

Diakonische Kultur, Identität und Profil

3. Symposium Kirche und Diakonie in Württemberg

9. Februar 2022

Zentrale Fragen

- Wie sichern wir die evangelische Identität diakonischer Einrichtungen in wachsender religiöser und weltanschaulicher Pluralität?
- Welche Rolle spielt dabei die religiöse Einstellung und die Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden?

Einige Vorklärungen

IM HINTERGRUND

Bischöfin Dr. Beate Hofmann

Identität von Organisationen

- relationales bzw. kommunikatives und dynamisches Konstrukt:
- Wechselbeziehung von Selbst- und Fremdzuschreibung durch die Organisationsmitglieder bzw. Anspruchs- oder Referenzgruppen
- wechselseitige Abstimmung einerseits durch die innere Umwelt (Interessen, Aktivitäten und Loyalität der Mitarbeitenden) und andererseits über die externen Umwelten (Sozialsysteme, mit welchen die Organisation interagiert)

Quellen der Selbstbeschreibung

- Der Vergleich im sozialen und institutionellen Kontext vor Ort (wir sind anders als...)
- die historische Dimension, an die in einem selbstreferentiellen Prozess erinnert wird und die eine historische Rahmung liefert (wir sind so, weil...)

Profil

- Ist das, was von der Identität nach außen sichtbar wird
- Profil wird häufig in der Kategorie „Unterscheidung“ von anderen gedacht
- Theologischer Diskurs: Ist das Bemühen um ein evangelisches Profil überhaupt christusgemäß, weil es das Eigene sucht, nicht das, was der Nächste braucht? (Haslinger)

Problem des Abgrenzungsdenkens

- Moderne Pflege hat sich im christlichen Kontext entwickelt.
- Das allgemeine Pflegeethos enthält vieles, was wir als christlich identifizieren: Respekt vor der Individualität von Menschen, Achtung ihrer Menschenwürde
- Ein rein exklusiv gedachtes Profil würde all diese Dinge als „nichtdiakonisch“ ausgrenzen.

Unterschiedliche Konzepte der Identitätskonstruktion

- **Personale** Identität:
Identität der Organisation wird an personalen Merkmalen, d.h. an der persönlichen Überzeugung der Mitglieder der Organisation festgemacht
- **Organisationale** Identität:
Identität wird festgemacht an dem, was in der Organisation getan wird und wie sie ausgerichtet ist

Rechtliche Situation in der EKD

Richtlinie des Rates der EKD über die Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 9.12.2016:

§ 3, Abs. 1 Satz 2: „Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt **grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist.**“

§2,2: „Die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen **gemäß ihrer evangelischen Identität** zu gestalten. Sie tragen Verantwortung für die **evangelische Prägung** in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.“

Wie beschreiben wir evangelische Identität?

- Dem Evangelium von Jesus Christus gemäß, d.h. ganz auf den Nächsten ausgerichtet
- An der Schrift ausgerichtet
- Vielfältig – in evangelischer Freiheit
- Eigene Reflexivität fördernd: Hier stehe ich....
- Das Priestertum aller Glaubenden fördernd
-

Neuer Begriff: evangelische Prägung

- Prägung ist eher gestaltbar als Identität, beschreibt eher das Sichtbare
- Worin liegt evangelische Prägung?

Dimensionen evangelischer Prägung

- Normative Ebene: Satzung, Leitbild
- Personelle Ebene: TheologInnen in Leitung, Kirchenzugehörigkeit der MA
- Spirituelle Ebene: Gottesdienste, Andachten
- Governance: Beteiligung von Kirche an Aufsicht

- Zentrale These:
All das findet Niederschlag in der Organisationskultur der Einrichtungen

Verständnis von Organisationskultur

„Ein **Muster gemeinsamer Grundprämissen**, das die Gruppe bei der Bewältigung ihrer **Probleme externer Anpassung und interner Integration** erlernt hat, das sich bewährt hat und somit als bindend gilt;

und das daher **an neue Mitglieder** als rational und emotional korrekter **Ansatz für den Umgang mit Problemen weitergegeben** wird.“

Schein, Edgar H.: Unternehmenskultur. Ein Handbuch für Führungskräfte, Frankfurt, New York 1995, S.25

Kurzzusammenfassung: „**So machen wir das hier.**“

Funktion von Unternehmenskultur

- Reduziert Komplexität und definiert Grenzen
 - Schafft Identitätsgefühl
 - Bietet Stabilität und Orientierung
 - Sinnstiftung
-
- Kultur und Identität reproduzieren sich wechselseitig, indem kulturelle Orientierungen in der Identität Ausdruck finden und sich organisationale Selbstdefinitionen wiederum in kulturellen Mustern einlagern.

Erkenntnisse aus der Forschung

SICHERT DIAKONISCHE UNTERNEHMENSKULTUR EVANGELISCHE IDENTITÄT?

Bischöfin Dr. Beate Hofmann

FORSCHUNGSPROJEKT 2015-2018

„**MERKMALE DIAKONISCHER UNTERNEHMENSKULTUR IN EINER PLURALEN GESELLSCHAFT**“

Prof. Dr. theol. Beate Hofmann
Carolin Brune
Heike Schneider
Prof. Dr. phil. Tim Hagemann

Ausgangshypothese

- Durch eine **diakonisch geprägte Unternehmenskultur** können auch bei einer wachsenden Divergenz persönlicher Glaubensüberzeugungen identitäts-stiftende organisationale Selbstbeschreibungen mit diakonischem Charakter als **Basis einer diakonischen Identität** in diakonischen Organisationen entstehen und erhalten werden.
- Auch in Württemberg in Einrichtungen der Altenhilfe und Eingliederungshilfe geforscht

Was macht Einrichtungen diakonisch? Wahrnehmungen von Mitarbeitenden

- Religiöse Artefakte (Räume, Symbole, Rituale, Personen)
- Werthaltungen, z.B.:
„Dass wir den Mensch Mensch sein lassen. Der kann seine Macken und Ecken haben, das ist egal, wir nehmen ihn so an.“
- Weiß ich nicht

Wahrnehmungen des Diakonischen

- „DNA“ diakonischer Einrichtungen (stationäre Alten- und Eingliederungshilfe):
 - achtsame, religiös konturierte Begleitung Sterbender
 - Gestaltung von Festen
 - respekt- und würdevoller Umgang mit Bewohner*innen
- **Religiöse Artefakte**: wichtiges Element diakonischer Unternehmenskultur, aber persönlich divergent beurteilt
- Aspekte der **Teamkultur**: persönlich bedeutsam, aber oft nicht im gleichem Maße für die Einrichtung wahrgenommen
- Zentrale Rolle der Führungskraft als Brücke in die diakonische Kultur

Zur Haltung konfessionsloser Mitarbeitender

- Elemente gelebter Religiosität als wichtig für die Einrichtung wahrgenommen, wenn sie wichtig für die Bewohner*innen sind
- Mitarbeitende entwickeln aber nur selten einen persönlichen Bezug dazu.
- Kriterium der **Authentizität** z.B. bei Gebetspraxis

Zur Haltung muslimischer Mitarbeitender

- Muslimische Mitarbeitende stehen den explizit religiösen Merkmalen diakonischer Unternehmenskultur **offen** gegenüber.
- Einige bemühen sich, christliche **Gebete** zu lernen und sehen die Gestaltung christlicher Sterbebegleitung als Teil ihres Arbeitsauftrags.
- Sie betonen den **Respekt** vor Religion oder die Normalität von Religiosität.
- Von der Teilnahme an christlichen **Gottesdiensten** nehmen sie eher Abstand.

Zentrales Ergebnis

- Mitarbeitende tragen die evangelische Prägung diakonischer Einrichtungen mit.
- Hinweis: Kirchliche Einrichtungen in Ostdeutschland und vermehrt auch in multikulturell und säkular geprägten Räumen im Westen arbeiten schon lange nach dem Modell der organisationalen Identität mit Kirchenmitgliedschaftsquoten unter 50% bei den Mitarbeitenden und einer klar geprägten diakonischen Unternehmenskultur

Konsequenzen

1. Voraussetzung:
 - geklärtes Konzept von Diakonizität
 - Raum zur Kommunikation und Reflexion der Konzepte
2. Inkulturation in der Einarbeitung
3. Räume für Reflexion
4. Sprachfähigkeit der Führungskräfte
5. Ankerpersonen für die Orientierung an Rituallität und diakonischem Ethos
6. Träger haben rahmende Funktion
7. Diversität als Ausweis von Diakonizität?

Meine Position auch als Bischöfin

- Evangelische Einrichtungen stehen vor der Aufgabe, Beispiel für gelingenden Umgang mit Diversität zu sein in einer Gesellschaft, die um ein gutes Verhältnis zu Unterschiedlichkeit und Vielfalt ringt. Statt an religiöser Homogenität in der Diakonie festzuhalten, sollten wir zeigen, dass es gelingt, eine plurale Mitarbeiterschaft zu haben und trotzdem evangelisch profiliert zu sein.
- Theologische Basis: Teilhabe an der Liebe Gottes, die allen Menschen gilt, und an der Weitergabe dieser Liebe ist nicht beschränkt auf Menschen, die explizit an Christus glauben.

Aufgaben

- Konzeptionen evangelischen Profils für verschiedene Arbeitsbereiche entwickeln
- Grenzfragen klären (Kopftuch)
- Sprachfähigkeit herstellen
- Ankermenschen stärken
- Diversität begleiten: multireligiöse Teams brauchen Begleitung

Literatur

- Beate Hofmann (Hg.): Merkmale diakonischer Unternehmenskultur in einer pluralen Gesellschaft, Stuttgart 2020
- Beate Hofmann: Die Mitarbeit von Nichtchristen aus theologischer Perspektive, in: Reichold, Hermann (Hg.): Welche Loyalität dürfen kirchliche Einrichtungen fordern? Auf der Suche nach Eckpfeilern der Identität von Caritas und Diakonie, Tübinger Beiträge zum kirchlichen Arbeitsrecht Bd.7, Tübingen: Lit 2018, S.43-61
- Diversität und Identität. Konfessionsbindung und Überzeugungspluralismus in caritativen und diakonischen Unternehmen, hg. von Dierk Starnitzke und Hanns-Stephan Haas, Stuttgart: Kohlhammer 2015 (Reihe Diakonie Bd.14)
- Hanns-Stephan Haas,/Dierk Starnitzke: Gelebte Identität. Zur Praxis von Unternehmen in Caritas und Diakonie, Stuttgart: Kohlhammer 2018
- Thorsten Moos (Hg.): Diakonische Kultur. Begriff, Forschungsperspektiven, Praxis. Stuttgart: Kohlhammer 2018
- Evangelische Identität und Pluralität Diakonie Texte 02.2019