

# Kompetenzen sichern!

**Berufsbiografische Begleitung  
von Mitgliedern der Gemeinschaften  
des VEDD**

**- Entwurf -**

**vorgelegt vom Ausschuss Berufspolitik:**

**Ingeborg Poguntke, Gerhard Mauch,  
Heinz Schnake und Margit Hullmeine**

- **Gemeinsame Tagung der KLD, KAL, Ältesten/GeschäftsführerInnen im Februar 2002, Johannesstift Berlin**  
**Thema: Was brauchen Diakoninnen und Diakone, wenn sie in den Dienst kommen?**
  - ◆ **Aus Sicht des diakonischen Unternehmens, Frau Oldenburg, Rummelsberg**
  - ◆ **Aus Sicht der Kirche, Probst Jürgen F. Bollmann, HH-Harburg**
  
- **Jahrestagung der Ständigen Konferenz der Ältesten, GeschäftsführerInnen im Februar 2003 im Rauhen Haus, Hamburg**  
**Thema: Doppelte Qualifikation erforderte doppelte Kompetenzpflege**  
**Referate:**
  - ◆ **Diakoninnen und Diakone als kirchliche MitarbeiterInnen - Personalentwicklung in der verfassten Kirche, Bischof Dr. Ch. Knuth, Schleswig**
  - ◆ **Personalentwicklung in Rummelsberg, Michael Herrmann**
  - ◆ **Gemeinschaft ist Personalentwicklung – Personalentwicklung ist Gemeinschaft, Dr. Jürgen Steinbrück**

- **Gemeinsame Tagung der KLD, Ältesten und GeschäftsführerInnen im Februar 2004 in Moritzburg**

### Referate:

- ◆ **Bildungspolitische Anforderungen und Entwicklungen der Ausbildungsstätten, Dr. Ullrich Schindler-Joppin, Rummelsberg**
  - ◆ **Die dritte Generation der Professionalisierung des Berufsbildes Diakon/Diakonin und die neue Rolle der Diakonschen Gemeinschaften, Dr. Jürgen Steinbrück, Nazareth**
- **VEDD-Hauptversammlung im November 2004 im Rauhen Haus, Hamburg**

**Der Vorstand des VEDD stellt unter dem Titel "Herausforderungen und Ziele für ein zukunftsorientiertes Handlungskonzept des VEDD und deren Mitgliedsgemeinschaften als Zielfeststellung unter anderem fest:**

- ◆ **Die Diakonenschulen sind landeskirchenübergreifend zu vernetzen.**
- ◆ **Die „Diakonenschulen“ entwickeln sich weiter zu „Bildungsstätten im Diakonat“.**
- ◆ **Das Berufsbild des Diakons / der Diakonin ist auf nationaler und EU-Ebene zu profilieren und zu schärfen.**

**(Der Hauptversammlung ging im Oktober eine Sondersitzung der Konferenz der Ältesten und GeschäftsführerInnen voraus.)**

## Ausgangslage/Hintergrund/III:

- **Fachtagung in Rummelsberg im Oktober 2005**
  - ◆ **Thema: „Berufsbild Diakon/Diakonin“**
- **Hauptversammlung im November 2005 in Bethel-Nazareth zum Thema „Armut“**

**Im Bericht des Vorstandes fordert dieser die Konzentration auf die Kernaufgaben ein und stellt hierzu die folgenden Fragen:**

- ◆ **Wie verändert sich die Bildungslandschaft in Kirche und Diakonie?**
  - ◆ **Was bedeutet das für das Überleben, die Vernetzung, inhaltliche und strukturelle Zusammenarbeit und/oder Fusion von Ausbildungsstätten für Diakoninnen und Diakone?**
- **In ihrer Konferenz im Februar 2006 (Lutherstift in Falkenburg) stellen sich die Ältesten und GeschäftsführerInnen der Frage nach der „Seelsorge als Begleitung von Mitgliedern in unterschiedlichen Lebenssituationen“.**
    - ◆ **Vorge stellt werden hilfreiche „Seelsorge-Modelle“ aus den Gemeinschaften. So z.B.: „Begleitung in Krisen- und Konfliktsituationen“ (Rummelsberg) und „Coaching als mögliche Netzwerkbildung“ (Martineum)**
  - **Hauptversammlung im November 2006 in Neuendettelsau:**
    - ◆ **„Unser Tun will reden, unser Wort arbeiten“  
Wie und was Gemeinschaften zu einer professionellen diakonischen Haltung im persönlichen und beruflichen Tun beitragen können (Impuls I/2007)**

## Zielgruppen

- Mitglieder der Gemeinschaften
- Gemeinschaften für ihre Mitglieder
- Personalbereiche, die Mitglieder von Gemeinschaften entsenden

## Zielsetzung

- Mitglieder der Gemeinschaften können sich entlang der sich berufsbiographisch entwickelnden Anforderungen mit geeigneten Instrumenten der Personalentwicklung qualifiziert unterstützen lassen.
- Gemeinschaften können qualifizierte Module zur berufsbiographischen Begleitung ihrer Mitglieder kostengünstig nutzen ohne eigenen Entwicklungsaufwand zu haben.
- Mitglieder der Gemeinschaften können sich mit anderen zu Fragen der beruflichen Positionierung und Qualifizierung vernetzen und beraten.
- Gemeinschaften stellen ihr jeweiliges Modulbezogenes „Know How“ zur Verfügung („Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“).

## Nutzen für Gemeinschaften

### Wie können Gemeinschaften von einer Zusammenarbeit im VEDD profitieren?

- Die Gemeinschaft kann ihre Mitglieder unterstützen, an Elementen der berufsbiografischen Begleitung teilzunehmen.
- Die Gemeinschaft kann vorgestellte und evaluierte Instrumente nutzen, und sie selber anwenden. Es entfällt ein Entwicklungsaufwand.
- Gemeinschaften können sich zusammenschließen und Instrumente gemeinsam nutzen.
- Gemeinschaften stellen ihre angewandten Instrumente anderen Gemeinschaften nutzbringend zur Verfügung.
- Gemeinschaften kommen über Standards beruflicher Entwicklung ins Gespräch.

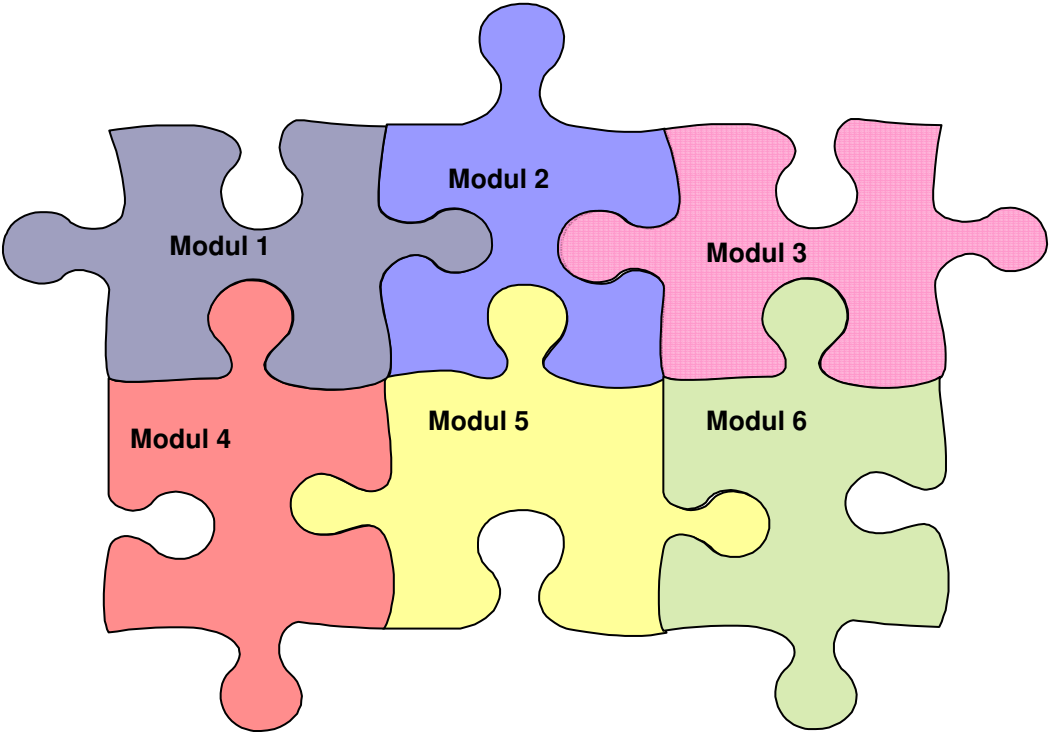
## Nutzen für Mitglieder

- **Unterstützung bei ihrer beruflichen Entwicklung**
- **Fachkompetente, anerkannte und diakonisch profilierte Einschätzung ihres Potenzials**
- **Zertifikate und/oder Bewertung zur Unterstützung ihrer Bewerbung**
- **Vernetzung und Austausch mit Mitglieder anderer Gemeinschaften**
- **Herstellung überregionaler Kontakte**
- **Kollegiale Unterstützung durch professionelle Begleiter/-innen mit Gemeinschaftsbindung**

## Beitrag des VEDD könnte sein:

- **Darstellung der Module einer Berufsbiografischen Begleitung im VEDD**
- **Veröffentlichung/Vermittlung von Ansprechpartner/-innen für Mitglieder von Gemeinschaften und Gemeinschaften zur Teilnahme an einzelnen Modulen**
- **Veröffentlichung/Vermittlung von Ansprechpartner/-innen für Gemeinschaften zur Anwendung von Methoden der berufsbiografischen Begleitung im VEDD oder zur Gestaltung von Prozessen zur Einführung.**
- **Veröffentlichung und Pflege einer Liste von Kollegialen Beratern/-innen, Supervisoren/-innen und Coaches mit Gemeinschaftsbindung**
- **Veröffentlichung/Verlinkung zu Fortbildungsangeboten der Gemeinschaften**
- **Einsatz einer Steuerungsgruppe zur jährlichen Evaluation und fortlaufender Aktualisierung**

# Module einer Berufsbiografischen Entwicklung



### Potenzialanalyse zur Einschätzung von Führungspotenzial, zum beruflichen Einstieg und/oder in Phasen beruflicher Umbrüche

#### 1. Zielgruppe

Mitglieder der Gemeinschaften und andere

#### 2. Zielsetzung

Die Rummelsberger Potentialanalyse ist ein Instrument der Personalentwicklung, bei der es um die Einschätzung des Führungspotentials sowie der Führungsmotivation des/der Teilnehmenden geht. Sie dient der Standortbestimmung und bietet den Teilnehmenden eine Grundlage zur Selbstreflexion bzw. Erkenntnis, ob Führungskompetenz vorhanden oder ausbaufähig ist.

Die Potentialanalyse ist ein Einzelverfahren.

Die in der Gemeinschaft Nazareth angewandte Potentialanalyse dient der Differenzierung von Potenzial zu Beginn der Beruflichen Laufbahn und unterstützt Mitglieder, berufliche oder Qualifizierungsschwerpunkte zu setzen.

#### 3. Durchführung

Interview, Fragebogen, Testverfahren und ggf. situative Übungen, individuelle Rückmeldungen und Ergebnisbericht

## Modul 1 b

### Entwicklungsanalyse zum beruflichen Einstieg oder in Umbruchphasen

#### 1. Zielgruppe

Mitglieder der Gemeinschaften und andere

#### 2. Zielsetzung

- ♦ Die Entwicklungsanalyse ist ein Instrument der Personalentwicklung, bei der es um die Einschätzung der Möglichkeiten für eine horizontale Entwicklung geht.
- ♦ Sie dient der Standortbestimmung und Selbstreflexion.
- ♦ Kompetenzen, Interessen und Motivation werden in den Blick genommen, um Perspektiven für die weitere berufliche Entwicklung zu eröffnen.

#### 3. Durchführung

Interview, Fragebogen, Testverfahren und situative Übungen, individuelle Rückmeldungen und Ergebnisbericht

### Mentoringprogramm und/oder Begleitung in den ersten Berufsjahren

#### 1. Zielgruppe:

Studierende in der berufsbegleitenden Ausbildung und Absolventen in den ersten zwei bis drei Berufsjahren

#### 2. Zielsetzung:

Eigene Fähigkeiten erkennen, Tätigkeitsbereiche professionell gestalten, berufsbezogene und persönliche Perspektiven entwickeln, Glauben und Spiritualität leben

#### 3. Durchführung:

Berufserfahrene Diakoninnen/Diakone aus der Region (Seniorberater/in)

### Personalentwicklungsseminar Überprüfung der Eignung zur Übernahme gehobener Führungsfunktionen

#### 1. Zielgruppe

Mitglieder der Gemeinschaften und andere

#### 2. Zielsetzung

Einschätzung von Fähigkeiten und Potential zur Übernahme von gehobenen Führungsfunktionen  
Einschätzung von Fähigkeiten und Potential von Mitgliedern der Gemeinschaften, die in eine gehobene Führungsfunktion vermittelt werden sollen.

#### 3. Durchführung

- ◆ Drei-tägiges Seminar mit Interview, Testverfahren und situativen Übungen.
- ◆ Teilnehmende werden von einer Gruppe von Funktionsträgern z.B. anderer Einrichtungen beobachtet.
- ◆ Einschätzung der Fähigkeiten aufgrund definierter Kriterien.
- ◆ Begleitung durch Personalentwickler
- ◆ Ausführliches persönliches Gespräch.
- ◆ Erstellung eines Ergebnisberichtes.

### Standortbestimmung in beruflichen Orientierungszeiten

#### 1. Zielgruppe

Mitglieder der Gemeinschaften

#### 2. Zielsetzung

Durchführung von Seminaren mit Mitgliedern einer homogenen Altersgruppe (vornehmlich ca. 40 bzw. ca. 50 Jahre)

**Es wird ein Forum zur Verfügung gestellt wird, um sich mit zentralen Lebens- und berufsbiografischen Fragestellungen sowie Entwicklungsherausforderungen auseinander zu setzen und sich neu auszurichten.**

TN reflektieren ihren aktuellen beruflichen Standort.

TN nehmen die Herausforderung zu individueller Personalentwicklung im sich zunehmend dynamisierenden Sozial- und Gesundheitswesen an.

TN informieren sich über aktuelle und perspektivische Entwicklungen in diakonischen Arbeitsfeldern.

TN machen sich ihre jeweiligen berufsbiografischen und lebensalterspezifischen Aspekte der weiteren beruflichen Entwicklung bewusst.

TN klären bei Bedarf Maßnahmen zur Förderung bzw. zur Erhaltung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.

TN identifizieren weiter gehenden Beratungs- und Entwicklungsbedarf und entwickeln Perspektiven zur Umsetzung.

TN werden sich über ihre nächsten Handlungsschritte klar.

TN setzen die im Seminar erzielten Ergebnisse eigenverantwortlich um

#### 3. Durchführung

Interessierte Gemeinschaften nach gleichem Konzept

### Berufsbiografische Begleitgespräche

#### 1. Zielgruppe

#### 2. Zielsetzung

Zu den Kernaufgaben jeder Diakonischen Gemeinschaft gehört, das ‚Diakon-Sein‘, die ‚Diakonizität‘ ihrer Mitglieder, mitgliedsorientiert aber zielgerichtet zu begleiten, bewusst zu pflegen und zu qualifizieren.

Eine Gemeinschaft, die die Pflege des diakonisch-theologischen Profils und der Haltung den Mitglieder selbst überlässt, die Pflege der Diakonizität also sozusagen ‚privatisiert‘ und dem/r einzelnen DiakonIn nicht mehr zumutet, regelmäßig Auskunft zu geben, wird in Kirche, Diakonie und am sozialen Markt beliebig und verwechselbar.

Das in vielen Einrichtungen jährlich stattfindende Mitarbeiter/innen-Gespräch des Dienstgebers (zur sozial-fachlichen Kompetenz) muss durch das gezielte berufsbiographische Begleitgespräch der Gemeinschaft (zur Profession DiakonIn-Sein) des Mitglieds komplementär ergänzen.

#### 3. Durchführung

Ein Leitfaden zur Durchführung berufsbiografischer Gespräche wird zur Verfügung gestellt.

Gesprächskomplexe können sein:

Aufgaben, Rahmenbedingungen der Arbeitssituation, Arbeitsgestaltung, belastende Faktoren, Ideen zur beruflichen Entwicklung, berufliche Perspektiven, Diakonische Profilierung/Identität, Zusammenarbeit, Unterstützungsbedarf

## Modul 6:

### Kollegiale Beratung, Coaching und Supervision

#### 1. Zielgruppe

Mitglieder der Gemeinschaften und Mitglieder der Gemeinschaften mit Supervisions- und/oder Coachingausbildung

#### 2. Zielsetzung

- ◆ Mitglieder der Gemeinschaften reflektieren ihre beruflichen und persönlichen Fragestellungen mit Supervisoren oder Coaches, die eine Gemeinschaftsbindung haben und nach festzulegenden Qualitätskriterien ausgewählt wurden.
- ◆ Mitglieder der Gemeinschaften, die sich berufsbegleitend zum Coach oder Supervisor weiter gebildet haben, werden gemeinschaftsübergreifend angefragt und können ebenfalls auf ein Netzwerk zugreifen.
- ◆ Mitglieder der Gemeinschaften, die sich innerhalb einer Region kollegial beraten lassen wollen, finden geeignete und ausgebildete Ansprechpartner

#### 3. Durchführung

Eine Liste mit Supervisoren, Coaches und in der Methode „Kollegiale Beratung“ erfahrene Mitglieder wird zur Verfügung gestellt.

Qualitätskriterien werden entwickelt.

### Supervision in den ersten Berufsjahren:

#### VEDD-Konzept:

- Stärkung der fachlichen, theologisch-spirituellen und personalen Kompetenz auf dem Hintergrund einer konkreten Stelle. Das Hauptaugenmerk hierbei liegt auf der Umsetzung diakonischen Handelns.

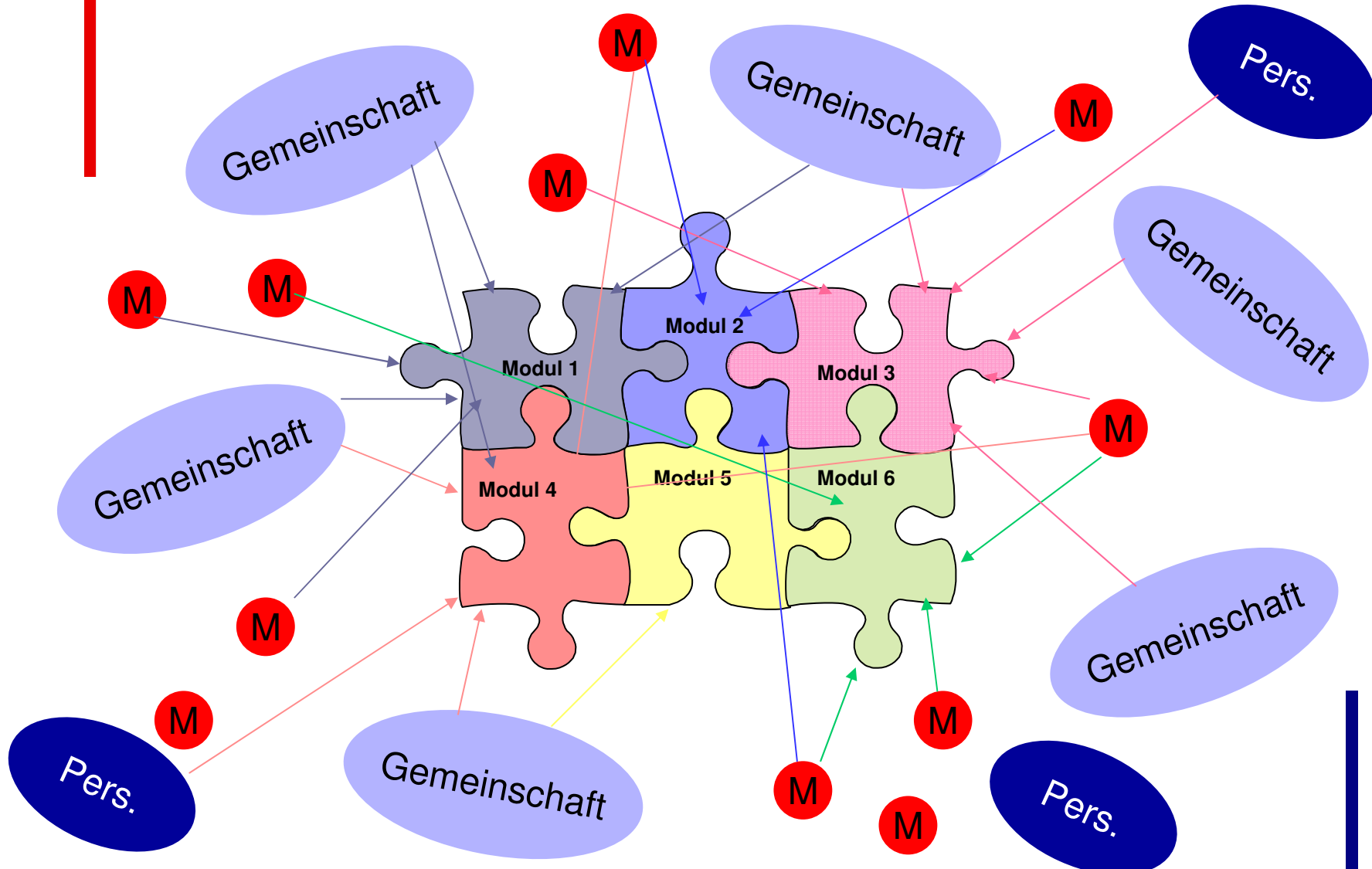
#### Themen können sein:

- Entwicklung des Profils eines Diakons/einer Diakonin
- Bewusste Entwicklung einer individuellen Kommunikationskultur
- Reflexion der Wirksamkeit des beruflichen Handelns
- Analyse und Verstehen des Systems, in dem das Mitglied arbeitet
- Arbeit an inhaltlichen Schwerpunkten

#### Zielgruppe:

- Berufsanfängerinnen

# Berufsbiografische Begleitung



## Wie geht es weiter?

**Sprechen, sprechen, sprechen .....**

**Konferenz der Ältesten und Geschäftsführungen**  
**Konferenz der Leiter/-innen der Diakonenanstalten**  
**Konferenz der Ausbildungsleiter/-innen**  
**Diskussion in den Gemeinschaften**

**Vielen Dank**

**an die**

**Rummelsberger Anstalten der Inneren Mission e.V.,  
Westfälische Diakonenanstalt/Gemeinschaft Nazareth,  
Ev. Johannesstift Berlin,  
Diakonische Gemeinschaft Hephata,  
Brüder und Schwesternschaft des Rauhen Hauses Hamburg**

**Vielen Dank  
für  
Ihre  
Aufmerksamkeit!**