



Bring kompetencerne i spil

Kompetence- og jobudvikling i folkekirken

INSPIRATIONSKATALOG

med fokus på at bringe medarbejdernes tidligere erhvervede kompetencer og øvrige livserfaring i spil

16. april 2010

Inspirationskataloget henvender sig til menighedsråd og medarbejdere, der søger inspiration til at arbejde med at bringe endnu flere af medarbejdernes kompetencer i spil. Kompetencer, medarbejderne har med sig fra tidligere job eller øvrige livssammenhænge.

Dialogredskabet og inspirationskataloget er udviklet for Kirkeministeriet med støtte fra SCKK af konsulentvirksomheden Kubix. Dialogredskabet er udviklet i samarbejde med provster, medarbejdere og menighedsråd fra Randers Søndre og Nordre provstier, der har stillet tid og engagement til rådighed og bidraget med deres erfaringer og viden. Projektet er blevet styret af HRM-styregruppen under Folkekirken's Samarbejdsudvalg.

Indhold

Bring kompetencerne i spil.....	3
...og opnå bedre trivsel og en bedre opgaveløsning	3
Udforsk kompetencerne og styrk både det konkrete samarbejde og relationerne i sognet.....	4
At bringe kompetencerne i spil og skabe jobudvikling kan både ske systematisk, men sker også ofte som et resultat af de behov, der opstår	5
Grupper er mere end summen af individerne i gruppen.....	6
Skab gode rammer for samtale – det skaber kendskab til hinandens erfaringer	7
Talent for organisering – til glæde for sognet	7
At bruge kompetencer du holder af, giver god trivsel!	8
Kirketjener med glæde ved det kreative	9
Når kompetencer og udfordringer bliver hinandens løsninger.....	9

Øget trivsel og en god opgaveløsning kan være resultatet af at sætte fokus på at anvende tidligere erhvervede kompetencer...

Jens har tidligere været selvstændig landmand. I sit liv som landmand satte han en dyd i, så vidt det var muligt, at vedligeholde sin maskinpark selv. I dag arbejder Jens ved folkekirken. Han er ansat som gravermedhjælper i et flersognspastorat. På et medarbejdermøde for to år siden satte de fokus på deres kompetencer. Som resultat af mødet blev det klart, at Jens kunne stå for den lettere vedligeholdelse af de maskiner, der findes i de tre sogne. Jens oplever, at det giver god mening. Det giver en større mangfoldighed i jobbet, ligesom han oplever at have fået tættere samarbejdsrelationer til kollegaerne i alle tre sogne.

Ida er kontoruddannet og har tidligere arbejdet inden for flere kulturinstitutioner med at udvikle seminarer. Ida har også hjulpet med at sætte udstillinger op. I sognet, hvor Ida arbejder som kirketjener, sætter menighedsrådet stor pris på Idas kompetencer. Ida har – godt støttet af menighedsrådet og præsten – præget jobbet som kirketjener og skabt en god ramme for menigheden ved at udvikle, tilrettelægge og gennemføre flere kunstudstillinger i kirken. Ida finder stor tilfredshed i at se, hvordan menigheden tager godt imod tilbuddene.

Bring kompetencerne i spil...

Prøv at forestil dig hver af dine kompetencer som tangenterne på et orgel. Hver af de ting, du er god til, er en tangent. Gennem dit liv har du fået udvidet dine kompetencer og er blevet i stand til at spille på stadig flere tangenter. Nogle af tangenterne har du ikke anvendt i et stykke tid og de har næsten sat sig fast på klaviaturet. Ved at blive mere opmærksomme på dem, og få brugt dem igen, får du udvidet dit musikrepertoire, så du kan spille den fineste musik til glæde for dig selv og for dine omgivelser.

... og opnå bedre trivsel og en bedre opgaveløsning

På de følgende sider kan du læse om, hvordan medarbejdere i folkekirken har fået et mere varieret arbejde og en øget trivsel ved at få bragt endnu flere af deres kompetencer ind på arbejdspladsen. Ofte sker det mere eller mindre tilfældigt. Men I kan også gå i gang med at se nærmere på opgaverne og udforske hinandens kompetencer. Måske vil I opdage noget spændende: Muligheder for at løse opgaver, I egentlig gerne har villet udføre længe, men ikke har haft en løsning til. Muligheder for at justere på nogle samarbejdsflader. Eller noget helt andet. Om ikke andet vil I helt sikkert lære mere om hinandens kunnen og færdigheder at kende. Det vil I kunne bruge fremover og det kan i sig selv give bedre samarbejde og trivsel på arbejdspladsen.

Kompetencer er...

... alt det, du kan på baggrund af den viden og de færdigheder, du har erhvervet dig gennem livet. Kompetencerne kan du have tilegnet dig gennem uddannelse, tidligere job eller fra andre livssammenhænge, hvor du har opnået færdighederne.

Særlig fokus på tidligere erhvervede kompetencer og kompetencer fra øvrige livssammenhænge

Inspirationskataloget sætter særlig fokus på anvendelsen af de kompetencer, som medarbejderne har med sig fra tidligere jobs eller fra andre livssammenhænge, for eksempel fra fritidsinteresser. I kan læse om, hvad fokus på at bringe endnu flere af medarbejdernes kompetencer i spil kan bringe med sig. I kan også læse om, hvordan processen omkring det at bringe kompetencerne i spil har været.

Alle eksemplerne kommer fra dagens folkekirke, selvom der også er foretaget en redigering. Der er skrevet sammen, til, og om for at få den store sammenhæng til at passe. Og så er navnene ændret.

Der findes sammen med *Inspirationskataloget* et *Dialogredskab*, som kan hjælpe jer til at gå i gang. Det henvender sig direkte til kontaktpersonen, fordi kontaktpersonen har personaleansvaret. Men det indeholder værktøjer til brug for både medarbejdere, menighedsråd og kontaktperson.

Medarbejdere i folkekirken anvender allerede i dag ofte kompetencer fra tidligere job, eller fra andre livssammenhænge, i deres nuværende stilling:

<ul style="list-style-type: none"> • Sognemedhjælper blev involveret i arbejde med børn- og ungegudstjenester, mini-konfirmander, legestue, børnepasning under gudstjenester, konfirmandundervisning, plejehjemsgudstjenester osv. Her kan erfaring fra lærergerning anvendes. • Erfaringer fra frivillige foreninger – fx spejderbevægelsen – anvendes i arbejdet i kirken. Organisering, kommunikation, service og omsorg er nogle af de begreber, der nævnes som kompetencer. • Erfaringer inden for servicehverv, fx bankverdenen, anvendes i hvervet som præstesekretær: Det er vigtigt at være serviceorienteret. • Kompetencer fra lærerfaget anvendes i arbejdet som informationsmedarbejder. Der arbejdes med hjemmeside, kirkeblad, plakater og annoncering. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetencer og netværk som musiker samt interesse for jagt anvendes i tilrettelæggelsen af jagtgudstjeneste. • Erfaringer med at vedligeholde maskinpark som landmand bringes ind i arbejdet som gravermedhjælper, som står for lettere vedligehold af sognets maskinpark. • Erfaring som håndværker anvendes til lettere bygningsvedligehold og i gennemgang af bygninger ved øvrigt vedligeholds- og konstruktionsarbejde. • Erfaringer fra viceinspektør arbejde samt fagligt arbejde anvendes i forbindelse med personaleadministrativt arbejde. • Erfaringer fra servicebranchen anvendes i forbindelse med tilrettelæggelse af kunstudstillinger.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Udforsk kompetencerne og styrk både det konkrete samarbejde og relationerne i sognet

Kordegneren fortæller her, hvordan de i sognet satte fokus på anvendelsen af deres kompetencer. I eksemplet deltager kontaktpersonen i et møde og fortæller om menighedsrådets tanker. Det giver nogle rammer, som medarbejdere og kontaktperson sammen kan forholde sig til. Derudover skaber mødet i sig selv rammerne for, at medarbejderne indbyrdes og i relation til kontaktpersonen lærer hinanden at kende på en anden måde, end de er vant til. Der kom både et meget konkret bud – og så vurderer kordegneren, at mødet og processen også styrker samarbejdet i sognet.

I det sidste halve år har vi haft fokus på alt det, vi *kan* og som vi måske kan bruge, når vi skal løse vores arbejdsopgaver. Vi har også haft fokus på det, vi hver især har haft med til folkekirken fra vores tidligere job og fra vores fritidsinteresser.

Vi startede med, at personalet – vi er 5 i alt – talte sammen med kontaktpersonen. Først fortalte kontaktpersonen om, hvad menighedsrådet ser som de vigtigste opgaver i sognet. Både lidt mere generelt og langsigtet og så konkret og på kortere sigt. Det gav et meget godt billede, som vi kunne forholde os til.

Dernæst gav vi hver især vores input til, hvad vi finder er vigtigt i vores arbejde. Vi lagde særlig meget vægt på, hvordan vi godt kunne tænke os, at vores opgaver skulle se ud i de kommende år. Vi havde fået nogle spørgsmål udleveret på forhånd. De handlede om, hvad vi godt kunne tænke os at arbejde med og

hvilke kompetencer vi havde med fra tidligere, som vi godt kunne tænke os kom til at fylde noget mere i hverdagen.

På mødet var der en god snak. Der kom mange gode input. Og det var rigtig spændende at lære sine kolleger bedre at kende. Jeg tror, vi alle blev mere opmærksomme på hinandens kunnen og den livserfaring, vi allesammen kommer med.

En af graverne har tidligere arbejdet som landmand. Han havde interesseret sig meget for at vedligeholde sine maskiner. Det kom på tale, at han måske fremover kan varetage den lettere vedligeholdelse af maskinparken. Jeg selv kommer fra en bankverden og bruger mine kompetencer meget i hverdagen. Det at have arbejdet serviceorienteret tidligere er noget, jeg virkelig har brug for.

Vi har ikke fået ændret så meget på vores opgaver. Men det kommer måske. Vi har til gengæld fået to vigtige ting: En meget bedre forståelse for hinandens opgaver. Og så tror jeg også, at menighedsrådet og især kontaktpersonen har fået en bedre forståelse for vores hverdag. Jeg tror, at de vil lytte meget til vores ideer og prøve at tage højde for, hvordan de kan anvende dem.

At bringe kompetencerne i spil og skabe jobudvikling kan både ske systematisk, men sker også ofte som et resultat af de behov, der opstår

Somme tider sker jobudvikling mere eller mindre tilfældigt, når tid og sted er rigtigt: Et ønske eller et problem opstår og en medarbejder har muligheden for at imødekomme ønsket om at udføre en bestemt opgave eller løse et konkret problem. Andre gange sker jobudvikling som resultat af en systematisk indsats, hvor der bruges redskaber og værktøjer, der tages beslutninger og der gennemføres en handleplan. I de fleste tilfælde sker det et sted midt i mellem:

Menighedsrådets formand fortæller om forløbet: Vi var lidt usikre på, om medarbejderne egentlig syntes, at de fik brugt deres kunnen på arbejdspladsen. Vi havde hørt af omveje, at nogle syntes, at de ikke fik brugt det, de var gode til – det har så vist sig, at der er en, der er rigtig god til at lave websider. Der er også en gartner, som tidligere har arbejdet som murer, der kan lave lettere bygningsvedligehold, for eksempel fuge. Da vi først hørte, at der var flere, som mente, at de kunne bidrage til en bedre løsning af sognets opgaver med det, de havde med sig fra tidligere, undrede vi os. Vi tænkte, at der jo ikke var nogen, som havde sagt noget til os.

På et menighedsrådsmøde talte jeg med kontaktpersonen i en pause. Vi blev enige om, at det kunne være spændende at få sat ord på det sammen med medarbejderne. Kontaktpersonen ville komme med et oplæg til vores næste menighedsrådsmøde.

Kontaktpersonen kom med en idé på det næstfølgende menighedsrådsmøde: Hun ville tage emnet op sammen med medarbejderne. På et møde med personalet satte de fokus på sognets fremtidige opgaveløsning, sådan som menighedsrådet så det. Medarbejderne pegede på områder, som de godt kunne tænke sig, der blev gjort noget ved. Kontaktpersonen havde sat tid af til at tale om, hvilke opgaver medarbejderne hver især syntes var mest spændende. Her kom de også ind på, hvad de havde lavet tidligere, som de kunne bringe i spil. Hvilke erfaringer havde

de med sig i bagagen, som de mente kunne gavne sognet og den fælles opgaveløsning?

Kontaktpersonen samlede op og tog det med på næste menighedsrådsmøde. Hun fik sat fokus på de erfaringer, medarbejderne havde med og som de gerne vil have i spil på arbejdet. Der var flere ideer. Det var lidt svært, fordi der var ideer, som vi fra menighedsrådet ikke kunne gå videre med. Der måtte kontaktpersonen sige *'vent lidt – det må vi undersøge nærmere'*. Det lykkedes, men der var nogle medarbejdere, der blev lidt skuffede på det punkt.

Vi har sidenhen drøftet det på et menighedsrådsmøde igen. Vi har talt om, hvad der var af færdigheder og kunnen, som vi kunne have mere glæde af. Som nævnt var der en, vores kirketjener, som kan lave websider, og en gartner, der kan lave lettere vedligeholdsarbejde på vores bygninger – han har tidligere været murer. Og det vil vi da selvfølgelig gerne benytte os af. Med hensyn til websiderne skal vi have det op på næste menighedsrådsmøde.

Kontaktpersonen og jeg har drøftet, at vi skal være mere opmærksomme på at få indblik i, hvad medarbejderne tænker om deres opgaver og det de har med sig fra tidligere jobs og fritidsbeskæftigelse. Men vi har fået taget hul på det. Som kordegnen sagde til os, efter at kontaktpersonen havde holdt møde med dem: *"Det var et godt møde. Vi lærte hinanden bedre at kende og jeg tror også, at kontaktpersonen blev overrasket over, hvor mange opgaver der egentlige er – men også at hun fik et godt kendskab til os som medarbejdere."* Det har styrket os. Der er også nogen, som ikke fik indfriet alle deres forventninger. Det er ikke sikkert, vi kan det. Men nu er vi i gang og vi vil gerne holde fast i at tale om det.

Grupper er mere end summen af individerne i gruppen

"Grupper er mere end summen af individerne i gruppen." Når vi arbejder i gruppesammenhæng, vil vi ofte inspirere hinanden. Vi bliver opmærksomme på hinandens kunnen. Vi bliver måske også opmærksomme på noget, vi selv kan, men som vi har glemt, at vi faktisk var gode til. Når der er problemer eller opgaver, kan grupper ofte komme op med mange løsningsmuligheder på udfordringer, opgaver og problemer. Et vigtigt skridt er at skabe rammerne for mødet mellem mennesker. En gruppesamtale om anvendelsen af kompetencer kan være en sådan anledning. Her er et eksempel, som voksede ud af et ønske om, at sognet skulle sætte gang i nogle særlige aktiviteter:

Organist i mellemstort sogn: Menighedsrådet havde drøftet sognets fremtidige opgaver for de kommende år. Der var flere i menighedsrådet, som gerne så, at sognet blev bedre til at bruge kirkerummet til at skabe rammerne for et fælles samvær udover det, som kirken allerede tilbyder.

På et møde mellem kontaktpersonen og medarbejderne fortalte kontaktpersonen om menighedsrådets ønsker til fremtiden. Menighedsrådet ville gerne se, om det ikke var muligt at afholde lidt flere kulturelle arrangementer.

Kordegnen, Niels, fortalte, at hans svigerinde er organist i en anden kirke. Der havde de afholdt arrangementer med musik fra forskellige perioder og gener. Vi talte om, at det kunne være spændende at bruge det i vores sogn.

Niels, der har en baggrund som historiker, har også haft stor interesse for kirkemusik. Han kender, flere der har samme interesse og som måske vil kunne

engageres til at holde et foredrag i tilknytning til de forskellige epoker. Jeg selv er jo organist og har et godt netværk blandt musikere, der kan lidt af hvert inden for mange genrer.

Vi har aftalt, at kontaktpersonen vil tage det med på næste menighedsrådsmøde. Så må vi se, om det bliver til noget.

Skab gode rammer for samtale – det skaber kendskab til hinandens erfaringer

Brug af gemte eller glemte kompetencer erhvervet tidligere i livet eller i livssammenhænge uden for arbejde hjælpes godt på vej blot ved at give dem opmærksomhed. Opmærksomheden fremmes ved at sætte spot på det. Men det er også noget, som kan vokse frem over mange år, når man lærer hinanden at kende på arbejdspladsen. Under alle omstændigheder fremmer samtale den gensidige forståelse for, hvad vi hver især har at bidrage med ...

Hans blev først uddannet med den lille organist-eksamen for mange år siden. Han begyndte som organist i kirken, da han var 19 og gik på universitet. I begyndelsen var der ikke så mange timer i stillingen. Sidenhen arbejdede Hans som organist, imens han også havde arbejde som regnskabsfører og administrator ved en institution uden for folkekirken. Sådan arbejdede Hans i mange år. På et tidspunkt udviklede det sig sådan, at menighedsrådet og Hans fandt ud af, at hans organiststilling kunne udvides. Samtidig kunne stillingen sammensættes med andre opgaver end organistopgaver. På den måde kunne Hans fortrinsvist arbejde i kirken. Det passede godt med, hvad Hans havde lyst til på det tidspunkt.

En af opgaverne er at give administrativ støtte til sognets lønnede ungdomskor. Hans står for alt det lønadministrative og rekvirerer den fornødne sum månedligt fra kirkekassen, så hver af koristerne i det store kor får løn.

Et andet eksempel på en af Hans' øvrige opgaver var, at han gennem nogle år havde været med til at udvikle, organisere og køre en studiekreds. Det er ikke en lille studiekreds, men faktisk en meget ambitiøs studiekreds: Der deltager omkring 70-100 mennesker hver gang, studiekredsen mødes. Når sådan en studiekreds skal organiseres, er det godt med regnskabs- og administrationserfaring.

I studiekredsen tager de et land ad gangen og går i dybden med politik, geografi, kultur osv. Hans står for at organisere en koncert med udgangspunkt i landets musikkultur. Derudover – hvad der er meget atypisk for en organist – står han også for at forberede et vinsmagningsarrangement i tilknytning til netop dette lands særegne vin- og madkultur. Han har i mange år haft interesse for vin og har derfor en særlig kompetence på det område.

Talent for organisering – til glæde for sognet

Med talent for organisering, et godt netværk og et initiativ fik gartneren andet end floraen til at gro i sognet. Nu deles der flere natur- og kulturoplevelser i sognet.

Ib er gartner. Han er oprindeligt uddannet maskinarbejder, har været 10 år i søværnet og har bestridt en lederstilling. Ib stoppede i 1990 og arbejdede i landbru-

get. Ib blev ansat i 2005. Siden ansættelsen er der kommet flere alsidige opgaver oveni i gartnerarbejdet.

Ib laver blandt andet sogneudflugter. Det er ikke en typisk gartneropgave. Ib fik opgaven på et menighedsrådsmøde, hvor han deltog. Opgaven blev nævnt og Ib tog ordet og sagde, at han sagtens kunne finde på noget i den forbindelse. Det er ikke helt almindeligt, at medarbejderne deltager på sognets menighedsrådsmøder, men Ib deltog og meldte sig på punktet eventuelt. *'Den opgave med sogneudflugten vil jeg gerne påtage mig – jeg har mange gode kontakter og kan godt lide at planlægge'*.

Ib arrangerede turen for de ansatte og for menighedsrådet. Den gik nordpå. Ib tog sig af al planlægning; han skaffede folk fra det pågældende område til at fortælle, guide og vise vej. Ib har altid godt kunnet lide at komme ud og se interessante steder og han har rigtig mange kontakter rundt omkring, som kan bruges i forbindelse med den slags arrangementer.

Medlemmerne af menighedsrådet var meget positive i deres tilbagemeldinger. De vil gerne have Ib til at arrangere flere sogneudflugter og overvejer også, hvordan menigheden kan få glæde af Ibs kompetencer til at sammensætte en god oplevelse, der kombinerer det kirkelige med en god natur- og kulturoplevelse.

At bruge kompetencer du holder af, giver god trivsel!

Når du oplever at besidde en kompetence, så oplever du ofte opgaver, hvor den kompetence er væsentlig som en positiv udfordring. Det giver et godt grundlag for trivsel. Elisabeth kommer lidt tilfældigt til at beskæftige sig med konfirmandundervisning. Hun tager det som en positiv udfordring og ved – på baggrund af sine erfaringer med at undervise børn og unge i musik – at hun har en god omgangsform med de unge. Efter først at have arbejdet i 10 år som kirketjener, hvor Elisabeth også er heldig at kunne beskæftige sig med sin interesse, musikken, giver det en god variation i hendes samlede gøremål i folkekirken.

Elisabeth er oprindeligt kontoruddannet og blev ansat som kirketjener. Hun har været i kirken i 19 år. Hun har spillet musik, siden hun var barn og har i tidernes løb også givet en del musikundervisning.

Hun har siden sin ansættelse fået mere at gøre med organistopgaver og med børnekor. I dag arrangerer Elisabeth også koncerter i kirken. Efter 10 år fik hun udvidet sin stilling, så den omfattede konfirmandundervisning. Oprindeligt kom hun med, fordi de stod og manglede en. Langsomt har Elisabeth overtaget mere og mere af konfirmandundervisningen og står stort set for det hele i dag. Samtidig arbejder hun nu også i en anden kirke med konfirmandundervisning.

Elisabeth bruger sin oprindelige uddannelse på det kontormæssige og administrative område i arbejdet som kirketjener. Hun bruger også sin musikalske glæde og langvarige interesse og praksis i arbejdet med organistopgaver. Hendes erfaring fra musikundervisning gjorde også, at hun fra begyndelsen af var tryk ved at arbejde med konfirmandundervisningen. Elisabeth havde oplevet, at hun faktisk havde gode kompetencer til at arbejde med børn og unge.

Kirketjener med glæde ved det kreative

Plads til selvledelse. Selvledelse og selvorganisering er en stor kompetence i den danske folkekirke. Som kontaktperson og menighedsråd har man et ansvar for den overordnede ledelse. Den kan også bestå i at delegere og anerkende de indsatser og initiativer, der tages.

Malene arbejder som kirketjener. Hun har flere gange været med i hele planlægningen og tilrettelæggelsen af kunstudstillinger i kirken. Det kom blandt andet gennem Malenes interesse for kunst og hendes forhenværende arbejde i servicebranchen. På en ledende post inden for servicebranchen har Malene haft et stort ansvar, arbejdet med at have et praktisk overblik og været med til at skabe gode oplevelser for sine kunder. Det har givet mange kompetencer som Malene anvender i dag. Hun deltager i planlægningen og i alt det praktiske arbejde, der er forbundet med en udstilling. Der er oversættelser, ophængning, markedsføring, samarbejde med køkkenet og praktiske opgaver på udstillingsdagene. Det er et godt supplement til det daglige arbejde som kirketjener, hvor Malene synes, at det somme tider kan være lidt ensformigt.

Oprindeligt var det noget, som kom i stand, fordi præsten inviterede hende med til det første møde omkring en udstilling. Hun skulle alligevel løbende orienteres om alt det praktiske. Men her fik hun muligheden for at vise sit engagement og byde ind på flere typer af opgaver. Det er ikke helt uden vanskeligheder, for det er ikke en deltidsstilling at arrangere udstillinger. Så der skal prioriteres og vælges ud.

Menighedsrådet sætter stor pris på Malenes og præstens samarbejde. Det er noget, som har givet flere udstillinger, og noget, som menigheden sætter stor pris på.

Når kompetencer og udfordringer bliver hinandens løsninger

Mariannes gode eksempel illustrerer godt hvordan mange sogne allerede i dag anvender medarbejdernes mangfoldighed af kompetencer: Der er et væld af færdigheder, kunnen og kompetencer. Man taler sammen. Lærer hinanden at kende. Der går lidt tid. Der dukker en udfordring op. Og så opstår der en situation, hvor de to – kompetencerne og udfordringen – møder hinanden og passer sammen.

Marianne er oprindeligt uddannet organist på universitet i en forholdsvis ung alder. Hun begyndte allerede sit arbejde som organist i folkekirken umiddelbart derefter. Da det var svært at få timer nok i kirken, kvalificerede Marianne sig løbende inden for kontor- og regnskabsområdet og hun har da også i adskillige år arbejdet som administrator i en boligforening sideløbende med jobbet i folkekirken.

Under det årlige sociale arrangement, hvor menighedsråd og medarbejdere tager på en udflugt sammen, sad Marianne tilfældigvis ved siden af kontaktpersonen i bussen. Her fik de en uformel snak bl.a. om deres sideløbende jobs og fritidsbeskæftigelser. Marianne fortalte om sit arbejde i boligforeningen og hendes engagement i den lokale sportsklub, hvor hun har været med i bestyrelsen i adskillige år, bl.a. som kasserer. De seneste år har hun været ansvarlig for IT-arbejdet og været med til at oprette en aktiv hjemmeside for sportsklubben med

tilhørende elektroniske nyhedsbreve. Det kom helt bag på kontaktpersonen, at Marianne også havde kompetencer inden for regnskab og IT.

Efter lidt tid tog kontaktpersonen fat i Marianne. Menighedsrådet havde tidligere taget en beslutning om, at sognet ville bruge hjemmesiden mere aktivt. Da der ikke var mulighed for at ændre på de overordnede rammer, havde de endnu ikke kunne indfri den målsætning.

De fik en snak om, hvordan Mariannes stilling som organist kunne udvides til at omfatte opgaver, der på den ene side gav Marianne mulighed for at bruge sine kompetencer inden for IT, på den anden side gav mulighed for at nå målet om at bruge hjemmesiden mere aktivt og alt sammen inden for rammerne af det eksisterende.

Det startede med, at Marianne fik nogle administrative opgaver. Og sidenhen har de sammen løbende udvidet hendes stilling. Det sidste blev muligt, da en medarbejder, som arbejdede med administration, ønskede at gå ned i tid.

Så ud over at være organist tager Marianne sig nu også af hele hjemmesiden, herunder markedsføring og layout.