

**Gemensam
kärnkompetensbeskrivning
för kyrkliga yrken**

KYRKOSTYRELSEN[†]

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.

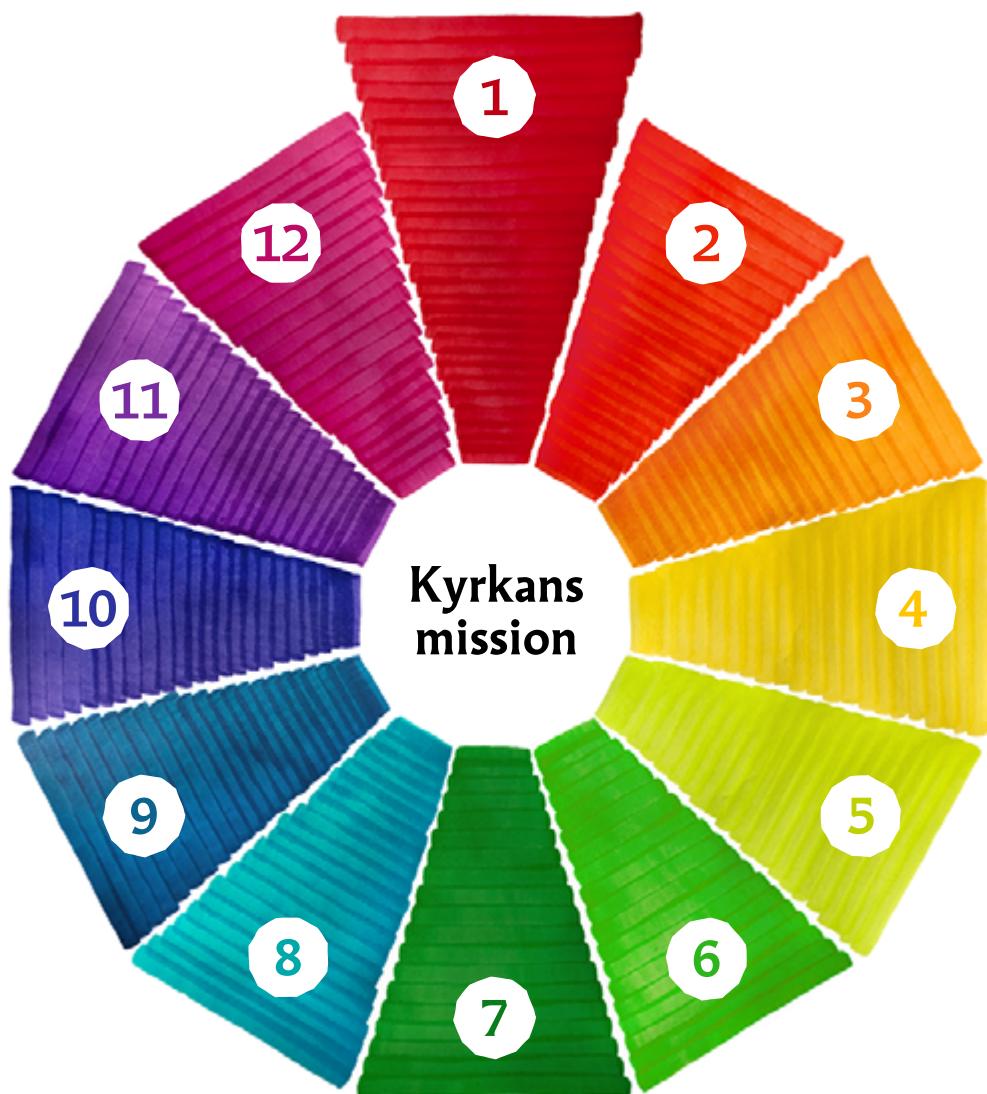
Beskrivningarna öppnas när du klickar på yrket/specialuppgiften eller på färgsymbolen i cirkeln. I början av varje beskrivning ser du de klickbara textrubrikerna.

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
- 2 Barnledare
- 3 Ledare inom småbarnspedagogiken
- 4 Familjerådgivare
- 5 Skol- och studentarbetare
- 6 Anställda inom omsorgs- och teckenspråksarbetet

- 7 Tjänsteinnehavare inom diakonin
- 8 Ledare för missions- och internationellt arbete
- 9 Ungdomsarbetsledare
- 10 Sjukhuspräst
- 11 Präst
- 12 Kantor



Bakgrund

I det här dokumentet beskrivs den kärnkompetens som är gemensam för kyrkliga yrken. Beskrivningen förenar de olika yrkena och visar vilken kompetens som behövs i synnerhet för det andliga arbetet.

Kärnkompetensen för kyrkliga yrken består av dels den kärnkompetens som är gemensam för alla yrken (se figur 1), dels den kärnkompetens som behövs i respektive yrke. De yrkes- eller uppgiftsspecifika kärnkompetensbeskrivningarna anknyter till den gemensamma kärnkompetensen enligt respektive yrkes särprägel.

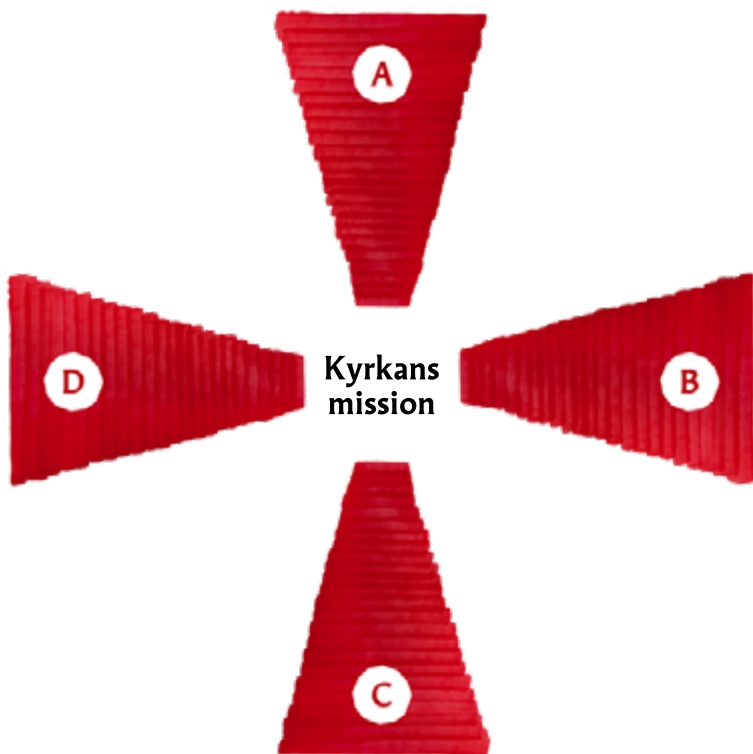
Med kärnkompetens avses kunskap, förmågor och färdigheter som används och tillämpas i yrkeskontexten.

I centrum för den gemensamma kärnkompetensen för kyrkliga yrken står kyrkans uppdrag, som i de teologiska dokumenten definieras till exempel på följande sätt: "Gud har en kyrka för att utföra sin egen mission (Missio Dei)". Detta – Gud den treeniges verk på jorden – är grunden för kyrkans andliga uppdrag.

Det här uppdraget utför kyrkan på ett helhetsbetonat sätt genom att möta, kalla, tjäna och föra fram det goda budskapet. Här ingår ett socialetiskt ansvar, arbete för och med de mest utsatta och förkunnelse av evangeliet för att väcka tro och hjälpa människor växa som Guds avbild. Människan har rätt att svara jakande eller nekande på evangeliets kallelse och detta ska alltid respekteras.

Kyrkans mission är grunden för de olika uppgifterna och yrkeskategorierna i kyrkan. Utifrån sitt andliga uppdrag kan kyrkan också betraktas som en värdegemenskap, där kärnan utgörs av tron på Gud, kärleken till nästan och ansvaret för skapelsen. Kulturellt innehåll som behövs i yrket studeras inom de examina som leder till tjänster eller befattningar inom kyrkans andliga arbete, och kompetensen utvecklas i arbetslivet och via fortbildning.

Den gemensamma kärnkompetensen för kyrkliga yrken kan delas in i fyra områden: interaktionskompetens, teologisk kompetens och värdekompetens, arbetslivs- och utvecklingskompetens samt omvärlds- och gemenskapskompetens.

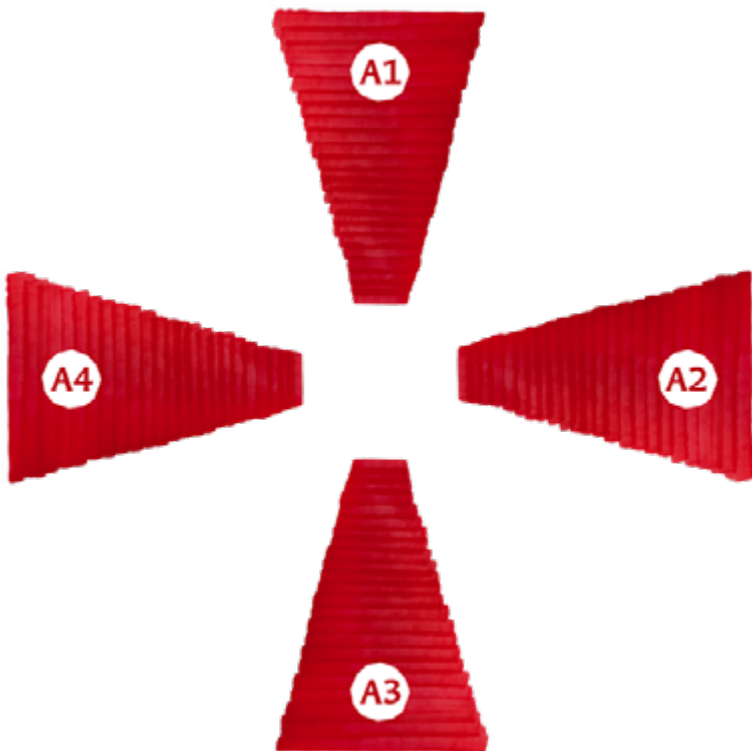


- A) Interaktionskompetens**
- B) Teologisk kompetens och värdekompetens**
- C) Omvärlds- och gemenskapskompetens**
- D) Arbetslivs- och utvecklingskompetens**

A) Interaktionskompetens

I församlingsarbetet behövs interaktiva och sociala färdigheter, som till exempel förmåga till närvaro, emotionell växelverkan och intresse för andra människor. Interaktionskompetensen förutsätter att medarbetaren flexibelt och enligt situation använder sig av dialog, kommunikation och handledning.

Det hör till medarbetarens professionalitet att utveckla sådan interaktionskompetens som behövs i arbetet. Det här förutsätter självkännedom och förmåga att iaktta sina egna handlingar och deras verkningar. Interaktionskompetensen består av fyra delområden.



- A1) Dialogisk interaktion**
- A2) Digital interaktion**
- A3) Handledningskompetens**
- A4) Kommunikationskompetens**

A1) Dialogisk interaktionskompetens förutsätter

- förmåga att respektera olika åsikter och attityder och att skapa en interaktiv och dialogisk atmosfär mellan individer, grupper och gemenskaper
- förmåga att lyssna och att i församlingen, kyrkan och samhället föra och stödja kyrkliga och religiösa samtal i enlighet med den lutherska värdegrunden
- förmåga att vara öppen och närvarande i situationen och visa medkänsla (reaktionsförmåga, sensitivitet, känsla för situationen)
- förmåga att på ett naturligt sätt bemöta människor med olika sätt att kommunicera
- förmåga att vara begriplig och tydlig i sin interaktion och förmåga att välja lämpligt kommunikationssätt.

A2) Digital interaktionskompetens förutsätter

- förmåga att på individ- och gruppnivå använda sig av digitala hjälpmedel och handledningsmetoder
- förmåga att skapa tillgängligt, rättidigt, aktuellt och högklassigt webbinnehåll
- förmåga att förstå den digitala kommunikationens och de sociala mediernas offentliga karaktär och dess inverkan på hur och vad som kommuniceras
- förmåga att identifiera nyanser och kulturer i en debatt och förebygga fenomen som hindrar delaktighet (t.ex. hatretorik).

A3) Handledningskompetens förutsätter

- förmåga att identifiera individers, gruppers och gemenskapers utvecklingsfaser, behov och resurser
- förmåga att inspirera, sporra, coacha och handleda deltagare och aktörer i alla åldrar
- förmåga att introducera, handleda och utbilda församlingsmedlemmar och andra deltagare för ansvarsuppgifter
- förmåga att använda olika former för handledning
- förmåga att ta svåra eller oroande saker till tals på ett uppmuntrande och sporrande sätt.

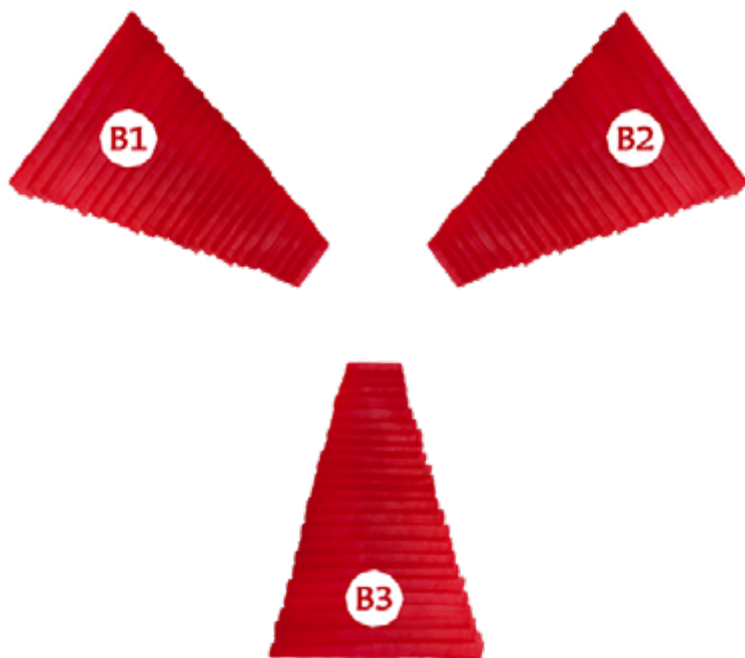
A4) Kommunikationskompetens förutsätter

- förmåga att uppfatta sin roll och sitt ansvar som kyrklig kommunikatör
- förmåga att sköta kommunikationen öppet, sanningsenligt och förankrad i kyrkans värdegrund
- förmåga att uttrycka kärnan i kyrkans budskap och de frågor som ska kommuniceras på ett tydligt sätt
- förmåga att använda olika verktyg för dokumentation
- förmåga att marknadsföra verksamheten på ett ändamålsenligt sätt.

B) Teologisk kompetens och värdekompetens

Den teologiska kompetensen förutsätter att medarbetaren har kännedom om kristen och luthersk teologi och förmåga att tolka den. Medarbetaren förutsätts förbinda sig till kyrkans andliga uppdrag, tro och liv samt vara öppen för att möta människor med olika livsåskådningar, övertygelser och religioner. Det avspeglar sig i arbetet om personalen känner till kyrkans värderingar och arbetar enligt dem. Det handlar om tron på Gud, kärleken till nästan och ansvaret för skapelsen.

Den teologiska kompetensen och värdekompetensen består av tre delområden



B1) Värdekompetens

B2) Kompetens att tolka den kristna tron

B3) Kompetens för kyrkans grundläggande uppgift

B1) Värdekompetensen förutsätter

- förmåga att sätta sig in i sin nästas situation och se livets mångfald och varje människas värde
- förmåga att se och respektera andra människors gränser
- förmåga att främja kärleken till nästan, rättvisa och fred och att arbeta för skapelsens bästa
- förmåga att identifiera och behandla etiska frågor som berör individer och grupper
- förmåga att arbeta enligt yrkesetiska principer.

B2) Kompetens att tolka den kristna tron förutsätter

- förmåga att identifiera utgångspunkterna för sitt eget teologiska tänkande och sätta dem i relation till kyrkans värdegrund och församlingens uppgift
- förmåga att tolka Bibeln och kyrkans lära med hjälp av olika metoder och arbetssätt
- förmåga att stödja och handleda människor i frågor kring teologi, livets mening och andlighet
- förmåga att i sitt arbete tillämpa grundläggande kunskap om gudstjänsten, musiken, diakonin, själavården och kyrkans fostran och fördjupa kunskapen i enlighet med sin arbetsuppgift
- förmåga att använda sig av den teologiska mångfalden inom kristenheten.

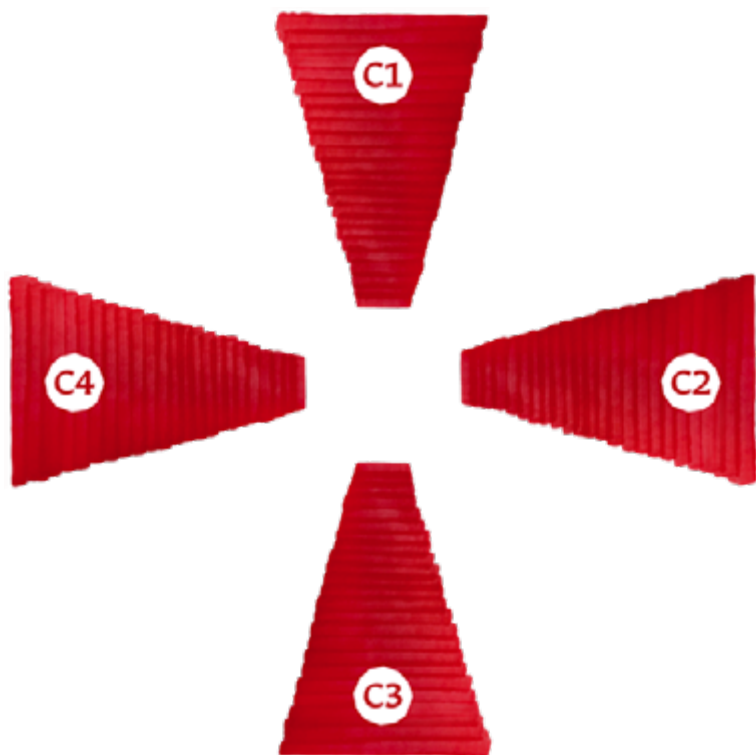
B3) Kompetens för kyrkans grundläggande uppgift förutsätter

- förmåga att hitta sin identitet som kyrkans medarbetare
- förmåga att leva ut den kristna tron och att sporra församlingsmedlemmarna att leva som kristna
- förmåga att främja kärleken till nästan och arbeta för de fattiga, utslagna och marginaliserade
- förmåga att på ett naturligt sätt vara kristen i ekumeniska, mångreligiösa och mångkulturella miljöer
- förmåga att identifiera andra religioner och åskådningar, deras särdrag och uttrycksformer
- förmåga att beakta den kulturella bakgrundens betydelse och bemöta människor med annan religion eller livsåskådning respektfullt.

C) Omvärlds- och gemenskapskompetens

Arbetet i en församling utförs i olika situationer och sammanhang som hör det mänskliga livet till. Arbetet bygger på partnerskap, förtroende och samarbete med olika organisationer, grupper och nätverk.

Människan ingår i skapelsens mångsidiga nätverk av ömsesidigt beroende. Mänskligheten behöver i allt högre grad ändra på sitt levnadssätt för att trygga förutsättningarna för ett gott liv även för kommande generationer. Omvärlds- och gemenskapskompetensen består av fyra delområden.



- C1) Kompetens för hållbar utveckling**
- C2) Påverkanskompetens**
- C3) Nätverkskompetens**
- C4) Gemenskapskompetens**

C1) Kompetens för hållbar utveckling förutsätter

- förmåga att se den kristna trons betydelse för ett liv i enlighet med principerna för hållbar utveckling
- förmåga att identifiera olika attityder till hållbar utveckling
- förmåga att tillämpa metoder för hållbar utveckling för att skapa en mer måttfull livsstil
- förmåga att som kyrklig medarbetare främja en hållbar utveckling i olika sammanhang och nätverk.

C2) Påverkanskompetens förutsätter

- förmåga att se sin egen roll som representant för församlingen
- förmåga att kartlägga och analysera omvärlden och utnyttja aktuell information
- förmåga att höra församlingsmedlemmar och andra invånare i området för att definiera målen för påverkansarbetet samt att tillsammans arbeta för att nå målen
- förmåga att använda olika kanaler för påverkan på ett ändamålsenligt sätt (t.ex. personliga kontakter, officiella ställningstaganden, påverkansgrupper, kommunikation, sociala medier).

C3) Nätverkskompetens förutsätter

- förmåga att fungera i sektoröverskridande och multiprofessionella nätverk
- förmåga att stödja samarbetsrelationer i startskedet, nätverk och gemensamma forum samt samordna olika slags mål tillsammans med församlingsmedlemmarna
- förmåga att utnyttja nätverkens resurser på ett ändamålsenligt sätt och dra nytta av deras idéer och resultat
- förmåga att främja samverkan mellan nätverk inom församlingen och med intressegrupper.

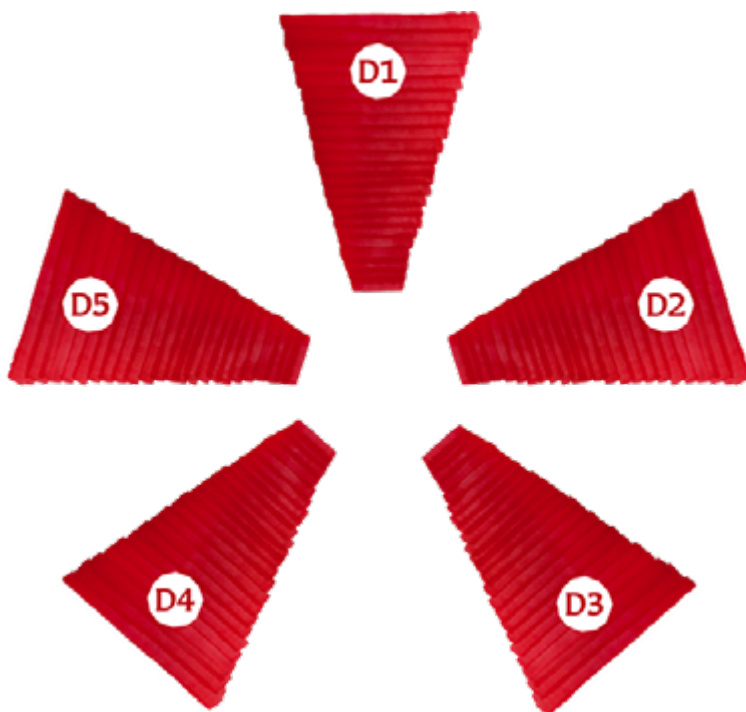
C4) Gemenskapskompetens

- förmåga att se människors behov av samhörighet och tillhörighet
- förmåga att se och identifiera en grups sätt att fungera och dess resurser samt förmåga att skapa växelverkan och förtroende
- förmåga att handla på ett sätt som stärker människors upplevelse av delaktighet, agentskap och kompetens
- förmåga att bidra till betydelsefulla upplevelser i gemenskapen
- förmåga att se sin egen roll i förhållande till församlingsmedlemmar, frivilligarbetare och personer som deltar i församlingens verksamhet samt förmåga att samarbeta med församlingens förtroendevalda.

D) Arbetslivs- och utvecklingskompetens

Församlingen är en framtidens och hoppets gemenskap som har en andlig grunduppgift. I arbetet förutsätts förmåga att leva i förändring och fungera i situationer präglade av komplexitet och spänningar. I vissa situationer betyder det att man behöver lägga ned verksamhet eller invanda arbetssätt för att ge rum för något nytt. Som medlem i arbetsgemenskapen behöver medarbetaren förmåga att inordna och relatera sitt arbete till församlingens strategi, mål och verksamhet.

Arbetslivs- och utvecklingskompetensen består av fem delområden.



D1) Administrativ och ekonomisk kompetens

D2) Utvecklingskompetens

D3) Process- och ledningskompetens

D4) Säkerhetskompetens

D5) Arbetsplatskompetens

D1) Administrativ och ekonomisk kompetens förutsätter

- förmåga att identifiera församlingens och kyrkans beslutsstrukturer och deras betydelse för verksamheten
- förmåga att kombinera behovsbaserad planering, strategiska mål och resurser
- förmåga att förstå principerna för församlingens ekonomi och att handla ansvarsfullt och effektivt utifrån de ekonomiska realiteterna
- förmåga att tillämpa bestämmelser och anvisningar på sina arbetsuppgifter
- förmåga att handla enligt bestämmelserna om dataskydd och tystnadsplikt och att säkerställa integritetsskyddet och likabehandlingen för personer som deltar i verksamheten.

D2) Utvecklingskompetens förutsätter

- förmåga att iaktta fenomen i kyrkans interna och externa verksamhetsmiljö och analysera förändringar, utvecklingsbehov och framtida utvecklingstrender
- förmåga att tillsammans med församlingsmedlemmar och nätverk främja kreativiteten och söka nya vägar
- förmåga att se vilka resurser utvecklingen förutsätter och planera resursanvändningen
- förmåga att identifiera sin egen sakkunskap och sitt behov av kompetensutveckling och att inhämta nytt kunnande
- förmåga att uppskatta olika typer av kunnande, lära av andra och dela med sig av sitt eget kunnande.

D3) Process- och ledningskompetens förutsätter

- förmåga att se till att olika processer fortskrider på önskat sätt och bidra till ledarskapet på arbetsplatsen, i teamet eller i arbetslaget
- förmåga att planera, genomföra och utvärdera processer och projekt samt förmåga att anlita stödtjänster och samarbetspartner
- förmåga att identifiera fenomen som hör ihop med ansvar, makt och befullmäktigande
- förmåga att göra skillnad mellan individ-, grupp- och processtyrning
- förmåga att reflektera över sitt eget och gruppens handlande under och efter en process.

D4) Säkerhetskompetens förutsätter

- förmåga att iaktta säkerhetsföreskrifter och säkerhetsplaner i det dagliga arbetet
- förmåga att bedöma arbetshälsoläget och behovet av stöd samt förmåga att stärka arbetshälsan
- förmåga att förebygga, förhindra och känna igen avvikande situationer och kriser samt handla enligt ansvarsfördelningen i krisplanen
- förmåga att identifiera kompetens för undantags- och krissituationer
- förmåga att följa principerna för åtkomlighet, tillgänglighet och trygghet.

D5) Arbetsplatskompetens förutsätter

- förmåga att inordna sitt arbete i församlingens och kyrkans grundläggande uppgift
- förmåga att arbeta framtids- och målinriktat och bära ansvar för sin egen och andras framgång i arbetet
- förmåga att planera sitt arbete och sin tidsanvändning i förhållande till arbetsenheten och dess uppgifter
- förmåga att arbeta ihop med kolleger, församlingsmedlemmar och förtroendevalda samt förmåga att motivera och uppmuntra
- förmåga att vara konstruktiv och aktiv medlem i arbetsgemenskapen och ta upp frågor som gäller det gemensamma arbetet
- förmåga att ansvara för sin egen arbetsförmåga och arbetshälsa.

KYRKOSTYRELSEN[†]