

**Ledelses- og
Kommunikationssekretariatet**

Tagensvej 18
2200 København N
Tlf. nr. 72 48 75 00
info@phmetropol.dk
www.phmetropol.dk
CVR. 3089 1732

**Hovedresultater fra interview med tre aftagere til dimittender fra
Professionsbacheloruddannelsen Kristendom, Kultur og
Kommunikation (3K)****1.0 Indledning**

Dette notat indeholder de overordnede resultater af et interview med aftagere af dimittender fra UC Diakonissestiftelsens 3K-uddannelse. Interviewet har haft fokus på:

- Dimittendernes arbejdsområder hos aftagerne
- Aftagernes vurderinger af dimittendernes kompetencer i forhold til at udfylde deres arbejdsområder
- Aftagernes eventuelle ønsker til nye eller styrkede kompetencer hos dimittenderne

Resultaterne skal anvendes i det fortsatte arbejde med at styrke 3K-uddannelsens relevans.

Interviewet blev gennemført i januar 2017 og varede knap 2 timer. Til interviewet deltog tre aftagere, der hver har én dimittend fra 3K ansat.

Helt overordnet vurderer aftagerne, at de har ansat gode og meget kompetente dimittender. Aftagerne peger dog også på udviklingsmuligheder for uddannelsen, som det fremgår af nedenstående.

2.0 Mangfoldige arbejdsopgaver inden for kirkelige organisationer

Dimittenderne har mange forskellige opgaver i deres job. Samlet set arbejder dimittenderne fx med:

- Ledelse af frivillige
- Administrative ledelsesopgaver og bestyrelsesarbejde
- Koordinering af store arrangementer
- Relationelt arbejde til hhv. udsatte borgere, frivillige samt børn og unge
- Varetagelse af diverse kirkelige arrangementer, fx koraktivitet og familiegudstjenester

3.0 Dimittenderne har helt centrale kompetencer med sig fra uddannelsen

Aftagerne fortæller, at til dimittendernes stillinger har det været oplagt at ansætte dimittender fra netop 3K. Enten har aftagerne selv eller deres kollegaer kendt til 3K-uddannelsen, da de slog stillingerne op. Stillingerne kunne dog også have været blevet besat af andre kandidater, fx teologer eller socialrådgivere.

Aftagerne fortæller, at det naturligvis ikke udelukkende er dimittendernes uddannelsesprofil, der har sikret dem ansættelse. Forhold som dimittendernes personlige fremtoning, egenskaber og erfaringer, har også haft en afgørende betydning for ansættelsen af netop dem.

Aftagerne peger på, at dimittenderne har nogle helt centrale kompetencer med sig fra uddannelsen til at udfylde det job, de er ansat til. Der er i stillingerne behov for personer,

som har et godt kendskab til kristendommen og et grundlæggende kristent værdisyn, som kan lede projekter og er gode til at skabe relationer til borgere – herunder også til borgere, der kommer fra en anden (sub)kultur. Aftagerne nævner således, at det er helt relevant i udfyldelsen af deres job, at dimittenderne har gode kompetencer i forhold til:

- At have viden om kristendom og kunne anvende af denne viden i det daglige arbejde i organisationerne
- At kunne undervise og formidle pædagogisk. Det er ikke i alle tre jobs, at det er centralt, men fx når undervisning i kristendom indgår som et element i jobbet, er det vigtigt, at dimittenderne er gode undervisere
- At være god til relationsarbejde og have en forståelse af subkulturer. Dimittenderne arbejder med meget forskellige borgergrupper, som de skal kunne danne en god relation til
- At have gode skriftlige formidlingsevner som kan komme i anvendelse, fx i kommunikationsarbejde
- At være god til at projektlede og have en administrativ forståelse. En del af dimittendernes arbejde handler om at lede projekter, følge op og indgå i administrativ drift

4.0 Styrkede eller nye kompetenceområder

Aftagerne foreslår, at uddannelsen kunne suppleres med følgende nye eller styrkede kompetenceområder:

- **Fundraising.** I NGO'er og i det kirkelige hjælpearbejde er midlerne forholdsvis små. Det vil derfor være en fordel, hvis dimittenderne har kompetencer i både at opspore relevante fonde og udarbejde gode fondsansøgninger.
- **Ledelse af frivillige.** Det efterspørges, at dimittenderne har en endnu større viden om og kompetencer i ledelse af frivillige, idet det er en særlig ledelsesdisciplin, som i høj grad handler om motivering.
- **Administrativt og organisatorisk arbejde.** Det fremhæves, at det er helt centralt, at dimittenderne har gode kompetencer inden for dette område.
- **Kompetencer i det spirituelle arbejde.** Aftagerne vurderer, at fremadrettet kan der komme større efterspørgsel efter, at kirkelige organisationer skaber spirituelle og åndelige rum for borgere, hvor de kan søge fred og fordybelse. Det vil være relevant, at dimittenderne også har kompetencer heri, og således kan være medskabere af disse nye initiativer.

5.0 Måske flere jobmuligheder i fremtiden

Omkring en tredjedel af dimittenderne fra 3K-uddannelsen er ledige, ifølge en dimittendundersøgelse gennemført af Metropol i 2017. Aftagerne regner dog med, at der i fremtiden vil blive yderligere brug for dimittender fra 3K-uddannelsen. Det gælder fx i stillinger som kirke- og kulturmedarbejdere. Mange af de nuværende kirke- og kulturmedarbejdere er nået pensionsalderen, og 3K'erne er særdeles velkvalificerede til at kunne varetage disse typer af stillinger. Desuden er det aftagernes vurdering, at også inden for det kirkelige sociale arbejde vil der komme en øget efterspørgsel af dimittenderne. Aftagerne oplever nemlig et øget behov for, at kirken løfter opgaver omkring de socialt udsatte borgere.