

reformierte
kirche kanton zürich

Kompetenz- strukturmodell

Für Sozialdiakoninnen
und Sozialdiakone



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

Sozialdiakoninnen und
Sozialdiakone ...

Glaubwürdig leben

... stimmen im Reden und Handeln überein; gehen mit Anforderungen des Berufs angemessen um; lassen persönlichen Glauben und Spiritualität stimmig spürbar werden.

S. 7 Berufside ntität

S. 8 Selbstmanagement

S. 9 Den eigenen Glauben authentisch leben

Lösungen entwickeln

... verstehen und reflektieren, was andere beschäftigt; haben Ideen und erkennen Möglichkeiten für ihre kirchliche Tätigkeit.

S. 11 Gesellschaftlichen Wandel erkennen

S. 12 Innovatives Arbeiten

Beziehungen gestalten

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

S. 14 Team- und Konfliktfähigkeit

S. 15 Orientierung am Sozialraum

Ergebnisse erbringen

... planen und organisieren ihre Tätigkeiten und nutzen die Zeit zielführend; arbeiten konstruktiv und lösungsorientiert und bringen die Dinge zu Ende.

S. 18 Planung und Organisation

Einfluss nehmen

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

S. 20 Fachliche Leadership

S. 21 Die Kirche nach aussen vertreten

S. 22 Kommunikation

Glaubwürdig leben



Berufsidentität

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kennen und gestalten die eigene Berufsrolle in der Kirchgemeinde und entwickeln auf der Grundlage des Evangeliums eine sozialdiakonische Haltung zu berufsalitäglichen Themen.

Fachwissen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kennen

- ... kirchlich-theologische Grundlagen.
- ... die vier Handlungsfelder und die entsprechenden Konzepte der Landeskirche.
- ... sozialwissenschaftliche Theorien und Modelle.
- ... Grundlagen des sozialdiakonischen Handelns.
- ... Theorien zu Rollen, Rollengestaltung und Diversität sowie Vorgehensweisen, um sich selbst, die eigene Rolle und die eigene Haltung zu reflektieren und weiterzuentwickeln.
- ... das Schutzkonzept «Grenzverletzungen».

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind bereit,

- ... sich weiterzubilden und sich als Person zu entwickeln.
- ... sich mit den professionellen Anforderungen sowie den daraus folgenden Erwartungen an die Sozialdiakonie auseinanderzusetzen.
- ... berufsethische und -politische Fragestellungen in die eigenen Überlegungen miteinzubeziehen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

- ... handeln entsprechend des sozialdiakonischen Auftrags der Landeskirche.
- ... kennen eigene Stärken und Schwächen und können diese realistisch einschätzen.
- ... handeln begründet und professionell.
- ... gehen mit Anforderungen und Ansprüchen an Person und Rolle angemessen um.
- ... reflektieren die berufliche Rolle innerhalb und ausserhalb des kirchlichen Kontextes und können sie darin verorten.
- ... wissen mit Nähe und Distanz zu anderen professionell und sorgfältig umzugehen.

Selbstmanagement

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone wissen mit den eigenen Ressourcen umzugehen und diese effizient einzusetzen. Sie kennen die eigenen Grenzen und können sich selbst Sorge tragen.

Fachwissen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kennen

- ... Methoden, um den Beruf auf eine Weise auszuüben, welche die eigenen Ressourcen schont.
- ... Modelle und Konzepte zu Selbstwirksamkeit und Selbststeuerung.
- ... Strategien, um mit fachlichem, sozialem und/oder zeitlichem Druck im Beruf angemessen umzugehen.
- ... Ansätze, die gesundheitspräventiv und -fördernd wirken.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind bereit,

- ... auf die eigene Lebensbalance zu achten.
- ... Berufliches und Privates professionell zu trennen.
- ... sich beraten und unterstützen zu lassen.
- ... die eigenen Ziele und Handlungen kritisch zu hinterfragen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

- ... finden einen guten Ausgleich zwischen Arbeit und Erholung.
- ... bleiben in emotional belastenden Situationen stabil und handlungsfähig.
- ... gehen mit Fehlern konstruktiv um.
- ... reflektieren den Zusammenhang zwischen der eigenen Persönlichkeit und der professionellen Beziehungs- und Arbeitsgestaltung.

Den eigenen Glauben authentisch leben

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone leben und entwickeln das eigene spirituelle Leben weiter, im Wissen, dass dieses eine relevante Quelle für das berufliche Schaffen ist.

Fachwissen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kennen

- ... die Grundlagen des christlichen Glaubens und die Botschaft des Evangeliums.
- ... die Wirkung und Funktion von Spiritualität in der Berufspraxis.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind bereit,

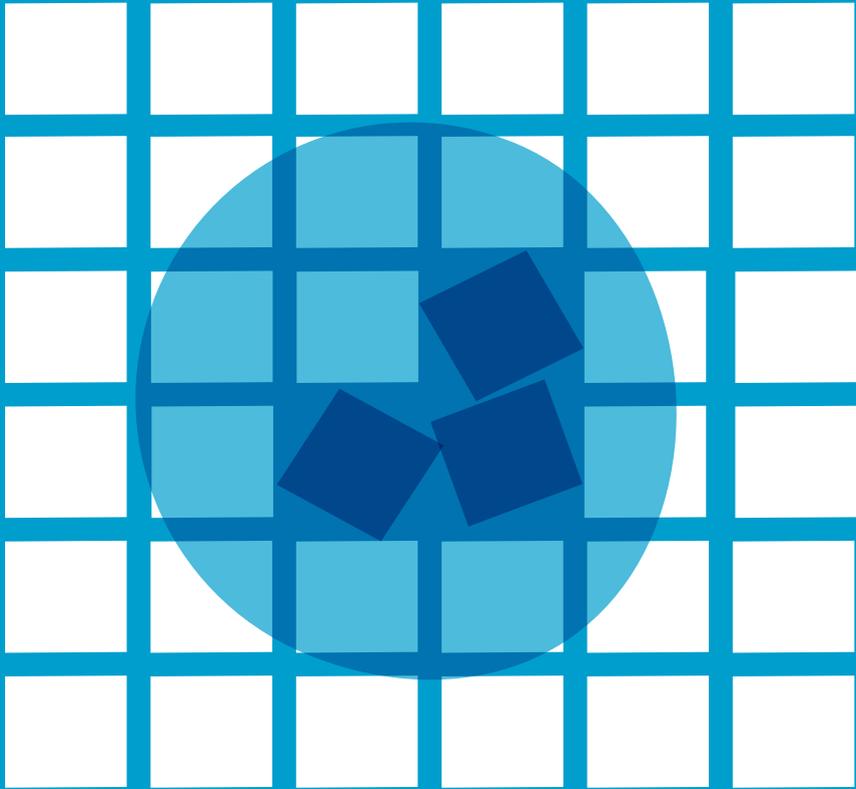
- ... den eigenen Glauben und die eigene Spiritualität zu reflektieren und mit anderen zu teilen.
- ... die Werte der Kirche als spezifische Organisation zu teilen.
- ... andere Formen von Glauben und Spiritualität zu respektieren.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

- ... sind fähig, den eigenen Glauben sprachlich zu vermitteln.
- ... begründen sozialdiakonisches Handeln durch das Evangelium.
- ... übersetzen das Wort (Verkündigung) in die Tat (Diakonie).
- ... erkennen Unterschiede zwischen eigenen und fremden Haltungen und berücksichtigen diese angemessen in ihrem Handeln.

Lösungen entwickeln



Gesellschaftlichen Wandel erkennen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind Neuem gegenüber aufgeschlossen, sind lernbereit und fähig, Entwicklungen der Umwelt zu erkennen und für die sozialdiakonische Arbeit zu nutzen.

Fachwissen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kennen

- ... relevante Theorien bzw. Modelle der Sozialen Arbeit zur Erfassung, Erklärung und Bewertung sozialer Sachverhalte.
- ... Ansätze, um gesellschaftlichen Wandel zu beobachten und zu deuten.
- ... Strategien, um sich vorausschauend neue Entwicklungen im eigenen Berufsfeld anzueignen und diese für die fachliche Arbeit zu nutzen.
- ... die sich verändernden Bedürfnisse und Entwicklungen der Anspruchsgruppen.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind bereit,

- ... sich für Veränderungen nach innen und aussen einzusetzen und lösungsorientiert zu wirken.
- ... Teil einer lernenden Organisation zu sein und sich von der dazu gehörenden Lernatmosphäre anstecken zu lassen.
- ... Veränderungen auf das professionelle Handeln in der Kirchengemeinde zu beziehen und zu reflektieren.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

- ... beobachten neugierig ihr Umfeld, sind offen und lassen nicht zu, dass Vorurteile die eigene Wahrnehmung einschränken.
- ... erkennen Chancen, die der gesellschaftliche Wandel der Kirchengemeinde und ihren diakonischen Angeboten bringt.
- ... leiten, wenn nötig, Veränderungen im eigenen Verantwortungsbereich ein.
- ... formulieren eigenständig diakonische Erkenntnisse, die relevant sind für die Entwicklung der Kirchengemeinde und der Gesellschaft.

Innovatives Arbeiten

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind bereit, selbstständig sowie in der Zusammenarbeit mit anderen innovative und neue Wege zu gehen, und zwar hinsichtlich der eigenen Haltung wie Arbeitsweise.

Fachwissen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kennen

- ... Konzepte und Methoden, um Neues entstehen zu lassen.
- ... neue Arbeitstechniken und -prozesse, die interdisziplinäre, innovative Arbeitsformen fördern.
- ... Methoden und Konzepte innovativer Gemeinwesenarbeit.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind bereit,

- ... Perspektivenwechsel vorzunehmen, sich von anderen inspirieren zu lassen und andere zu inspirieren.
- ... vernetzt und interdisziplinär zu handeln.
- ... innovative Ziele zu definieren und im Hinblick darauf konzeptionelle Arbeit zu leisten.
- ... beruflich gestalterischen Freiraum zu besetzen und zu füllen.
- ... Menschen in ihrer Lebenswelt sowie gesellschaftlichen Entwicklungen mit Neugier und Offenheit zu begegnen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

- ... spüren brachliegendes Potenzial in der Kirche auf, das für kreative Projekte im Sozialraum nutzbar ist.
- ... tauschen Wissen mit anderen aus.
- ... handeln und koordinieren auch im kirchlich-regionalen Bereich.
- ... gehen neue Wege, um Probleme zu lösen.
- ... haben den Willen, situationsgerecht für Innovatives und Zukünftiges einzustehen.

Beziehungen gestalten



Team- und Konfliktfähigkeit

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone bringen sich gegenüber ihren Teamkolleginnen und -kollegen empathisch und integrierend ein. Bei Konflikten handeln sie präventiv und lösungsorientiert.

Fachwissen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kennen

- ... die Strukturen der Landeskirche sowie der eigenen Kirchengemeinde und verorten den eigenen Auftrag darin.
- ... Modelle kooperativen Handelns und partizipativer Prozesse sowie zur Gruppendynamik.
- ... Modelle und Konzepte der Konfliktlösung sowie lösungsorientierte Methoden in multiprofessionellen Teams.
- ... verschiedene Feedbackmodelle.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind bereit,

- ... Teil eines interdisziplinären Teams zu sein und die Zusammenarbeit im Team und in der Kirchengemeinde zu initiieren.
- ... bei Konflikten konstruktiv und lösungsorientiert zu handeln.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

- ... vernetzen sich im Team und nutzen berufsübergreifende Synergien.
- ... suchen die multiprofessionelle, zielgruppen- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit.
- ... verstehen Auseinandersetzung und Feedback als Voraussetzung für stetiges Lernen und das Entwickeln einer professionellen Rolle.
- ... können Kritik und Feedback sowohl angemessen äussern als auch annehmen, reflektieren und umsetzen, zur Veränderung des eigenen Verhaltens.
- ... erkennen und fördern das Potenzial anderer.
- ... schaffen Raum für Partizipation.
- ... wirken integrierend.

Orientierung am Sozialraum

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone erkennen die vielfältigen Bedürfnisse der verschiedenen Anspruchsgruppen in der Kirchengemeinde – vom Individuum bis zum Sozialraum – und reagieren auf diese fachlich qualifiziert und wertschätzend.

Fachwissen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kennen

- ... Konzepte der Sozialraumorientierung, die Sozialraumanalyse und die Sinus-Milieus-Studie.
- ... Modelle zum Empowerment von Zielgruppen.
- ... Vorgehensweisen, um die Bedürfnisse und Wünsche verschiedener Anspruchsgruppen zu eruieren und ins eigene professionelle Handeln zu integrieren.
- ... Methoden der Einzelfallberatung bzw. Gesprächsführung.
- ... Vorgehensweisen im Umgang mit vulnerablen Menschen und Gruppen.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind bereit,

- ... sich an der Entwicklung der eigenen Kirchengemeinde zu beteiligen.
- ... sich aktiv und konstruktiv an Zusammenarbeitsprozessen in der Kirche zu beteiligen.
- ... auf die Bedürfnisse der verschiedenen Anspruchsgruppen einzugehen und sie im Rahmen des eigenen Auftrags zu prüfen.
- ... Menschen in ihrer Selbstwirksamkeit zu bestätigen und zu begleiten.
- ... Eigeninitiative und Selbsthilfe der Betroffenen in den Vordergrund zu rücken und Menschen bei der aktiven Gestaltung von Veränderungsprozessen zu unterstützen.

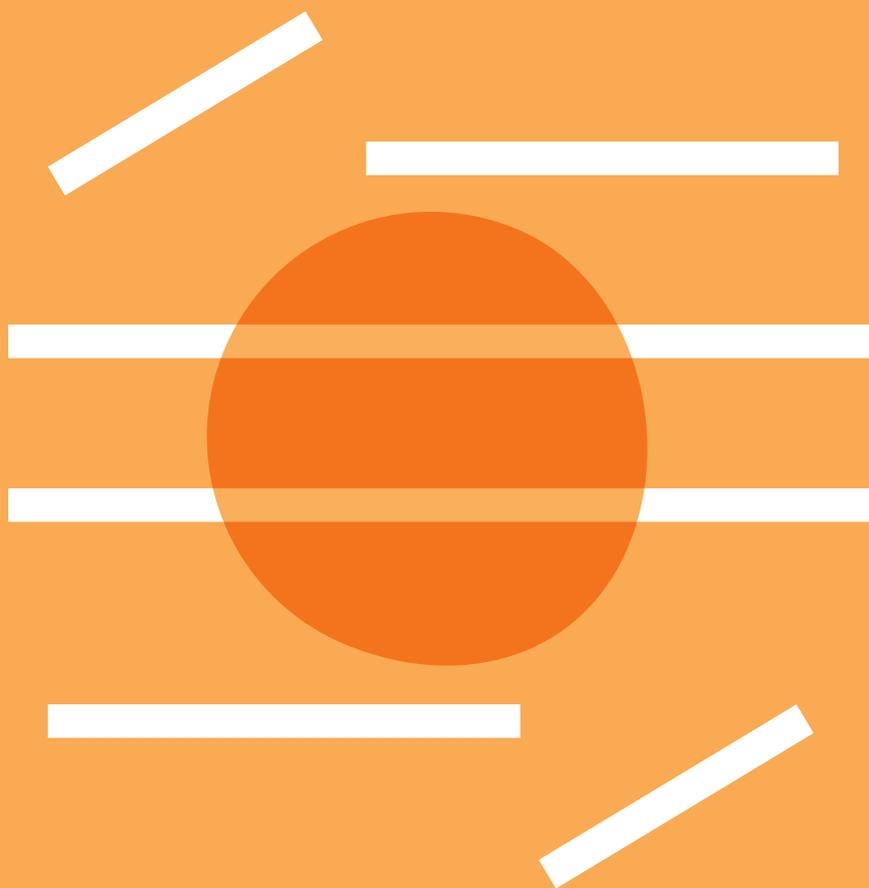
weiter →

Können als wissensbasiertes Handeln

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

- ... entwickeln sozialdiakonische Dienstleistungen, die auf den Bedarf der Kirchgemeinde und die Bedürfnisse der Anspruchsgruppen ausgerichtet sind.
- ... bleiben mit den Anspruchsgruppen in einem regelmässigen produktiven, partizipativen und ergebnisorientierten Austausch.
- ... vertreten den eigenen professionellen Standpunkt und beziehen andere Ansichten mit ein.
- ... wissen mit Bedürfnissen und Wünschen professionell, wertschätzend und konstruktiv umzugehen.
- ... fördern und pflegen Kooperationen und die enge Vernetzung relevanter sozialer Dienste und Institutionen.

Ergebnisse erbringen



Planung und Organisation

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone setzen Angebote, Projekte und Prozesse strategisch und zielorientiert um. Dabei achten sie auf die Einhaltung der vorgegebenen Meilensteine sowie auf die Qualität und sprechen sich mit den involvierten Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie den Behörden ab.

Fachwissen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kennen

- ... Grundlagen strategischen und operativen Arbeitens.
- ... die Abläufe und Entscheidungsprozesse der reformierten Kirche und der Kirchgemeinde.
- ... (digitale) Planungsinstrumente, um Aufgaben mit den vorhandenen Ressourcen zeit- und zielgerecht zu realisieren.
- ... die Grundlagen von Prozess- und Projektmanagement.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind bereit,

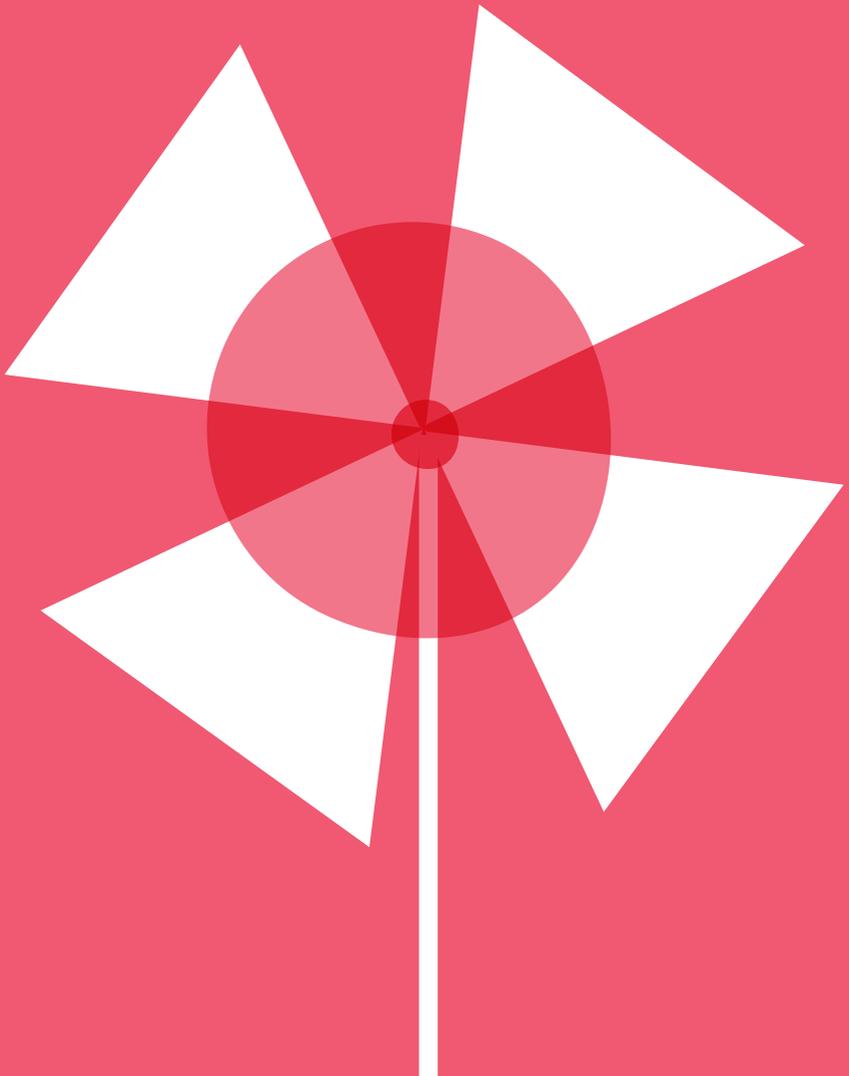
- ... Aufgaben vorausschauend und nachhaltig zu planen.
- ... sich in Projekten und Prozessen für ambitionierte Ziele einzusetzen und diese zu realisieren.
- ... eigene Projekte in die übergeordneten Ziele der Organisation einzufügen und regelmässig transparent zu evaluieren.
- ... flexibel auf neue Gegebenheiten und Umstände zu reagieren.
- ... Leistung zu erbringen und diese auszuweisen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

- ... sind in der Lage, Problemstellungen zu erkennen, zu analysieren und darauf gründend eine geeignete Handlungsplanung vorzunehmen.
- ... planen die Projekte und Prozesse so, dass eigene Handlungsspielräume sowie die von anderen genutzt werden.
- ... setzen die vorhandenen Ressourcen (Arbeitszeit, Material und Finanzmittel) wirkungsvoll ein und erledigen grundlegende administrative Arbeiten effizient.
- ... setzen sich und anderen realistische Ziele mit angemessenen Qualitätsstandards.
- ... führen Vorhaben zu Ende und überprüfen das Ergebnis.

Einfluss nehmen



Fachliche Leadership

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone übernehmen – diakonisch reflektiert – Leitungsverantwortung in Gesprächen, Gruppen, Projekten und Prozessen. Sie motivieren und begeistern, erkennen und fördern Talente und entscheiden situationsgerecht.

Fachwissen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kennen

- ... neue Ansätze von Führen und Leiten in kirchlichen Strukturen.
- ... die psychologischen Grundlagen von Leadership, auch bei Ehrenamtlichen und Freiwilligen.
- ... den Grundsatz der Zuordnung.
- ... die rechtlichen Grundlagen des kirchlichen Milizsystems.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind bereit,

- ... Leitung in der Kirche auf eine positive, konstruktive Weise zu definieren und zu leben.
- ... den eigenen Leitungsstil zu reflektieren und zu entwickeln.
- ... je nach Situation die Führung zu übernehmen oder sich führen zu lassen.
- ... auch unbequeme Entscheidungen zu fällen, mitzutragen und durchzusetzen.
- ... gestaltend Einfluss zu nehmen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

- ... führen partizipativ, um vorhandenes Potenzial zu nutzen.
- ... formulieren den eigenen Standpunkt klar und begründen ihr Handeln in Bezug zum Diakoniekonzept.
- ... betrauen Personen mit passenden Aufgaben und befähigen sie.
- ... motivieren für ein gemeinsames Ziel.
- ... führen anerkennend und wertschätzend.
- ... achten auf gleiche Chancen für alle.

Die Kirche nach aussen vertreten

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind sich der vielfältigen Schnittstellen ihrer Arbeit mit jener der Gemeinde und darüber hinaus bewusst und nutzen diesen Umstand, um nach aussen gewinnend für die Kirchengemeinde zu wirken.

Fachwissen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kennen

- ... Grundlagen und Methoden, um inspirierend und souverän aufzutreten.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind bereit,

- ... als Botschafterinnen und Botschafter der Kirche und des Evangeliums in verschiedenen Lebenswelten gewinnend aufzutreten.
- ... auf unterschiedliche Menschen zuzugehen, Kontakte aufzubauen und zu pflegen.
- ... sich zu exponieren und im Mittelpunkt zu stehen.
- ... das eigene Auftreten zu reflektieren und daran zu arbeiten.
- ... anderen mit Respekt und Achtung zu begegnen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

- ... ergreifen die Initiative, um die Themen der Kirchengemeinde einzubringen.
- ... vertreten nach aussen ein positives, innovatives Bild der Kirche.
- ... überzeugen durch fachlich begründetes Argumentieren und Handeln.
- ... motivieren und begeistern für die Kirchengemeinde.
- ... weisen auf Ungleichheiten in der Gesellschaft hin und treten anwaltschaftlich für Gruppen/Klienten auf.

Kommunikation

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone können Kontakte herstellen, Gespräche führen und moderieren, in einer offenen und überzeugenden Haltung.

Fachwissen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kennen

- ... Modelle verbaler und nonverbaler Kommunikation, um empfängerbezogen und situationsgerecht zu kommunizieren.
- ... Modelle und Konzepte der Gesprächsführung, um treffend zu formulieren und sich konstruktiv einzubringen.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind bereit,

- ... die eigenen beruflichen Inhalte zielgruppengerecht nach innen wie aussen zu kommunizieren.
- ... verschiedene Kommunikationskanäle situationsgerecht zu nutzen und sich darin weiterzubilden.
- ... das persönliche Kommunikationsverhalten regelmässig zu reflektieren.

Können als wissensbasiertes Handeln

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

- ... verbalisieren das eigene Verständnis einer Situation, der Möglichkeiten und Grenzen, auch in schwierigen Situationen.
- ... drücken sich mündlich wie schriftlich verständlich und präzise aus und halten sich dabei an die notwendige Diskretion und Verschwiegenheit (Datenschutz und Schweigepflichten).
- ... sind sich der Wirkung der eigenen Worte bewusst.
- ... kommunizieren gewinnend und adressatengerecht.

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