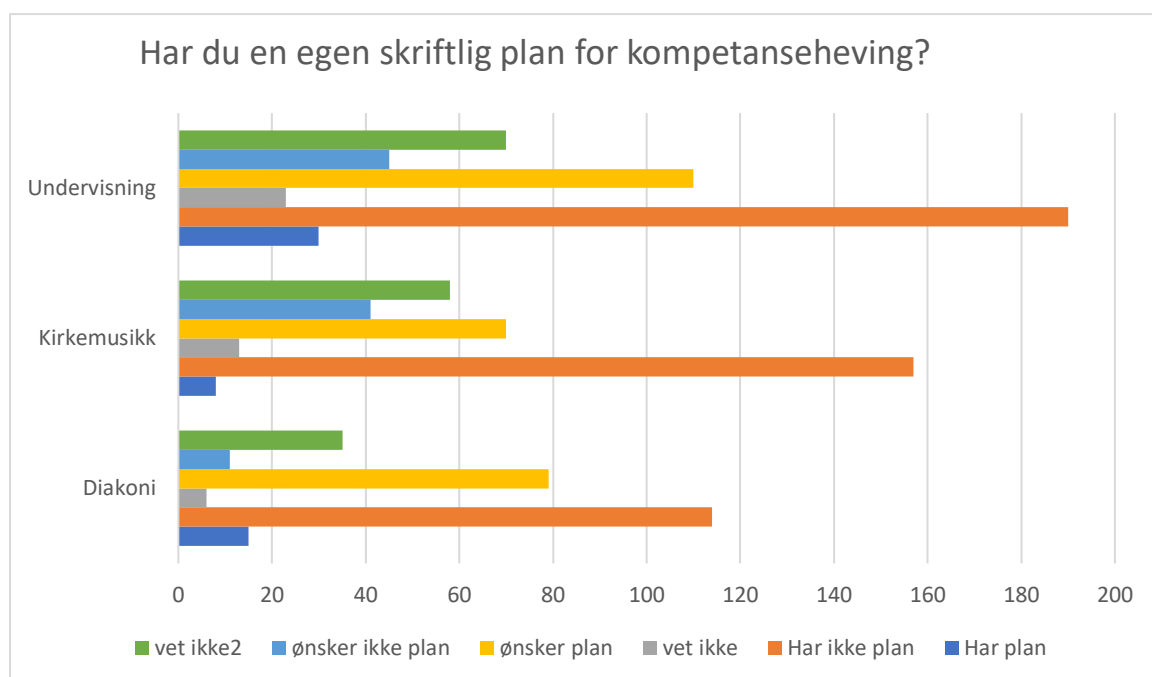


Innenfor annet er det vanligste pedagogiske utdannelser (lærer/lektor/faglærer/musikklærer), MML (Musikk, menighet og ledelse fra NLA Høyskolen).



Innenfor annet er det mange som har en rekke fag, men som oppgir at de tar pedagogikk og kristendomsfag for å oppnå kvalifikasjon til menighetspedagog. Det er også flere som er under utdanning til kateket.

## Hva er status for kompetanseplaner?



Innenfor diakoni sier 36 at de er i jevnlig dialog med arbeidsgiver om kompetanseutvikling, 52 sier nei og 54 sier av og til.

Innenfor kirkemusikk sier 33 at de er jevnlig i dialog med arbeidsgiver om kompetanseutvikling, 86 sier at de ikke er det, og 57 av og til.

Innen undervisning sier 60 at de er i jevnlig dialog med arbeidsgiver, 95 sier nei og 98 oppgir at de av og til har dialog om kompetanseutvikling.

Undervisningsansatte er den gruppen som scorer høyest på antall som har kompetanseplaner, i tillegg er det den gruppen som tydeligst uttrykker et behov og et ønske om å ha dette. For alle faggruppene er det likevel lav score når det gjelder hvem som har kompetanseplaner, men også hvor mange som ønsker seg dette.

Av alle de tre faggruppene ser vi at det er kirkemusikerne som kommer dårligst ut når det gjelder kompetanseplaner. De er også den gruppen som har størst sprik når det gjelder behov og ønske om en skriftlig plan. Flere sier i fritekst-svarene at de får delta på kurs/konferanser etter behov.

## Hvordan er status for lokalt planarbeid?

Innenfor diakoni oppgir 126 (av 152) at de har lokale planer for diakoni.

Innen kirkemusikk er det 74 (av 211) som svarer at de har lokale planer for kirkemusikk.

Når det gjelder kirkelig undervisning er det 240 (av 278) som har en trosopplæringsplan.

Når det gjelder samarbeid med barnehager oppgir 225 undervisningsansatte at de har etablerte samarbeid med barnehager. 38 oppgir at de har skriftlige samarbeidsavtaler mellom barnehagen og kirken, mens resten svarer at samarbeidet skjer etter tradisjon/muntlige avtaler.

226 respondenter svarer at det er etablert samarbeid med skoler. Av disse er det 59 som oppgir at det finnes skriftlige samarbeidsavtaler, mens resten skjer etter tradisjon/muntlige avtaler.

38 har skriftliggjort samarbeidet, mens 198 oppgir at samarbeidet er etter tradisjon/muntlige avtaler.

Det er naturlig å tenke seg at den høye scoren for planer innen undervisning, er et resultat av trosopplæringsreformen. Det er verdt å merke seg at det også før reformperioden var vanlig med dåpsopplæringsplaner, men da på mer "frivillig" basis. Vi gjør oppmerksom på at ikke alle har svart på spørsmålene rundt planer, så svarene er ikke hundre prosent korrekte. Vi mener likevel at undersøkelsen viser et tydelig og representativt bilde.

# Kompetansebehov

Undersøkelsen peker på flere kompetansebehov. Det er likevel noen som er mer tydelige og etterspurte enn andre. Under har vi sortert disse i en Topp 5 liste for de 3 fagområdene. Vi viser ellers til delrapportene som er vedlagt.

Diakoni: Topp 5:

1. Sjelesorg
2. Veiledning
3. Samhandling mellom kirke og samfunn
4. Samlivs/familiearbeid
5. Faglig ledelse av det diakonale arbeidet i menigheten

Kirkemusikk: Topp 5:

1. Improvisasjon
2. Digital kompetanse
3. Rytmisk og klassisk kirkemusikk
4. Pedagogikk og kordireksjon
5. Gudstjeneste med barn og unge

Kirkelig undervisning: Topp 5:

1. Psykisk helse/krisehandtering/forebyggende arbeid/samtale og sjelesorg med barn og unge
2. Samhandling mellom kirke og samfunn
3. Pedagogikk, didaktikk, metode, sosialpedagogikk og spesialpedagogikk
4. Digitale medier
5. Frivillighet



## Tverrfaglige kompetansebehov

Når det gjelder kompetansebehov er det viktig å ha med seg at stillingskategoriene i menighetene varierer, mange stillinger er deltid. Mange menigheter har enten diakon eller kateket/menighetspedagog, og kanskje en trosopplæringsmedarbeider i en liten prosentstilling. Mange kirkemusikere har andre jobber i tillegg.

Undersøkelsen forteller at innholdet i disse stillingene varierer etter de lokale forhold og behov. Ett sted driver menighetspedagogen babysang, et annet sted er det diakonen. Mange undervisningsansatte driver barnekor og ønsker seg mer kompetanse på det, og samtidig har kirkemusikerne ønske om mer kompetanse på pedagogikk og kordireksjon for barne- og ungdomskor. Det er altså mange krysningspunkter mellom yrkesgruppene både når det gjelder arbeidsoppgaver og kompetansebehov.

Alle tre gruppene fremhever manglende digital kompetanse som en spesielt stor utfordring i et post-korona perspektiv. Det nevnes streaming, video, opptak, lyd, redigering, sosiale medier, m.m.

Størst sammenfallende behov, slik denne undersøkelsen er utformet, kommer fram blant diakoner og undervisningsansatte. Det er noen sammenfallende behov mellom kirkemusikere og undervisningsansatte.

### **OVERSIKT OVER SAMMENFALLENDE (TVERRFAGLIGE) KOMPETANSEBEHOV**

NB! Spørreskjemaene har ikke samme svaralternativ. Dette er fordi fagutvalgene har hatt noen ulike ønsker rundt undersøkelsen. Undersøkelsen er gjennomført for å gi fagutvalgene et større faglig grunnlag for å kunne meisle ut målrettede tiltak og satsinger i sine respektive fagutvalg. Ved gjennomgangen har vi likevel sett at en oppstilling av tverrfaglige behov er nyttig, da det viser seg at det er en god del overlapp. Sammenligningen har vært noe vanskelig, da noen alternativ er like, men de har også spesifikke alternativ for sin faggruppe.

I denne sammenstillingen er det bare tatt med tverrfaglige tema, og ikke tatt med kompetansebehov som er spesifikt for en av gruppene slik som improvisasjon og kirkemusikk i klassisk tradisjon o. l.). Her viser vi til delrapportene. Vi gjør oppmerksom på at det er et forholdsvis stort råmateriale som er grunnlaget for delrapportene og den tverrfaglige sammenstillingen. Fagutvalgene vil hver for seg nyttiggjøre seg av råmaterialet i videre arbeid med kompetanseundersøkelsen.

**Rødt tall = tverrfaglige behov med høy score.** Grå skrift = aktuelle tverrfaglige områder ifølge undersøkelsen

<b>Kirkelig undervisning</b>	<b>Diakoni</b>	<b>Kirkemusikk</b>
Digital kompetanse. Film, redigering, nettside m.m.	Digital kompetanse. Film, redigering, nettside m.m.	Digital kompetanse. Film, redigering, nettside m.m.
Sjelesorg/samtale m. barn og unge <b>1</b>	Sjelesorg <b>1</b>	
Utvalgsarbeid <b>2</b>		
Veiledning, spesielt åndelig veiledning	Veiledning, spesielt åndelig veil <b>2</b>	
Samhandling mellom kirke & samfunn <b>3</b>	Samhandling mellom kirke & samfunn <b>3</b>	
Frivillighet. Rekruttering.	Arbeid med frivillige	
Psykisk helse	Psykatri. Samtaler med psykisk syke	
Faglig ledelse	Faglig ledelse og veiledning. Diakonirollen. <b>4</b>	
Krise/katastrofe	Krise/katastrofe. Selvmordsforebygging.	
Økt kunnskap om liturgi og arbeid med barnehage- og skolegudstjenester. Barns plass i kirkerommet		Musikk i gudstjenesten m/ barn og unge
Sangleksjoner. Korledelse		Pedagogikk, kordireksjon for barn & unge
Prosjektledelse. Økonomi, budsjett m.m.	Prosjektledelse	Prosjektledelse, økonomi, budsjett m.m.
Økt kunnskap om LTHB	Økt kunnskap om LTHB	
Barne- og ungdomsdiakoni	Barne- og ungdomsdiakoni	
Pedagogikk, didaktikk, metode, formidling	Pedagogikk, didaktikk, metode, formidling	
Teologi og bibeltolkning. Dåpsteologi	Kristendom/teologi	Kristendom/teologi
Barn og unges rett til trosutøvelse	Retten til trosutøvelse	

## **Samhandling/samskaping:**

### **Hvilke områder samhandles det på?**

114 innenfor diakoni oppgir at de har samhandling med kommunen. Innenfor kirkemusikk svarer 90 respondenter ja og innenfor kirkelig undervisning svarer 99 ja.

Innenfor diakoni samhandles det særlig om integrering av personer med funksjonsnedsettelse, retten til trosutøvelse (for eksempel i institusjoner), integrering av flyktninger, eldreomsorg, sorgarbeid blant voksne.

Områder det samhandles på innenfor kirkemusikk er kor, kulturskole, sang/salmekvelder, eldreheim, hyggetreff, åpen kirke, funksjonshemmede, kulturelle skolesekken, skolekorpset og orgelundervisning for barn.

Områder det samhandles på innenfor undervisning er: Etter skoletid, ungdom/ungdomsdiakoni, folkehelse, tweens (ungdom i alder ca. 10-13 år), tiltak innen psykisk helse, skoleferier, religionsdialog og samtaletilbud.

Flere påpeker at slike samarbeid gjerne kunne vært formalisert i en samarbeidsavtale. Flere påpeker også begrensninger i arbeidstiden når det gjelder mulighet til å etablere samhandlingsprosjekt. Undersøkelsen viser at det er et stort potensial i, og interesse for, å utvikle samhandlingsprosjekt mellom kirke og kommune, men kapasitet, tilgang til metode og systematikk rundt samhandling, er en begrensende faktor.

### **Hvilke områder er det ønskelig med mer samskaping?**

Undersøkelsen spør om menigheten har samhandling med kommune/bydel på sektorene barn/unge, diakoni og kirkemusikk? Innenfor diakoni er det vel 80% som svarer bekreftende, innenfor kirkemusikk svarer 55% ja, og innenfor kirkelig undervisning svarer vel 40% ja.

Undersøkelsen viser altså tydelig at det er mest samarbeid mellom kirke og kommunen innenfor det diakonale feltet, med kirkemusikken som en god nummer to. Det er grunn til å reflektere over årsaken til at scoren er bare halvparten så stor på undervisningssektoren som innenfor diakoni, og videre om hvordan samhandling mellom kirke og kommune/bydel kan styrkes innenfor arbeidet med barn og unge. Vår vurdering er at det særlig innenfor kirkelig undervisning er et stort potensial i å få til mer samarbeid mellom kirke og det offentlige på det lokale plan. Vi gjør oppmerksom på at undersøkelsen *ikke* har etterspurt samarbeid mellom kirke og de kristne organisasjonene.

Ansatte innenfor diakoni ønsker mer samarbeid på områder innenfor integrering, ungdom, krisearbeid, kurs for ansatte i helsesektoren om trosutøvelse, eldre, ulike samtaletilbud, matutdeling og bærekraftsmål.

Undersøkelsen viser et mangfoldig bilde over mange områder for samskaping mellom kirke og det offentlige/kommune:

#### **Samskaping kirkelig undervisning:**

1. Forebyggende tiltak blant ungdom, studenter og unge voksne
2. Kafe, leksehjelp, klubber og andre miljøtiltak
3. Sorgarbeid blant barn, unge og familier
4. Deltakelse i beredskapsgruppe/annet beredskapsarbeid

#### **Samskaping diakoni:**

1. Retten til trosutøvelse, f.eks. hos hjemmeboende eldre, eller på institusjon
2. Eldreomsorg generelt
3. Integrering av flyktninger/flyktingarbeid generelt
4. Sorgarbeid blant voksne

#### **Samskaping kirkemusikk:**

1. Samarbeid med lokale og profesjonelle aktører rundt konserter
2. Samarbeid med kulturskole (musikkinnslag på gudstjenester mm.)
3. Sang – og salmekvelder/kulturkvelder
4. Retten til trosutøvelse gjennom musikk, hos hjemmeboende/og eller på institusjon

Særlig innenfor diakoni og undervisning er det mange sammenfallende tema man enten har samhandling om, eller ser det aktuelt å samhandle innenfor.

En nyttig refleksjon fra de ansatte er behovet for samkjøring med idrettslag og andre aktører for å unngå at store arrangement, turneringer osv., kolliderer. En felles digital plattform er nevnt. Et slags kommunens "årshjul", der også de kirkelige aktivitetene er en naturlig del av årshjulet.

Videre er det verdt å reflektere over hvordan samskaping skjer der det ikke er fagstillinger innenfor alle felt. Hvem jobber for eksempel med diakoni der det ikke er diakon? Hvilken rolle har menighetsrådet og hvilken rolle har de andre ansatte i det diakonale oppdraget til menigheten på slike steder? Hvordan initiere samskaping i menigheter som ikke har tilstrekkelig ansatte-ressurs, og i hvilken grad er samskaping knyttet til en profesjon og/eller en ansatt?

**Rød skrift = samarbeid som er i gang.** Grå skrift = aktuelle områder å samarbeide om ifølge undersøkelsen

Kirkelig undervisning	Diakoni	Kirkemusikk
Barnekor		Barne- og ungdomskor
Kulturskole. Orgelundervisning.		Kulturskole
Babysang, barselgrupper.		Helsestasjon - babysang
Kulturarbeid, kulturskolen	Kulturkontor, bibliotek	Kulturarrangement
		Skolen. Den kulturelle skolesekken
	Eldreomsorg generelt	Eldreomsorg i form av musikkandakt, hyggetreff, m.m.
Frivillighetssentralen. Saniteten.		Samarbeid m/ frivillige, institusjoner, kunstnere
Integrering av flyktninger/utenforskap	Integrering av flyktninger/flyktningeproblem atikk	Musikktiltak integrering av flyktninger
Integrering av barn/unge m. funksjonsnedsettelse	Integrering av barn/unge m. funksjonsnedsettelse	Musikktilbud til personer m/ funksjonsnedsettelse
Kafe, klubb, andre miljøtiltak for barn/unge. Etter skoletid, leksehjelp, ferietilbud. Leir/festivaler	Kafe, leksehjelp m.m.	
Forebyggende arbeid barn/unge. Samtaletilbud Psykisk helse hos barn og unge, utenforskap	Forebyggende arbeid blant barn	

Livsmestring	Leve hele livet. Ensomhet.	
Seksualitet, selvilde, kjønn	Identitet	
Krisehåndtering. Sorgarbeid blant barn/unge	Sorgarbeid blant barn, unge, familier, m.m.	
Beredskapsarbeid	Beredskapsarbeid	
Forebygging av kriminalitet, rus. Natteravner	Forebyggende arb/miljøtiltak. Rus	
Tiltak som bekjemper radikaliserings	Tiltak som bekjemper radikaliserings	
Tiltak som fremmer religionsdialog	Tiltak som fremmer religionsdialog	
Natur, miljø, klima engasjement	Bærekraftsmålene	
Internasjonal tenkning	Flerkulturell kompetanse	

### Særlige behov som et resultat av korona

Det ble gitt anledning til å bringe inn særlige behov som et resultat av koronapandemien. Det meste av det som ble nevnt, er allerede fanget opp i de ordinære kompetansebehovene. Tre behov er likevel verdt å merke seg.

1. Behov for økt kunnskap og forståelse for kirkemusikerens plass og rolleforståelse i en eventuell ny kirkelig organisering. Det er naturlig å tenke seg at dette er et behov også for de andre yrkesgruppene.

2. Innenfor undervisning var det flere som pekte på arbeidet med frivillige, rekruttering og relasjonelt arbeid, helt konkret hvordan få barn og unge med i aktivitetene igjen etter korona.

3. Alle faggruppene pekte særlig på behovet for økt digital kompetanse innen video, lyd, sosiale medier, mediehåndtering, strømming med mer.

## Oppsummering og oppfølgingspunkter

### Stillingstitler:

Det er fortsatt noe uryddig praksis rundt bruken av stillingstitler innenfor kirkelig undervisning. Det kan være behov for å tydeliggjøre de tre ønskede stillingstitlene kateket, menighetspedagog og menighetsarbeider. Vi gjør likevel oppmerksom på at det fortsatt er behov for lokal tilpasning på små steder der undervisningsmedarbeidere ikke har fulle stillinger.

### Utdanningsmuligheter:

Ansatte innen diakoni, undervisning og kirkemusikk har en bred og mangfoldig utdanningsbakgrunn. Lærestedene har de siste årene etablert tydelige utdanningsløp til menighetspedagog, kateket og diakon, og det er mange som benytter seg av disse. Flere, særlig innenfor undervisning, sier at de ønsker å ta supplerende utdanning for å kunne inneha tittel menighetspedagog eller kateket. Når det gjelder kirkemusikk er det ikke i samme grad etablert tydelige utdanningsløp og/eller deltidsprogram for andre-karriere-studenter, eller for de som trenger å supplere utdanning kun med enkelte fag. Flere kirkemusikere er usikre på hvordan de skal gå fram for å supplere utdanning, også hva som er de faktiske kvalifikasjonskravene.

### Kompetanseplaner:

Undersøkelsen viser et noenlunde likt bilde for alle faggruppene når det gjelder kompetanseplaner. Det er noen få som har dette, men det er heller ikke slik at alle ønsker seg en skriftlig plan for kompetanseheving. Det er også noe usikkerhet om betydningen av en slik plan. Noen mener at en jevnlig dialog/samtale i forbindelse med medarbeidersamtalen, er tilstrekkelig. Flere sier også at de som regel får reise på kurs/konferanser ved behov. Noen peker på økonomi som en begrensende faktor. Undersøkelsen viser at det er behov for å se nærmere på hvordan ansatte innenfor disse yrkesgruppene blir fulgt opp vedrørende kompetansebehov/utvikling.

### Lokalt planarbeid:

Undersøkelsen viser en varierende systematikk for planer, særlig innenfor kirkemusikk.

Det er ulike meninger om hvor viktig/hensiktsmessig skriftliggjøring av planer/avtaler er. OU er kjent med at Kirkerådet har et arbeid på gang når det gjelder evaluering av trosopplæringen i Den norske kirke, samt arbeid med "helhetlig menighetsplan" for kirkemusikk, diakoni og undervisning. Denne undersøkelsen bekrefter behovet for en gjennomgang av dagens planverktøy, og å se planverktøy og de ulike fagområdene i sammenheng.

#### Kompetansebehov:

Denne undersøkelsen har kun gått ut til arbeidstakerne, og ikke til arbeidsgiverne. Når det gjelder kompetansebehov, er det grunn til å tro at arbeidsgiver og arbeidstaker ser behovene fra ulike perspektiv. Det betyr at "topp 5" er basert på arbeidstakers ståsted og ønsker. Utover "topp 5" peker undersøkelsen også på en rekke andre kompetansebehov. Her viser vi til delrapportene.

Ved nærmere lesing, har vi avdekket flere områder som er felles for alle de tre fagområdene, eller sammenfallende for to av fagområdene. Siden det er fagutvalgene innenfor OU1-ordningen som har gjennomført undersøkelsen, har den ikke henvendt seg til prestene ansatt i rettssubjektet Den norske kirke. Det er grunn til å tro at undersøkelsen i stor grad peker på flere kompetansebehov som også er aktuelle for prestene.

#### Flerfaglige/tverrfaglige kompetansebehov:

Som undersøkelsen viser er det flere kompetansebehov som gjelder flere faggrupper. Kompetansetiltak med en flerfaglig inngang og der kursdeltakerne er fra ulike yrkesgrupper, gir ofte en bredere forståelse av ulike tema og fagområder. Undersøkelsen peker videre på at kompetansehevede tiltak i stor grad bør skje lokalt og/eller regionalt, og gjerne i den tverrfaglige staben. Når tiltak skjer nasjonalt, bør det i større grad være enfaglig, da det vil være behov for dypdykk i eget fag. Det er likevel noen tydelige tverrfaglige områder som med fordel kan skje nasjonalt, som kompetanseheving innen samskaping.

#### Samhandling:

Undersøkelsen viser at det allerede er etablert mange gode samhandlingsprosjekt mellom kirke og kommune/bydel. Særlig er det tradisjon for samhandling kirke-kommune innenfor diakonien, men også innenfor det kirkemusikalske området er det



etablert mange gode samarbeid. Innenfor kirkelig undervisning er det mer tilfeldig hva som skjer av tiltak og samarbeid. Undersøkelsen viser et stort potensial i å videreutvikle etablerte samarbeidsrelasjoner, i tillegg til å utvikle nye samarbeid. Ansatte etterlyser videre en systematikk og metodiske verktøy for å arbeide med samhandling mellom kirke og samfunn.

#### Særlige behov etter korona:

Behovet for økt kunnskap og forståelse for kirkemusikerens, diakonens og undervisningsansattes plass og rolleforståelse i en eventuell ny kirkelig organisering, er en aktuell problemstilling. Det er naturlig å tenke seg at dette er et behov også for alle yrkesgrupper. Det er likevel så mye usikkert rundt kirkelig organisering, at det er naturlig at denne tematikken tas tak i undervegs, på flere arenaer og hos flere parter.

Når det gjelder arbeid med frivillige, rekruttering og relasjonelt arbeid, er dette et tema som i stor grad er aktuelt for barn og unge, men også i voksenarbeidet. Frivillighet er "ferskvare", og som kontinuerlig må pleies og næres. Ansatte etterlyser kunnskap og metodikk for systematisk arbeid med frivillighet.

Når det gjelder behovet for økt digital kompetanse, er dette et stort behov som det må arbeides med på flere nivå. Fagutvalgene må gjøre en vurdering av innsatsen sin på dette området, og om dette ansvaret i stor grad ligger på andre aktører.