

reformierte
kirche kanton zürich

Kompetenz- strukturmodell

Für Sigristinnen und
Sigriste



Das Kompetenzstrukturmodell

Die Zürcher Landeskirche hat in Zusammenarbeit mit verschiedenen Berufsgruppen- und Behördenvertretungen Kompetenzstrukturmodelle für alle kirchlichen Berufe sowie Behördenmitglieder entwickelt. Für die Pfarrpersonen gibt es bereits seit 2016 ein solches Modell. Alle nun vorliegenden Kompetenzstrukturmodelle lehnen sich an dieses Grundmodell an, das auf der Theorie der «Big Five», einem breit validierten Persönlichkeitsmodell, basiert. Die Kompetenzen werden fünf Dimensionen zugeordnet und mit entsprechenden Farben markiert.



Glaubwürdig leben
Lösungen entwickeln
Beziehungen gestalten
Ergebnisse erbringen
Einfluss nehmen

In diesem Modell wird der Begriff «Kompetenz» als Verbindung von Fachwissen, Können (Fähigkeiten/Fertigkeiten) und motivationalen Elementen (Umsetzungsbereitschaft, Ausdauer, Belastbarkeit) definiert. Eine Kompetenz wird also nur sichtbar in konkreten Handlungen, die eine Berufsperson in ihrer Praxis ausführt. Das Kompetenzstrukturmodell ist nicht ein Forderungskatalog, der von allen erfüllt werden muss, sondern ein Orientierungsrahmen, der für alle kirchlichen Berufsgruppen und Behördenmitglieder ein wissensbasiertes, kompetentes Handeln beschreibt.

Kompetente Mitarbeitende und Behördenmitglieder sind der Schlüssel für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der reformierten Kirche. Mit ihren Kompetenzen können sie auch ungewohnte, komplexe Situationen kreativ bewältigen. Denn genauso wie das kirchliche Umfeld in stetiger Entwicklung ist, sind auch die Kirche und ihre Berufs- und Führungspersonen gefordert, sich zu entwickeln und die Chancen der Veränderung zu nutzen. In diesen herausfordernden Zeiten des Wandels unterstützen die Kompetenzstrukturmodelle alle kirchlichen Mitarbeitenden dabei, ihre berufliche Laufbahn zu

gestalten und ihre Arbeitsmarktfähigkeit auf motivierende, ausgewogene und konstruktive Art und Weise zu entwickeln. Behördenmitglieder werden u. a. dabei unterstützt, ihre Führungskompetenzen zu entwickeln.

Kompetenzen bilden die Voraussetzung für ein zielführendes, professionelles Handeln. Zudem dienen sie der Umsetzung von gemeinsamen beruflichen Werten der Zürcher Kirche sowie der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams und der stetigen Weiterentwicklung einer konstruktiven Feedback- und Lernkultur, auch auf Führungsebene. Das Kompetenzstrukturmodell für Behördenmitglieder soll die kirchliche Führungsebene stärken, damit auch diese in Zeiten der Veränderung und des organisatorischen Wandels ihre entscheidende Rolle wahrnehmen kann.

Dabei ist wichtig anzumerken: Die Kompetenzstrukturmodelle sind nicht ein normatives Modell, sondern eine Orientierungshilfe, mit der sich Interessierte gezielt vorwärtsbewegen können.

Nutzen des Kompetenzstrukturmodells

Nutzen für Mitarbeitende

- ... Hilfestellung für die Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen, zum Beispiel bezüglich aktueller und neuer Herausforderungen und deren Anforderungen im Arbeitsbereich, sowie für die Erhaltung und Entwicklung der persönlichen Arbeitsmarktfähigkeit.
- ... Unterstützung beim Abstimmen von Selbst- und Fremdwahrnehmung ihrer Kompetenzen durch Einholen von Feedback bezüglich Stärken und Entwicklungsbereichen.
- ... Unterstützung beim Formulieren von Entwicklungsschwerpunkten und -zielen oder beim Erstellen einer individuellen, kompetenzbasierten Laufbahnplanung.
- ... Unterstützung bei der persönlichen und beruflichen Selbstregulation, Motivation und Gesundheit.
- ... Chance für die Passung von persönlichen, beruflichen Vorstellungen und dem organisationalen Stellenprofil.
- ... Hilfe bei der Auswahl von Stellen.

Nutzen für Behördenmitglieder und Mitarbeitende mit Führungsfunktion

- ... Instrument zur Überprüfung des Anforderungsprofils für eine bestehende Funktion/Rolle oder zum Erstellen eines Anforderungsprofils für eine neue Funktion/Rolle.
- ... Hilfestellung bei der Beobachtung und Beschreibung von Wissen, Können und Verhalten im Arbeitsalltag auf Basis der erforderlichen Kompetenzen.
- ... Unterstützung bei der Formulierung von Entwicklungsschwerpunkten und -zielen.
- ... Förderung der Wahrnehmung eigener Aufgaben als Führungsperson und der gezielten Unterstützung der Mitarbeitenden.
- ... Unterstützung bei der Auswahl von Stellenbewerbern und Stellenbewerberinnen.

Nutzen für die Organisation

- ... Weiterentwicklung berufseigener Aus- und Weiterbildungen und multiprofessioneller Module für alle Berufsgruppen sowie der Behördenschulung.
- ... Entwicklung wirkungsvoller Standortgespräche.
- ... Klärung der Berufsrollen und Funktionen innerhalb der Organisation.
- ... Gezielte, nachhaltige Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitenden und Führungspersonen.
- ... Ausgestaltung professioneller Personalprozesse.
- ... Bezugsrahmen für eine gemeinsame Sprache dafür wie sich die Zürcher Kirche als Organisation weiterentwickeln will.

Inhalt

Sigristinnen und Sigriste ...

Glaubwürdig leben

... stimmen im Reden und Handeln überein; gehen mit Anforderungen des Berufs angemessen um.

S. 7 Berufsidentität

S. 8 Selbstmanagement

Lösungen entwickeln

... haben Ideen und erkennen Möglichkeiten für die (fachliche) kirchliche Tätigkeit.

S. 10 Offenheit und Flexibilität

Beziehungen gestalten

... sind kontaktbereit und empathiefähig; bringen sich kollegial in Teams ein und zeigen sich konfliktfähig.

S. 12 Team- und Konfliktfähigkeit

S. 13 Dienstleistungs- und Kundenorientierung

Ergebnisse erbringen

... planen und organisieren ihre Tätigkeiten und nutzen die Zeit zielführend; bieten Hand zu machbaren Lösungen und bringen Dinge zu Ende.

S. 15 Planung und Organisation

S. 16 Verlässlichkeit und Eigenverantwortung

Einfluss nehmen

... übernehmen, wo nötig und sinnvoll, die Leitung; vertreten die Kirchengemeinde und den Berufsauftrag überzeugend; kommunizieren gewinnend und verständlich.

S. 18 Die Kirchengemeinde nach aussen vertreten

S. 19 Kommunikation

Glaubwürdig leben



Berufsidentität

Sigristinnen und Sigriste kennen und gestalten die eigene Berufsrolle in der Kirchengemeinde und versuchen, die äusseren mit den inneren Ansprüchen auf glaubwürdige Weise zusammenzubringen und eine eigene Haltung zu entwickeln. Sie sind sich bewusst, dass ihnen die Aufgabe der Gastgeberinnen und Gastgeber anvertraut ist.

Fachwissen

Sigristinnen und Sigriste kennen/verfügen über

- ... liturgisches Grundwissen.
- ... kirchgemeindliches Grundwissen.
- ... Vorgehensweisen, um die eigene Rolle und eigene Verhaltensmuster zu reflektieren und weiterzuentwickeln.
- ... das Schutzkonzept «Grenzverletzungen».

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sigristinnen und Sigriste sind bereit,

- ... sich mit sich selbst auf ehrliche Weise auseinanderzusetzen.
- ... die Werte der Kirche als spezifische Organisationsform zu teilen.
- ... sich weiterzubilden und sich als Person weiterzuentwickeln.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sigristinnen und Sigriste

- ... nutzen persönliche Stärken und kennen ihre Schwächen.
- ... reflektieren ihre Rolle innerhalb des beruflichen Auftrags.
- ... wirken innerhalb des kirchlichen Kontextes glaubwürdig.
- ... haben Sinn für Ästhetik und gestalterisches Flair.
- ... stehen positiv zum christlichen Glauben und zur reformierten Landeskirche.
- ... interessieren sich für das gottesdienstliche und kirchgemeindliche Leben.
- ... wissen mit Nähe und Distanz zu anderen professionell und sorgfältig umzugehen.

Selbstmanagement

Sigristinnen und Sigriste wissen mit den eigenen Ressourcen umzugehen, kennen ihre Grenzen und können sich selbst Sorge tragen.

Fachwissen

Sigristinnen und Sigriste kennen/verfügen über

- ... Methoden, um den Beruf ressourcenschonend auszuüben.
- ... Strategien, um mit fachlichem, sozialem und/oder zeitlichem Druck im Beruf angemessen umzugehen.
- ... körperliche und geistige Beweglichkeit und Belastbarkeit.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sigristinnen und Sigriste sind bereit,

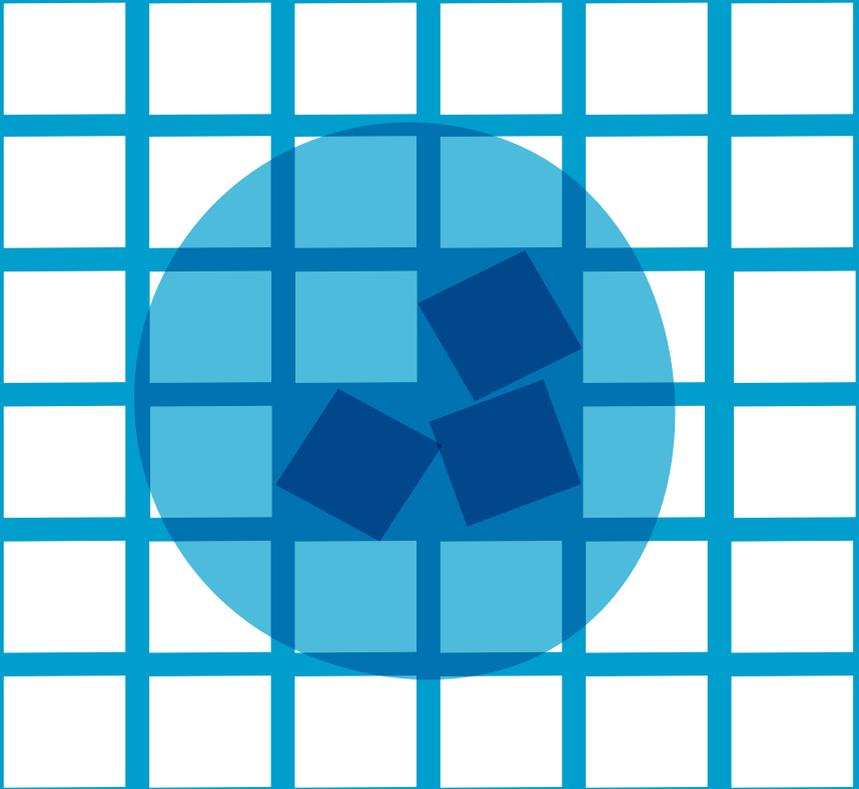
- ... auf die eigene Work-Life-Balance zu achten.
- ... sich beraten und unterstützen zu lassen.
- ... die eigenen Ziele und Handlungen kritisch zu hinterfragen.
- ... zeitlich flexibel zu arbeiten, d. h. unregelmässige Arbeitszeiten zu akzeptieren und Wochenend-, Abend- und Feiertagsdienste zu übernehmen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sigristinnen und Sigriste

- ... finden einen guten Ausgleich zwischen Arbeit und Erholung.
- ... sind körperlich belastbar, ohne ihre Grenzen zu überschreiten.
- ... schätzen sich realistisch ein und können auch einmal Nein sagen.
- ... gehen mit Fehlern konstruktiv um.
- ... sind stressresistent.

Lösungen entwickeln



Offenheit und Flexibilität

Sigristinnen und Sigriste sind lernbereit und offen und zeigen sich neugierig gegenüber (fachlichen) Entwicklungen, Lösungswegen und neuen Arbeitsformen.

Fachwissen¹

Sigristinnen und Sigriste kennen / verfügen über

- ... Grundwissen zu den Tätigkeiten verschiedener Handwerksberufe.
- ... Grundwissen zu Reinigungs- und Gebäudeunterhalt.
- ... Grundwissen zu Umweltfragen.
- ... Grundwissen zu Sicherheitsbestimmungen.
- ... neue (digitale) Arbeitstechniken und -prozesse.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sigristinnen und Sigriste sind bereit,

- ... sich über neue Entwicklungen im Berufsfeld zu informieren und diese für die fachliche Arbeit zu nutzen.
- ... neue Aufgaben und Herausforderungen anzunehmen.
- ... sich für Veränderungen einzusetzen und lösungsorientiert zu wirken.
- ... Teil einer lernenden Organisation zu sein.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sigristinnen und Sigriste

- ... nutzen ihr Wissen, um die Arbeit nach den neuesten Erkenntnissen zu erfüllen.
- ... sind handwerklich geschickt und setzen ihr praktisch-technisches Verständnis ein.
- ... interessieren sich für neue Techniken und bildet sich weiter.
- ... gehen Probleme, die sich in neuen Arbeitsprozessen abzeichnen, lösungsorientiert an.
- ... passen sich neuen Situationen konstruktiv an.
- ... tragen Entscheidungen mit.

¹ Dieses Fachwissen ist je nach spezifischem Stellenbeschrieb anzupassen bzw. zu ergänzen.

Beziehungen gestalten



Team- und Konfliktfähigkeit

Sigristinnen und Sigriste bewegen sich gewandt in den kirchlichen Strukturen. Sie zeigen sich gegenüber Teamkolleginnen und -kollegen empathisch und offen. Bei Konflikten handeln sie lösungsorientiert.

Fachwissen

Sigristinnen und Sigriste kennen

- ... Vorgehensweisen, um sich kollegial, überlegt und kritisch in die kirchlichen Strukturen einzubringen.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sigristinnen und Sigriste sind bereit,

- ... Teil eines multiprofessionellen Teams zu sein.
- ... den Mitmenschen offen zu begegnen und sich auf sie einzulassen.
- ... bei Konflikten konstruktiv an gemeinsamen Lösungen mitzuarbeiten und eigene Haltungen zu überdenken.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sigristinnen und Sigriste

- ... zeigen sich empathisch.
- ... vernetzen sich im Team.
- ... gehen mit Kritik konstruktiv um und nutzen Feedbacks anderer gezielt, um das eigene Verhalten weiterzuentwickeln.
- ... sprechen Konflikte an und sind offen für Lösungen.
- ... arbeiten mit den internen Anspruchspersonen lösungsorientiert zusammen.

Dienstleistungs- und Kundenorientierung

Sigristinnen und Sigriste bewegen sich offen und interessiert in der Kirchgemeinde. Dabei kennen sie die Bedürfnisse der verschiedenen Anspruchsgruppen in ihrer Berufsrolle als Gastgeberinnen und Gastgeber und können sie fachlich qualifiziert und wertschätzend aufnehmen.

Fachwissen

Sigristinnen und Sigriste kennen

- ... Vorgehensweisen, um wertschätzend und konstruktiv mit verschiedenen Anspruchsgruppen umzugehen und deren Anliegen aufzunehmen.
- ... Grundlagen, um mit diesen fachlich qualifiziert umzugehen.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sigristinnen und Sigriste sind bereit,

- ... auf die Bedürfnisse der verschiedenen Anspruchsgruppen einzugehen.
- ... mit den Anspruchsgruppen in einem regelmässigen Austausch zu sein.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sigristinnen und Sigriste

- ... sind sich ihrer Rolle als Gastgeberinnen und Gastgeber bewusst.
- ... leisten zuvorkommend gute Arbeit für die vielfältigen Anspruchsgruppen.
- ... begegnen Menschen mit Offenheit.

Ergebnisse erbringen



Planung und Organisation

Sigristinnen und Sigriste planen motiviert und achten auf die Einhaltung der vorgegebenen inhaltlichen und zeitlichen Meilensteine sowie auf die Qualität.

Fachwissen²

Sigristinnen und Sigriste kennen/verfügen über

- ... Grundwissen, um Projekte zu planen, zu leiten/begleiten und auszuführen.
- ... Planungsinstrumente der Raumverwaltung.
- ... Grundwissen zu Budgetierung und Budgetkontrolle.
- ... (digitale) Planungsinstrumente, um Prozesse mit den vorhandenen Ressourcen zeit- und zielgerecht zu realisieren.
- ... die Abläufe und Entscheidungsprozesse der reformierten Kirche und können sie nutzen.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sigristinnen und Sigriste sind bereit,

- ... sich in Projekten und Prozessen für Ziele einzusetzen.
- ... die vereinbarte Arbeit engagiert und motiviert zu erledigen.
- ... eigene Projekte in die übergeordneten Ziele der Organisation einzufügen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sigristinnen und Sigriste

- ... setzen sich realistische Ziele mit angemessenen Qualitätsstandards.
- ... bringen Projekte und Prozesse in eine sinnvolle Abfolge.
- ... halten die vorgegebenen organisationalen Rahmenbedingungen ein.
- ... führen Vorhaben zu Ende und überprüfen das Ergebnis.
- ... kennen die eigenen Finanzkompetenzen und halten das Budget ein.
- ... organisieren die interne und externe Raumnutzung.

² Dieses Fachwissen ist je nach spezifischem Stellenbeschrieb anzupassen bzw. zu ergänzen.

Verlässlichkeit und Eigenverantwortung

Sigristinnen und Sigriste planen selbstständig und zuverlässig. Das eigene Handeln koordinieren sie mit den anderen involvierten Arbeitskolleginnen und -kollegen und den Behörden.

Fachwissen

Sigristinnen und Sigriste kennen

- ... Methoden, um selbstständig zu arbeiten und sich zu organisieren.
- ... Grundlagen der gemeinsamen Planung und Zielerreichung.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sigristinnen und Sigriste sind bereit,

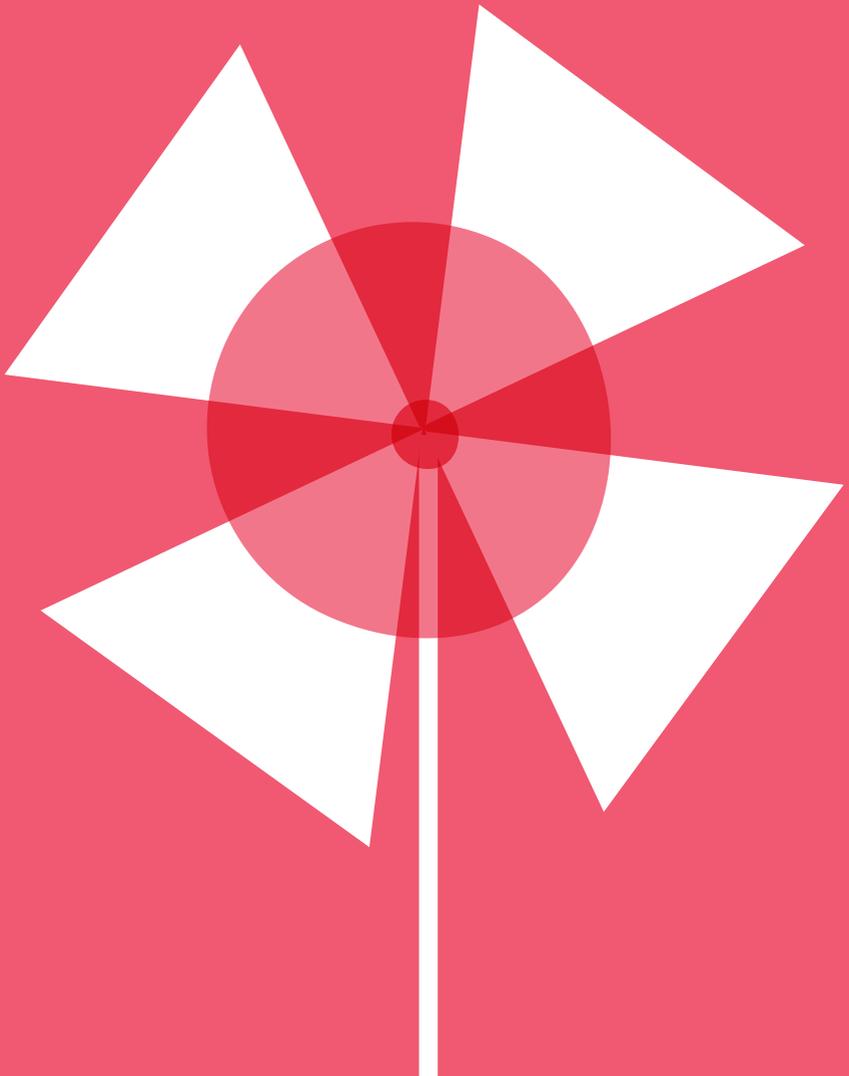
- ... bei Planungen und Prozessen zu entscheiden sowie Entscheidungen anderer mitzutragen.
- ... die eigene Arbeit inhaltlich und zeitlich mit anderen Projekten zu koordinieren.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sigristinnen und Sigriste

- ... arbeiten selbstorganisiert und handeln eigenverantwortlich.
- ... sprechen sich mit anderen ab.
- ... tragen Verantwortung für die ihnen aufgetragenen Ziele und zeigen Durchhaltevermögen.

Einfluss nehmen



Die Kirchgemeinde nach aussen vertreten

Sigristinnen und Sigriste sind sich ihrer Funktion als zentrale Anlaufstelle in der Kirchgemeinde bewusst und nutzen diesen Umstand, um die Kirchgemeinde nach aussen gewinnend und dienstleistungsorientiert zu vertreten.

Fachwissen

Sigristinnen und Sigriste verfügen über

- ... Grundwissen zu persönlichem Auftritt und Kommunikation.
- ... Grundwissen, um hilfreiche Kontakte mit unterschiedlichen Akteuren und Partnern der Gemeinde aufzubauen.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sigristinnen und Sigriste sind bereit,

- ... als Botschafterinnen und Botschafter der Kirchgemeinde gewinnend aufzutreten.
- ... auf unterschiedlichste Menschen zuzugehen und Kontakte aufzubauen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sigristinnen und Sigriste

- ... vertreten nach aussen ein positives Bild der Kirchgemeinde.
- ... sind im Gespräch mit den Gemeindemitgliedern.
- ... vernetzen sich mit relevanten externen Partnern in der Gemeinde.

Kommunikation

Sigristinnen und Sigriste sehen den eigenen Gestaltungsraum und können diesen aktiv kommunizieren.

Fachwissen

- Sigristinnen und Sigriste kennen/verfügen über
- ... gute mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeit.
 - ... Kommunikationsformen im digitalen Bereich.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

- Sigristinnen und Sigriste sind bereit,
- ... ihre beruflichen Inhalte zielgruppengerecht zu kommunizieren.
 - ... verschiedene Kommunikationsformen einzubeziehen und zu nutzen.

Können als wissensbasiertes Handeln

- Sigristinnen und Sigriste
- ... drücken sich klar und verständlich aus.
 - ... vertreten selbstbewusst ihre eigenständige Meinung.
 - ... sind diskret im Umgang mit internen Informationen.

Kontakt

Bei Fragen zur konkreten Anwendung
wenden Sie sich bitte an:

Susana Méndez
Abteilung Kirchenentwicklung
Personalentwicklung
susana.mendez@zhref.ch
kirchenentwicklung@zhref.ch
Tel: 044 258 91 11

Wir beraten und
unterstützen Sie gerne.

Impressum

Herausgeberin: Evangelisch-reformierte
Landeskirche des Kantons Zürich

Redaktion: Susana Méndez,
Abteilung Kirchenentwicklung

Lektorat: Kathrin Berger, woerterbuero.ch

Grafik und Layout: Melanie Lindner

Zürich, 2022

reformierte
kirche kanton zürich

www.zhref.ch