

Beskrivning av kärnkompetensen för tjänsteinnehavare inom diakonin

Kärnkompetens- beskrivningar för kyrkliga yrken

Kärnkompetensbeskrivningarna beskriver kompetensen för hela yrkeskåren, inte den individuella kompetensen. Beskrivningarna av kärnkompetensen är därför heltäckande och omfattande.

Kärnkompetensen i kyrkans yrken och specialuppgifter består av både en yrkesmässig kärnkompetens och en kärnkompetens som är gemensam för kyrkliga yrken.

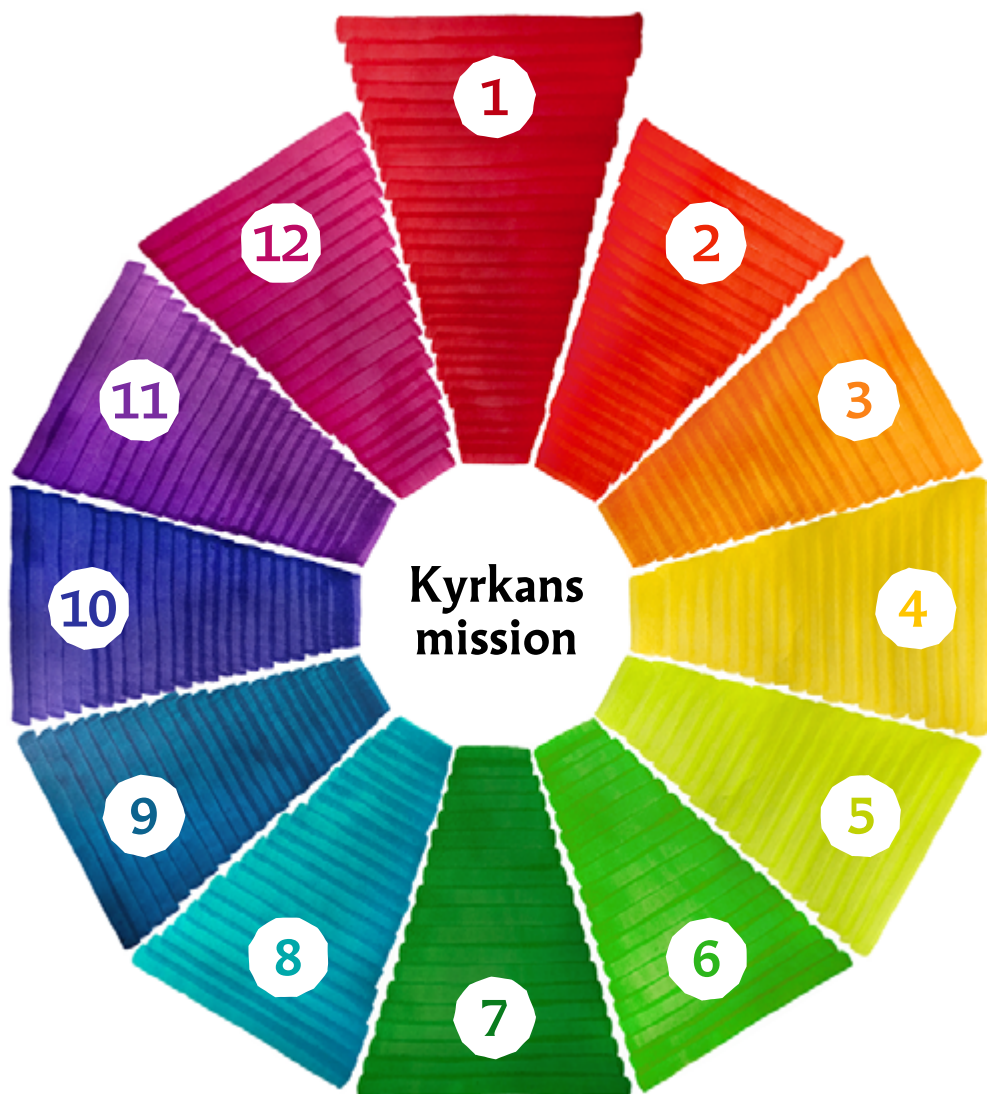
Den innehållsmässiga utgångspunkten för kärnkompetensbeskrivningarna är kyrkans uppdrag.* Uppdraget utgör grunden och utgångspunkten för kyrkans arbete, och de olika kyrkliga uppgifterna bygger i sin tur sitt innehåll och sin grund på detta.

Beskrivningarna öppnas när du klickar på yrket/specialuppgiften eller på färgsymbolen i cirkeln. I början av varje beskrivning ser du de klickbara textrubrikerna.

Biskopsmötet godkände kärnkompetensbeskrivningen för präster 18.5.2020 och kyrkostyrelsens plenum de övriga kärnkompetensbeskrivningarna 21.4.2020. Webbplatsen har producerats av Kyrkostyrelsen.

* Det centrala för kärnkompetensen i kyrkliga yrken och specialuppgifter är kyrkans uppdrag (Missio Dei). Det här uppdraget utför kyrkan på ett helhetsbetonat sätt: genom att möta, kalla och tjäna människor samt föra fram det goda budskapet.

- | | | | |
|---|---|----|---|
| 1 | Gemensam kärnkompetens | 7 | Tjänsteinnehavare inom diakonin |
| 2 | Barnledare | 8 | Ledare för missions- och internationellt arbete |
| 3 | Ledare inom småbarnspedagogiken | 9 | Ungdomsarbetsledare |
| 4 | Familjerådgivare | 10 | Sjukhuspräst |
| 5 | Skol- och studentarbetare | 11 | Präst |
| 6 | Anställda inom omsorgs- och teckenspråksarbetet | 12 | Kantor |



Bakgrund

I detta dokument beskrivs den kärnkompetens som är kännetecknande för yrkeskåren som utgörs av tjänsteinnehavare inom diakonin, diakonerna och diakonissorna, inom Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland under hela karriären. Alla tjänsteinnehavare inom diakonin har inte samma kompetens, eftersom den personliga kompetensen är individuell beroende på tjänsteinnehavarens utbildning, arbetsuppgifter, verksamhetsmiljö och arbetsmål. Kärnkompetensen består av kunskaper, färdigheter och förmågor som utnyttjas, tillämpas och utvecklas i arbetets yrkesmässiga kontexter.

Om kärnkompetensens begrepp

För att beskriva kärnkompetensen används termerna kompetens, färdighet och yrkesmässig förmåga. Kompetensen är det mest omfattande av dessa begrepp och innebär att man behärskar, tillämpar, utnyttjar och utvecklar kunskap och färdigheter samt är medveten om känslor och attityder.

Färdigheten beskriver hur kompetensen tar sig uttryck i praktiken. Ett exempel på färdigheter är självregleringsfärdigheter som möjliggör medvetet och situationsbaserat handlande.

Yrkesmässig förmåga innebär en generaliserad uppfattning om de egenskaper, attityder och den skicklighet som behövs i yrket och som förutsätts för att kompetensen ska bildas och som möjliggör kompetensutveckling. Dessutom behövs förmåga till självreflektion som gör att tjänsteinnehavaren kan bedöma sitt eget handlande. Till självreflektion hör till exempel att vara medveten om sina egna attityder, uppfattningar eller åsikter.

Kärnkompetensen utvecklas i den utbildning som leder till examen samt i arbetslivet och fortbildningen. Beskrivningen av kärnkompetensen används till exempel

- under studietiden när den egna yrkesidentiteten och en helhetsbild av yrket bildas
- under karriären till exempel som en spegel för yrkesidentiteten och den egna utvecklingen samt i chefsarbetet som en del av utvecklings-samtalen, kompetensutvecklingen och rekryteringen
- när kyrkans yrken presenteras bland annat i nätverkssamarbetet
- när utbildningen utvecklas.

Diakoniämbetet och kyrkan som en andlig gemenskap

Grunden för en tjänst innehavares yrkeskompetens inom diakonin utgörs dels av socionomexamen (YH), sjukskötar-examen (YH) eller någon motsvarande tidigare examen på institutnivå inom social- eller hälsovårdsbranschen, dels av den kompetens som studierna i den kyrkliga sektorn ger. Kunskapsunderlaget för tjänsteinnehavaren inom diakonin är således tvärvetenskapligt och bygger förutom på teologi även på hälso- och samhällsvetenskap. Kyrkostyrelsen beslutar om vilken examen som krävs för en tjänst som tjänsteinnehavare inom diakonin. **För tjänsten krävs... [länk till behörighetsbeslutet]**LAUSE LOPPUUN JA LINKKI VEDOSKIERROKSEN YHTEYDESSÄ****

Kyrkans uppdrag utgör grunden och utgångspunkten för kyrkans arbete och genomsyrar då församlingslivet. Även diakoniämbetet baserar sitt innehåll och grundar sig på kyrkans uppdrag. Till kyrkans uppdrag hör i väsentlig grad socialt ansvar, att handla med och för de mest utsatta samt att förkunna evangeliet för att skapa tro och hjälpa

människor att växa som Guds avbild. Diakonerna och diakonissorna verkar i sitt arbete både i lokala gemenskaper och som en del av Kristi världsvida kyrka.

Till uppgifterna för en tjänsteinnehavare inom diakonin hör att identifiera och möta nöd och att försvara människans omistliga värde. Uppgiften är att på ett övergripande sätt främja hälsa och välfärd genom att möta människans psykiska, sociala, materiella, fysiska och andliga behov.

Kyrkan är enligt sin andliga grundläggande uppgift en värdegemenskap. Kännedom om kyrkans värderingar och vilja att binda sig till verksamhet som grundar sig på dessa värderingar syns i arbetsuppgifterna i olika människors och samfunds vardag. Det är fråga om tro på Gud, kärlek till nästan och ansvar gentemot skapelsen. Gudsförhållandet är både en kraftkälla och en förutsättning för arbetets trovärdighet.

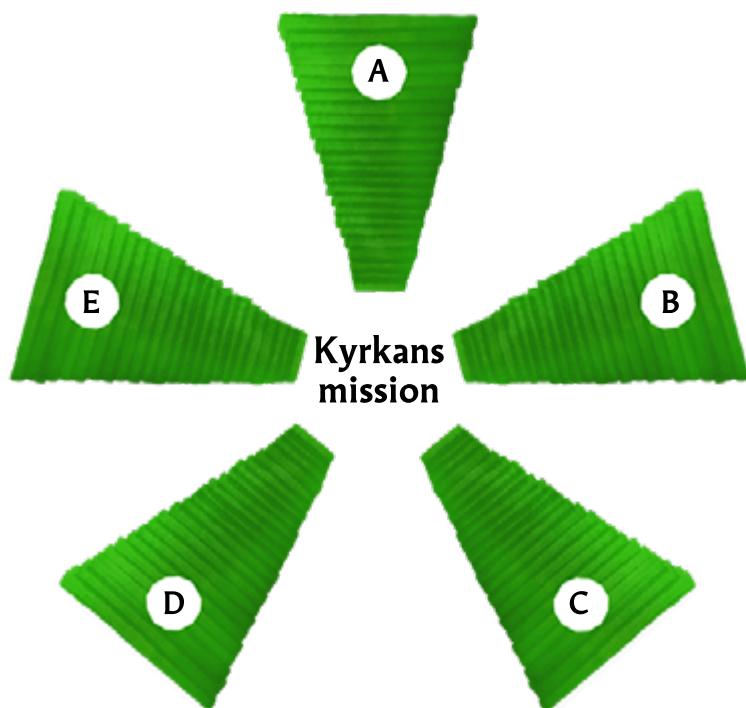
Som ett religiöst samfund har kyrkan rätt och skyldighet att värna om sina egna tolkningar av världen, människan och verkligheten. Utifrån detta förväntas kyrkans anställda, till exempel tjänsteinnehavarna inom diakonin, förbinda sig till kyrkans andliga grundläggande uppgift, värderingar och trostolkningar.

Att fördjupa sitt andliga liv till exempel genom bibelläsning, bön och deltagande i församlingens gemensamma gudstjänster hör till diakonitjänsteinnehavarens arbete och är också ett sätt att stärka den egna tron. Den gemensamma högmässan är en plats där församlingen gemensamt lyfter upp människors nöd och lidande i bön.

Kärnkompetensen för tjänsteinnehavare inom diakonin

Kärnkompetensen för en tjänsteinnehavare inom diakonin består av yrkesmässig kärnkompetens för en tjänsteinnehavare inom diakonin och kärnkompetens som är gemensam för kyrkliga yrken.

Den yrkesmässiga kärnkompetensen beskriver kärnan i yrket som skiljer det från andra yrken. Delområdena är teologisk kompetens och värdekompetens, interaktionskompetens, kompetens i verksamhetsmiljö och gemenskap, arbetslivs- och utvecklingskompetens samt uppgiftsspecifik kompetens för tjänsteinnehavare inom diakonin.



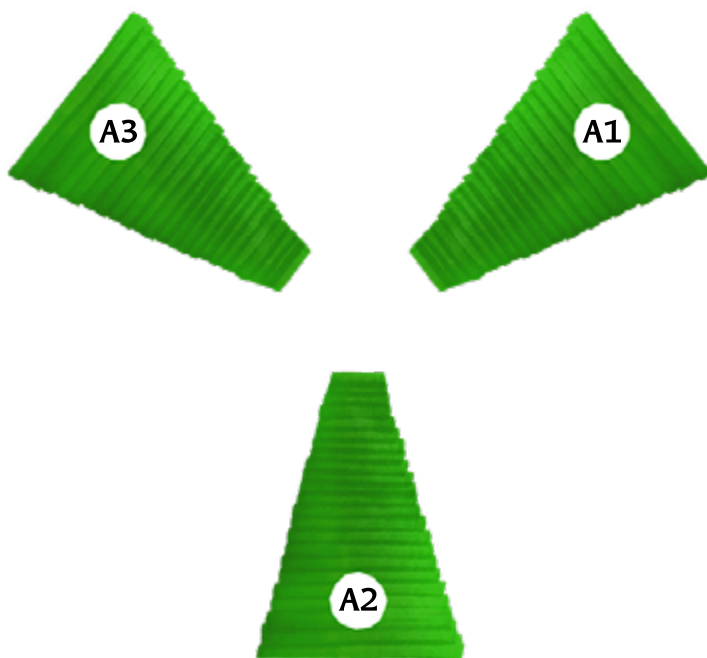
- A) Kompetens inom diakonin
- B) Interaktionskompetens
- C) Teologisk kompetens och värdekompetens
- D) Kompetens inom verksamhetsmiljö och gemenskap
- E) Arbetslivs- och utvecklingskompetens

Den gemensamma kärnkompetensen för kyrkans yrken förenar kyrkans olika yrken och beskriver den kompetens som behövs särskilt i det andliga arbetet. Interaktionskompetens, teologisk kompetens och värdekompetens, kompetens i verksamhetsmiljö och gemenskap samt arbetslivs- och utvecklingskompetens är viktiga för en tjänsteinnehavare inom diakonin. Innehållet i dem är till många delar gemensamt med andra kyrkliga yrken.

Yrkesmässig kärnkompetens för tjänsteinnehavare inom diakonin

A) Uppgiftsspecifik kompetens inom diakonin

En tjänsteinnehavare inom diakonin möter och stöder människor, familjer och medlemmar i olika grupper i olika livssituationer. Tjänsteinnehavaren behöver omfattande kunskaper för att identifiera olika former av nöd, stötta människor som behöver hjälp samt främja hälsa och välfärd. Det viktigaste i arbetet är att försvara människovärdet och förverkliga social rättvisa.



- A1) Helhetsbetonat stöd och hjälp till människor i nöd och i en sårbar ställning eller livssituation förutsätter**
- A2) För att försvara det omistliga människovärdet förutsätts**
- A3) Påverkan för att främja individers och gruppers levnadsförhållanden samt hälsa och välfärd förutsätter**

A1) Helhetsbetonat stöd och hjälp till människor i nöd och i en sårbar ställning eller livssituation förutsätter

- förmåga att vara närvarande i en människas livssituation och stödja honom eller henne i frågor som rör existens, meningsfullhet och välbefinnande
- färdighet att stötta och hjälpa människor i en sårbar livssituation
- färdighet att stärka individers, familjers och grupper hälsa och välbefinnande
- färdighet att stötta människor i olika kriser och ge dem hopp.

A2) För att försvara det omistliga människovärdet förutsätts

- förmåga att möta en människa utan villkor
- färdighet att respektera människans värde i alla situationer
- förmåga att försvara varje människas delaktighet i kyrkan och samhället.

A3) Påverkan för att främja individers och grupper levnadsvillkoren samt hälsa och välfärd förutsätter

- färdighet att utreda och ta fram information om människors och grupper levnadsvillkoren och koppla den till forskningsdata som utgångspunkt för påverkansarbetet
- färdighet att använda kanaler för påverkan och vara aktiv i olika nätverk
- färdighet att främja förändring tillsammans med människor.

B) Interaktionskompetens

Det centrala målet för diakonitjänsteinnehavarens interaktionskompetens är att undanröja hinder för växelverkan och stärka tillgängligheten.

Interaktionskompetens förutsätter

- förmåga att skapa en trygg miljö och en trygg interaktion samt bygga upp en atmosfär som präglas av dialog
- förmåga att möta en människas djupa nöd och kriser samt färdighet att handla empatiskt och situationsmedvetet
- färdighet att skapa en självårdsrelation och möta människan i hans livssituation på ett övergripande sätt som stöder personens resurser
- färdighet att på ett respektfullt sätt föra frågor som upplevs som svåra på tal och hjälpa människan att hantera dem
- förmåga att uttrycka sig tydligt och färdighet att använda klarspråk
- förmåga att möta en annan människa trots kommunikationssvårigheter
- förmåga att identifiera kulturella faktorer och färdighet att agera sensitivt i interaktionssituationer
- färdighet att styra och stärka växelverkan i grupper som har särskilda behov.

C) Teologisk kompetens och värdekompetens

I diakonitjänsteinnehavarnas arbete framhävs djupet av det omistliga människovärdet och uppgiften att försvara det alltid och överallt.

Teologisk kompetens och värdekompetens förutsätter

- förmåga att sätta sig in i en annan människas situation och stärka det omistliga människovärdet
- färdighet att identifiera den yrkesmässiga ställningen och makten i förhållande till en människa i en sårbar livssituation
- färdighet att stödja människan i frågor som rör meningsfullhet och andlighet i olika livskriser
- förmåga att stötta en person som lider eller ligger för döden samt dennes närstående
- färdighet att förmedla och synliggöra närvaron av det heliga
- färdighet att förverkliga ett tillgängligt gudstjänstliv och möjliggöra delaktighet i det
- färdighet att förmedla och förena människornas vardagliga frågor med gudstjänst- och andaktslivet
- färdighet att i ord uttrycka kyrkans tro och lära i olika situationer.

D) Kompetens inom verksamhetsmiljö och gemenskap

Diakonitjänsteinnehavarens uppgift fokuserar på människor och grupper samt på att använda information som erhållits genom påverkansarbetet.

Kompetens inom verksamhetsmiljö och gemenskap förutsätter

- färdighet att undersöka och använda tillgänglig information om verksamhetsmiljön och människornas vardag
- förmåga att skapa förutsättningar för delaktighet enligt gemensamt uppställda mål
- färdighet att använda kanaler för påverkansarbete, bilda nya partnerskap och vara verksam i nätverk med särskild hänsyn till behoven hos personer i sårbara livssituationer
- färdighet att stödja grupper som uppstår i samarbete mellan olika människor
- färdighet att identifiera olika hinder för att gå med i en grupp och säkerställa en trygg miljö för olika former av deltagande
- färdighet att handla i enlighet med värderingarna för hållbar utveckling och att utveckla förutsättningarna för cirkulär ekonomi i verksamheten.

E) Arbetslivs- och utvecklingskompetens

En diakonal församling verkar alltid lokalt. Därför hör det till diakonitjänsteinnehavarnas uppgift att känna till de föränderliga förhållandena och verkligheten.

Arbetslivs- och utvecklingskompetens förutsätter

- färdighet att engagera och befullmäktiga olika erfarenhetsexperter att delta i utvecklingsarbetet
- färdighet att handla i enlighet med kyrkans och samhällets bestämmelser i synnerhet i frågor som gäller integritetsskydd och jämlikhet
- färdighet att säkerställa tillgänglighet, hinderfrihet och en trygg miljö i all verksamhet
- förmåga att identifiera faktorer som särskilt belastar diakoniarbetet och sörja för arbetshälsan
- förmåga att identifiera svaga signaler och använda dem för att utveckla arbetet.

KYRKOSTYRELSEN[†]