

Kompetenzfelder für die Personalentwicklung von Diakon*innen

Welche Kompetenzfelder sind aus fachpolitischer, fachwissenschaftlicher und empirischer Perspektive für die Gestaltung der Personalentwicklung von Diakon*innen notwendig?*

Matthias Ihlein

In der Arbeit werden fünf am Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen orientierte Kompetenzfelder für die Personalentwicklung von Diakon*innen entwickelt, um die Personalentwicklung dieser kirchlichen Berufsgruppe zukünftig an einem strategischen Rahmen auszurichten. Darin scheint, so meine These, ein Schlüssel für eine Personalentwicklung im Diakonats zu liegen, die die häufig handlungsleitenden Diskussionen über zentrale und dezentrale Anstellung, die verschiedenen Zuständigen im Diakonats und nicht zuletzt die unterschiedlichen Interessen von Berufsgruppen, Anstellungsträgern und Landeskirchen überwindet und langfristig einen Wandel von einem angebotsorientierten zu einem strategisch orientierten Personalentwicklungskonzept ermöglicht.

Die Herleitung der Kompetenzfelder basiert auf der theoretischen Auseinandersetzung mit Personalentwicklung und dem kontrovers geführten Kompetenzdiskurs, der Verbindung von Kompetenzen und Personalentwicklung und schließlich einem von mir erarbeiteten Kompetenzbegriff für die Personalentwicklung von Diakon*innen. In diesem wird deutlich, dass neben dem „Wollen“ und „Können“ bei der Kompetenzentwicklung von Diakon*innen immer auch das „Dürfen“ zu berücksichtigen ist, um eine Personalentwicklung auf Verdacht zu verhindern, was ein wichtiges Ergebnis dieser Arbeit ist. Die Erkenntnisse des ersten Teils der Arbeit werden anschließend anhand von drei Zugangsperspektiven weiterentwickelt. Diese sind die fachpolitische Perspektive, die insbesondere die Erkenntnisse des seit 2014 vorliegenden Kompetenzmodells im diakonisch-gemeindepädagogischen Aufgabenfeld aus dem EKD-Text 118 aufnimmt. Dann die fachwissenschaftliche Perspektive, in der die jüngsten Entwicklungen der evangelischen Diakonatsforschung aus Diakoniewissenschaft und Gemeindepädagogik bezogen auf den Kompetenzdiskurs im Diakonats diskutiert werden. Und zuletzt die empirische Perspektive. Hier wird der Ertrag zweier Forschungsprojekte, einer Angebots- und einer Bedarfserhebung dargestellt, die ich im Rahmen des Masterstudiums selbst durchgeführt habe, bzw. beruflich daran beteiligt war. Ausgehend von der Angebotserhebung wird abschließend eine Referenzkompetenzmatrix der Diakonischen Akademie Rummelsberg vorgestellt.

* Abschlussarbeit im berufsbegleitenden Masterstudiengang „Management, Ethik und Innovation im Nonprofit-Bereich“.

Die Erkenntnisse der Arbeit werden in den zehn folgenden Thesen für die zukünftige Gestaltung der Personalentwicklung im Diakoniat zusammengefasst, um so für die Praxis fruchtbar zu werden.

1. Der Kompetenzbegriff für die Personalentwicklung im Diakoniat ist an einem christlichen Bildungsverständnis auszurichten, mit dem Ziel einer lebenslangen Entwicklung der menschlichen und geistlichen Existenz und kontinuierlichen Reflexionsprozessen.
2. Das normative Amtsverständnis im Diakoniat müssen die Landeskirchen vorgeben und zur Grundlage aller Ausbildungs- und Personalentwicklungsprozesse machen. An ihm sind alle Konstruktionsprozesse des eigenen Diakon*in-Seins auszurichten. Dabei müssen die Diakon*innen in Ausbildung und Personalentwicklung von Seiten der Landeskirchen unterstützt werden.
3. Die Personalentwicklung im Diakoniat und die Organisationsentwicklung der Landeskirchen muss aufeinander bezogen werden, um aus den Veränderungsprozessen in der kirchlichen Landschaft die richtigen Konsequenzen für die Kompetenzentwicklung im und Weiterentwicklung des Diakonats abzuleiten.
4. Die Personalentwicklung im Diakoniat sollte wie auch die Ausbildungs- und Studiengänge an in Beteiligungsprozessen ausgehandelten Kompetenzfeldern, strategisch ausgerichtet werden.
5. Dabei müssen Diakon*innen wieder stärker als Generalist*innen ausgebildet werden und durch eine an Kompetenzfeldern orientierte Personalentwicklung in ihrer Berufsbiografie spezialisiert werden.
6. Ein strategischer Rahmen an Kompetenzfeldern ermöglicht einen verbindlichen Anknüpfungspunkt für alle an der Personalentwicklung von Diakon*innen beteiligten Akteure. Dadurch erhalten die hybriden Strukturen und Zuständigkeiten ein verbindendes Element.
7. Daran anknüpfend sollten statt den angebotsorientierten, langfristig strategische Personalentwicklungskonzepte etabliert werden.
8. Der Aspekt des „Dürfens“ ist bei jeder Kompetenzentwicklung selbstverständlich mitzudenken, um Entwicklungen auf Verdacht und in der Folge Frustration und Enttäuschung zu vermeiden. Dabei ist aber zu beachten, dass Kompetenzentwicklung nicht auf die reine Verwertbarkeit reduziert werden darf. Sonst widerspricht sie der These 1.
9. Durch eine am Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen orientierte Kompetenzentwicklung in der Personalentwicklung von Diakon*innen, können langfristig Entwicklungshindernisse aufgrund fehlender formaler Qualifikationen reduziert werden.
10. Neben der Kompetenzorientierung ist die Personalentwicklung im Diakoniat an den verschiedenen Lebensphasen auszurichten.