

Rollenprofil

Strategieverantwortliche/r Diakonie



DEUTSCHSCHWEIZERISCHE
ORDINARIENKONFERENZ (DOK)

Die Deutschschweizerische Ordinarienkonferenz (DOK) hat an ihrer 216. Sitzung vom 12. Mai 2026 folgendes Rollenprofil für die Kirche in der Deutschschweiz anerkannt. Es ist auf die jeweilige diözesane Situation hin anzupassen. Monitoring und Evaluation liegen bei den Diözesen und den diözesanen diakonischen Fachstellen. Diese können aufgrund der hier festgehaltenen Kompetenzen diözesane und interdiözesane Weiterbildungen anregen, um die angestrebte Professionalisierung zu erreichen.

Rollenprofil (siehe Anhang)

Strategieverantwortliche Diakonie in den Deutschschweizer Bistümern sind idealerweise Teil eines Seelsorgeteams und arbeiten als Mitarbeitende in einer pastoralen Einheit.

Die Rolle beschreibt eine strategische Verantwortung, die je nach Kontext von der Leitung wahrgenommen, delegiert oder in eine eigene Funktion überführt werden kann.

Dieses Rollenprofil beschreibt ein Erwartungsbündel an die Wahrnehmung der strategischen Verantwortung Diakonie.

Ziele des Rollenprofils

Stärkung des diakonischen Handlungsfeldes Diakonie. Strategieverantwortliche Diakonie tragen dazu bei, dass die diakonische Dimension als Grundvollzug der Kirche nachhaltig in den pastoralen Strukturen verankert wird.

Anforderungen an eine/n Strategieverantwortliche/n Diakonie

- theologische Fachausbildung (Seelsorger/-in/ Religionspädagoge/-in) oder eine Fachausbildung Soziale Arbeit
- Sind Teil des Leitungsteams, da die strategische Ausgestaltung der Diakonie auf dieser Ebene sichergestellt wird

Vorgesetzte Instanzen

Gemäss Stellenbeschreibung (siehe 1. Rollenprofil: die organisatorische Verortung kann über die Leitung geschehen, delegiert werden oder in eine eigene Funktion überführt werden)

Fachlich unterstellte Mitarbeiter /-innen

Gemäss Stellenbeschreibung (siehe auch 1 und 4.)

Aufgaben (je nach Stelle unterschiedlich stark ausgeprägt)

- entwickeln Konzepte zur diakonischen Ausrichtung der Pastoral,
- unterstützen die Pastoral in sozialen und gesellschaftlichen Fragestellungen
- vermitteln zwischen verschiedenen Fachdisziplinen
- integrieren die diakonische Dimension in die Pfarreiarbeit, indem sie diakonische Schwerpunkte in der Pastoral entwickeln und die Umsetzung steuern
- sichern die Fachlichkeit der Diakonie mit Bezug auf die Standards der Sozialen Arbeit
- moderieren die sozialarbeiterischen und theologischen Dimensionen der Sozialen Arbeit
- pflegen Netzwerkarbeit, indem sie mit lokalen Sozialinstitutionen, Hilfswerken und staatlichen Stellen zusammenarbeiten
- erheben soziale Bedürfnisse, indem sie soziale Brennpunkte identifizieren und strategisch die adäquaten diakonischen Handlungsoptionen entwickeln
- managen Ressourcen, indem sie personelle, finanzielle und infrastrukturelle Mittel sorgfältig priorisieren und sorgen dafür, dass sie nachhaltig eingesetzt werden
- fördern das freiwillige Engagement, indem sie für dessen günstige Rahmenbedingungen sorgen und das Freiwilligenmanagement professionalisieren
- beraten und unterstützen Seelsorgeteams und Mitarbeitende bei diakonischen Anliegen
- betreiben Sensibilisierungs- und Kommunikationsarbeit, um das diakonische Bewusstsein innerhalb und ausserhalb der Kirche zu stärken
- vermitteln und vertiefen die diakonische Theologie innerhalb der Pfarrei durch theologische Reflexion und Weiterbildung

Erwartungen an die Rolle «Strategieverantwortung Diakonie»

Bereich Diakonische Spiritualität und Theologie

- Eigene Motivation und Haltung theologisch reflektieren und transparent machen in der Diakonie
- Biblisch-theologische Grundlagen der Diakonie kennen und als argumentatives Fundament nutzen
- Funktion der Diakonie in der Pastoralstrategie benennen und weiterentwickeln
- Relevanz einer christlichen Perspektive auf soziale Fragen erkennen und vertreten
- Diakonie als Grundvollzug der Kirche in die Gesamtpastoral integrieren
- Zuständigkeiten und Strukturen der staatskirchenrechtlichen und kanonischen Ebenen für konstruktive Zusammenarbeit nutzen

Bereich Diakoniespezifisches Fachwissen

- Situation und Herausforderungen zivilgesellschaftlicher Organisationen, Hilfswerke und sozialer Institutionen kennen
- Grundlagen der sozialen Arbeit und ihrer Relevanz für die kirchliche Diakonie verstehen, insbesondere die sozialräumliche Methodik
- Rechtliche Grundlagen im Sozialwesen kennen und anwenden
- Interkulturelle Kompetenzen in der Diakonie gezielt fördern und interreligiöse Zusammenarbeit mitdenken

Bereich Interessenvertretung und strategische Integration

- Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit gezielt einsetzen, um diakonisches Engagement sichtbar zu machen
- Kommunikationsstrategien für diakonische Themen entwickeln, um gesellschaftliche und innerkirchliche Akzeptanz zu fördern
- Netzwerke mit wichtigen kirchlichen und staatlichen Akteuren strategisch pflegen
- Personelle, infrastrukturelle und finanzielle Ressourcen zielorientiert priorisieren und einsetzen

Bereich Führungskompetenzen

- Verschiedene Fachkompetenzen im diakonischen Handlungsfeld moderieren
- Einzelpersonen und Gruppen ressourcen- und zielorientiert führen, motivieren und inspirieren
- Prinzipien des Freiwilligenmanagements (Gewinnung, Begleitung, Motivation, Empowerment) umsetzen
- Strategische Planung und Changemanagement im kirchlichen Kontext beherrschen
- Unterschiedliche Führungsstile reflektieren und situativ anwenden
- Konstruktiv mit theologischen, politischen und kulturellen Unterschieden im Team arbeiten

Bereich Selbstkompetenz

- Einen gesunden Umgang mit Nähe und Distanz kultivieren und eine «Kultur der Besprechbarkeit» fördern
- Ambiguitätstoleranz entwickeln: Mit Unsicherheiten, Widersprüchen und Spannungsfeldern umgehen
- Persönliche und fachliche Grenzen erkennen und Resilienzstrategien anwenden
- Mit Druck (Arbeitspensum, Erwartungen) und Belastung zielgerichtet umgehen, um Überlastung zu vermeiden
- Ziele und Massnahmen zur Überprüfung der eigenen Arbeit setzen und kontinuierlich weiterentwickeln

ANHANG

Begriffliche Einordnung der Profilarten

In der organisationsbezogenen Praxis werden verschiedene Arten von Profilen unterschieden. Sie beschreiben unterschiedliche Bezugsebenen und können sich ergänzen. Für ein klares Verständnis des vorliegenden Dokuments werden die drei von der DOK verwendeten Profilarten nachfolgend kurz erläutert.

Qualifikationsprofil – Berufs- und Ausbildungslogik

Das Qualifikationsprofil beschreibt die Kompetenzen einer Profession. Es ist unabhängig von einer konkreten Stelle und hat den Beruf als Referenzpunkt. Qualifikationsprofile bilden die Grundlage für Ausbildungs- und Weiterbildungsgänge.

Funktionsprofil – strukturell etablierte Stellen

Das Funktionsprofil beschreibt eine klar definierte Stelle innerhalb einer Organisation. Es umfasst Aufgaben, Verantwortlichkeiten und die Einordnung in die organisationale Struktur. Funktionsprofile sind strukturell verankert und in der Regel mit Weisungs- und Linienbeziehungen verbunden.

Rollenprofil – neue oder flexible Verantwortungsbereiche

Das Rollenprofil beschreibt ein Bündel von Erwartungen an die Wahrnehmung einer Verantwortung. Es ist nicht zwingend an eine bestimmte Stelle gebunden und kann von unterschiedlichen Personen übernommen werden – etwa durch die Leitung selbst oder durch eine delegierte Fachverantwortung.

Zum Verhältnis von Funktion und Rolle

Funktionen beschreiben systemische Erfordernisse, also den Beitrag, den eine Stelle zur Zielerreichung der Organisation leistet. Rollen übersetzen diese Erfordernisse in konkrete Verhaltenserwartungen an Personen. Beide Perspektiven ergänzen sich und kommen in der organisationalen Praxis häufig gemeinsam zum Tragen.

