



F 2.07 Diakonisch-kirchliche Angebote

1. Sinn und Nutzen der Anforderungen des Bundesrahmenhandbuches

Für Einrichtungen in christlicher Trägerschaft ist es sowohl für die Innen- als auch für die Außenwirkung wichtig, sich mit ihrem christlichen Profil auseinanderzusetzen.

- In den **Leitbildern** der Organisationen ist häufig vom christlichen Menschbild und den christlichen Werten die Rede. Doch was bedeutet das konkret für das jeweilige Arbeitsfeld?
- Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens sind zunehmenden **wirtschaftlichen Zwängen** ausgesetzt. Wie kann die Führung einer Organisation trotz des ökonomischen Drucks im Geiste der Diakonie gelingen?
- Viele christliche Einrichtungen stehen unter einem **hohen Konkurrenzdruck**. Was zeichnet die christliche Organisation aus? Warum sollten Teilnehmer_innen sich eher an eine christliche Organisation wenden? Warum sollten Auftrag-/Fördergeber_innen eher einen christlichen Träger auswählen?
- Das christliche Profil einer diakonischen Einrichtung findet in **einzelnen Arbeitsfeldern und Zielgruppen unterschiedliche Ausprägungen**. Während in einem diakonischen Altenpflegeheim Andachten und Gottesdienste zum regelmäßigen Programm gehören, kommt in anderen diakonischen Handlungsfeldern der christliche Glaube vielleicht eher indirekter durch Strukturen und Abläufe zum Ausdruck. Woran merken Teilnehmer_innen aber dann, dass sie ein Angebot eines christlichen Trägers besuchen?
- In den letzten Jahrzehnten hat die **Kirchenzugehörigkeit abgenommen**. Mitarbeiter_innen kirchlicher Einrichtungen sind teilweise mit Kund_innengruppen konfrontiert, die ausdrücklich nicht mit religiösen Fragen/Angeboten konfrontiert werden wollen. Wie sollen Mitarbeiter_innen sich verhalten?
- Gewünscht wird von Führungskräften häufig, dass sich Mitarbeiter_innen mit dem **evangelischen Profil** der Organisation identifizieren. Doch was tun Führungskräfte dafür, dass dies gelingt, so dass Mitarbeiter_innen auch in ihrem Arbeitsalltag Angebote der Spiritualität, Seelsorge und Selbstsorge wahrnehmen können?
- In den letzten Jahren haben Themen wie **Interkulturalität und Inklusion** stark an Bedeutung gewonnen. Damit sind die Mitarbeiter_innen aber auch mit einer zunehmenden Vielfalt von spirituellen Überzeugungen, Religionen und Weltanschauungen konfrontiert. Was bedeutet dies für das Anforderungsprofil an neue Mitarbeiter_innen? Sollten auch Mitarbeiter_innen eingestellt werden können, die einer Religionsgemeinschaft angehören, die nicht zu den christlichen Kirchen zählt?
- Auch wenn nicht wenige **Mitarbeiter_innen** diakonischer Organisationen sich heute eher als **kirchenfern** bezeichnen, so werden dennoch von ihnen ethische Kompetenzen erwartet. Was tut die Organisation im Rahmen ihrer Personalentwicklung dafür, dass die christliche Weltanschauung und ihre Werte im Kontakt mit Teilnehmer_innen, in Ziel- und Förderplanungen und in Dienstbesprechungen spürbar werden?

Viele offene Fragen, die es sich lohnt, im Sinne einer internen und externen Profilierung aussagekräftig zu beantworten. Dazu möchten die Diakonie-Siegel ausdrücklich einladen und anregen.

2. Umsetzungsmöglichkeiten

Die folgenden Umsetzungsmöglichkeiten sollen Ideen und Anregungen liefern. Jede Organisation muss prüfen, was davon zu ihrem Arbeitsfeld und zu ihrer Organisationskultur passt. Das diakonische Profil einer Organisation kann aber nur sichtbar werden, wenn die Organisation auch bereit ist, in dessen Ausgestaltung zu investieren – und damit sind bei weitem nicht nur finanziellen Ressourcen gemeint.

- **Angebote zur Auseinandersetzung mit dem diakonischen Profil**
 - Workshops zur Erstellung und Diskussion des Leitbildes
 - Jährliche Schwerpunktaktionen
 - Reflexion der Inhalte im Arbeitsalltag
 - Einführung neuer Mitarbeiter_innen in die Leitbildgedanken

- Reflexion der diakonischen Organisationskultur
 - Dankbare Wahrnehmung und Benennung von Erfolgen
 - Leistungsanspruch und Fehlerfreundlichkeit
 - Selbstsorge und Fürsorge
 - Umgang mit Ungerechtigkeit und Missständen
- Christliche Rituale im Arbeitsalltag
 - Impulstexte zu spirituellen Themen zu Beginn von Dienstbesprechungen
 - Regelmäßige Andachten
 - Räume/Zeiten für Besinnung/um zur Ruhe zu kommen
 - Gestaltung christlicher Feste
 - Rituale zur Begrüßung/Verabschiedung neuer Mitarbeiter_innen/Teilnehmer_innen
 - Rituale zum Feiern von Erfolgen
 - Rituale zum Geburtstagen, Dienstjubiläen, ...
- Interne oder externe Fortbildungsangebote zu z.B. folgenden Themen:
 - Sensibilität für die spirituellen/religiösen Bedürfnisse von Teilnehmer_innen
 - Umgehen mit existentiellen Lebenserfahrungen,
 - existentielle Kommunikation
 - Selbstsorge im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
 - Sinnfragen und Sinnquellen
 - Reflexion der Berater und Helferrolle
 - Spiritualität als integraler Bestandteil von Führung
- **Informationen über seelsorgliche Angebote**
 - Hilfen zur Bewältigung persönlicher Krisen
- **Vermittlung seelsorglicher Angebote**
 - Aushang mit Angaben zu internen oder externen Kontaktadressen
 - Bekanntmachung von Kontaktpersonen
- **Vermittlung von Serviceangeboten für Familien sowie von Betreuungsangeboten für Kinder oder pflegende Angehörige**
 - Organisation von Kinderbetreuungsangeboten während der Ferienzeiten
 - Beratungsangebote
- **Literatur mit grundlegenden Informationen über Kirche und Diakonie**
 - s. unten
- ...

3. Weitere Hinweise und Empfehlungen

- **Fortbildungsanbieter**
 - Bundesakademie und Führungsakademie für Kirche und Diakonie, Berlin
 - Akademien von diakonischen Einrichtungen und Verbänden z.B. Diakonie Institut für berufliche Bildung Düsseldorf
- **Weiterführende Literatur**
 - Diakonie Deutschland: Diakonischer Corporate Governance Kodex; 2005
 - Diakonie Deutschland, Deutscher Caritasverband: Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Diakonie und Caritas, 2011
 - Friedrich, Norbert u.a. Hrsg.: Diakonie Lexikon, Neukirchen Vluyn 2016
 - Giebel, Astrid; Lubatsch, Heike; Meussling-Sentpali, Annette: DiakonieCare – Existenzielle Kommunikation, Spiritualität und Selbstsorge in der Pflege; Neukirchener Theologie 2013
 - Grün, Anselm: Menschen führen – Leben wecken, Münsterschwarzach 2004
 - Haslinger, Herbert: Diakonie – Grundlagen für die soziale Arbeit der Kirche; UTB 2008
 - Hoffmann, Beate: Diakonische Unternehmenskultur – Handbuch für Führungskräfte; Kohlhammer 2008
 - Rügger, Heinz; Sigrist, Christoph: Diakonie – eine Einführung. Zur theologischen Begründung helfenden Handelns, Zürich 2011
 - www.diakonisches-profil.de