



# Das Berufsbild von Diakonen und Diakoninnen und seine Bedeutung für die Personalberatung

## Das Berufsbild

---

Das Berufsbild von Diakonen und Diakoninnen in unserer Landeskirche befindet sich in einem ständigen Wandel. Dies ist sowohl historisch bedingt, als auch auf die gesellschaftlichen Herausforderungen bezogen. Damit verbinden sich Chancen und möglicherweise Verunsicherungen bezüglich Ausbildung, Standard und beruflicher Identität. Sich mit dem beruflichen Spektrum auseinanderzusetzen, es reflektieren und benennen zu können, erscheint unverzichtbar.

Der **EKD Text 118** setzt sich umfassend mit dem Profil der Berufsgruppe auseinander. Im folgenden Inhalt und in meiner Beratungsarbeit beziehe ich mich auf diesen Text und die dort gewonnenen Erkenntnisse.

Der Beruf des Diakons / der Diakonin ist gekennzeichnet durch vielfältige Anforderungen im Blick auf unterschiedliche Zielgruppen, Aktivitäten und Arbeitsformen. Aus, oft innovativen Arbeitsbereichen, erwächst die Herausforderung, in selbststrukturierender Weise, vom Generalisten zum Spezialisten zu werden.

Diakone und Diakoninnen bringen ihre Kompetenzen

- Wissen
- Fertigkeiten
- Sozialkompetenz
- Selbständigkeit

in Bezug auf Zielgruppen, Sozialräume oder / und Themenbereiche entsprechend ihres Stellenprofils ein.

## Die Kompetenzen

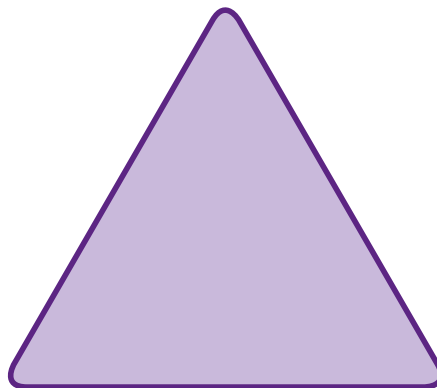
---

Alle 3 Faktoren bilden zusammen die Grundlage für die berufsbezogene **Kommunikation des Evangeliums** durch Diakone und Diakoninnen.

### Pädagogische Kompetenz

#### Bilden

Bildungsprozesse initiieren und durchführen,  
Themenfelder erschließen



### Diakonische Kompetenz

#### Unterstützen

Integration und Eigenständigkeit fördern,  
Unterstützungssysteme entwickeln und  
vernetzen

### Theologische Kommunikations- und Gestaltungskompetenz

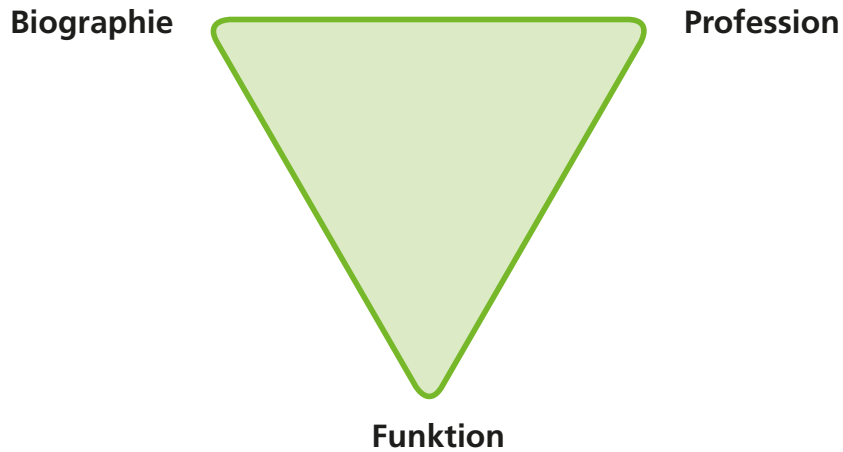
#### Verkündigen

Zielgruppenspezifische Spiritualität  
praktizieren, entsprechende Formen der  
Glaubenserschließung entwickeln

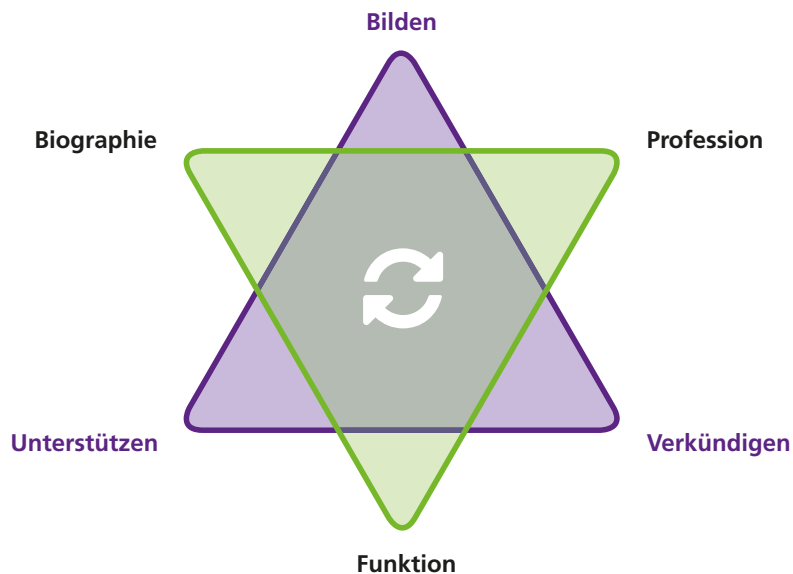
## Die Beratung

---

Die Personalberatung und -entwicklung fragt ganzheitlich nach der Person und richtet ihren Blick auf die Seite der Profession und der Entwicklung im beruflichen Kontext. Dazu reflektiert sie im Gespräch folgende drei Aspekte



In der Zusammenschau mit dem Kompetenzschema ergeben sich die jeweiligen Beratungsinhalte. Sowohl die Korrespondenzen dieser beiden Ebenen, als auch Gewichtungen oder Veränderungen wahrzunehmen und in ihnen Handlungsfelder zu entdecken, sind Inhalte der Beratung.



## Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile

---

„Dieses beruflich komplexe Bedingungsgefüge erfordert, dass Anstellungsverhältnisse so gestaltet sein müssen, dass fachbezogene Kollegialität, ... Praxisberatung, Coaching, sowie systematische Personalentwicklung gesichert sind. Personalentwicklung kann ein Instrument sein, um sowohl die Vielfalt und Komplexität der Aufgaben als auch die Vielfalt der Berufs- u. Anforderungsprofile von Mitarbeitenden konstruktiv zu gestalten.“\*

„Die beschriebene Professionalität der beruflich Tätigen erfordert in der beruflichen Praxis unterstützende Rahmungen durch die Arbeitgeber. Maßnahmen zur Personalentwicklung wie Personalentwicklungsgespräche, ... sowie Weiterqualifizierung für spezifische Zielgruppenarbeit, spezielle Aufgabenfelder oder für die Breite der potentiellen Aufgabenfelder sind weiterzuentwickeln.“\*\*

## Die Folgerungen



Dies weist darauf hin, dass Personalberatung und -entwicklung selbstverständliche Bestandteile in der beruflichen Laufbahn sind, die zur Motivation, Standortbestimmung und Perspektiventwicklung beitragen.

Dies ist vom Arbeitgeber im eigenen Interesse zu fördern und zu initiieren.

Diakone und Diakoninnen tragen durch die aktive Gestaltung ihres beruflichen Weges und die Inanspruchnahme dieser Angebote zur Verbesserung der Zusammenarbeit, zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und zur Strukturierung im beruflichen Arbeitsfeld bei.