



GUIDE

Uddannelse og
kompetenceudvikling
i folkekirken



Oversigt



Kompetenceudvikling og hvorfor det er vigtigt	3
Tanker fra en uddannelsesambassadør	4
Introduktion til uddannelser i folkekirken	6
<ul style="list-style-type: none">• En medarbejders vej gennem kurser og uddannelse	
Gevinster ved uddannelse	9
– hvad giver uddannelse?	
<ul style="list-style-type: none">• Gevinster ved uddannelse• Sæt ord på fordelene	
Samtale om uddannelse – hvordan?	11
<ul style="list-style-type: none">• Brug medarbejderudviklingssamtalerne• Fælles samtale om uddannelse• Guide til den gode samtale	
Fra nej tak til ja tak	12
– hvordan du arbejder med og mod barrierer	
<ul style="list-style-type: none">• Barrierer• Dialog er vejen frem	
Økonomi – hvordan søger jeg tilskud?	14
<ul style="list-style-type: none">• Sådan søger du tilskud• Eksempel	
Uddannelsesambassadører i folkekirken	16

Kompetenceudvikling

– og hvorfor det er vigtigt

Der er al mulig grund til at prioritere uddannelse og kompetenceudvikling, for det er til stor gavn for både menighedsrådet og medarbejdere.

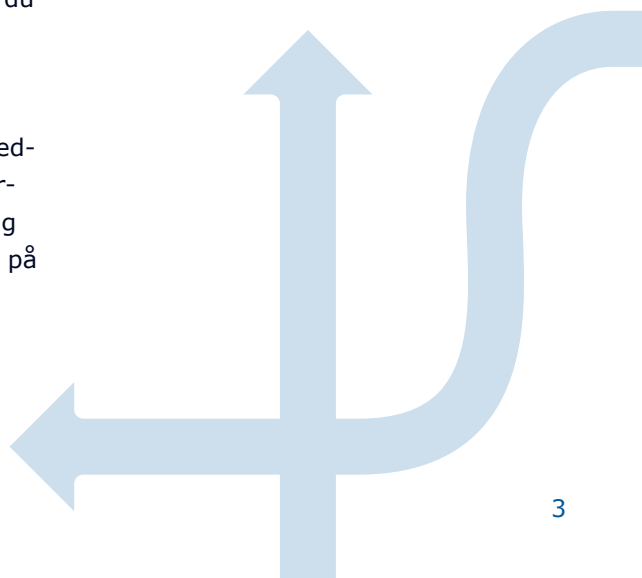
Kompetenceudvikling er alle aktiviteter, der sætter den enkelte i stand til at løse sine opgaver bedre. Det kan være alt fra en kort sidemandsoplæring til en masteruddannelse på universitetet. Det afgørende er, at man øger sin viden og færdigheder, og at disse nye kompetencer kommer aktivt i spil.

På folkekirkenes område findes en lang række efteruddannelser. De udvikles løbende så alle, der arbejder ved kirken og kirkegården, kan få nye kompetencer til løsning af deres kerneopgaver og fortsætte med at være værdifulde på arbejdsmarkedet. Folkekirken påvirkes af de almindelige krav om almene og faglige færdigheder, som gælder arbejdsmarkedet generelt, og derfor er kompetenceudvikling meget relevant i folkekirkelig regi.

Kompetenceudvikling er vejen til at øge medarbejdernes værdi og muligheder i folkekirken, og det er tilførsel af ny viden til de enkelte folkekirkelige arbejdspladser. Det giver de bedste forudsætninger for at løse arbejdsopgaverne, hvorimod mangel på efteruddannelse kan give udfordringer, hvis arbejdsopgaverne ændrer sig, men kompetencerne ikke udvikles tilsvarende.

For folkekirken er det afgørende at menighedsråd og medarbejdere er fælles om ansvaret for at sikre opkvalificering og kompetenceudvikling. Til syvende og sidst er det menighedsrådets ansvar, at medarbejderne deltager i de obligatoriske kurser og i det brede udvalg af efteruddannelser, men som medarbejder i folkekirken kan du også være med til at sætte fokus på uddannelse.

Denne guide er en del af projekt "Uddannelsesambassadører i folkekirken" og er tiltænkt både menighedsrådsmedlemmer og medarbejdere. Det er vores håb, at den kan være med til at styrke forståelsen for vigtigheden af uddannelse, belyse de menneskelige og faglige gevinster, give konkrete redskaber til at sætte uddannelse på dagsordenen og skabe et overblik over de økonomiske aspekter.





Tanker

fra en uddannelsesambassadør

Projekt "uddannelsesambassadører i folkekirken" har over en femårig periode fra 2015-2020 arbejdet med at formidle viden, skabe dialog og motivation for uddannelse på de kirkelige arbejdspladser.

Projektets formål var at få flere kirkefunktionærer til at deltage i kompetenceudvikling. Derfor blev en række menighedsrådsmedlemmer og medarbejdere, der til dagligt arbejder i folkekirken, uddannet til uddannelsesambassadører. I gennem de sidste fem år har ambassadørerne opnået værdifuld erfaring med samtaler og oplæg om uddannelse med både menighedsråd og medarbejdere.

Uddannelse er vigtigt!

Jan Bjergene Christensen er kirkegårdsleder og uddannelsesambassadør. Han har holdt oplæg om uddannelse på mange folkekirkelige arbejdspladser og talt med adskillige medarbejdere om uddannelsesmuligheder.

Hvorfor meldte du dig som uddannelsesambassadør?

- Jeg meldte mig som uddannelsesambassadør, fordi jeg mener at uddannelse og udvikling er vigtigt. Hvis jeg ikke havde haft mulighed for at efteruddanne mig, var jeg ikke, hvor jeg er i dag.



Jan Bjergene Christensen ville ikke være, hvor han er i dag, hvis det ikke var for efteruddannelse. Derfor er han glad for rollen som uddannelsesambassadør i folkekirken, hvor han kan hjælpe andre på vej mod de mange uddannelsesmuligheder, der findes.

Jeg kan godt lide at gøre andre klogere på både uddannelses- og tilskudsmuligheder.

Hvilke erfaringer fra projektet har overrasket dig?

- Det har overrasket mig, at der er medarbejdere, der ikke har lyst til uddannelse. Det kan der selvfølgelig være forskellige grunde til, men jeg vil gerne hjælpe, så barrierer kan fjernes.

Hvordan lyder dit bedste råd til medarbejdere i forhold til uddannelse?

- Du skal deltage i alle de kurser, du kan komme i nærheden af – det skaber udvikling og giver bedre muligheder på det fremtidige arbejdsmarked.

Hvordan lyder dit bedste råd til menighedsråd i forhold til kompetenceudvikling på de folkekirkelige arbejdspladser?

- Jeg har erfaret, at nogle menighedsråd er belymrede for, at medarbejderne efter endt kursus fremsender lønkrav. Det er selvfølgelig en reel be-

kymring, men det kan afklares med den pågældende medarbejder inden kurset. Når det er afklaret, at et gennemført kursus ikke nødvendigvis giver mere i løn, er den forhindring af vejen.

Hvad er i dine øjne generelt den største forhindring for uddannelse?

- For nogle medarbejdere er det, at der ofte er stor afstand til et kursus eller til et uddannelsesforløb. Der kan også være forhindringer i menighedsrådet, hvor menighedsrådsmedlemmerne kan have grundlæggende forskellig holdning til uddannelse. Derfor har det som uddannelsesambassadør givet værdi at kunne forklare menighedsrådene, at det ofte ikke koster noget at efteruddanne medarbejderne.

Kontakt en af folkekirkens uddannelsesambassadører, hvis du har spørgsmål til uddannelse i folkekirken. Find kontaktoplysninger på www.menighedsraad.dk/medlemsydelser/kurser/folkekirkens-uddannelsesambassadoerer/

Introduktion til

uddannelser i folkekirken

AMU

AMU er betegnelsen for Arbejdsmarkedsuddannelserne. De er udviklet af arbejdsmarkedets parter i tæt samarbejde med virksomheder og brancher og er for dem, der har behov for uddannelse for at vedligeholde og videreudvikle deres erhvervsrettede kompetencer. Alle kan deltage på AMU's uddannelser, men de er målrettet personer uden videregående uddannelse. AMU-Fyn afholder uddannelser inden for kirkeområdet.

Økonomi

AMU-uddannelser finansieres i vid udstrækning af de otte procenter arbejdsmarkedsbidrag, som alle i job betaler. Derfor er uddannelserne, der udbydes, meget billige, og der findes også økonomiske støttemuligheder. VEU – Voksen Efteruddannelsesstøtte og nedsat deltagerbetaling betyder, at personer inden for AMU's målgruppe kan deltage i uddannelse, uden det koster kirkekassen noget. For personer med videregående uddannelse er deltagerprisen højere.

Obligatoriske kurser

Alle, der er ansat som kirkefunktionærer fx kirketjener, kordegn eller graver, skal deltage i et introkursus og et forløb vedrørende deres stilling, der består af flere AMU-kurser og et kursus fra LEVA+. Kirke- og kulturmedarbejdere skal tage et kursus via FUV.

Obs:

En særregel gør, at kursister med videregående uddannelse kan deltage i AMU-certifikatkurser til samme pris som ufaglærte og faglærte indtil udgangen af 2021.



En medarbejders vej gennem kurser og uddannelse

Der er flere obligatoriske kurser medarbejdere skal igennem – og en lang række ekstra muligheder. I det følgende giver vi et eksempel på, hvordan et uddannelsesforløb for en kirkefunktionær kan sammensættes.

De obligatoriske

Introduktionskursus

Som nyansat i den danske folkekirke med en ugentlig arbejdstid på mere end otte timer skal man igennem kurset "Obligatorisk introduktionskursus for førstegangsansatte i folkekirken". Det skal gennemføres inden for det første år af ansættelsen. Stifterne udbyder kurset jævnligt, og information om tider og steder for kommende kurser kan findes på www.folkekirkenpersonale.dk

Hvis medarbejderen ønsker det, kan han eller hun selv stå for at finde tid og sted for kurset, men det er menighedsrådets ansvar at sikre, at den ansatte kommer af sted.

Uddannelsespakke

Udover introduktionskurset er der en obligatorisk uddannelsespakke for kirketjenere, kordegne, ansatte på kirkegården og kirke-kulturmedarbejdere. Den obligatoriske pakke består af AMU-kurser eller uddannelse ved FUV og kursus fra LEVA+ og kan tages i den rækkefølge, man ønsker. For alle gælder det, at uddannelsen skal gennemføres inden for de to første år af ansættelsen.

Du kan tjekke alle de obligatoriske uddannelseskrav for kirkefunktionærer i uddannelsescirkulæret på Retsinformation:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10001

Efteruddannelser og yderligere kompetenceudvikling

Det er værdifuldt at støtte og videreudvikle kompetencer hos kirkens ansatte, og derfor tilbyder AMU også en lang række efteruddannelser for kirkefunktionærer. Kirkemusikskolerne og konservatorier tilbyder uddannelse og efteruddannelse for kirkemusikere.

Måske har dit menighedsråd brug for en medarbejder med stærke IT-kompetencer, eller du vil som ansat have gavn af at vide mere om arbejdsmiljø eller professionel adfærd i kirken. I begge tilfælde er AMU's efteruddannelser det rette sted at kigge hen.

Her er som eksempel vist listen af efteruddannelser for kirketjenere:

- Brug af pc på arbejdspladsen
- Det professionelle møde med kirkens brugere
- Kirkefunktionærens møde med mennesker i sorg eller krise
- Mødet med andre begravelseskirkke
- Pasning af kirkens udendørsarealer
- Samspil med kolleger med særlige behov
- Betjening af kirkens tekniske installationer
- Håndtering af vanskelige spørgsmål i forbindelse med dødsfald
- Kirkefunktionærens indkøb til kirke og kirkegård
- Kirkefunktionærens rolle i byggeprocessen
- Tilrettelæggelse af arbejdet i kirken

Der er altså rig mulighed for at ansatte i folkekirken kan tilegne sig ekstra kompetencer, så han eller hun bliver styrket i sit arbejde, og menighedsrådet får en endnu dygtigere medarbejder.

Fagpakker

AMU-Fyn har desuden sammensat en række fagpakker for kirkefunktionærer. Fx kan du som ansat komme på kurser som "Pas på dig selv og din kollega: Arbejdsmiljø og ergonomi for kirkefunktionærer", "Bliv bedre til at skabe rammer i kirken" eller vælge mellem en række andre fagpakker, som menighedsrådet og den ansatte ser som værdifulde at investere i både for medarbejderen og for kirken.

Mulighederne er mange

Det er blot et eksempel på uddannelsesmuligheder for folkekirken ansatte. Vi opfordrer til at både menighedsråd og medarbejdere kigger videre end de obligatoriske kurser og uddannelser og ser, hvor efteruddannelse og nye kompetencer kan skabe yderligere værdi for kirken og for medarbejderne.

Uddannelserne er dynamiske og i konstant udvikling, derfor kan listen ændre sig, så nogle kurser forandres, nye kommer til og nogle er afsluttet. På AMU's hjemmeside kan du altid se de aktuelle kurser, der udbydes og læse mere om de praktiske forhold ved uddannelsen

www.amu-fyn.dk/

[hovedgruppe/offentlig/](http://www.amu-fyn.dk/hovedgruppe/offentlig/)

Som medarbejder i folkekirken kan du læse om obligatorisk uddannelse og relevant efteruddannelse her: <https://www.folkekirkenpersonale.dk/uddannelse/kirkeuddannelse/for-medarbejdere/>

Gevinster ved uddannelse

– hvad giver uddannelse?

Uddannelse får hver enkelt af os, og dermed det samfund vi lever i til at vokse, det styrker os i mødet med omverdenen og den fremtid, vi går i møde. Løbende og livslang læring er en forudsætning for en effektiv varetagelse af opgaverne i folkekirken. Det er samtidig en mulighed for, at medarbejderne udvikler sig og sikrer værdi på et arbejdsmarked, der også indenfor kirken er i forandring.

Gevinster ved uddannelse

Der er ofte forventning om, at arbejdspladser giver muligheder for både personlig og faglig udvikling, og derfor er kompetenceudvikling et godt redskab til at rekruttere og fastholde medarbejdere.

Både medarbejder og de kirkelige arbejdspladser får en række gevinster, når medarbejderne deltager i efteruddannelse:

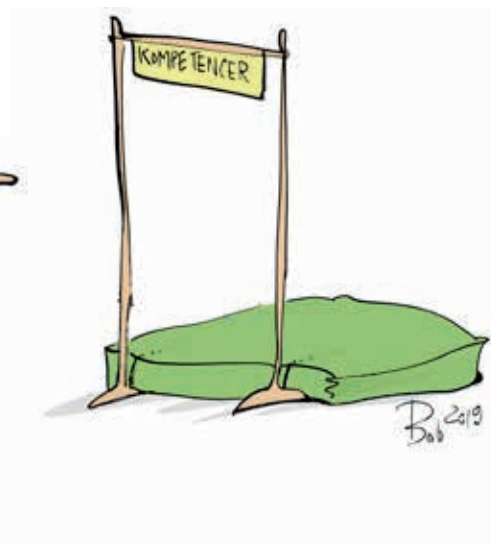
- Når en ansat får uddannelse og viden om de konkrete arbejdsopgaver, kan han eller hun bidrage med endnu større faglighed i arbejdet. Uddannelse er med til at give øget motivation, større arbejdsglæde og udvikling hos medarbejderne.
- Gennem uddannelse får medarbejdere den nyeste viden indenfor deres fagområde og hermed mulighed for at udvikle nye ideer og konkrete forbedringsinitiativer i den lokale kirke.
- Mere viden og øget fokus på faglighed kan give en bedre service og bedre oplevelser for kirkens brugere. Der kan være arbejdsgange, arbejdsmetoder, aktiviteter med mere, der udvikles, så kirkens brugere vil opleve større værdi.
- Uddannelse er en fremtidssikring af medarbejdernes job. De forskellige jobfunktioner inden for folkekirken ændres ikke i samme hastighed som det øvrige samfund, men de generelle forandringer i samfundet berører også kirken. Ved at uddanne nuværende medarbejdere til nye opgaver øges jobsikkerheden, og der skabes bedre stillinger.
- Alt i alt giver øget fokus på uddannelse mere værdi for lønkronerne – og det både for kirken og for de ansatte.



Sæt ord på fordelene

Har du brug for at få sat ord på gevinsterne ved uddannelse, og hvilken værdi det giver for både kirken og medarbejdere, er det en god ide at sætte tid af på et fælles personalemøde, det årlige medarbejdermøde eller i helt andre sammenhænge og forsøge at drøfte følgende spørgsmål:

- Hvilke gevinster giver uddannelse arbejdspladsen som helhed?
- Hvad bliver anderledes på arbejdspladsen efter uddannelsesforløbet?
- Hvordan bliver kvaliteten af arbejdet bedre efter uddannelse?
- Hvad sker der, hvis vi ikke sætter fokus på efteruddannelse?
- Hvad er gevinsten for mig som medarbejder ved at deltage i efteruddannelse?
- På hvilke måder bliver jeg som medarbejder mere attraktiv på arbejdsmarkedet efter uddannelse?
- Hvad er det, der motiverer mig ved uddannelse?
- Hvordan kan uddannelse give mig større arbejdsglæde?



Samtale om uddannelse

– hvordan?

At dygtiggøre og inspirere medarbejdere er afgørende inden for fremtidens folkekirke. Men hvornår og hvordan taler man om uddannelse på de folkekirkelige arbejdspladser?

Brug medarbejderudviklingssamtalerne

Formålet med den årlige MUS-samtale er blandt andet at snakke om arbejdspladsens og medarbejderens fælles udvikling – herunder kompetenceudvikling.

I samtalen om efteruddannelsesmuligheder kan menighedsrådet synliggøre forventningerne til medarbejderen. Måske har rådet udarbejdet en vision for kirken, der i fremtiden kommer til at kalde på nye kompetencer blandt medarbejderne. Samtidig er samtalen medarbejdernes mulighed for at fortælle menighedsrådet, hvilke ideer, tanker og ønsker de har for deres udvikling og uddannelse.

Fælles samtale om uddannelse

Udover at italesætte det i MUS-samtalerne, er det en god ide at holde et fælles møde, hvor menighedsråd og ansatte taler om uddannelse.



Trin til den gode samtale

Kom godt i gang med at tale om uddannelse

Tre trin til en fælles samtale om uddannelse:

Menighedsrådet indkalder til et møde, hvor uddannelse er på dagsordenen. Rådet indleder mødet med at fortælle, hvorfor uddannelse er vigtig og hvilke gevinster, der generelt er ved kompetenceudvikling.

Dialog i mindre grupper:

- Hvad er vores traditioner i forhold til kompetenceudvikling?
- Hvad er vores ønsker i forhold til kompetenceudvikling?
- Hvad er det første vi skal gøre?
- Hvad skal vi være særligt opmærksomme på?

Fælles opsamling – hver gruppe fortæller, hvad de har diskuteret og første skridt aftales.

Processen

- 1 Det er vigtigt, at alle medarbejdere har mulighed for at deltage i mødet. Sørg derfor for at indkalde til mødet i god tid og placer ikke mødet på tidspunkter, hvor nogle medarbejder har arbejdsopgaver. Der skal afsættes mindst 2 timer til mødet. Menighedsrådet indleder med et kort oplæg om gevinster ved kompetenceudvikling.
- 2 Menighedsråd og medarbejder inddeles i mindre grupper på tre til seks personer. Grupperne har 30-45 minutter til at svare på spørgsmålene. En person tager noter, så gruppen kan fremlægge, hvad de har talt om.
- 3 Grupperne fremlægger på skift, hvad de har talt om, og der åbnes op for en fælles dialog om første skridt. Der kan nedsættes en mindre arbejdsgruppe, der sørger for at følge op på det aftalte, og at der fortsat er fokus på kompetenceudvikling og gang i processen.

Fra nej tak til ja tak

– hvordan du arbejder med og mod barrierer

Folkekirkens uddannelsesambassadører har gennem de sidste fem år oplevet, at forhindringer eller barrierer i forhold til uddannelse kommer fra både medarbejdere og fra menighedsråd.

Medarbejderne kan have dårlig erfaring med skolegang, bekymringer i forhold til at være væk hjemmefra, opfattelsen af at man kan det man skal, eller at det er svært at gennemskue mulige kurser og tilskudsmuligheder. Menighedsråd kan have bekymring om økonomi og tilskudsmuligheder, en kultur på arbejdspladsen hvor uddannelse ikke anses for vigtig, eller bekymringer om hvorvidt medarbejderen enten rejser eller beder om mere i løn efter endt uddannelsesforløb.

De mest almindelige barrierer i samtalen om efteruddannelse er skitseret nedenfor. Erfaringer fra uddannelsesambassadørerne er, at dialog med opmærksomhed på barrierer og muligheden for at overkomme dem giver mere lyst til uddannelse, så samtalen om uddannelse går fra "Nej tak" til "Ja tak".

Dialog er vejen frem

I arbejdet med barrierer i forhold til uddannelse, er dialog det vigtigste redskab. Dialogen kan skabe gensidig forståelse blandt medarbejdere og menighedsråd om de forhindringer, der står eller kan stå i vejen for efteruddannelse. Samtidig kan den nedbryde fordomme og give plads til forskellige meninger og synspunkter.

For at få en værdifuld og konstruktiv dialog om uddannelse, er det en god ide at tale om de forskellige indvendinger både fra medarbejdernes og menighedsrådets perspektiv.

Forsøg i dialogen at svare på nedenstående spørgsmål:

- Kan I kende indvendingerne på begge sider?
- Hvilke indvendinger hører I oftest? Eller hvilke er typiske hos jer?
- Hvorfor tror I, at indvendingerne bruges hos jer?
- Hører I andre indvendinger hos jer end dem, der er i skemaet?
- Er der andre eller udefrakommende forhindringer for efteruddannelse hos jer?
- Hvad er ønskescenariet i forhold til efteruddannelse hos jer?
- Undersøg om der er misforståelser hos jer (fx menighedsrådet tror ikke, at kirketjeneren ønsker kurser, fordi han aldrig har søgt et kursus. Medarbejderen vil gerne på kursus, men har hørt fra den tidligere kirketjener, at rådet ikke vil bruge penge på kurser og har derfor aldrig søgt).

Medarbejderens barrierer	Menighedsrådets barrierer	Ja tak
Jeg kan det, jeg skal. Jeg har været her i rigtig mange år - jeg kan ikke lære noget nyt	Medarbejderen kan det han/hun skal	Livslang læring er vigtig. Det giver nye muligheder og øger kvaliteten af arbejdet
Jeg har ikke råd til at være væk fra arbejde	Vi har ikke råd til uddannelse, og sidst vi forsøgte at søge VEU-godtgørelse, fik vi aldrig refusion	Du får løn, når du er på kursus. Husk VEU skal søges senest 14 dage efter medarbejderen har været på kursus. Kontakt AMU eller en uddannelsesambassadør og undersøg tilskudsmulighederne
Jeg orker det ikke. Det er spild af tid, og sidst jeg var på kursus, lærte jeg ingenting	Vi plejer ikke at sende vores medarbejdere på kursus. Vi har dårlige erfaringer med efteruddannelse. At være på kursus er som ferie – det vil vi ikke betale for	Tal om hvad efteruddannelser kan give både personligt og på arbejdspladsen. Nu er det måske tid til at få en god oplevelse med uddannelse!
Jeg ved ikke, hvor jeg skal finde oplysninger om de kurser, der findes?	Vi synes, det er meget svært at overskue mulighederne og regler for uddannelse. Findes der noget som passer os?	Læs om uddannelse i denne guide og find henvisninger til relevante hjemmesider og tal i fællesskab om uddannelsesmuligheder
Jeg ved ikke, hvad menighedsrådet kan få af tilskud?	Vi har ikke råd til at sende medarbejderne afsted på uddannelse. Der er ikke afsat midler i budgettet til det	Uddannelse i folkekirken behøver ikke koste penge for menighedsrådet. Se priseeksemplet i denne guide. Tjek også AMU's hjemmeside om VEU-godtgørelse
Hvordan skal jeg komme til fx Svendborg?	Er uddannelserne overhovedet her i nærheden?	Der er mulighed for at få betalt kørsel og overnatning
Jeg er usikker på, om menighedsrådet vil anerkende uddannelse	Så vil han/hun bare have mere i løn? Og vi er bekymrede for, om han/hun rejser efterfølgende	Afstem på forhånd forventningerne om løn
Mit arbejde hober sig op - så jeg bliver stresset, både når jeg er væk, og når jeg kommer tilbage	Vi kan ikke undvære vores medarbejdere	I kan sammen få arbejdet tilrettelagt i god tid, eller menighedsrådet kan sørge for en vikar
Jeg har hørt fra mine kollegaer, at menighedsrådet ikke har fokus på efteruddannelse	Vi har hørt fra andre medarbejdere, at han/hun ikke vil på kursus	Tal direkte og sæt uddannelse på dagsordenen. Der kan let opstå fordomme og vandrehistorier, når medarbejdere ikke ser rådet til daglig

Økonomi

– hvordan søger jeg tilskud?

I dette afsnit kan du læse mere om, hvordan du kan søge tilskud til uddannelse. Tilskuddene dækker de fleste udgifter.

Er medarbejderen inden for AMU-målgruppen, er det muligt at søge om VEU-godtgørelse. Der kan søges om befordringstilskud, hvis medarbejderen har mere end 24 km fra bopæl til uddannelsesstedet og retur.

Menighedsrådet modtager VEU-godtgørelse, hvis der udbetales sædvanlig løn til medarbejderen under uddannelsen. Befordringen refunderes til menighedsrådet, som så videresender til medarbejderen.

Melder en medarbejder i kirken sig selv på et kursus (uden om sit menighedsråd) modtager medarbejderen selv VEU-godtgørelse og befordringstilskud.

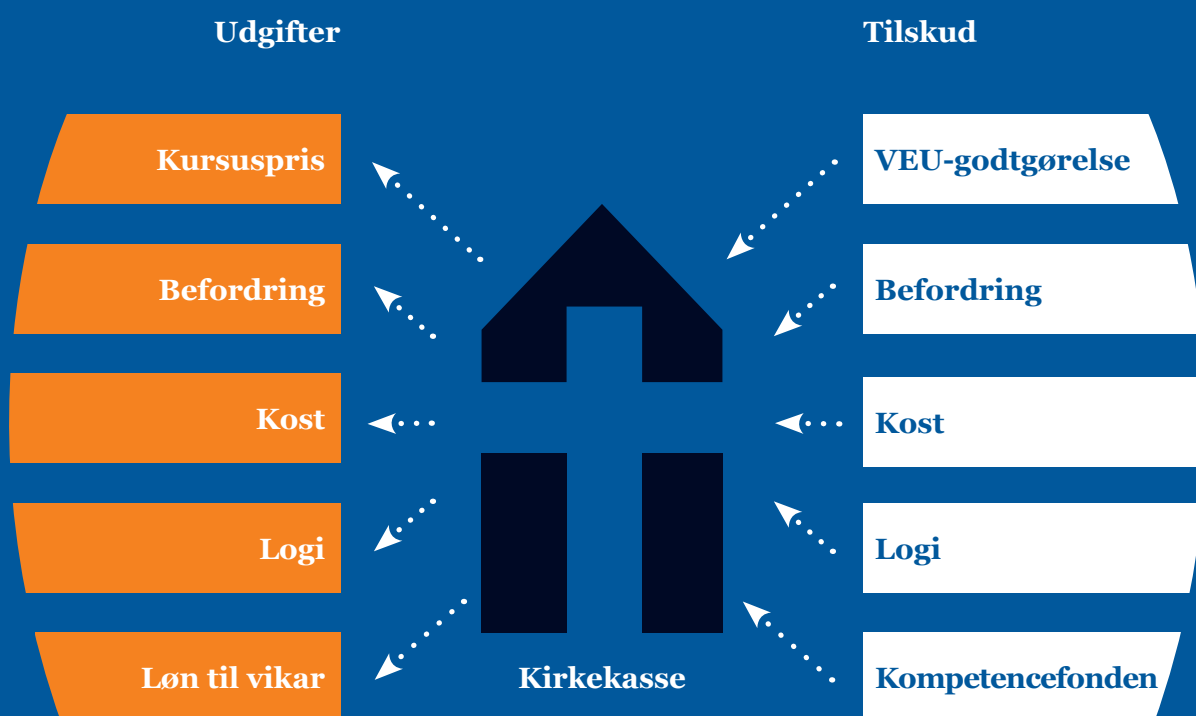
Der kan desuden søges om tilskud til efteruddannelse ved Kompetencefonden. Det kan du læse mere om på kompetence sekretariatets hjemmeside.

AMU-målgruppen er faglærte, ufaglærte og etatsuddannede.

VEU-godtgørelse er tilskud til erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

Befordringstilskud er et tilskud til at dække de udgifter, medarbejderen har til transport mellem bopæl og kursussted.

Kompetencefonden giver støtte til uddannelses- og kursusgebyr, materialer, transport og ophold.



Uddannelse er meget billigt, i nogle tilfælde endda helt gratis, for menighedsrådet og kirkekassen.

Eksempel

Kirketjeneste for kirketjenere (10 dage) med kørsel, kost, logi og udgifter til vikar

Priserne i dette skema er 2020-priser. De faktiske priser vil variere i hvert enkelt tilfælde.

Udgifter		
Kursuspris	10 dage af 126,-	Kr. 1260
Befordring	Fx 180 km af 0,98 kr./km	Kr. 176,4*
Kost	Pris aftales med kursussted	
Logi	6 dage af 500**	Kr. 3000
Evt. løn til vikar	10 dage af 981,-	Kr. 9810
Udgifter i alt		Kr. 14.246,4

Tilskud		
VEU	10 dage af 881,- (fast takst pr. dag)	Kr. 8810
Befordring	180 km af 0,98 kr./km	Kr. 176,4
Kost	Pris aftales med kursussted	
Logi	6 dage af 500	Kr. 3000
Tilskud i alt:		Kr. 11.986,4

Pris for uddannelse	Kr. 2.260
----------------------------	------------------

* Denne pris kan variere alt efter hvilken takst, menighedsrådet bruger til at udbetale kørsel.

** Denne pris kan variere alt efter uddannelsesinstitution og hvilken form for logi, der bookes.

Tilskud til logi kræver, at der er over 60 km til kursusstedet.

Sådan søger du tilskud:

- 1 Tilmeld kurset via uddannelsesinstitutionen eller på [efteruddannelse.dk](https://kompetenceudvikling.dk/)
- 2 VEU-godtgørelse og befodrings-tilskud skal søges senest 14 dage efter kurset har været afholdt. Du kan først søge om tilskuddet, når kurset er afsluttet, og medarbejderen har deltaget på kurset.
- 3 Søg om tilskud til efteruddannelse på <https://kompetenceudvikling.dk/>
Kontakt uddannelsesinstitutionen for hjælp

Kort om projekt

”Uddannelsesambassadører i folkekirken”

Formålet med projektet var at få flere kirkefunktionærer til at deltage i kompetenceudvikling. Derfor blev en række medarbejdere, der til dagligt arbejder i folkekirken, uddannet til Uddannelsesambassadører.

Ambassadørernes opgave var at formidle viden samt skabe dialog om og motivation for uddannelse på folkekirkelige arbejdspladser, så flere medarbejdere deltager i uddannelse, efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Uddannelsesambassadørernes erfaringer og udfordringer med at sætte uddannelse på dagsordenen er udgangspunktet for redskaberne i denne guide.

Projektet er i to omgange finansieret af FUSA – Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser – for midler afsat ved overenskomsten på det statslige område i 2015. Projektet forløb over en femårig periode fra 2015-2020.

Styregruppen bag projektet

- 3F
- Danmarks Kirketjenerforening
- Danmarks kordegneforening
- Dansk Kirkemusikerforening
- FAKK
- Kirkeministeriet
- Kompetencesekretariatet
- Landsforeningen af Menighedsråd

