

Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde

Friedrich-Wilhelm Meine (Hrsg.)

Jörg Passoth:

„Glauben verstehen – diakonisch handeln“

Christliche Tradition im Arbeitsalltag der Diakonie

Ein Qualifizierungskurs der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal



Stiftungen Sarepta • Nazareth

Bethel 

Impressum

© 2014, herausgegeben von
v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel

In enger Zusammenarbeit mit Peter Maciej, Beauftragter für Qualitätsmanagement,
und unter redaktioneller Verantwortung von Diakon Friedrich-Wilhelm Meine

Stiftungen Sarepta • Nazareth
Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde
Nazarethweg 7, 33617 Bielefeld

www.ev-bildungsstaette.de

Inhalt

1. Einleitung	6
2. Erste Klärungen.....	7
3. Die Projektidee.....	7
3.1. Hintergrund	7
3.2. Aufgabe	7
3.3. Merkmale der Fortbildung.....	8
4. Konzept	8
4.1. Ziel der Fortbildung	8
4.2. Zugang - Geschichten erzählen	8
4.2.1. Alltagserfahrung in der Arbeit.....	9
4.2.2. Alltagserfahrung in der biblischen Überlieferung	9
4.3. Methode – ‚Verknüpfen‘	9
4.3.1. Ablauf einer Unterrichtseinheit.....	9
4.4. Inhalte	10
4.4.1. Geschichten und Auswahl.....	10
4.4.2. Formen der Gestaltung – Auswahl.....	12

5. Projektstruktur	12
5.1. Einrichtung	12
5.2. Vorgeschichte:.....	13
5.3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer	14
5.4. Dozenten-Team.....	14
5.5. Projektleitung	15
5.6. Projektsteuerung	15
5.6.1. Geschäftsleitung	15
5.6.2. Projektsteuerungsgruppe.....	15
5.7. Interne Öffentlichkeitsarbeit	15
5.7.1. ... vor dem Start.....	16
5.7.2. ... während der Fortbildung.....	16
5.7.3. Versammlungen	16
5.7.4. Berichterstattung / Dokumentation (s. auch 5.7.2).....	17
5.8. Zeitplan.....	17
6. Fortbildungskurs	17
6.1. Teil A: ‚Einführung‘	17
6.1.1. Arbeit in den Gruppen	17
6.1.2. Abschluss	18
6.1.3. Ergebnisse.....	18
6.2. Teil B: ‚Verankerung‘	19
6.2.1. Konzept	19
6.2.2. Erste Schritte	20
6.3. Teil C: die Einführungstage.....	21
6.3.1. Besuch in einer Kirche	21
6.3.2. das Gesangbuch	21
6.3.3. Beobachtungsauftrag.....	21
6.3.4. Abschluss	22
6.3.5. Anmerkungen	22

7. Ausblicke	22
7.1. Nach außen	22
7.2. Nach innen	22
8. Schlussbemerkungen	23
9. Anhang	24
9.1. Kirchenmitgliedschaft – ein unzureichendes Kriterium	24
9.2. Schema ‚Verknüpfen‘	26
9.3. Unterrichtseinheiten – 2 Beispiele	26
9.3.1. Vorbemerkung	26
9.3.2. 1. Einheit: Kennenlernen	27
9.3.3. 2. Einheit: Exodus / 10 Gebote	28
9.4. Organigramm Projekt: ‚Glauben verstehen – diakonisch arbeiten‘ in der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal	30

„Glauben verstehen - diakonisch handeln“

1. Einleitung

Die Dokumentation des Fortbildungskurses: „Glauben verstehen – diakonisch handeln“ beschreibt ein erfolgreiches Projekt mit den 1200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Leitungen der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal (kurz: HStL). Ausgehend von einem laufenden Diskussionsprozess über die diakonische Identität in den Einrichtungen der HStL (ehemals Hoffnungstaler Anstalten Lobetal) verfolgte die Fortbildung: „Glauben verstehen – diakonisch handeln“ das Ziel, ein unternehmensweites, hierarchieübergreifendes und andauerndes Gespräch über die diakonische Identität zu beginnen und fortsetzend in Gang zu halten. Das gemeinsame Bemühen um die diakonische Identität sollte auf diese Weise zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur werden und bleiben.

Die Basis hierzu bildete eine Einführung in grundlegende Texte und Themen christlicher Überlieferung und damit verbunden ein intensiver Austausch über den jeweiligen Arbeitsalltag. Ziel der Fortbildung war es, beides so miteinander zu verknüpfen, dass daraus Impulse für die Gestaltung des jeweils eigenen Arbeitsalltags werden können.

Die Kurse boten und bieten ein Forum zum Geschichtenerzählen an. Geschichten als ein Mittel, biblisch/theologische Werteorientierung und Alltagserfahrung der Arbeit zu kommunizieren und zu verknüpfen. Experten aus der Arbeit (Mitarbeitende) trafen sich mit Experten der biblischen Überlieferung (Theologen). Sie verbanden ihre Geschichten, gewannen neue Einsichten und Impulse und entwickelten weiterführende Perspektiven. Die Anregung für dieses Vorgehen stammt aus den Basisgemeinden in Lateinamerika. Aufgrund des Priestermangels dort entstand seinerzeit eine Laienbewegung, die die Bibel unmittelbar aus dem von Armut und Ausgrenzung gekennzeichneten Lebensalltag heraus gelesen und verstanden hat. Sie verknüpften beides, ihren Lebensalltag und biblische Geschichten, fühlten sich gestärkt und ermutigt, gewannen so Impulse für sich selbst und im gesellschaftlichen Umfeld.

Die hier vorgelegte Schrift beschreibt die geleistete Arbeit mit den guten Erfahrungen der erfolgreich durchgeführten Fortbildungskurse. Dazu gehörten die Vorarbeit, die Rahmenbedingungen und der hohe Einsatz aller Beteiligten. Sie gibt Hinweise wie das Erreichte ‚verankert‘ und fortgesetzt wird. Die verbindliche Projektstruktur schaffte die Bedingungen für die Entwicklungsprozesse mit ihren guten Ergebnissen.

Die vorliegende Projektskizze möchte anregen und dafür werben, den beschriebenen Fortbildungskurs in weiteren diakonischen Einrichtungen anzubieten und durchzuführen. Alle Voraussetzungen und die praktische Durchführung des Kurses, die Erfahrungen und Ergebnisse sind beschrieben. Die angewandten Methoden und Inhalte, die Zusammenstellung der Gruppen und des Dozententeams, die Zuordnungen und die Zusammenarbeit können zum Modell werden und entsprechend ‚zugeschnitten‘ andernorts angewandt werden.

2. Erste Klärungen

Was passiert, wenn Diakonie Wirklichkeit wird, wenn ‚Lahme gehen, Blinde sehen und Arme satt werden‘? Was geschieht, wenn aus einer Entwertungs- eine Anerkennungskultur wird? Was geschieht also, wenn Mitarbeitende auf allen Ebenen lernen, sich selber zusammen mit Kollegen und Kolleginnen als diakonisch Handelnde in ihrer Einrichtung wahrnehmen?

Nach dem hier vorgestellten und erfolgreich durchgeführten Fortbildungskurs verändert sich die Unternehmenskultur in einer diakonischen Einrichtung. Die beschriebenen Kurse können in vielfältiger Hinsicht zum Modell für weitere diakonische Unternehmen werden und dort Anwendung finden. Sie erfordern einen hohen Einsatz an Zeit und Geld, an Ressourcen und logistischem Aufwand.

Die jeweilige Geschäftsführung bzw. Leitung sollte die Ziele der Fortbildung mit entwickeln und sich zu Eigen machen.

Hohe Anforderungen stellen sich an die Projektleitung, die Gruppe der Dozentinnen und Dozenten und allen weiteren Beteiligten: grundlegend sind die Vergewisserung über Motivation und Ziel, die Verständigung über Kompetenz und Ausstattung und über die durchgängige Verbindlichkeit eines länger andauernden Kurses. Unverzichtbar sind die Zusammenarbeit aller Beteiligten und die Bereitschaft zum Austausch, die ständige Reflexion und evtl. Neuausrichtung während des laufenden Prozesses.

Besteht Klarheit über die Ziele und den Einsatz, ist das Konzept ‚zugeschnitten‘ auf die Mitarbeitenden und die Einrichtungen und stimmen die Rahmenbedingungen, dann kann das vorgestellte Projekt auch andernorts zum Erfolg führen. Diakonisches Handeln wird als fester Bestandteil des Arbeitsalltags wahrgenommen, die Unternehmenskultur verändert sich.

3. Die Projektidee

3.1. Hintergrund

Die Fortbildung ‚Glauben verstehen – diakonisch handeln‘ fügte sich ein in einen laufenden Diskussionsprozess zum Thema ‚Diakonische Identität‘ in den HST-Lobetal. Dabei entstand u.a. das Leitbild und es wurden Zielvereinbarungen verabredet. Es folgten Fortbildungsveranstaltungen in den Einrichtungen, Andachten und Gottesdienste hatten ihren festen Platz. In den Frühjahrsklausurtagungen der Leitungskräfte wurde das Thema ab 2006 schwerpunktmäßig bearbeitet.

Zur Fortführung des Prozesses wurde Pfarrer Jörg Passoth beauftragt eine Fortbildung zu entwickeln. Dabei sollte auf bisher nicht ausreichend beantwortete Fragen und Themen eingegangen werden: es stellte sich u. a. die Frage nach der grundsätzlichen Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche und dem Unterschied zwischen einer allgemeinen und einer diakonischen Dienstleistung. Es wurde wiederholt der Wunsch an die Leitung formuliert nach Antworten, wie der diakonische Auftrag im jeweiligen Arbeitsalltag konkret zu realisieren sei.

3.2. Aufgabe

Ausgehend von dem laufenden Diskussionsprozess über die diakonische Identität in den Einrichtungen der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal sollte ein unternehmensweites, hierarchieübergreifendes und andauerndes Gespräch über die diakonische Identität begonnen und fortsetzend in Gang gehalten werden. Das gemeinsame fortgesetzte Bemühen um die

diakonische Identität aller Mitarbeitenden, gleich welcher Religion und Weltanschauung, sollte auf diese Weise zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur werden und bleiben.

3.3. Merkmale der Fortbildung

Der Glaube ist und bleibt die Sache eines jeden Einzelnen. Er ist freizuhalten von jedem direkten, indirekten oder diffus vermittelten Erwartungsdruck am Arbeitsplatz. Die Fortbildung unterscheidet sorgfältig zwischen ‚Glauben‘ und ‚Glauben verstehen‘, sie vermittelt Orientierungswissen.

Jede Geschäftsleitung einer diakonischen Einrichtung muss Antworten darauf geben, was sie konkret von ihren Mitarbeitenden und bezogen auf den jeweiligen Arbeitsplatz erwartet. Die Fortbildung bietet den Mitarbeitenden eine Anleitung, die hilft, Ihren Arbeitsalltag mit dem Orientierungswissen so zu verknüpfen, dass daraus konkrete und umsetzbare Handlungsmöglichkeiten erkennbar werden. Sie traut den Mitarbeitenden zu, selber sehr konkret herauszufinden und zu beschreiben, was in ihrem je eigenen Arbeitsbereich „diakonisch handeln“ heißt.

Der Fortbildungskurs ‚Glauben verstehen – diakonisch handeln‘ vermittelt den Teilnehmenden grundlegende Inhalte des christlichen Glaubens, der christlichen Tradition und den arbeitsbezogenen Umgang. Er befähigt die Mitarbeitenden, die Chancen für eine profilnahe Gestaltung im jeweils eigenen Arbeitsalltag erkennen und benennen zu können und wie sie sich aktiv daran beteiligen. Um die erzielten Ergebnisse zu sichern und fortzuführen, wurden Orte und Zeiten in den Strukturen der alltäglichen Arbeitsabläufe verbindlich eingerichtet.

„Glauben verstehen“ wird so ein Bestandteil diakonischen Handelns, wie es von einer Einrichtung der Diakonie erwartet werden kann. Es ist ein Teil der Kompetenz derer, die dort arbeiten, gleich welcher Religion oder Weltanschauung sie oder er sich verpflichtet weiß. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Kurses wird den Teilnehmenden ein entsprechendes Zertifikat überreicht.

4. Konzept

4.1. Ziel der Fortbildung

Der Kurs ‚Glauben verstehen – diakonisch handeln‘ hat sein Ziel erreicht, wenn die Teilnehmer/innen:

- das Besondere der christlichen Tradition an Hand von Beispielen (selbst gewählte Schlüsselbegriffe und begleitende Texte / Geschichten) erläutern können,
- in der Lage sind, in dieser Tradition enthaltenen Elemente in der alltäglichen Arbeit wieder zu erkennen, und sich an ihrer Verstärkung und Ausgestaltung zu beteiligen,
- soweit mit Formen und Angeboten christlichen Glaubens und Lebens vertraut sind, dass sie bei Nachfrage bzw. Bedarf von der Seite der Patienten / Klienten/Bewohner informieren und anleiten können (Geschichten erzählen, Gebete sprechen, Texte erinnern und weitergeben, auf Gottesdienst, Abendmahl hinweisen usw.) oder sich dazu Unterstützung (bei KollegInnen) holen können.

4.2. Zugang - Geschichten erzählen

Das Projekt ‚Glauben verstehen – diakonisch handeln‘ beschränkt sich im Wesentlichen auf das Erzählen von Geschichten und dem Umgang damit, siehe auch Pkt. 1 Einleitung.

4.2.1. Alltagserfahrung in der Arbeit

Begebenheiten aus dem Arbeitsalltag werden häufig verarbeitet, wenn sie erzählt und mit anderen geteilt werden. Indem ich erzähle, was ich gerade erlebt habe und andere darauf antworten mit ihren Gedanken, Gefühlen, Geschichten, ihrem Wissen, spiegele ich mein Erleben in dem meiner Zuhörer. Und ich eigene mir an, was ich von ihren Einsichten, Erfahrungen, Äußerungen gebrauchen kann und will, bestätige oder korrigiere meine Grundüberzeugungen. So orientiere ich mich in meinem eigenen Leben und sozialem Umfeld.

Das geschieht ständig und sozusagen ‚nebenbei‘ und gilt für Einzelpersonen wie für soziale Gruppen. Das Grundlegende und Selbstverständliche dieses Vorgangs legt nahe, ihn für die Fortbildung nutzbar zu machen. – Und: Geschichten aus dem eigenen Arbeitsalltag kann jede /jeder erzählen, wie unterschiedlich die Gruppe auch zusammengesetzt sein mag.

4.2.2. Alltagserfahrung in der biblischen Überlieferung

Das was für ein gutes, heilsames und ‚Gott gefälliges‘ Leben wichtig und nützlich war, wurde in Form von Geschichten, von Generationen zu Generationen, erzählt und weitergegeben. In diesen Geschichten hat eine verdichtete und generationsübergreifende Lebenserfahrung und Lebensqualität besonderer Art Gestalt gewonnen. Und sie kam dem Bedürfnis, sich im alltäglichen Leben zu orientieren entgegen.

‚Glauben verstehen‘ heißt: sich diese in vielen Generationen gewonnene Lebenserfahrung als eine Lebensqualität für den eigenen Alltag nutzbar zu machen.

4.3. Methode – ‚Verknüpfen‘

Die Fortbildung ‚Glauben verstehen – diakonisch handeln‘ nutzt über die Methode des Erzählens von und Umgehens mit Geschichten die o.g. genannten Aspekte und Erfahrungen.

Sie versteht die Unterrichts-Gruppen als „Experten-Runden“, in denen ein Experte, eine Expertin für biblische Geschichten und christlichen Glauben zusammentrifft mit ca. 25 Experten für den Arbeitsalltag einer diakonischen Einrichtung.

Beide Seiten erzählen sich jeweils ihre Geschichten und stellen so ihr eigenes Wissen und ihre Erfahrung der Gruppe als Ganzes zur Verfügung. Dann finden sie zusammen heraus, ob und wie sich die Geschichte(n) aus der Bibel und die Geschichten aus dem Arbeitsalltag miteinander in Beziehung setzen, verknüpfen lassen.

4.3.1. Ablauf einer Unterrichtseinheit

Für die Arbeit mit den Gruppen ergibt sich ein Ablauf in 3 Schritten, der in seiner Grundstruktur erhalten bleibt. Natürlich kann er für die jeweilige Unterrichtssituation differenziert, modifiziert werden und im Ablauf an einer anderen Stelle erscheinen:

a.) Glaubensgeschichten

Die Auswahl der zentralen Geschichten der jüdisch-christlichen Überlieferung soll eine eigene Begegnung mit Grundelementen des christlichen Glaubens und Handelns ermöglichen und zu einem selbständigen Umgehen mit diesen Elementen anregen.

Die Dozentin, der Dozent führt mit diesem Ziel in die Geschichten ein.

b.) **Arbeits-Alltags-Geschichten**

Zu den Geschichten aus dem Arbeitsalltag gehören die Erlebnisse mit Patienten, Klientinnen und Bewohnern, mit Kolleginnen und Kollegen und u.U. die Auseinandersetzungen mit den Rahmenbedingungen der Arbeit. Dazu kommen die unterschiedlichsten Eindrücke und Erlebnisse: Begegnungen, Erfolge, Versagen, Einfälle, Erschöpfung, Hoffnungen, Begeisterung, Leere, Einsamkeit, Gemeinschaft usw.

Besondere Beachtung erfährt das Zusammenwirken der Mitarbeitenden aus den verschiedenen Arbeitsbereichen. Mit der Gruppe haben vor allem die Dozentinnen und Dozenten darauf zu achten, dass alle die Möglichkeit bekommen, sich in ihrem Arbeitsalltag als bereits „diakonisch Handelnde“ zu erkennen und zu erleben.

c.) **„Verknüpfen“**

Die Glaubensgeschichten und Geschichten aus dem Arbeitsalltag werden so miteinander verknüpft, dass längst vertraute Erfahrungen und Betrachtungsweisen bestärkt werden: z.B. die Entdeckung, dass ich längst diesen Glaubensgeschichten entsprechend handele, auch wenn mir das bisher noch nicht so klar gewesen ist.

Oder sie werden so miteinander verknüpft, dass sich neue Erfahrungen und Betrachtungsweisen erschließen, die zunächst gedanklich, spielerisch in der Gruppe und dann im Arbeitsalltag ausprobiert werden können.

Die Geschichten in dieser Art und Weise zu kommunizieren und miteinander kommunizieren zu lassen kennt kein ‚richtiges‘ oder ‚falsches‘ Ergebnis. Es entstehen ‚Spielräume‘, in denen die Teilnehmenden Elemente des diakonischen Handelns für sich selbst und in ihrem im Arbeitsalltag entdecken, gedanklich ausprobieren. Diese gilt es, gemeinsam mit anderen am Arbeitsplatz zu verstärken und umzusetzen.

Anmerkung: die Vorteile

- Geschichten an sich transportieren Lebensqualität und Orientierung in einfacher und konkreter Form, sie ermutigen, sie kritisieren und – vor allem - sie sind leicht nachzuvollziehen.
- Jede/jeder kann Geschichten und Erlebnisse aus dem eigenen Arbeitsalltag erzählen, der promovierte Vorstandsvorsitzende oder die Chefärztin ebenso wie die Mitarbeiterin aus der Landwirtschaft oder der Haustechniker. Für alle Beteiligten ist es gleichermaßen ungewohnt und schwer, die eigene Alltagserfahrung so „direkt“ mit den Aspekten einer biblischen Geschichte zu verknüpfen.
- Sich dabei gegenseitig zu helfen in bereichs- und ebenenübergreifend zusammengesetzten Gruppen vermittelt einen eindrücklichen Blick über den eigenen ‚Tellerrand‘ hinaus – lädt ein zum Teilnehmen an den anderen Arbeitsbereichen und Besonderheiten, fördert das Sich-Kennenlernen untereinander. Es stärkt das Wachstum eines gemeinsamen Profils und einer Unternehmenskultur.

4.4. Inhalte

4.4.1. *Geschichten und Auswahl*

In der biblischen Tradition geht es ‚irdisch‘ zu. Es ist von Sklaverei und Ausbeutung, von Rettung und Befreiung die Rede, vom ‚aufrechten Gang‘ und von Gerechtigkeit und Menschenwürde. Die Rede ist von dem langen und oft schwierigen Weg dahin, mit allen

Widersprüchen und dem Scheitern, von hoffnungsvollen neuen Anfängen – ein Unterwegs-sein über Jahrhunderte. Es geht um erlebte und gedeutete Geschichte, berichtet in Geschichten.

Zentrales Thema („roter Faden“) aller Geschichten ist die Liebe Gottes zu seinem Volk und darüber hinaus zu allen Menschen und in ihr seine besondere Beachtung und Zuwendung zu den Armen, den Entrechteten, den Ausgegrenzten, den Randfiguren seines Volkes und der ganzen Menschheit.

Die Auswahl der Geschichten folgt unter diesem Aspekt einem Gang durch die Bibel an Hand zentraler Texte im Alten und im Neuen Testament, nicht ohne den Hinweis auf die Zusammengehörigkeit der beiden Teile. Dazu gibt es eine Einführung in das Buch Bibel. Jeder Teilnehmer, jede Teilnehmerin erhält als Arbeitsmaterial eine Bibel (und ein Gesangbuch) geschenkt.

Die Geschichten sind so ausgewählt worden, dass darin Aspekte enthalten sind, die auch in einer weitgehend von kirchlichen Bezügen entfremdeten Gesellschaft mindestens als Begriff eine Rolle spielen (10 Gebote, Nächstenliebe, kirchliche Feste: Weihnachten, Ostern usw.) Oder sie können als gelebte oder gewünschte/ersehnte Erfahrung im Arbeitsalltag der Teilnehmenden auftauchen: Heilung, Integration von Außenseitern, Nächstenliebe, Hilfe und Begleitung in der Begegnung mit Tod bzw. Sterben.

Zur alttestamentlicher Überlieferung gehört: die Erzählung von der Befreiung des Volkes Israel aus der Sklaverei Ägyptens, der Bundschluss am Sinai und die 10 Gebote, die Erzählung vom Aufbruch eines ganzen Volkes in das ‚gelobte Land‘ der Freiheit und der Menschenwürde.

Ein Propheten-Text (z.B. David und Nathan 2. Sam. 12) macht deutlich, dass Freiheit und Menschenwürde im konkreten Alltag ständig umkämpft sind, sich nur gegen Widerstände gestalten lassen und dass Umkehr und Neu-Anfänge dazu gehören.

In der neutestamentlichen Überlieferung wird ein Bild von Jesus von Nazareth, genannt ‚Christus‘, vermittelt. Als frommer Jude war er fest verankert in der Tradition des Volkes Israel. Er hat die Botschaft vom Aufbruch, vom Unterwegssein zur Freiheit und Menschenwürde, in seiner eigenen Verkündigung aufgenommen und gestaltet. Das zeigt sich in den Heilungs-Geschichten und in seiner Parteinahme für Außenseiter. Er nahm die Menschen, ihr Verhalten, ihre Lebensverhältnisse in dem genannten Sinne in den Blick. Er regte an, forderte heraus und öffnete die Menschen für ein Leben in Freiheit und Menschenwürde. Für ein Leben, dass - am Ende - weiter reicht als der Tod.

Daraus ergibt sich die Auswahl der folgenden Geschichten:

- Exodus und Berufung des Mose
- 10 Gebote
- Propheten-Text: David und Nathan
- Jesus von Nazareth: Weihnachtsgeschichte
- Heil werden an Leib und Seele: Heilung des Gelähmten
- Heil werden als Gemeinschaft: Zachäus

- Das größte Gebot: Barmherziger Samariter
- Leben, das weiter reicht als der Tod: Emmaus-Geschichte

Als Modell-Geschichte dient die Geschichte von der Rettung des kleinen Mose, durch die Pharaonen-Tochter (Ex. 2,1-10):

Die Tochter des Pharaos setzt sich über alle Anweisungen ihres mächtigen Vaters hinweg, die kleinen männlichen Nachkommen des versklavten Volkes Israel töten zu lassen. Sie rettet das in einem kleinen Körbchen auf dem Nil ausgesetzte Kind, holt es später zu sich an den Hof des Pharaos und lässt es dort erziehen.

Am Anfang steht das Sich-Hinwenden zu dem kleinen leidenden, hilflosen Wesen, steht die Rettung aus höchster Not. So zeigt eine ‚Ungläubige‘ ein Verhalten, wie es im Folgenden von Gott beschrieben wird, in seiner Zuwendung zu seinem Volk. Und wie es sich wiederfinden lässt in jedem Impuls und Versuch, mit anderen, die Not leiden, mitzuempfinden und zu helfen.

4.4.2. Formen der Gestaltung – Auswahl

Die Kirche hat verschiedene Formen gefunden, mit den beschriebenen Inhalten der biblischen Geschichten umzugehen. Im Zusammenhang mit der Fortbildung wurden sie so gewählt, dass sie einen Bezug zum Arbeitsalltag haben.

In einer diakonischen Einrichtung können Gottesdienste, Andachten oder die Gestaltung von Feiern kirchlicher Feste u.a.m. dazu gehören. Im Arbeitsalltag geht es unmittelbarer um Leib-Sorge. Es geht um Seel-Sorge und u.U. um die Möglichkeit des Betens und Segnens. In jedem Fall sollten Mitarbeitende einer diakonischen Einrichtung darüber informiert sein und bei Bedarf wissen, was zu tun ist: Menschen begleiten in ihrem Glauben, ihrem Leben, ihrem Sterben.

Es folgt eine Einführung in das Gesangbuch und in das Kirchenjahr mit seinen besonderen Festen, ihrer Bedeutung und Möglichkeiten der Gestaltung. Es stellt sich die Frage nach den Rhythmen und ihrer Gestaltung (Tages-, Jahres-, Lebensrhythmus bis hin zur Sterbe- und Trauerbegleitung). Und es gehört eine Einführung in die Bedeutung von Gebet und Segen und dem praktische Umgang dazu.

5. Projektstruktur

5.1. Einrichtung

Die Hoffnungstaler Stiftung Lobetal (HStL) ist eine der vier v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel. Sie führt seit 2011 den diakonischen Auftrag der Hoffnungstaler Anstalten Lobetal in neuer Rechtsform weiter und bietet mit ca. 1300 Mitarbeitenden ein breites Spektrum an Einrichtungen und Geschäftsfeldern an:

- Altenhilfe
Seniorenwohneinrichtungen zur Vollzeit-Kurzzeit- oder Verhinderungspflege, Tagespflegeeinrichtungen, Ambulante Pflegeeinrichtungen und Beratungsstellen.
- Arbeit
Hoffnungstaler Werkstätten – Anerkannte Werkstätten für Menschen mit Behinderung

- Behindertenhilfe
Wohnstätten für Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung und Epilepsie, mit Pflegebedarfen, mit herausforderndem Verhalten, stationär betreute Wohngruppen, Ambulante Angebote und als strukturierende Angebote: Tagesförderbereich und Freizeitwerke
- Betriebe
Landwirtschaft, Lobetaler Biomolkerei, Restaurant, Tagungsbetrieb, Minimarkt
- Bildung
Berufliche Schulen für Sozialwesen, Altenpflegeschulen, Agentur für Fort- und Weiterbildung
- Hospizarbeit
,Leben im Sterben ermöglichen' – Ambulante und stationäre Angebote
- Kinder- und Jugendhilfe
Kindertagesstätten, Kontakt- und Beratungsstellen, Hilfen zur Erziehung ambulant und stationär
- Medizinische Versorgung
Epilepsiezentrum und Ambulanz, Ambulantes Zentrum für Neurologie und Psychiatrie, Hausärztlicher Dienst
- Seelsorge und geistliches Leben
- Suchthilfe
Wohn- und Betreuungsverbund für Menschen mit Abhängigkeitserkrankungen, ambulante Angebote, sowie sozialpädagogisch betreute Wohngemeinschaften
- Politische und gesellschaftliche Mitgestaltung in regionalen und überregionalen Gremien

5.2. Vorgeschichte:

Ein Projektauftrag des Vorstandes im Jahre 2005 stand am Anfang: es sollte die Diakonische Identität verstehbar und praktikabel beschrieben und als profilschärfendes Alleinstellungs-Merkmal gestärkt werden. In Fortführung lautete der Projektauftrag: ‚Diakonische Identität‘ inhaltlich zu füllen und in den HStL zu stärken, sie für tägliches Handeln in den Arbeitsbereichen verfügbar und messbar zu machen.

Pfarrer J. Passoth entwickelte eine erste Konzeptidee, in der Arbeitsgemeinschaft ‚Diakonische Identität‘ wurden die nötigen Hintergrundinformationen zur Verfügung gestellt, um die Verbindung zum Projektauftrag sicher zu stellen.

Bereits in der Vorbereitungsphase war es erforderlich, dass der Vorstand einen entsprechenden Auftrag erteilte und dadurch die Empfänger mit den notwendigen Kompetenzen und Ressourcen ausstattete. Sie gliederte sich in mehrere Abschnitte:

- Feststellung des Bedarfes, Auftrag zur Konzeptentwicklung, erste Ideen
- Bestandsaufnahme und Konzeptentwicklung
- Einem Probelauf
- Vorstellung des Konzeptes ‚Glauben verstehen- diakonisch handeln‘ auf der Gesamtleitungsklausur
- Einarbeiten in die Strukturen
- Weiterentwicklung des Konzeptes
- Suche nach Dozentinnen und Dozenten
- Workshop auf der mittleren Leitungsebene zu Fragen der Umsetzung.

Der Vorstand traf den Beschluss zur Umsetzung, verabschiedete die Arbeitsgemeinschaft ‚Diakonische Identität‘ und richtete die Projektsteuerungsgruppe ein.

In einer Pilotgruppe, bestehend aus 20 einzeln angesprochenen Mitarbeitenden, wurde probeweise mit dem ‚Verknüpfen‘ von biblischen Geschichten und Alltagserfahrungen begonnen. Das vorweggenommene Ausprobieren lieferte zusätzliche Hinweise für das weitere Vorgehen und die spätere Durchführung.

5.3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kamen aus allen, z.T. sehr unterschiedlichen Arbeitsbereichen der Hoffnungstaler Stiftungen Lobetal. Sie besaßen sehr unterschiedliche Fähigkeiten und Ausbildungen. Die Führungskräfte waren Mitarbeitende wie alle anderen. Kirchenmitglieder ‚mischten‘ sich mit Nichtmitgliedern einer christlichen Kirche. In der gemeinsamen Teilnahme sollte die Zusammengehörigkeit unmittelbar wahrgenommen werden. Durch das alle verbindende Anliegen, diakonisch zu handeln sollte ein neues ‚Wir-Gefühl‘ entstehen.

In der Gruppenarbeit waren für alle die vorgesehenen Inhalte verbindlich. Die Betonung der persönlichen Alltagserfahrung aus dem eigenen Arbeitsbereich machte den Teilnehmenden und Gästen, mit ihrer unterschiedlichen Sprachfähigkeit den Einstieg und das gemeinsame Tun leichter.

Die Anregungen und Widerstände, die Erfahrungen und Ergebnisse in den Gruppen sind durch die Dozenten und die Projektleitung, und durch regelmäßige Befragungen und weitere Rückmeldungswege, in das laufende Projekt mit eingeflossen.

Anmerkung: die Einteilung der Gruppen erfolgte bereichs- und hierarchieübergreifend durch die Personalabteilung und richtete sich nach den jeweiligen Dienstplänen. Die Geschäftsleitung gab Leitlinien für organisatorische und technische Belange heraus: z.B. was passiert wenn jemand fehlt? Sie schuf die Möglichkeit der Teilnahme an einer Ersatzgruppe. Es ging um Arbeitszeiten, um Fahrtkostenerstattungen etc.

5.4. Dozenten-Team

Das Dozenten-Team bestand aus 20 Personen, vorwiegend pensionierte Pfarrerinnen und Pfarrer. Sie gehörten ausdrücklich nicht zu den Mitarbeitenden der Einrichtungen. Sie wurden in Einzelkontakten und Gesprächen mit dem Projektleiter für die Aufgabe gewonnen und auf diese vorbereitet, u. a. auch in einführenden Teamtage. Es wurden die nötigen Absprachen getroffen, z.B. zum Unterrichtsmaterial, Verschwiegenheit, Anwesenheitskontrollen, Austausch über Methoden und Erfahrungen, Vertretungsregelungen usw.

Die Dozentinnen und Dozenten trafen sich alle 2 Monate zu ihrem ‚Teamtage‘ mit seiner festen Struktur:

Am Anfang stand der Bericht aus der Praxis und der Austausch darüber, dazu der Bericht aus der Projekt-Steuerungs-Gruppe und Fragen zur Organisation (Anwesenheitskontrolle und ‚Wanderbewegungen‘, Materialverteilung, Essen, Ausflüge usw.) die den Unterricht berührten. Im zweiten Teil ging es um die Vorbereitung der nächsten Einheit. Die jeweils anstehende biblische Geschichte wurde vorbesprochen, gelegentlich auch unter Mitwirkung von Teilnehmenden, die gesondert eingeladen wurden („wie müsst ihr es machen, damit es bei uns ankommt“).

Es wurde immer wieder daran gearbeitet, die Umsetzung des Konzeptes unter den Zielsetzungen des Projektes weiter zu befördern. Auch bei diesen Treffen gab es sehr kritische und mit großer Intensität geführte Diskussionen um Inhalte, Methoden oder grundsätzliche Anmerkungen zum Vorhaben und den vorhandenen Rahmenbedingungen.

Die Dozentinnen und Dozenten waren durch Beschluss der Geschäftsleitung auf das Konzept verpflichtet, auf die Auswahl und Reihenfolge der Geschichten und darauf, das 'Verknüpfen' einzuüben.

Der Projektleiter leitete das Dozententeam und sorgte für die Inhalte und die Durchführung der Team-Tage. Über ihn lief der Austausch zu allen anderen Ebenen der am Projekt Beteiligten, u.a. zu der Projektsteuerungsgruppe und der Geschäftsleitung. Besonderen Bezug zu den Teilnehmenden erhielt er zusätzlich durch seine eigene Dozenten-Tätigkeit.

5.5. Projektleitung

Die Leitung des Projektes lag bei dem Qualitätsbeauftragten des Unternehmens, Peter Maciej, und bei dem Verantwortlichen für das Konzept, seine inhaltliche Umsetzung und Weiterentwicklung, Jörg Passoth. Zu ihren Aufgaben gehörte:

- Dozenten-Team: Auswahl der Dozentinnen und Dozenten, Einführung in das Konzept, Durchführung von 9 Team-Tagen, persönlicher Kontakt in allen offengebliebenen Fragen
- Projektsteuerungsgruppe: zweimonatlich ca. 3 Stunden; Einladung, Tagesordnung, Kontakt zu Projektassistenz
- Besuch in den Teams am Arbeitsplatz:

Die Teams am Arbeitsplatz waren angehalten, in jeder Sitzung mindestens 10 Minuten zu reservieren, für den Austausch über die Fortbildung. Es stellt sich die Frage nach dem Gewinn für den Arbeitsalltag. Bestand hat, was im Team ankommt und als Wert erachtet wird. Hier findet die entscheidende 'Verknüpfung' und 'Verankerung' statt – oder auch nicht. Die Besuche in den Teams gaben der Projektleitung die Gelegenheit, Missverständnisse im Zusammenhang mit der Fortbildung zu klären.

- Begleitung der internen Öffentlichkeitsarbeit:
Dokumentation des Prozesses, Artikel, Internet-Darstellung, Halbzeit-Bilanz, Auswertung
- Bericht an Geschäftsleitung:
Die Projektleitung hat der Geschäftsleitung im Abstand von zwei Monaten berichtet.

5.6. Projektsteuerung

5.6.1. Geschäftsleitung

Die Gesamtverantwortung liegt bei der Geschäftsleitung.

5.6.2. Projektsteuerungsgruppe

Die Projektsteuerungsgruppe war verantwortlich für die Einführung des Projektes und organisatorische Umsetzung (Handbuch für Mitarbeitende). Sie bestand aus einer Gruppe leitender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, z.T. mit einem der Geschäftsführer, um nötigenfalls zeitnah Entscheidungen treffen zu können.

5.7. Interne Öffentlichkeitsarbeit

Sie informiert grundsätzlich und zeitnah nach innen und außen, sorgt für die nötige Transparenz und unterstützt offen das Projekt.

5.7.1. ...vor dem Start

Schon im Vorfeld kommt bei diesem großen Projekt der klaren und nachhaltigen Information auf allen Ebenen in den Einrichtungen große Bedeutung zu: am Anfang steht die Vision, der erklärte Wille der Geschäftsleitung. Alle Leitungsgremien und Führungskräfte sind zu informieren und für das Projekt zu gewinnen. Sie sind von Beginn an in die Überlegungen zu Inhalt und Umsetzung einzubeziehen. Sie müssen die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellen und ihre Mitarbeitenden für das Projekt gewinnen. Den Mitarbeitenden wird ein entsprechender Flyer persönlich zugestellt, eine gute Information ist eine wesentliche Voraussetzung zum Gelingen des Projektes.

5.7.2. ...während der Fortbildung

Das unternehmensweite Gespräch findet zunächst in den Fortbildungsgruppen statt, im Austausch in den Teams und über den ‚Flurfunk‘ der Mitarbeitenden. Das unternehmensweit Verbindende kommt auch zum Ausdruck in einer begleitenden Berichterstattung in der Hauszeitschrift. In den Gruppen wird zwar in der Regel Verschwiegenheit vereinbart. Dennoch kann in anonymisierter Form über Entwicklungen, Eindrücke und Meinungen berichtet werden, mit dem Einverständnis der Betroffenen, in Interviews oder in Form von einzelnen Geschichten. Solche Artikel, z. B. ergänzt durch Fotos, sind eine Gelegenheit, an die Vision zu erinnern, an das Ziel, zudem man unterwegs ist. Sie stellen auch den Bezug zu anderen bereits angebotenen Fortbildungen und Maßnahmen her, die mit ähnlichen Anliegen das ganze unterstützen.

5.7.3. Versammlungen

Es sind drei Versammlungen vorgesehen. Es sollten möglichst viele Mitarbeitende daran teilnehmen.

Startversammlung

Die Startversammlung dient zur Bekanntgabe der Leitungsentscheidung, zur Vorstellung des Konzepts und zur Inszenierung des gemeinsamen Aufbruchs. Die Geschäftsleitung beschreibt die Vision und teilt ihre Entscheidung mit. Die Projektleitung beschreibt das Ziel und stellt das Fortbildungskonzept in seinen Schritten vor. Dargestellt werden die Organisation des Projekts und die Ansprechpartner. Es gibt Flyer, die das Wesentliche zu Inhalt und Ablauf zusammenfassen. Zum Auftakt wird dafür gesorgt, dass jede und jeder Mitarbeitende persönlich einen solchen Flyer erhält.

Die Regelungen zur Anrechnung der Arbeitszeit, zur Anwesenheit usw. werden in einem „Handbuch“ von der Projektsteuerungsgruppe veröffentlicht. Sie sind im Intranet, auf den Stationen und in den Bereichen einzusehen.

Zur Stärkung auf dem Weg gibt es ein besonders gutes Buffet und ein abschließendes Segenswort.

Halbzeitversammlung

Die Halbzeitversammlung zieht eine Zwischenbilanz und gibt einen Ausblick auf dem Weg bis zum Abschluss des Projektes. Zur Zwischenbilanz gehören die Ergebnisse einer zuvor durchgeführten anonymen Umfrage unter allen Teilnehmenden. Weitere Stellungnahmen, Berichte, Eindrücke aus verschiedenen Bereichen vervollständigen die Zwischenbilanz.

Im Ausblick auf die zweite Hälfte stellt die Projektleitung die nächsten Schritte der Fortbildung vor. Entscheidend über die Information hinaus sind die Impulse der Geschäftsleitung. Sie erinnert an die Vision, würdigt die Fortschritte und bindet alle in die Verantwortung für das Gelingen des Projektes ein.

Abschlussversammlung

Die Abschlussversammlung blickt zurück auf den langen und nicht immer einfachen Weg. Sie sammelt und feiert in Gesprächen die Erträge. Zu Wort kommen die Teilnehmenden, Vertreter aus dem Dozenten-Team, aus der Projektleitung, der Steuerungsgruppe und die Geschäftsleitung. Es wird erläutert, wie das nun unternehmensweit begonnene Gespräch fortgesetzt werden kann (Teil B).

Es wird ein Abschlussfest gefeiert, mit der Gelegenheit zum Austausch und einem sehr guten Buffet.

5.7.4. Berichterstattung / Dokumentation (s. auch 5.7.2)

Die Fortbildungs-Gruppen vereinbaren in der Regel über alles, was gesagt wird Verschwiegenheit. Ausgenommen davon sind anonymisierte Berichte der Dozenten und Dozentinnen, im Rahmen des Austausches im Team.

Unterstützend für den gesamten Prozess ist es, wenn in der Hauszeitschrift oder auch in Form eines Flyers in allgemeiner Form berichtet wird. Denkbar sind Interviews, die mit dem Einverständnis der Interviewten, persönliche Eindrücke und Geschichten anonymisiert veröffentlichen.

5.8. Zeitplan

Der Fortbildungskurs 'Glauben verstehen – diakonisch handeln' fand in der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal über die Zeit von 1,5 Jahren statt. Die Gruppen trafen sich an 3 zentralen Standorten, und jeweils monatlich für 2,5 Stunden.

6. Fortbildungskurs

6.1. Teil A: ‚Einführung‘

6.1.1. Arbeit in den Gruppen

Die Fortbildung begann mit der Start-Versammlung, das weitere ‚Einfädeln‘ des Projekts verlagerte sich dann in die Anfangsphase des Unterrichts. Es war die Aufgabe der Dozentinnen und Dozenten den Teilnehmenden den Sinn und Zweck des Projektes vorzustellen und vertraut zu machen. Es ging zudem um Aufklärung von Missverständnissen, Irritationen und Widerständen.

Dazu gehörten am Anfang:

- die Sorge zum christlichen Glauben und zur Kirchenmitgliedschaft genötigt zu werden
- die grundsätzlichen Vorbehalte gegenüber Religion und Kirche
- die Kritik an den Rahmenbedingungen und dem Verhalten der Leitung: „Und das soll christlich sein!?“
- das völlig ungewohnte Arbeiten mit alten (biblischen) und neuen (eigenen) Geschichten

- die Vorbehalte gegen die Verpflichtung
- die Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen der alltäglichen Arbeit

Nachdem der Fortbildungsauftrag, seine Möglichkeiten und Grenzen, für alle Teilnehmenden eindeutig und klar heraus gearbeitet waren, konnte in der beschriebenen Art und Weise gehandelt werden.

Alle beteiligten Gruppen arbeiteten nach dem Konzept (siehe Punkt 4) parallel an den festgelegten biblischen Geschichten, vorwiegend nach der Methode der Verknüpfens.

Den eigenen Arbeitsalltag an Hand biblischer Maßstäbe auf Menschenwürde zu befragen, führte unweigerlich auch zu einer Auseinandersetzung mit den Bedingungen am Arbeitsplatz. Es ging um Heilung (Selbstfürsorge und Fremdfürsorge), Gemeinschaft und Zeit zum Atem holen. Ein offensichtlicher Gegensatz zur Ökonomisierung des diakonischen Handelns und dem sich daraus erwachsenden Zeitdruck. Es kam darauf an, dass sich die Dozentinnen und Dozenten gut vorbereitet hatten und die „Rauchzeichen“ ernst nahmen. Gleichzeitig galt es behutsam und klar zu unterscheiden, zwischen dem Fortbildungsauftrag und den Angelegenheiten, die auf betriebsinternen Weg gelöst werden müssen.

6.1.2. Abschluss

Die Fortbildung endete mit den Abschlussgesprächen, der Überreichung der Zertifikate und der Abschlussversammlung:

Die Abschlussgespräche fanden in den einzelnen Unterrichtsgruppen statt. Die Gruppe entschied, ob dieses Gespräch in der ganzen Gruppe oder in kleineren Untergruppen stattfinden sollte. Jede Gruppe einigte sich auf eine biblische Geschichte und auf eine oder mehrere Arbeits-Alltagsgeschichten, die sie miteinander in Verbindung brachten. Darüber war ein Gespräch zu führen, bei der jeder und jede Teilnehmende 5 Minuten zur Verfügung hatte. Wie diese Zeit von Einzelnen oder der Gruppe als Ganzes gestaltet wurde, entschied die Gruppe. Im Abschlussgespräch wurde wiederholt, was in den vorangegangenen Unterrichtseinheiten eingeübt und als Ziel der Fortbildung benannt war.

Mit dem Abschlussgespräch war die Fortbildung beendet. Die Dozentin, der Dozent übergab die Gruppe wieder der Einrichtung. Es war in der Regel bei dem Abschlussgespräch eine Leitungsperson anwesend. Im Namen der Einrichtung übergab sie die Zertifikate und verabschiedete die Dozentin, den Dozenten.

Die Abschlussversammlung und das -Fest gaben Gelegenheit zum Rückblick, zur Würdigung aller Anstrengungen und der Erfolge. Sie gaben einen Ausblick auf das, wie es weitergeht und da war im Besonderen die Geschäftsleitung gefragt.

6.1.3. Ergebnisse

Etwa zur Hälfte der Laufzeit des Projektes galt es nachzufragen, inwieweit die gewünschten Zielsetzungen erreicht wurden und was aus dem Erlebten zu lernen war. Zum Jahreswechsel wurden die Dozentinnen und Dozenten gebeten, in ihren Gruppen eine Zwischenbilanz zu ziehen. Dabei ging es zunächst um ein Feed Back für sie selbst, zum anderen um eine Sammlung von Rückmeldungen und ersten Ergebnissen für die Projektevaluation. Die Projektsteuerung bot dazu einen Fragebogen an, doch die Dozentinnen und Dozenten hatten die Freiheit, die Zwischenbilanz in ‚ihren‘ Gruppen entsprechend der gewohnten Arbeitsweise zu gestalten. Insofern waren die

Rückmeldungen an die Projektsteuerung unterschiedlich und nicht in einer Kurzfassung einheitlich darstellbar. Zusammenfassend lassen sich einige wesentliche Tendenzen beschreiben:

Grundsätzliches zur Fortbildung: Es wurde mehrfach positiv angemerkt, dass diese Fortbildung stattfand und ein Vermittlungsangebot zu Geschichten und Inhalten des Glaubens ermöglichte. Der Bezug dieser Themen zur Arbeit wurde als wichtig und hilfreich eingeschätzt. Es gab viel Neues zu erlernen bzw. zu erfahren und das Verständnis für die kirchlichen Hintergründe der Arbeit wurde befördert. Ebenso wurde der Austausch mit Kollegen der anderen Bereiche als sehr wichtig und bereichernd eingeschätzt. Das betraf auch die Möglichkeit, Abstand zum Alltag zu bekommen und aus anderer Perspektive darüber nachdenken zu können. Eine Fortsetzung der Fortbildung (oder ähnliche Angebote) wurde als wünschenswert benannt.

Sehr kritisch wurde die Verpflichtung zur Teilnahme bewertet. Hinterfragt wurde die Auswahl der Inhalte (z.B. der Beginn mit den Geschichten aus dem Alten Testament). Der Praxisbezug fiel oft schwer (was heißt nun diakonisch handeln?) und vermisst wurde eine erhoffte Unterstützung durch die Vermittlung direkt anwendbarer Fertigkeiten (z.B. Andacht gestalten). Insbesondere Antwortende ohne kirchlichen Hintergrund machten deutlich, dass ein Verstehen des Gewollten ohne diesen Hintergrund nur schwer möglich ist.

Einzelne Anmerkungen stellten den Sinn und die Notwendigkeit der Fortbildung generell in Frage.

Anmerkung: weitere Ergebnisse des Projektes finden sich auf unserer Homepage unter <http://www.ev-bildungsstaette.de>

6.2. Teil B: ‚Verankerung‘

6.2.1. Konzept

Die oben beschriebene Fortbildung setzte ein unternehmensweites Gespräch zum Thema ‚Glauben verstehen – diakonisch handeln‘ in Gang. Damit das Erreichte und das Gespräch fortgesetzt werden kann, braucht es konkrete Orte und Zeiten, die fest in den Arbeitsabläufen eingeplant sind. Ein Beschluss der Geschäftsleitung und entsprechende strukturelle Vorgaben sichern, unterstützen und fördern die bisher erzielten Ergebnisse für die Einrichtungen und die Unternehmenskultur

Zur Verankerung können folgende Maßnahmen beitragen:

Die Führungskräfte gestalten mit ihren Mitarbeitenden regelmäßig Zeiten zur Besinnung. Eine Unterbrechungskultur, ein Zur-Besinnung-Kommen entspannt, gewährt Ruhe, gibt Raum für Achtsamkeit, Selbstfürsorge, Gemeinschaft – mitten im Arbeitsalltag. Und mit ihren Inhalten und Formen bestärkt sie die Mitarbeitenden durch das, was die Unternehmensphilosophie wesentlich ausmacht: Elemente christlicher Tradition.

Es bleibt jedem Team überlassen, wie es die Besinnung gestaltet. Verbindlich ist die Fortsetzung von dem, was sie in der Fortbildung gelernt haben: Erfahrungen, Eindrücke aus dem Arbeitsalltag mit einem Element christlicher Tradition in Verbindung zu bringen.

Am Arbeitsplatz gibt es keine Dozentin, keinen Dozenten von außen, die das moderiert. Die Situation ist anders als die in der früheren gemischt zusammengesetzten

Fortbildungsgruppe. Jetzt sind die Führungskräfte dafür verantwortlich, mit ihren Mitarbeitenden zusammen Formen zu entwickeln und auszuprobieren, die für alle Beteiligten geeignet sind. Dazu brauchen sie u.U. Unterstützung. Sie könnte z.B. in einem zweitägigen Workshop für Führungskräfte bestehen, moderiert von einer Dozentin, einem Dozenten, bei dem Modelle, Material und methodische Hinweise für „Besinnung“ erarbeitet und ausgetauscht werden.

Auf die Dauer von ca. einem Jahr gestalten die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden regelmäßig eine Besinnung – etwa in Verbindung mit Teambesprechungen. Während dieser Zeit stehen auf Anfrage zur Unterstützung die Projektleitung und gegebenenfalls auch Dozenten zur Beratung zur Verfügung. Der Prozess wird durch interne Audits begleitet. Abschließend berichten die Bereiche auf einer Leitungsklausur.

Erst wenn alle Teams zu einer ihren Bedürfnissen entsprechenden Form und Praxis von Besinnung gefunden haben, in der Elemente des Arbeitsalltags mit Elementen christlicher Überlieferung verknüpft und reflektiert werden, hat die Fortbildung 'Glauben verstehen – diakonisch handeln' ihr Ziel erreicht.

6.2.2. Erste Schritte

Die HStL haben inzwischen eine Arbeitsgruppe zum Thema „Andacht – Zur Besinnung kommen“ eingerichtet. Zu ihr gehören: die Pfarrerin der Anstalts-Gemeinde, ein Diakon, ein Pfarrer, der zuständig ist für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, ein Mitarbeiter aus dem Bereich Organisation / IT und der Beauftragte für Qualitätsmanagement.

Die Arbeitsgruppe hat sich mit einem Fragebogen an die Mitarbeitenden gewandt: zum Thema „Andacht – zur Besinnung kommen“, entwickelt zur Bestandsaufnahme unter Mitarbeitenden (Werk- und Mitarbeiter-Andachten, Besinnung zur Teamsitzung, Bewohner-Andachten, Materialien, Befähigung, Anregungen und Wünsche) und mit einem zweiten zum Thema „Andacht – zur Besinnung kommen“ für Bewohnerinnen und Bewohner, Patienten usw.

Die Arbeitsgruppe lud ein zu einem Workshop zum Thema Andachten, an dem 27 leitende Mitarbeitende aus HStL und GPVA teilnahmen. Auch dabei ging es um eine Bestandsaufnahme (Was läuft gut / nicht so gut / wo brauche ich Hilfe / welchen Stellenwert erlebe ich?).

Eine gründliche Bestandsaufnahme war wichtig, die die vorhandene Bereitschaft aufnimmt und dem Wunsch nach ‚Coaching‘ in der Startphase, nach Austausch, nach Material und Hilfsmitteln, nach Einführung in Riten nachkommt. Den Beteiligten war sehr bewusst, dass Raum und Zeit nicht einfach zur Verfügung stehen, sondern im Arbeitsalltag bewusst bereitgestellt werden müssen („während der Dienst weiter läuft“) und dass dazu Leitungsentscheidungen nötig sind.

Will man im Arbeitsalltag an ‚Glauben verstehen - diakonisch handeln‘ festhalten, dann stellt sich ein strukturelles Problem: In der Fortbildung waren die Gruppen bereichs- und hierarchieübergreifend zusammengesetzt und nun hat man es mit den Menschen zu tun, mit denen man ständig zusammenarbeitet, der bisherige ‚Schonraum‘ entfällt. Hier einen persönlichen und einen Bezug zum Arbeitsalltag herzustellen trifft auf andere Bedingungen. Hier kommt ‚Glauben verstehen – diakonisch handeln‘ an, wo es hingehört: am Arbeitsplatz.

Die Arbeitsgruppe befasst sich zudem mit der Frage: Wie nehmen wir die, z.T. kräftigen Impulse auf, die über die Neuen kommen, die an den Einführungstagen (Teil C) teilgenommen haben?

6.3. Teil C: die Einführungstage

Mit den Einführungstagen wandte sich die Fortbildung 'Glauben verstehen – diakonisch handeln' an die jeweils neu eingestellten Mitarbeitenden, die noch nicht an dem Teil A teilgenommen haben.

Die Einführungstage finden in zwei Blockveranstaltungen außerhalb in einem Tagungshotel statt. Nach einer Vorstellung des Unternehmens durch die Geschäftsleitung werden in verdichteter Form die Inhalte der Fortbildung vermittelt, wie oben beschrieben.

Hinzu kommt:

6.3.1. *Besuch in einer Kirche*

Einen Höhepunkt bildet der Besuch in einer Dorfkirche. Er hat meditative Züge und ist eine Einladung, zur Ruhe, zur Besinnung, zu sich selbst zu kommen: die Teilnehmenden werden gebeten, sich alles in der Kirche anzusehen, einen Platz zu suchen und schweigend der gedanklichen Führung durch den Raum zu folgen. Der Dozent oder die Dozentin beschreibt die Bedeutung und das Wesen eines Kirchraums, seine Ausrichtung und die Bedeutung von Altar, Kreuz, Bildern, Kanzel, Taufstein, Orgel usw. Einzelne Riten (Taufe, Abendmahl) und symbolische Gesten (Segen, Kreuzeszeichen) werden einfach erklärt.

Die Führung verbindet die Erklärungen mit den Gedanken aus den behandelten biblischen Geschichten und Gesprächen. Sie versucht das verbreitete Empfinden aufzunehmen, dass ein Kirchenraum ein besonderer Raum ist, in dem jeder Mensch - welchen Glaubens und Weltanschauung auch immer – einen Platz für sich, seine Freude oder seine Not findet. Die Betrachtung schließt mit der Einladung, mit den Gedanken an einen besonders lieben oder bedürftigen Menschen schweigend ein Teelicht anzuzünden und auf den Altar zu stellen. Dazu bietet sich eine leise meditative Musik an oder ein einfaches liturgisches Lied, wiederholend von den Dozenten und Dozentinnen gesungen. Nach einem kurzen Schluss- und Segenswort verlässt die Gruppe schweigend die Kirche.

Die Stunde in der Kirche gehört für die Teilnehmenden zu den besonders berührenden Höhepunkten der Einführungstage, wenn es gelingt, diesen Raum in aller Freiheit zu öffnen.

6.3.2. *das Gesangbuch*

Bei der Einführung in das Gesangbuch erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit, in kleinen Gruppen eine ‚Besinnung‘ vorzubereiten. Sie wählen sich ein ‚Ur-Wort‘, das sich mit einer Erfahrung aus ihrem oder einer Hoffnung für ihren Arbeitsalltag verbinden lässt und dann mit einem Aspekt der behandelten biblischen Geschichten. Es entsteht das Thema der Besinnung. Anschließend suchen sie sich die dazu passenden Texte, Lieder, Gebete, Bilder aus dem Gesangbuch. Die Gruppen stellen ihr Ergebnis im Plenum vor.

6.3.3. *Beobachtungsauftrag*

In der Begegnung mit den biblischen Geschichten und den Elementen der christlichen Tradition mit dem eigenen Arbeitsalltag bildet sich eine ‚eigene diakonische Identität‘, ein

‚Überzeugtsein‘ vom Sinn des eigenen Tuns, ein Selbstbewusstsein, das sich ausprobieren will.

Die Teilnehmenden werden gebeten, im Spiegel der Gruppe herauszufinden und zu benennen, was ihnen persönlich besonders wichtig ist – oder wichtig werden soll. Zusammengefasst in einem Satz oder Gedanken begleitet das Ergebnis die Betreffende/den Betreffenden durch die Zeit bis zum zweiten Block. Vielleicht ist es ein konkretes Vorhaben, vielleicht eher die Absicht, den eigenen Arbeitsalltag unter einem bestimmten Aspekt zu beobachten.

6.3.4. Abschluss

Im zweiten Block der Fortbildung werden die Ergebnisse in der Gruppe eingesammelt und besprochen. Hier ist das vorweggenommen, was von nun an seinen Platz im Team hat: Der Austausch über die Verknüpfung von ‚Glauben verstehen‘ und ‚diakonisch handeln‘ im Arbeitsalltag.

Die eingesammelten Erfahrungen und der Austausch darüber bilden die Grundlage für das Abschlussgespräch.

6.3.5. Anmerkungen

Die Einführungstage sind ein ergänzendes Angebot (Teil C). Sie unterstützen die ‚Neuen‘, sich in das durch die Fortbildung (Teil A) in Gang gesetzte, unternehmensweite Gespräch hineinzufinden. Dazu ist am Arbeitsplatz eine entsprechende Resonanz nötig, sich mit dem Thema: ‚Glauben verstehen – diakonisch handeln‘ zu befassen, wenn die geweckte Neugier und die Bereitschaft der ‚Neuen‘ damit umzugehen, nicht verblasen soll. Es stellt sich die Frage: „Wie sind die Teams am Arbeitsplatz vorbereitet, das Thema weiter zu verfolgen? Was kann u.U. zu ihrer Befähigung getan werden?“ (Teil B).

Die Einführungstage in dieser Form -als Blockveranstaltung in einem sehr guten Tagungs-Hotel - sind Ausdruck der Wertschätzung für die Mitarbeitenden von Seiten des Unternehmens. Sie werden als besonders bereichernd empfunden und sorgen für neue Impulse.

7. Ausblicke

7.1. Nach außen

Die Teile A, B und C der Fortbildung ‚Glauben verstehen – diakonisch handeln‘ stellen nach erfolgreichem Verlauf und Abschluss zusammengenommen deutlich erkennbar ein wünschenswertes Alleinstellungsmerkmal am Markt für diakonische Einrichtungen dar.

7.2. Nach innen

Die Leitbildentwicklung und Umsetzung, multidimensionale Zielvereinbarungen und der Arbeitsalltag haben eng zu tun mit einer wirkungsvollen Verbindung zwischen der Unternehmensphilosophie und der Konkretisierung im Arbeitsalltag. Das gilt weiterhin für Themen wie Wertschätzung, Selbstfürsorge, Teamkultur, Führungskompetenz und ethische Fragen. Der Anspruch, alle Mitarbeitenden daran maßgeblich zu beteiligen, ist hoch, drückt zugleich aber auch eine besondere Wertschätzung der Mitarbeitenden aus. Sie leisten einen kompetenten und beachtenswerten Beitrag zur grundsätzlichen Ausrichtung des Unternehmens

und schärfen das Profil des Unternehmens. Das wird möglich, wenn von der Geschäftsleitung und den Führungskräften dafür Zeit, Raum und Befähigung in den Strukturen zur Verfügung gestellt wird.

8. Schlussbemerkungen

Der außerordentlich hohe Erfolg des Fortbildungskurses 'Glauben verstehen – diakonisch handeln' in der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal gründet sich auf dem außerordentlichen hohen Einsatz aller beschriebenen Beteiligten.

'Glauben verstehen – diakonisch handeln' setzt voraus:

... dass sich ein Unternehmen, ein Vorstand entschieden hat, eine diakonische Unternehmensphilosophie verbindlich für alle Mitarbeitenden und Leitenden zu stärken und zu etablieren,

... dass sich die Geschäftsführung die Inhalte und Ziele zu Eigen macht, die weiteren Leitungsebenen für das Vorhaben gewinnt und die anspruchsvollen Rahmenbedingungen ermöglicht,

... dass die Dozenten und Teilnehmenden eine gute Arbeitsebene finden und weiter entwickeln, dass Botschaft und Alltag eng verknüpft wird,

... dass die Projektleitung und der Qualitätsbeauftragte die Tuchfühlung zu den Beteiligten und zur Vision des Projektes eng halten und konsequent auf die Absprachen und deren Einhaltung bestehen.

Die Fortbildung 'Glauben verstehen – diakonisch handeln' hat ihr Ziel erreicht, wenn alle Mitarbeitenden und Leitungen mit ihren Teams eine zu ihnen passende Form der Besinnung gefunden haben, in der Elemente der christlichen Überlieferung mit Elementen des Alltages verknüpft und reflektiert werden.

Die neu erreichte biblische Sprachfähigkeit und die Etablierung im Arbeitsalltag führen zu einer maßgeblichen Schärfung des diakonischen Profils der Einrichtung und damit zu einem Wettbewerbsvorteil im sozialen Alltag. Wenn Diakonie Wirklichkeit wird, wenn „Lahme gehen, Blinde sehen, Arme satt werden“ ist allen Beteiligten entscheidend geholfen und somit denen, die Begleitung und Unterstützung in diakonischen Einrichtungen suchen.

Darüber hinaus leistet die Fortbildung einen wesentlichen Beitrag zum Umgang miteinander in einer multikulturellen Gesellschaft:

Zu eigenen Überzeugungen stehen, und darüber zugleich in einen offenen und respektvollen Austausch mit anders Denkenden einzutreten, ist sicher ein Gewinn für jede Gemeinschaft. Und der Austausch fällt umso leichter und der Gewinn ist umso größer, je konkreter er orientiert ist am Erleben und Bewältigen des eigenen Alltags – etwa in der Form des Erzählens von Lebens-Alltags-Geschichten.

Wo immer es solche Erzähl-Orte gibt und Menschen hier Traditionen ausbilden, ist ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander möglich, ein Sich-Kennen-und-Verstehen-Lernen und gemeinsame Orientierungen werden möglich.

Eine solche Kultur zu fördern, scheint mir gerade heute nicht nur dringend notwendig zu sein, sondern aus den Wurzeln christlicher Tradition und biblischer Überlieferung in besonderer Weise geboten.

Es entspricht sicher nicht dieser Tradition und ihrer lebendigen Gestaltung in der Gegenwart und schadet obendrein der Kirche, wenn sie sich heute auf die formale Forderung der Kirchenmitgliedschaft zurückzieht, zumal in Bereichen, in denen diese Art Forderung sich in absehbarer Zeit von selbst erledigt, weil sie – im diakonischen Bereich, aber auch darüber hinaus – nicht mehr durchzuhalten sein wird.

9. Anhang

- Kirchenmitgliedschaft
- Skizze verknüpfen
- Unterrichtseinheiten – 2 Beispiele
- Organigramm des Projektes

9.1. Kirchenmitgliedschaft – ein unzureichendes Kriterium

1. Die politisch forcierte und systematisch betriebene Säkularisierung in den neuen Bundesländern führte dazu,

- dass z.Zt. etwa die Hälfte der Mitarbeitenden in diakonischen Einrichtungen nicht mehr einer Kirche angehört;
- dass die Vorbehalte gegen jede Art offener oder verdeckter ‚Zwangs-Missionierung‘ gerade nach den Erfahrungen mit der staatlichen Propaganda in der DDR besonders groß sind.

2. Kirchendistanz wächst auch in den alten Bundesländern.

Neben wenig einladenden Erfahrungen mit Kirche ist das zunehmend auch zurückzuführen auf fehlende Sprachfähigkeit und Übung im Umgang mit religiöser Tradition im Allgemeinen und kirchlicher im Besonderen.

3. Diakonische Träger und Einrichtungen

äußern zwar grundsätzliche Erwartungen im Blick auf die Kirchenmitgliedschaft ihrer Mitarbeitenden, gehen aber in der Praxis sehr unterschiedlich damit um und sind häufig nicht in der Lage, konkret auf den jeweiligen Arbeitsalltag der Mitarbeitenden hin zu beschreiben, was genau an ‚diakonischem‘ Verhalten erwartet wird.

4. Formale Kirchenmitgliedschaft einerseits zur Voraussetzung für einen Arbeitsvertrag zu machen, wird sich bei der wachsenden Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften nicht durchhalten lassen.

Andererseits einfach auf das formale Kriterium zu verzichten, beantwortet noch nicht die Frage, was für eine diakonische Einrichtung eines kirchlichen Trägers besonders charakteristisch sein soll, also die Frage: „Was heißt ‚diakonisch‘?“

5. Hinzu kommt, dass auch Kirchenmitglieder heute nicht ohne weiteres im Blick auf zentrale Inhalte ihres Glaubens auskunftsfähig sind, und erst recht ungeübt darin, ihren Arbeitsalltag mit diesen Inhalten in konkrete Verbindung zu bringen.

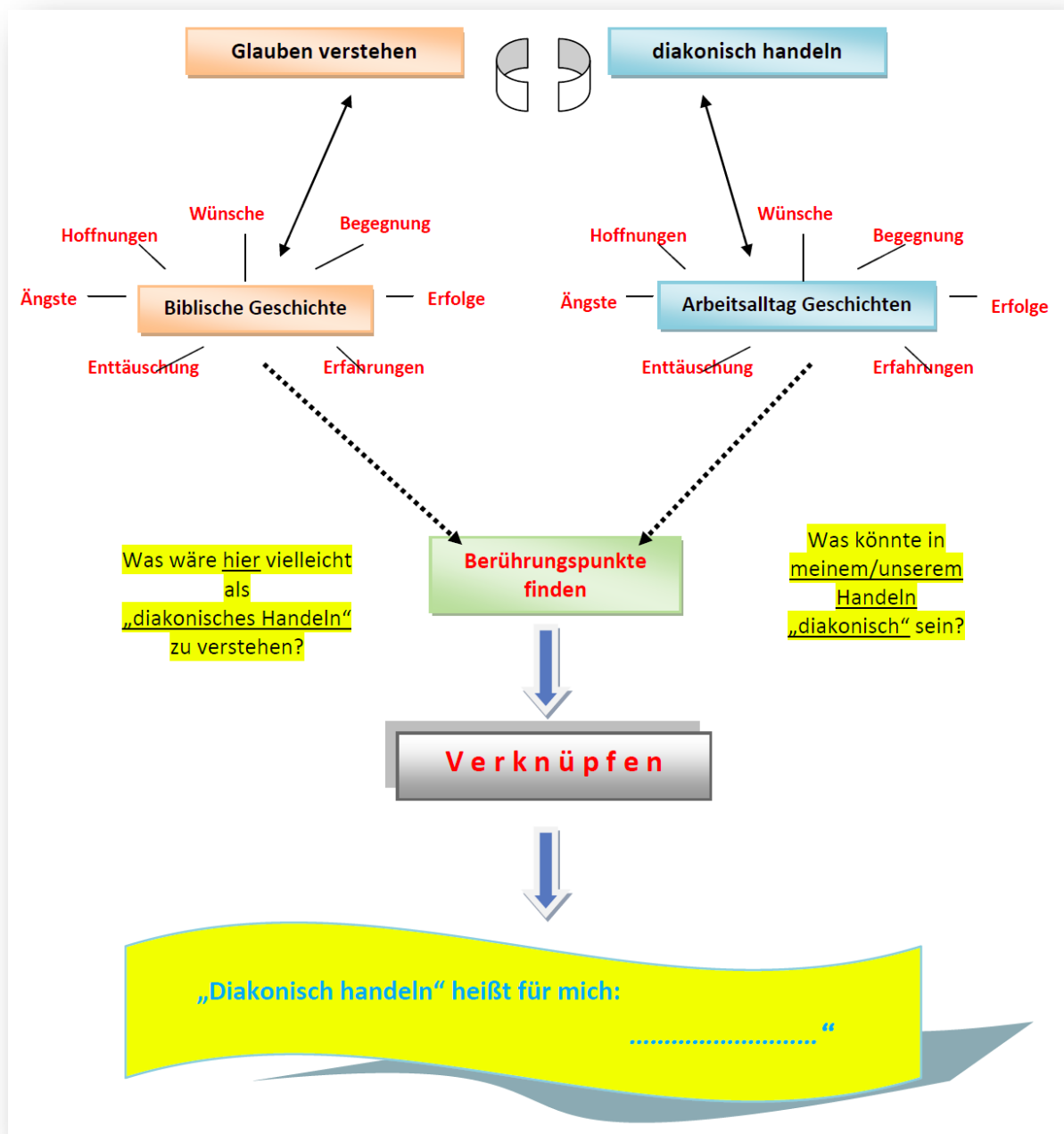
6. In jedem Fall haben alle Mitarbeitenden einen Anspruch darauf, möglichst konkret zu erfahren, was die Geschäftsleitung dazu von ihnen erwartet.

7. Das stark wachsende Bedürfnis nach einer alltagstauglichen Spiritualität, danach, das ‚Heilige‘, das ‚Heilsame‘ oder auch nur den Sinn im eigenen (Arbeits-) Leben zu entdecken, zu bewahren, zu fördern verträgt keinen Druck, wenn es sich entfalten soll, braucht vielmehr Zeit und eine in den Strukturen verankerte unterstützende Kommunikation.

‘Glauben verstehen – diakonisch handeln‘ fördert die Fähigkeit, sich spirituelle Ressourcen im Pflegeberuf zu erschließen, Sinnstrukturen im eigenen Arbeitsalltag zu erkennen, zu benennen, erfahrbar zu machen und durch gemeinsames Wahrnehmen und Erörtern zu verstärken.

Menschenwürde - so erlebt im Sinne einer Gesundheitsfürsorge für sich selbst, für Kollegen und Kolleginnen, Vorgesetzte und Untergebene und vor allem auch für Patienten und Bewohner – ist ein Schutz gegen Zynismus, Burnout, Oberflächlichkeit und Machtgehebe. – Ein Unternehmen, das sich hier nachdrücklich und für alle Mitarbeitenden spürbar engagiert, hat mehr im Blick als den formalen Nachweis einer Kirchenmitgliedschaft.

9.2. Schema ‚Verknüpfen‘



9.3. Unterrichtseinheiten – 2 Beispiele

9.3.1. Vorbemerkung

Für den Unterricht gibt es festgelegte Themen in einer festgelegten Reihenfolge („roter Faden“) und freie Hand in der konkreten Gestaltung durch die Dozenten und Dozentinnen.

Sie können unterschiedliche Schwerpunkte setzen und zusätzlich nach eigenem Ermessen Themen der Teilnehmenden aus ihrem Arbeits-Alltag aufgreifen, vertiefen und dazu auch andere biblische Texte zu Hilfe nehmen.

9.3.2. 1. Einheit: Kennenlernen

Begrüßung

erfolgt durch

- einen Vertreter, eine Vertreterin der Einrichtung, der begründet, warum die Geschäftsleitung sich entschieden hat, Fortbildung durchzuführen und was damit aus Sicht des Unternehmens erreicht werden soll
- den Dozenten, die Dozentin, die auf die Einführung des Konzepts verweist, aus dem hervorgeht, wie das Ziel erreicht werden soll

Vorstellungsrunde

Da die Gruppen bereichs- und ebenenübergreifend zusammengesetzt sind und die Teilnehmenden darauf vorbereitet werden müssen, sich gegenseitig zu unterstützen und zu beraten im Blick auf ihren Arbeitsalltag, kommt dem Kennenlernen am Anfang eine besondere Bedeutung zu.

D.h. die Vorstellung sollte auf folgende Aspekte eingehen:

- Name
- Arbeitsbereich
- Was tue ich von morgens bis abends (Routine)?
- Woran hängt mein Herz? bzw.: Wenn es ein richtig guter Tag war, was muss dann passiert sein, damit ich zum Schluss sagen kann: „Das hat sich wirklich gelohnt. Das war einfach gut.“?
- Eventuell auch noch die Dauer der Arbeitszeit insgesamt in der Einrichtung / bei dem Träger.

In Lobetal kam hinzu, dass die einzelnen Einrichtungen z.T. in großen Entfernungen voneinander in Brandenburg verteilt lagen. Deshalb wurde zusätzlich eine Landkarte aufgehängt mit den verzeichneten Standorten. Die Teilnehmenden konnten sich dann gleich auch ‚räumlich‘ zuordnen.

Einführung in das Konzept

(Anliegen, Arbeitsweise, Regeln)

Grundelemente christlichen Glaubens verstehen lernen und mit dem eigenen diakonischen Handeln in Verbindung bringen.

Das setzt voraus, dass alle aus dem Arbeitsalltag erzählen und gemeinsam feststellen, ob es eine Verbindung zu den Anliegen der Texte gibt.

Verabredet wird Verschwiegenheit:

Alles, was gesagt wird, bleibt in der Gruppe. Dozenten und Dozentinnen dürfen sich im Dozenten-Team über ihre Gruppen in anonymisierter Form austauschen.

Was nötig ist, um bei längeren Zeitabständen den Gesprächszusammenhang in der Gruppe zu wahren (z.B. durch Protokollnotizen, Sammlung der Arbeitsergebnisse, Feedback usw.), wird vorgeschlagen und in der Gruppe entschieden.

Einführung in die Arbeitsmaterialien

Die Teilnehmenden erhalten am Anfang eine Bibel (Lutherübersetzung), ein Gesangbuch (württembergische Ausgabe) und einen Hefter mit Arbeitsmaterialien übereignet.

Auf alles wird entsprechend hingewiesen, nur in die Bibel als Sammlung von Büchern wird gründlicher eingeführt (Zeitraumen, mündliche, schriftliche Überlieferung, Materialien und Entstehung der Schriften mit Verweis auf die Schriftreligionen, unterschiedliche Übersetzungen und Interpretationen usw.).

Hier empfiehlt es sich, Übersetzungen, Bibel-Ausgaben, Papyrus-Rolle, Koran, Talmud usw. als Anschauungsmaterial mitzubringen und rumzugeben.

Einführung in die Methode

Die Aufgabe:

Am Beispiel der Geschichte von der Rettung des kleinen Mose durch die Tochter des Pharaos (s. 4.4.1 Modell-Geschichte) wird der Leitbegriff ‚Zuwendung‘ erläutert (Zuwendung zu Menschen in besonderen / existenziellen Not-Situationen) und in einzelnen Aspekten entfaltet.

Dann suchen die Teilnehmenden nach möglichst konkreten Erfahrungen von ‚Zuwendung‘ zu Menschen in besonderer Not-Situation in ihrem Arbeitsalltag.

Schließlich wird versucht, beides miteinander zu verknüpfen (s.u. 10.2.4. Verknüpfen).

Die Methode:

Die Einführung in die biblische Geschichte erfolgt in der Regel im Plenum mit Hilfe des Materials in der Arbeitsmappe und einer Präsentation (s. u. 2. Einheit).

In Arbeitsgruppen werden dann Erfahrungen aus dem jeweiligen Arbeitsalltag gesucht, erzählt und ausgewählt und in ihren einzelnen Aspekten mit den Aspekten der biblischen Geschichte verglichen.

Das Ergebnis wird schließlich im Plenum vorgestellt unter dem Gesichtspunkt: Was möchte ich / möchten wir festhalten? Was gehört für mich / für uns deshalb zum diakonischen Profil?

9.3.3. 2. Einheit: Exodus / 10 Gebote

Nach der Einführung in die Methode an Hand der Modell-Geschichte ist die zugrundeliegende Ausgangssituation – Sklaverei des Volkes Israel in Ägypten – bekannt.

Der nächste Schritt: Gott wendet sich diesem Volk in seiner Not zu. Die Befreiung wird in Gang gesetzt und hat seinen nächsten Höhepunkt in dem Vertragsschluss am Sinai, in den 10 Geboten.

Thema ist: Unterwegs zu Freiheit und Menschenwürde im AT.

Es wird deutlich, dass Gott nicht einfach zaubert, sondern Menschen auf ihrem langen, hindernisreichen und widersprüchlichen Weg zu diesem Ziel begleitet.

(Zusammenfassung dieses Weges s. Präsentation im Anhang).

Unterwegs zu Freiheit und Menschenwürde ist auch ein Thema in der Pflege, in sehr kleinen konkreten alltäglichen Schritten im Arbeitsalltag, im Umgang mit Kollegen und Kolleginnen, mit Patienten und Bewohnern usw. bis hin zu der Auseinandersetzung über gesellschaftspolitischen Prioritäten usw.

Damals wie heute sind die konkreten Schritte mühsam, widersprüchlich, voller Zweifel – aber auch mit Erfolgen gesegnet.

Entscheidend ist:

Der biblische Gott stellt sich hier in seinem Wesen vor. (Gottesfrage)

Wenn von Gott in biblischen/christlichen Zusammenhängen die Rede ist, heißt das, dass er sich so den Menschen zuwendet und ihnen nahe ist, sofern sie in ihrem Alltag auch in gleicher Richtung unterwegs sind: unterwegs zu Freiheit und Menschenwürde.

In der Bibel ist die Beziehung vertraglich geregelt:

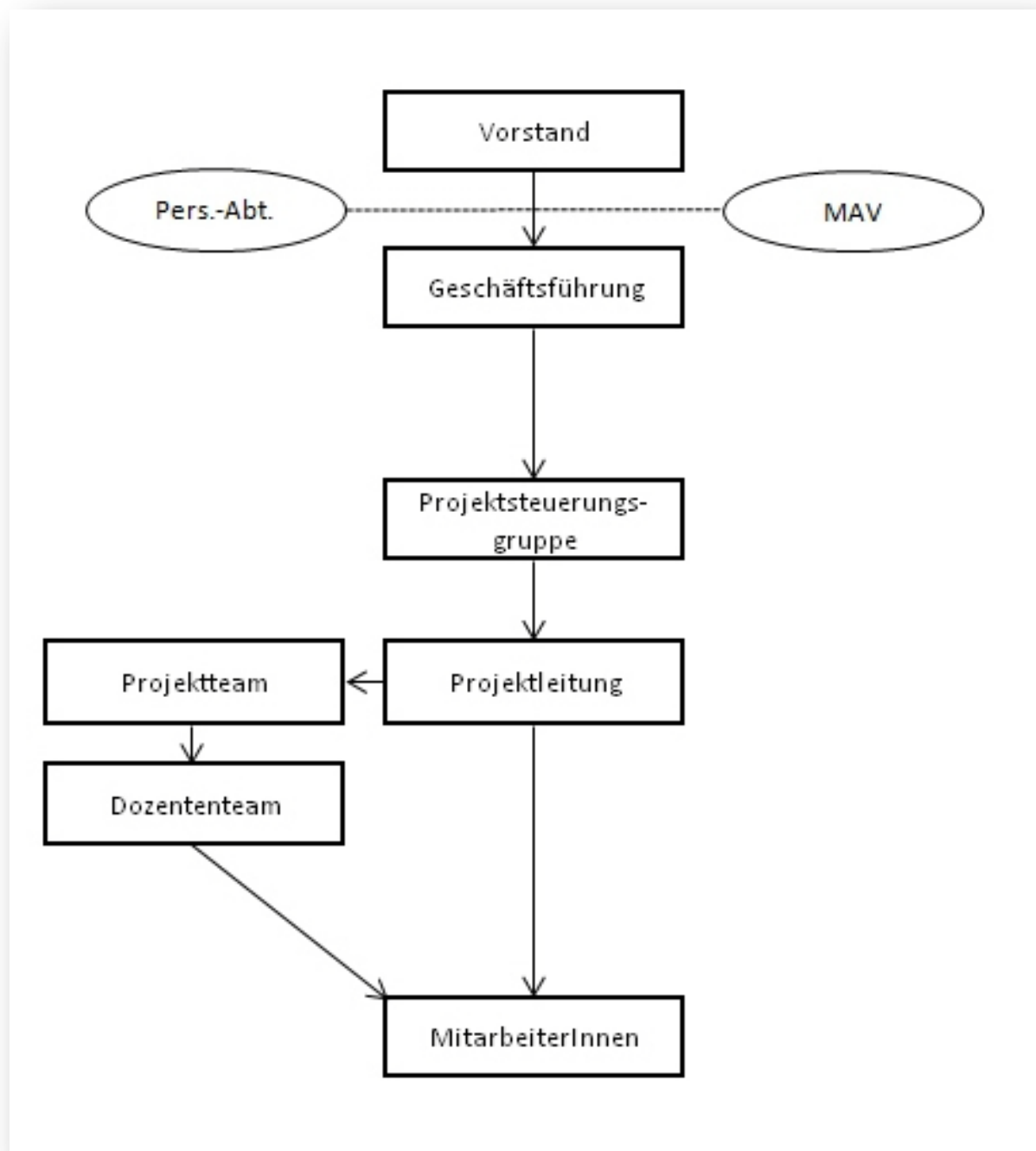
So unterwegs zu sein ist mehr als ein Gefühl. Es geht um konkretes Handeln, um Verhalten, das die Welt verändert. Deshalb sind auch konkrete Absprachen nötig, braucht es Verbindlichkeit und Gemeinschaft – damals wie heute.

So führt der Aufbruch aus der Sklaverei Ägyptens für das Volk Israel zu den 10 Geboten, dem Vertrag am Sinai.

Auch für das Unterwegssein im eigenen Arbeitsalltag in dieser Richtung bedarf es konkreter Absprachen, Regeln des Umganges.

Deshalb der Vorschlag, sich auf 10 Gebote im Arbeitsalltag zu einigen, die das gemeinsame Bemühen um Freiheit und Menschenwürde sichern helfen und fördern.

9.4. Organigramm Projekt: ‚Glauben verstehen – diakonisch arbeiten‘ in der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal



Abstract

„Glauben verstehen – diakonisch handeln“, das war der Titel eines Qualifizierungskurses für alle Mitarbeitenden in den Hoffnungstaler Stiftung Lobetal. Es war beabsichtigt, auf allen Ebenen ein unternehmensweites Gespräch über die diakonische Identität zu beginnen und fortlaufend in Gang zu halten. Das gemeinsame Bemühen um die diakonische Identität wurde zum zentralen Bestandteil der Unternehmenskultur und soll es bleiben. Es stellt ein besonderes Qualitätsmerkmal der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal dar.

Die Basis des Kurses bildeten eine Einführung in grundlegende Texte der christlichen Überlieferung und ein intensiver Austausch über den Alltag in einem sozialen Arbeitsfeld. Experten aus der Arbeit (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) trafen sich mit Experten der biblischen Überlieferung (Theologinnen und Theologen). Sie „verknüpften“ ihre Geschichten und gewannen so neue Einsichten, Impulse und Perspektiven für den diakonischen Arbeitsalltag.

Unabhängig von der eigenen Religion, von Glauben und Weltanschauungen wurden die Teilnehmenden in die Lage versetzt, das Besondere der christlichen Tradition an Hand von Beispielen zu verstehen und erläutern zu können. Sie wurden mit verschiedenen Formen christlichen Glaubens und Lebens vertraut, können sie in der alltäglichen Arbeit wieder erkennen und sich an der Ausgestaltung beteiligen.

Die vorliegende Projektskizze möchte dafür werben, den beschriebenen Fortbildungskurs in weiteren diakonischen Einrichtungen durchzuführen. Alle Voraussetzungen und die Grundlagen des Kurses sind darin beschrieben, es folgt die praktische Durchführung mit den gemachten Erfahrungen und erzielten Ergebnissen. Die Methoden und Inhalte können zum Modell und erfolgreich andernorts angewandt werden.

Pastor Jörg Passoth, Diakon Friedrich-Wilhelm Meine

Bethel, im Juni 2014

Bethel 

Stiftungen
Sarepta • Nazareth

