



Leitfaden für Personalentwicklungsgespräche



mit Diakonen / Diakoninnen, die im Bereich der Ev. Landeskirche in
Württemberg in Kirchenbezirken, Kirchengemeinden, landeskirchlichen
Dienststellen oder beim Ev. Oberkirchenrat angestellt sind¹

¹ Insbesondere in den Berufsgruppen als Jugendreferenten und Jugendreferentinnen, Gemeinédiakone und Gemeinédiakoninnen, Religionspädagogen und Religionspädagoginnen, Diakone und Diakoninnen in Sonder- und Seelsorgediensten und Diakone und Diakoninnen in Diakonischen Bezirksstellen der Kirchenbezirke. Ein Leitfaden für Diakone und Diakoninnen, die bei Diakonischen Trägern angestellt sind, ist zu finden auf der Homepage des PE-Konzeptes Diakoniat: www.lped.de



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG



Diakone und Diakoninnen in den vielfältigen Handlungsfeldern unterstützen.

Diakone und Diakoninnen übernehmen vielfältige Aufgaben in unserer Landeskirche. Sie arbeiten mit unterschiedlichen Zielgruppen, wirken im Gemeinwesen, erteilen im Auftrag des Staates Religionsunterricht oder sorgen bspw. für Vernetzung von Haupt- und Ehrenamt oder von Kirche und Diakonie. Je nach Handlungsfeld und Zielgruppe zeigt sich das Profil des kirchlichen Dienstes Diakonat unterschiedlich. Kern des Profils ist immer: Die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat.

Im Blick auf das PE-Gespräch ist die Wahrnehmung des konkreten Aufgabenfeldes und der derzeitigen Situation von Person und Organisationseinheit wichtig. Daraus ergeben sich realistische Entwicklungsperspektiven und die zur Verfügung stehenden Unterstützungsmöglichkeiten.

Der Leitfaden ist ein Hilfsmittel, das Sie über den Diakonat im Ganzen und seine Berufsgruppen mit den jeweiligen Perspektiven informiert. Wir wünschen Ihnen, dass dadurch das wichtige Instrument des PE-Gesprächs für alle Beteiligten fruchtbar wird.

Auf den Seiten 2 bis 4 finden Sie allgemeine Informationen zum Diakonat. Die Seiten 5 bis 8 zeigen die einzelnen Schritte des PE-Gesprächs mit Praxisbeispielen. Daran anschließend stellen wir auf den Seiten 8 bis 12 Perspektiven und Maßnahmen der Personalentwicklung im Diakonat vor und runden dies mit einer Checkliste für eine Zielvereinbarung, den Kontaktdaten der Bildungsanbieter und dem Hinweis auf wichtige Homepages auf den Seiten 13 bis 15 ab. Auf der letzten Seite finden Sie eine Übersicht über die Ansprechpersonen im Diakonat der Ev. Landeskirche in Württemberg.

I. Informationen

Wer ist Diakon / Diakonin?

Diakone und Diakoninnen werden nach entsprechendem Studium² oder Ausbildung² von der Evangelischen Landeskirche in Württemberg in einem öffentlichen Gottesdienst in den kirchlichen Dienst des Diakons und der Diakonin berufen. Diese Berufung gilt lebenslang und ist unabhängig von einer beruflichen Anstellung. Durch die Berufung erhalten Diakone und Diakoninnen einen öffentlichen Auftrag zur Kommunikation des Evangeliums, der im jeweiligen Dienstauftrag zu konkretisieren ist und die öffentliche Wortverkündigung beinhalten kann.

Zwei wesentliche Merkmale von Diakonen und Diakoninnen sind die doppelte Qualifikation (i.d.R. eine theologische sowie eine sozialwissenschaftliche) und die Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen, zunehmend auch zielgruppenübergreifend. Neben kirchlichen Handlungsfeldern sind sie auch in diakonischen Einrichtungen und Diensten oder bei öffentlichen und freien Trägern beschäftigt.

Im Raum der Landeskirche sind Diakone und Diakoninnen in folgenden Berufsgruppen tätig:

- Jugendreferenten und Jugendreferentinnen
- Gemeindediakone und Gemeindediakoninnen

² siehe nächste Seite

- Religionspädagogen und Religionspädagoginnen
- Diakone und Diakoninnen in Diakonischen Einrichtungen und Diensten³
- Diakone und Diakoninnen in Sonder-⁴ und Seelsorgediensten

Darüber hinaus gibt es auch berufsgruppenübergreifende Dienstaufträge, z.B. in der Gemeindediakonie und im Religionsunterricht. **Das PE-Gespräch führt in jedem Fall die Dienstaufsicht.**

Wie werden Diakone und Diakoninnen ausgebildet?

- Regelausbildung gemäß § 3 Diakonen- und Diakoninnengesetz: Doppelbachelorstudium an der Ev. Hochschule Ludwigsburg⁵
- Ausbildung an einer von der Landeskirche anerkannten diakonisch-missionarischen Ausbildungsstätte mit Anerkennungsjahr und anschließender landeskirchlicher Aufbauausbildung
- Studium an einer anderen kirchlichen Evangelischen Hochschule

Welche Aufgaben übernehmen Diakone und Diakoninnen derzeit im Raum der Landeskirche?⁶

Generell mögliche Aufgaben:

- Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Familienarbeit
- Erwachsenenbildung
- Seniorenarbeit
- weitere zielgruppenspezifische Angebote (z.B. Arbeit mit Geflüchteten)
- diakonische Angebote (z.B. Vesperkirche)
- Koordination von Ehrenamtlichen
- Projektarbeit (z.B. Kooperationsprojekte von Jugendarbeit und Schule)
- Vernetzung in den Sozialraum / gemeinwesenorientierte Angebote

Aufgaben für die bestimmte Ausbildungsabschlüsse / Qualifikationen notwendig sind:

- Religionsunterricht⁷
- Studienleitung bei Schuldekanen und Schuldekaninnen⁷
- Soziale Arbeit in Diakonischen Bezirksstellen / Kreisdiakonieverbänden / Beratungsstellen⁸

Referenten-, Projekt- oder Leitungsaufgaben auf Bezirks- oder Landesebene:

- Fach- und Leitungsaufgaben im Kirchenbezirk (z.B. Leitungsaufgaben in Bildungseinrichtungen, Geschäftsführung eines Jugendwerks)

3 z.B. als Sozialarbeiter oder Sozialpädagogin in diakonischen Bezirksstellen oder Kreisdiakonieverbänden

4 Diakone und Diakoninnen, die einen Dienstauftrag im Raum der Landeskirche haben, der den anderen Berufsgruppen nicht zuzuordnen ist.

5 derzeit: zwei Varianten: Bachelor of Arts Religions- und Gemeindepädagogik (Lehrbefähigung für den Religionsunterricht bis Sekundarstufe 1) und Bachelor of Arts Soziale Arbeit bzw. Bachelor of Arts Diakoniewissenschaft und Bachelor of Arts Soziale Arbeit

6 Darüber hinaus können ggfs. auch weitere Aufgaben übernommen werden.

7 Ausbildungsabschluss mit Lehrbefähigung für den Religionsunterricht notwendig

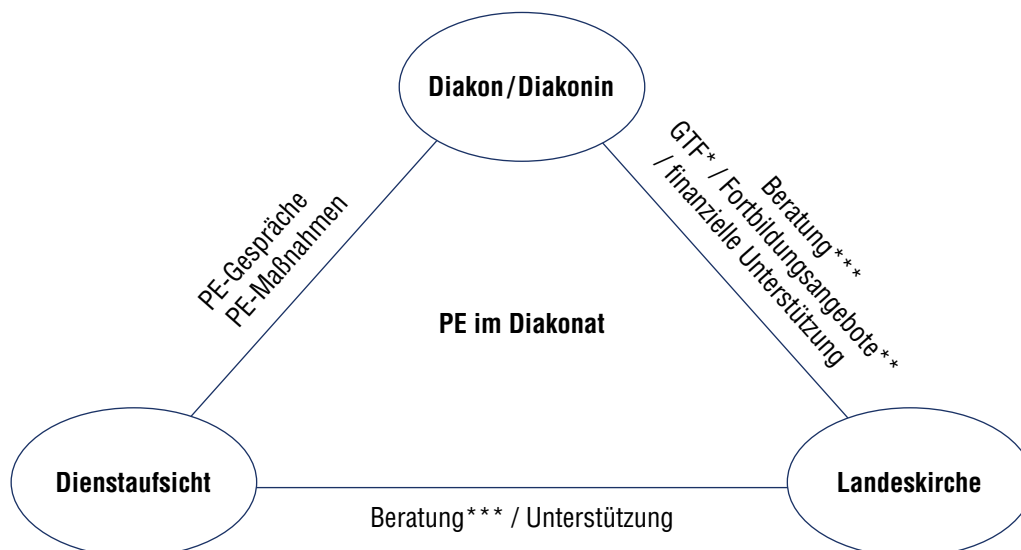
8 für diese Aufgabenfelder ist i.d.R. ein Ausbildungsabschluss als staatlich anerkannter Sozialarbeiter / Sozialpädagoge notwendig

- Fach- und Leitungsaufgaben in landeskirchlichen Einrichtungen und Werken (z.B. Amt für missionarische Dienste, Diakonisches Werk Württemberg, Ev. Frauen in Württemberg, Ev. Oberkirchenrat u.a.)

Im Rahmen des Dienstauftrags können Diakone und Diakoninnen zur öffentlichen Wortverkündigung ermächtigt und zur Seelsorge beauftragt werden.

II. Grundsätzliches über Personalentwicklung im Diakonot

Bei der dezentralen Anstellungsstruktur im Diakonot⁹ entsteht hinsichtlich der Personalentwicklung ein Dreiecksverhältnis aus Dienstaufsicht, Diakon / Diakonin und Landeskirche. Die folgende Grafik verdeutlicht dies:



* geistlich-theologische Fortbildung¹⁰ u.a. durchgeführt vom Zentrum Diakonot und den Diakonischen Gemeinschaften

** Zentrum Diakonot / EH Ludwigsburg / Ev. Jugendwerk in Württemberg / Diakonisches Werk Württemberg / Pädagogisch-Theologisches Zentrum Stuttgart / Fortbildungsangebote der Schuldekane und Schuldekaninnen sowie weitere inner- und außerkirchliche Bildungsanbieter

*** durch die Beauftragten im Diakonot

Wichtig ist bei allen Personalentwicklungsmaßnahmen, die Bedarfe der Organisationseinheit (z.B. Kirchenbezirk, Dienststelle) mit den Bedarfen des Diakons / der Diakonin und den Entwicklungen in der Landeskirche in Beziehung zu setzen. Davon abgeleitet wird die Entscheidung für eine Personalentwicklungsmaßnahme getroffen, die dann wiederum einen Einfluss auf die Weiterentwicklung der Organisationseinheit hat. Personalentwicklung und Organisationsentwicklung gehen so Hand in Hand!

⁹ Auch bei den zentral bei der Landeskirche angestellten Diakonen und Diakoninnen (z.B. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen, Diakone und Diakoninnen in Sonder- und Seelsorgediensten oder Diakone und Diakoninnen im Rahmen des Projektes: „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten“ (2018 – 2034) ist die Dienst und Fachaufsicht i.d.R. auf die Bezirksebene oder die Dienststelle delegiert.

¹⁰ detaillierte Erläuterung, siehe S. 9

III. Das Personalentwicklungsgespräch

Vorbereitung

Im Rahmen der Personalentwicklung geht es um den auftrags- und zielorientierten Umgang mit personellen Ressourcen. Es ist sinnvoll, dass Vorgesetzte die Mitarbeitenden im Vorfeld des PE-Gesprächs über die Ziele der Organisation informieren. Zur Vorbereitung auf das PE-Gespräch ist es wichtig, die Ziele zu kennen, die der Arbeitsbereich derzeit und mittelfristig verfolgt. Den einzelnen Mitarbeitenden sollte klar sein, wie die übertragenen Aufgaben ins Ganze eingebettet sind und welche Unterstützung er oder sie erhalten kann, um diese zu erfüllen. Dies trägt dazu bei, dass im Rahmen des PE-Gesprächs Ziele vereinbart werden, die dem Ziel der Auftragserfüllung der Kirche und den Bedürfnissen und Interessen der Mitarbeitenden dienen.

Wenn Dienst- und Fachaufsicht geteilt sind und z.B. im Bereich der Jugend- oder Gemeindearbeit Ehrenamtliche die Fachaufsicht übernehmen, ist es wichtig diese miteinzubeziehen bzw. das Vorgehen abzustimmen. Weiter ist es wichtig bei Diakonen und Diakoninnen mit einem Deputat im Religionsunterricht den Schuldekan / die Schuldekanin miteinzubeziehen. Daher sollte im PE-Gespräch vereinbart werden, was aus dem PE-Gespräch mit der Fachaufsicht besprochen werden darf, bzw. was an den Schuldekan / die Schuldekanin weitergeleitet werden muss und wer von den beiden Gesprächspartnern wen informiert. Evtl. sind dafür auch schon Absprachen im Vorfeld eines PE-Gesprächs zu treffen.

Im PE-Gespräch werden

- organisationsbezogene Arbeitsziele und
- personenbezogene Entwicklungsziele

vereinbart und im jeweils nächsten PE-Gespräch werden die Ergebnisse besprochen, reflektiert und ggf. weiter entwickelt. Darüber hinaus kann es förderlich sein die Langzeitperspektive zu thematisieren und gemeinsam zu überlegen, wo der Diakon / die Diakonin in 5 Jahren beruflich stehen möchte / könnte. So können längerfristige Entwicklungsprozesse initiiert werden.

Bei Diakonen und Diakoninnen, die das 50. Lebensjahr überschritten haben ist es sinnvoll zu überlegen, ob neue Akzente auf der vorhandenen Stelle gesetzt werden sollen, z.B. durch den Besuch einer bestimmten Fort- oder Weiterbildung oder ob ggfs. eine weitere berufsbioграфische Weiterentwicklung ansteht.

Das PE-Gespräch gliedert sich in folgende Schritte:

1. Was ist der gegenwärtige Stand? - Arbeitsbedingungen, Arbeitsumfeld und gegenseitige Rückmeldung zur Zusammenarbeit
2. Was ist gewesen? - Rückblick, auf die vereinbarten Ziele und PE-Maßnahmen aus dem letzten PE-Gespräch
3. Was wird angestrebt? - Ziele für die nächsten 12 Monate
4. Was ist dafür nötig? - PE-Maßnahmen
5. Dokumentation

1. Was ist der gegenwärtige Stand?

In diesem Teil des PE-Gesprächs geben sich Vorgesetzte und Mitarbeitende Rückmeldung darüber, wie für sie die Zusammenarbeit und die Entwicklung der zu bearbeitenden Aufgabenstellung im vergangenen Jahr verliefen.

Dabei stehen die Arbeit und die Arbeitssituation des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin im Vordergrund. Der Vorgesetzte / die Vorgesetzte erhält dabei Rückmeldungen zur eigenen Funktion und Person. Da dieser Schwerpunkt sich auf die jeweilige konkrete Arbeitssituation bezieht, wird hier auf Beispiele verzichtet.

2. Was ist gewesen?

Schauen Sie gemeinsam nochmal zurück auf die vereinbarten Ziele und PE-Maßnahmen aus dem letzten PE-Gespräch. Eine wertschätzende Auswertung des Erreichten und die Wirkung auf die Arbeit haben hier ihren Platz. Benennen Sie, was die Zielerreichung unterstützt und gefördert hat und wie sich das erreichte Ziel auf die tägliche Arbeit auswirkt.

Wenn ein Ziel nicht oder nur teilweise erreicht werden konnte, kann das sehr unterschiedliche Gründe haben. Eine differenzierte Betrachtung ist hilfreich, um z.B. unterstützende Maßnahmen besser einzusetzen, um hemmende Faktoren oder hinderliche Bedingungen zu erkennen und künftig – soweit möglich – zu verbessern.

Nutzen Sie hier die Methode des Feedbackgesprächs, indem Sie den Sachverhalt beschreiben ohne ihn zu bewerten; formulieren Sie möglichst konkret. Verschaffen Sie sich Klarheit durch Rückfragen und vermeiden Sie Interpretationen. Die wertschätzende Haltung der Gesprächspartner bildet die Grundlage für ein vertrauensvolles Feedback.

3a. Was wird angestrebt? (Ziele)

Es ist wichtig, dass vereinbart und festgehalten ist, welche Ziele erreicht werden sollen. Nutzen Sie die Methode, ein Ziel **S**pezifisch **M**essbar **A**traktiv **R**ealistisch **T**erminiert (SMART) zu formulieren. Sind Dienst- und Fachaufsicht getrennt, sollte die Fachaufsicht hier im Vorfeld miteinbezogen bzw. darüber informiert werden.

Praxisbeispiel für die nächsten Schritte des PE-Gesprächs aus dem Diakoniat

Das Bezirksjugendwerk möchte sich auf Anfrage zweier Kommunen an deren Ganztageschulen engagieren. Auf Initiative des Bezirksarbeitskreises (BAK) und der Fachaufsicht wird zwischen dem Dekan und der leitenden Jugendreferentin folgendes Ziel für den Arbeitsbereich SMART vereinbart: Bis zum Schuljahr 2020/2021 wird im Ev. Bezirksjugendwerk Musterhausen der Bereich schulbezogene Jugendarbeit für Jugendliche im Alter von 10 bis 16 Jahren an zwei Schulstandorten aufgebaut.

Im Kirchenbezirk Musterstadt geht in drei Jahren die Leiterin der Familienbildungsstätte in den Ruhestand. Der beim Bezirk angestellte Gemeindediakon, der schon länger auch Angebote für Familien in den Gemeinden verantwortet, signalisiert im PE-Gespräch Interesse an einer berufsbiografischen Entwicklung in diesen Arbeitsbereich. Dekan und Gemeindediakon vereinbaren, dass sich der Gemeindediakon in den nächsten drei Jahren berufsbegleitend für eine pädagogische Leitungsaufgabe qualifiziert, um sich dann auf die freiwerdende Stelle bewerben zu können. Der Dekan begleitet die PE-Maßnahme.

3b. Welche notwendigen Einzelschritte gibt es?

Nachdem das Ziel / die Ziele vereinbart sind, erarbeiten Sie als Vorgesetzter / Vorgesetzte und Mitarbeiter / Mitarbeiterin gemeinsam die dafür notwendigen Einzelschritte.

Praxisbeispiel für die nächsten Schritte des PE-Gespräches aus dem Diakonats

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Alle Jugendreferenten und Jugendreferentinnen und BAK-Mitglieder werden von der leitenden Jugendreferentin über die neue Zielsetzung informiert. ■ Die dafür notwendigen konzeptionellen Überlegungen werden Bestandteil der wöchentlichen Teamsitzung der Hauptamtlichen und der BAK-Sitzungen. ■ Im Haushalt des Jugendwerks werden in den kommenden Jahren finanzielle Mittel für die neuen Angebote eingeplant. ■ Die leitende Jugendreferentin wird im Rahmen einer Arbeitsplatzanreicherung vom Dekan und Schuldekan als Multiplikatorin für den Aufbau der Angebote beauftragt. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Dekan und Gemeindediakon legen fest, dass der Gemeindediakon mit der Evangelischen Landesarbeitsgemeinschaft der Familien- Bildungsstätten in Württemberg (LEF) Kontakt aufnimmt und sich dort beraten lässt, welche Qualifikationen nötig sind, um sein persönliches Kompetenzportfolio für die angestrebte Aufgabe zu erweitern. ■ In der nächsten Dienstbesprechung erfolgt die Rückmeldung darüber an den Dekan. ■ Dekan und Gemeindediakon erstellen eine Übersicht über die einzelnen Bestandteile der PE-Maßnahme. ■ Der Dekan klärt mit der Kirchenpflegerin und dem KBA die Finanzierung für die PE-Maßnahme. |
|---|---|

4a. Was ist dafür notwendig (Kenntnisse und Kompetenzen)?

Nachdem das Ziel / die Ziele und die Einzelschritte vereinbart wurden, ist zu klären, in welchen Bereichen Kenntnisse und Kompetenzen erworben und / oder vertieft werden sollen.

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Kenntnisse des Systems Schule ■ Kenntnisse rechtlicher Rahmenbedingungen der Kooperation von Jugendarbeit und Schule ■ Kenntnisse in Schulsozialarbeit | <ul style="list-style-type: none"> ■ Qualitätsmanagement ■ Frühpädagogik ■ Kenntnisse in Betriebswirtschaft und Personalführung (u.a. Personalmanagement von Honorarkräften) |
|--|---|

4b. Wie können diese Kenntnisse / Kompetenzen erworben werden? (PE-Maßnahmen)

Vorgesetzter / Vorgesetzte und Mitarbeiter / Mitarbeiterin überlegen gemeinsam, welche PE-Maßnahmen zum Erwerb der Kenntnisse / Kompetenzen geeignet erscheinen. Dabei ist zu beachten, dass Menschen ganz unterschiedlich lernen.

Praxisbeispiel für die nächsten Schritte des PE-Gespräches aus dem Diakonat

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Um die benötigten Kenntnisse zu erlangen, soll die leitende Jugendreferentin regelmäßig an den Vernetzungstreffen „Jugendarbeit und Schule“ im Ev. Jugendwerk Württemberg teilnehmen. ■ Weiter nimmt sie an einer Fortbildung „Neu in der Schulsozialarbeit“ teil. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Um die benötigten Kenntnisse zu erlangen absolviert der Gemeindediakon Fortbildungen bei der Evangelischen Landesarbeitsgemeinschaft der Familien-Bildungsstätten in Württemberg (LEF). ■ Darüber hinaus absolviert der Gemeindediakon den Grundkurs „Betriebswirtschaft für Nichtbetriebswirte“ am Institut für Fort- und Weiterbildung der EH Ludwigsburg. |
|---|---|

4c. Wie kann Begleitung erfolgen, um die Zielerreichung zu sichern?

Es ist sinnvoll Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor, während und nach der PE-Maßnahme zu unterstützen. Dies stellt einen wichtigen Beitrag dar, um den Lernertrag zu sichern und somit das vereinbarte Ziel zu erreichen. Auch hier sollte die Fachaufsicht, sofern sie von einer anderen Person übernommen wird, miteinbezogen werden.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Zur Begleitung der PE-Maßnahme vereinbaren Dekan, Schuldekan und Fachaufsicht mit der leitenden Jugendreferentin halbjährliche Reflexionsgespräche. ■ Weiter wird sie von den anderen Kollegen und Kolleginnen in Form der kollegialen Beratung begleitet. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Für das PE-Gespräch in einem Jahr wird eine Zwischenreflexion über die dann laufende PE-Maßnahme vereinbart. |
|---|--|

IV. Personalentwicklungsmaßnahmen¹¹

Lebenslanges Lernen unterstützt die Anforderungen, beruflich auf dem aktuellen Stand zu sein. Unterschiedliche PE-Maßnahmen sind notwendig und hilfreich, um den ständig sich ändernden Anforderungen am Arbeitsplatz auch in Zukunft gewachsen zu sein. Menschen lernen aufgrund ihrer Entwicklung und Erfahrung ganz unterschiedlich. Deshalb ist es wichtig, eine Auswahl an unterschiedlichen PE-Maßnahmen anzubieten, die auch die unterschiedlichen Lernwege berücksichtigen.

¹¹ Informationen über die in der Landeskirche etablierten individuellen PE-Maßnahmen (Arbeitsplatzanreicherung, Coaching, Fort- und Weiterbildung, Flexible Arbeitszeiten, Hospitation, Mentoring, Sonderaufträge / Vertretungen), teambezogenen PE-Maßnahmen (Kollegiale Beratung, Lern- und Problemlösegruppen, Mitarbeit in Arbeitsgruppen, Projektgruppen) und organisationsbezogenen PE-Maßnahmen (Rotation, Supervision, Workshops) finden Sie unter: <https://www.personal-und-kirche.de/> | Praxisbeispiele aus dem Diakonat zu den etablierten PE-Maßnahmen finden Sie im PE-Konzept Diakonat.

1. PE-Dimensionen im Diakoniat

Die nachfolgenden PE-Dimensionen im Diakoniat zeigen die Breite der Personalentwicklungsmöglichkeiten für Diakone und Diakoninnen auf.

PE-Dimension	Fachliche Fort- und Weiterbildung
Beschreibung	<p>Die fachliche Fort- und Weiterbildung kann einen Erkenntnisgewinn für den derzeitigen Dienstauftrag, das Erlernen von neuem Wissen oder Methoden, bis hin zur Erschließung neuer Themengebiete, z.B. Inklusion, beinhalten.</p> <p>Wichtig sind eine präzise Situationsanalyse und eine klare Zieldefinition!</p>
Angebote	<p>Das Zentrum Diakoniat gibt im Auftrag der Landeskirche jährlich ein Fortbildungsheft für Diakone und Diakoninnen heraus, das eine Vielzahl an fachlichen Fortbildungen und ausgewählten Langzeitfortbildungen enthält. Dieses ist auf der Homepage des Zentrums Diakoniat und auf der Homepage des PE-Konzepts zu finden.</p> <p>Fortbildungsanbieter sind¹²</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Zentrum Diakoniat ■ Diakonisches Werk Württemberg ■ Ev. Hochschule Ludwigsburg, Institut für Fort- und Weiterbildung ■ Ev. Jugendwerk in Württemberg ■ Fortbildungsangebote der Schuldekane und Schuldekaninnen ■ Pädagogisch-Theologisches Zentrum Stuttgart ■ Bundes- und Führungsakademie für Kirche und Diakonie in Berlin
PE-Dimension	Persönliche Weiterentwicklung im Amt als Diakon / Diakonin
Beschreibung	<p>Diakone und Diakoninnen werden von der Landeskirche unterstützt, immer wieder neu ihr eigenes Diakon- / Diakonin-Sein zu reflektieren und es in Bezug zum biblischen Auftrag, der eigenen Lebensgeschichte und dem derzeitigen Dienstauftrag zu setzen.</p>
Angebote	<p>Hierfür gibt es ein besonderes Angebot: Die geistlich-theologische Fortbildung ermöglicht Diakonen und Diakoninnen alle zwei Jahre (3–5 Tage)¹³ ein zweckfreies Aussteigen aus dem Alltag. Die Angebote finden Sie im oben genannten Fortbildungsheft.</p> <p>Weiter bieten die Diakonischen Gemeinschaften, Karlshöher Diakonieverband und Haller Gemeinschaft der Diakoninnen und Diakone eigene Angebote an. Die Kontaktdaten dazu finden Sie im PE-Konzept Diakoniat oder auf der Homepage des PE-Konzeptes Diakoniat unter www.lped.de.</p>

¹² Aufzählung stellt eine Auswahl dar. Darüber hinaus gibt es weitere Anbieter. Die Hompages der Anbieter finden Sie unter VI.

¹³ Für die 3–5 Tage der geistlich-theologischen Fortbildung erhalten die Teilnehmenden Dienstbefreiung. (Schreiben des OKR Nr. 25/6 vom 16.04.97)

PE-Dimension	Anstellung / Stellenwechsel / Berufsbiografie
Beschreibung	<p>Ein Aufgaben- und Stellenwechsel zur beruflichen Weiterentwicklung im Diakoniat kann folgendermaßen aussehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Wechsel im gleichen Handlungsfeld: z.B. Jugendwerk A ► Jugendwerk B ■ Wechsel der Berufsgruppe im Diakoniat: z.B. Jugendreferent ► Gemeindediakon ■ Übernahme einer Leitungsaufgabe: z.B. Religionspädagogin ► Studienleiterin¹⁴ ■ Wechsel in eine Referenten-, Projekt- oder Leitungsaufgabe auf Bezirks- oder Landesebene¹⁴ ■ Wechsel zu einem Diakonischen Träger ■ Wechsel in Handlungsfelder außerhalb von Kirche und Diakonie¹⁴ <p>Wichtig ist, die fachliche Qualifikationsanforderung der neuen Stelle zu beachten!</p>
Angebote	<p>In der landeskirchlichen Stellenbörse ¹⁵ werden alle Stellen für Diakone und Diakoninnen in der Landeskirche, für den Religionsunterricht, ggfs. für die Kirchenbezirke und für die Kirchengemeinden ausgeschrieben.</p> <p>Stellen für Jugendreferenten und Jugendreferentinnen sind auf der Stellenbörse des Ev. Jugendwerks in Württemberg¹⁶.</p> <p>Stellen bei Diakonischen Trägern sind i.d.R. direkt auf deren Homepages zu finden.</p>

PE-Dimension	Führungskräfteentwicklung / wissenschaftlicher Nachwuchs
Beschreibung	<p>In Zukunft wird es in Kirche und Diakonie einen zunehmenden Bedarf an Führungskräften und wissenschaftlichem Nachwuchs geben. Daher ermutigen wir Diakone und Diakoninnen sich in diesem Bereich weiterzuentwickeln.</p>
Angebote	<p>Angebote des Diakonischen Werks Württemberg</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Potenzialanalyse zur individuellen Berufswegeplanung ■ Debora – Einstieg in Führung¹⁷ ■ Debora – Führung in Spitzenpositionen!¹⁸ <p>Angebote der EH Ludwigsburg</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ StuDiT (Studium Diakoniat in Teilzeit)¹⁹ ■ Masterstudiengänge ■ Angebot für Promotionsinteressierte

¹⁴ bei Vorliegen der entsprechenden Qualifikationen

¹⁵ zu finden unter: <https://www.service.elk-wue.de/>

¹⁶ zu finden unter: <https://www.ejwue.de/stellen/>

¹⁷ speziell für an Führung interessierte Frauen

¹⁸ für Frauen und Männer, beginnt alle zwei Jahre

¹⁹ bietet u.a. die Möglichkeit, berufsbegleitend einen akademischen Abschluss (Bachelor of Arts) zu erlangen

PE-Dimension	Personalberatung und -begleitung
Beschreibung	Über die vor Ort begleitende Dienst- und Fachaufsicht hinaus, gibt es im Raum der Landeskirche für alle Berufsgruppen im Diakoniat Ansprechpersonen ²⁰
Angebote	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beratung in fachlichen Fragen ■ Beratung in berufsbiografischen Fragen ■ Beratung bei der Planung von umfangreicheren Weiterbildungen im Rahmen des PE-Fonds Diakoniat

PE-Dimension	Finanzielle Unterstützung durch die Landeskirche
Beschreibung	Die Landeskirche unterstützt Diakone und Diakoninnen und ihre Dienstgeber auch in finanzieller Hinsicht ²¹ bei der Personalentwicklung. In den Angeboten gibt es eine Co-Finanzierung der drei Akteure: Landeskirche, direkter Dienstgeber und Diakon / Diakonin.
Angebote	<p>PE-Fonds Diakoniat (2020 bis 2029)</p> <p>Voraussetzungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dienstgeber stellt ausgehend vom jährlichen PE-Gespräch einen Antrag 2. Seminarkosten oder Teilnahmegebühren der PE-Maßnahme sind höher als 1.000 € 3. Fortbildungstage nach § 29 Abs. 6 KAO stehen für das aktuelle und ggfs. Folgejahre zur Verfügung <p>Rahmenbedingungen (Co-Finanzierung):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Landeskirche: 50 % der Seminarkosten oder Teilnahmegebühren bis zu einer Höhe von 4.000 € ■ Dienstgeber: <ul style="list-style-type: none"> ■ verpflichtende Freistellung mit Fortbildungstagen nach § 29 Abs. 6 KAO (Anspruch von zwei Jahren kann zusammengezogen werden) ■ Dienstreisegenehmigung mit Übernahme der vollständigen Fahrtkosten und im Schadensfall der Eigenbeteiligung in Höhe des vorher genehmigten Verkehrsmittels (vgl. § 7 Abs. 6 Reisekostenordnung der Landeskirche) ■ verwaltungstechnische Abwicklung der PE-Maßnahme ■ Stellungnahme zur schriftlichen Reflexion des Diakons / der Diakonin für den Oberkirchenrat

²⁰ Kontaktdaten siehe Seite 16

²¹ Es können keine angeordneten PE-Maßnahmen von der Landeskirche (anteilig) unterstützt werden. Dies ist Aufgabe des Dienstgebers!

PE-Dimension	Finanzielle Unterstützung durch die Landeskirche
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diakon / Diakonin: <ul style="list-style-type: none"> ■ 50 % der Seminarkosten oder Teilnahmegebühren, weitere Kosten wenn die Gesamtsumme von 8.000 € überschritten wird ■ Übernachtungs- und Verpflegungskosten ■ sonstige Kosten ■ schriftliche Reflexion mit Nachweis über die Teilnahme (z.B. Zertifikate) nach Ende der PE-Maßnahme an den Oberkirchenrat <p>Eine Beratung im Antragsverfahren ist verpflichtend! Der Antrag ist vom Dienstgeber an die / den zuständigen Beauftragten der jeweiligen Berufsgruppe im Diakoniat zu richten. Das Antragsformular und alle weiteren Informationen finden Sie auf der Homepage des PE-Konzeptes Diakoniat unter www.lped.de.</p> <p>PE-Budget Diakoniat (2020 bis 2029) Unterstützung struktureller oder teambezogener PE-Maßnahmen einzelner Diakone und Diakoninnen oder Teams im Zusammenhang mit multiprofessioneller Zusammenarbeit. Dieser Bereich wird ab 2020 im Referat Diakoniat des Oberkirchenrats aufgebaut.</p> <p>Weitere finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten des Referats Diakoniat im OKR Für Anfragen hierzu wenden Sie sich bitte an Frau Kirchenrätin Elvira Feil-Götz.</p>

V. Checkliste für eine Zielvereinbarung²²

Wir haben Leitfragen zusammengestellt, die Ihnen bei der Vereinbarung von PE-Maßnahmen hilfreich sein können und einen Beitrag leisten, damit das Ziel und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen vor, während und nach der PE-Maßnahme im Blick bleiben.

Mitarbeiter / Mitarbeiterin	
Vorgesetzter / Vorgesetzte	
Rückblick auf die Ziele des Vorjahres Was wurde erreicht? Was muss noch umgesetzt werden? Welche Auswirkungen gibt es?	
Rückblick auf die vereinbarten PE-Maßnahmen des Vorjahres Konnten die PE-Maßnahmen umgesetzt werden? Konnten die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen erworben werden? Welche Auswirkungen gibt es?	
Vereinbarte Ziele für das Folgejahr	
Notwendige Kenntnisse und Kompetenzen, Lernziele und Kriterien	
Vereinbarte PE-Maßnahmen für das Folgejahr	
Zeitraum (Beginn und Ende der Maßnahmen)	
Was gestaltet der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin selbst, wo wird er / sie aktiv?	
Welche Unterstützung bieten: <input type="checkbox"/> der / die Vorgesetzte <input type="checkbox"/> Kollegen und Kolleginnen <input type="checkbox"/> Beauftragte im Diakonot	
Wer muss informiert werden? (z.B. Fachaufsicht) Von wem ist ggfs. eine Zustimmung erforderlich?	
Sonstiges	

²² Die Checkliste stellt eine Anregung und Auswahl an Fragen dar und kann um eigene Frage ergänzt oder durch sie ersetzt werden.

VI. Kontaktdaten der Fortbildungsanbieter

Zentrum Diakonat	https://www.zentrum-diakonat.de/fort-und-weiterbildung/
Diakonisches Werk Württemberg Zugang zum Kursbuch mit allen Angeboten	https://www.diakonie-wuerttemberg.de/mitwirken-bildung/aus-und-fortbildung
Ev. Hochschule Ludwigsburg Institut für Fort- und Weiterbildung	https://www.eh-ludwigsburg.de/weiterbildung/institut-fuer-fort-und-weiterbildung-ifw/
Ev. Hochschule Ludwigsburg StuDiT (Studium Diakonat in Teilzeit)	https://www.eh-ludwigsburg.de/studium/studit-ansa/
Ev. Jugendwerk Württemberg	https://www.ejwue.de/arbeitsbereiche/wup/hauptamtliche/aus-und-weiterbildung/
Fortbildungsangebote der einzelnen Schuldekane und Schuldekaninnen in den Schuldekansbezirken	https://www.kirche-und-religionsunterricht.de/ansprechpersonen/schuldekane-und-schuldekaninnen/
Pädagogisch-Theologisches Zentrum Stuttgart	https://www.ptz-rpi.de/
Bundesakademie für Kirche und Diakonie	https://www.ba-kd.de/
Führungsakademie für Kirche und Diakonie	https://www.fa-kd.de/
Bildungsportal der Landeskirche mit Hinweisen zu Angeboten aller landeskirchlichen Bildungsanbieter²³	https://www.bildungsportal-kirche.de/home.html

²³ Hier finden Sie auch Angebote der Fort- und Weiterbildung für den Pfarrdienst, von denen einige für Diakone und Diakoninnen geöffnet sind.

VII. Wichtige Homepages

Informationen zur Landeskirchlichen Personalentwicklung, Vorbereitungsmaterialien für die PE-Gespräche und diesen Leitfaden in digitaler Form finden Sie hier:

Link zur Homepage: ► <https://www.personal-und-kirche.de/>

Weitere Informationen zur Personalentwicklung von Diakonen und Diakoninnen finden Sie im Landeskirchlichen Personalentwicklungskonzept Diakonat.

Link zur Homepage: ► www.lped.de

Impressum

Herausgeber

Servicestelle für Personalentwicklung und Chancengleichheit und
Referat Diakonat im Ev. Oberkirchenrat Stuttgart, Postfach 10 13 42, 70012 Stuttgart

Redaktion

Kirchenrätin Elvira Feil-Götz, Barbara Rau-Preuß, Diakon Matthias Ihlein, Ev. Oberkirchenrat Stuttgart
Diakon Gerhard Uzelmaier, Landeskirchliche Mitarbeitervertretung Württemberg

Gestaltung

Eva Schnitzler, Evangelische Medienhaus GmbH Stuttgart

Herstellung

Ev. Medienhaus Stuttgart

Internet

www.personal-und-kirche.de

www.lped.de

Ansprechpersonen im Württembergischen Diakoniat

Frau Kirchenrätin Elvira Feil-Götz
Referatsleiterin Referat Diakoniat im
Ev. Oberkirchenrat Stuttgart

Tel.: 0711 2149 526
Mail: elvira.feil-goetz@elk-wue.de

- Grundsatzfragen
- finanzielle Unterstützung bei PE-Maßnahmen
- Beratung von Anstellungsträgern
- Krisenintervention
- Beauftragte für Diakoninnen und Diakone in Sonder- und Seelsorgediensten und für Diakoninnen und Diakone außerhalb von Kirche und Diakonie

Zentrum Diakoniat

Herr Kirchenrat Joachim L. Beck
Direktor Zentrum Diakoniat

Tel.: 07141 9745 321
Mail: joachim.beck@zd.elk-wue.de

- geistlich-theologische / fachliche Fortbildung
- Projekte
- Beratung bei Diakonatsplänen in Kirchenbezirken

Frau Diakonin Christina Köster
Beauftragte Zentrum Diakoniat

Tel.: 07141 9745 324
Mail: christina.koester@zd.elk-wue.de

- Beauftragte für Diakoninnen und Diakone in diakonischen Einrichtungen und Diensten (Beratung in fachlichen und berufsbiografischen Fragen, Beratung bei der Planung von umfangreichen Weiterbildungen im Rahmen des PE-Fonds)

Frau Diakonin Ute Schütz
Beauftragte und Fortbildungsreferentin
Zentrum Diakoniat

Tel.: 07141 9745 322
Mail: ute.schuetz@zd.elk-wue.de

- Beauftragte für Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone (Beratung in fachlichen und berufsbiografischen Fragen, Beratung bei der Planung von umfangreichen Weiterbildungen im Rahmen des PE-Fonds)
- Organisation und Ansprechperson für die Berufseinstiegsbegleitung

Herr Diakon Helmut Häußler
Personalreferent im Werks- und Personalbereich des Ev. Jugendwerks in Württemberg

Tel.: 0711 9781 356
Mail: helmut.haeussler@ejwue.de

- Beauftragter für Jugendreferentinnen und Jugendreferenten (Beratung in fachlichen und berufsbiografischen Fragen, Beratung bei der Planung von umfangreichen Weiterbildungen im Rahmen des PE-Fonds)

Herr Kirchenrat Ulrich Ruck
Referent für Religionsunterricht an Grund-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) im Ev. Oberkirchenrat Stuttgart

Tel.: 0711 2149 290
Mail: ulrich.ruck@elk-wue.de

- Beauftragter für Religionspädagoginnen und Religionspädagogen (Beratung in fachlichen und berufsbiografischen Fragen, Beratung bei der Planung von umfangreichen Weiterbildungen im Rahmen des PE-Fonds)

Herr Kirchenrat Stefan Alger
Referent für Diakonenausbildung, Hochschulseelsorge, Senioren und Männerarbeit im Ev. Oberkirchenrat Stuttgart

Tel.: 0711 2149 335
Mail: stefan.alger@elk-wue.de

- Zuständig für alle Fragen zur Ausbildung / zum Studium von Diakoninnen und Diakonen