

Diakonische Profilbildung

In Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern

Landespastor Dirk Ahrens, Hamburg



Diakoniebericht auf der Synode der Nordkirche, Travemünde 21.11.2015 **Landespastor Dirk Ahrens**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Schwestern und Brüder,

die drei Diakonie-Landesverbände in der Nordkirche freuen sich über die Gelegenheit, Ihnen hier heute Bericht zu erstatten über wichtige Entwicklungen und Themen der Diakonie. Wir haben unseren Bericht gedrittelt: Landespastor Heiko Nass aus Rendsburg wird Ihnen einen Überblick zum Themenfeld Flüchtlinge und Wohnungsnot geben, Landespastor Martin Scriba aus Schwerin berichtet zum Thema Diakonie im ländlichen Raum und ich beginne mit einem kleinen Überblick zur diakonischen Profilbildung. Wir gehen dabei jeweils von unseren Landesverbänden aus, sprechen aber exemplarisch für die gesamte Diakonie in der Nordkirche.

Bei diakonischer Profilbildung geht es um unsere Erkennbarkeit. Woran merken Mitarbeitende, dass sie für die Diakonie arbeiten und z.B. nicht für die Arbeiterwohlfahrt? Woran merken Klientinnen und Patienten, dass sie sich in einer Einrichtung der Diakonie befinden? Beim diakonischen Profil geht es um die Ausgestaltung unserer Arbeitsverhältnisse, die Wirtschaftlichkeit unserer Unternehmen, das Niveau unserer Arbeit und unsere Wurzel im christlichen Glauben. Vor allem letzteres wird neuerdings stark in den Blick genommen. Bis in die Mitte des letzten Jahrhunderts stellte sich dieses Thema nicht: Überzeugte Christen taten mit ganzem Herzen ihren Dienst der Nächstenliebe. Und dort wo Diakonissen tätig waren, erkannte man das christliche Haus schon an der Tracht. So zumindest die Idealisierung im Rückblick. Dass trotzdem nicht alles gut war, wissen wir heute zum Beispiel durch die Berichte über Gewalt und Misshandlungen in Kinderheimen und Behindertenanstalten.

Ausgangslage

Die Gesellschaft wird bunter, wir werden bunter



Die Gesellschaft, in der wir heute unseren Dienst versehen, ist viel bunter geworden: 45% aller Grundschulkinder in Hamburg haben einen Migrationshintergrund. Deutschland ist ein beliebtes Einwandererland geworden. Nicht nur in einer Großstadt wie Hamburg begegnen einem Christen, Muslime, Hindus, Juden, Buddhisten und ganz viele Menschen die gar keiner Religionsgemeinschaft angehören.

Die Zahl der Mitglieder in der Evangelischen Kirche beträgt in Schleswig-Holstein 50% und in Hamburg 28%. Auch wenn es in Mecklenburg-Vorpommern die geringste Zahl an Menschen mit Migrationshintergrund gibt, ist dort doch auch die Zahl der Kirchenmitglieder mit 16% ebenfalls am geringsten. Gleichzeitig wissen wir, dass nicht alle Kirchenmitglieder wirklich aus Glaubensgründen bei uns sind – manchmal habe ich den Eindruck, dass sich die Vielzahl der Glaubenshaltungen unserer Mitglieder kaum von der Pluralität der Gesamtgesellschaft unterscheidet - und dass viele Ausgetretene ihren Glauben längst nicht aufgegeben haben. Ich gebe zu: Diese Vielfalt ist bisweilen verwirrend.

Herausforderungen



Früher waren alle unsere Mitarbeitenden evangelische Christen – ebenso wie die meisten unserer Klienten und Patienten. Später wurde dann die sogenannte ACK-Klausel eingeführt und damit gesichert, dass alle unsere Mitarbeitenden Mitglieder einer der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) zugehörigen Kirche sind. Diese ACK-Klausel war als Öffnung gedacht und hat doch immer auch Mühe gemacht, denn biblisch-theologisch ist die Aufforderung zur Nächstenliebe durchaus nicht auf die Christen und Christinnen beschränkt. Der barmherzige Samariter zum Beispiel – leuchtendes Vorbild für die Diakonie – war gerade kein Jude oder Christ und wird uns dennoch von Jesus als Vorbild hingestellt. Arbeiten dürfte er aber bei uns nicht. Deshalb die folgende These: Gottes liebevolle Hinwendung zu seinen Geschöpfen ist eine Bewegung an der jeder Mensch teilhaben kann und soll. Der rechte Glaube ist keine Bedingung für die Mitwirkung in der Nächstenliebe.

Herausforderungen



Viele Menschen suchen bei uns Unterstützung und Beratung in Integrationsfragen. Aber sie benötigen auch Schwangerenberatung, Schuldnerberatung, Pflege, KITA – Plätze und vieles mehr. Um helfen zu können benötigen wir Muttersprachlerinnen und religiöse Brückenbauer. In der Schwangerenberatung des Diakonie-Hilfswerkes beschäftigen wir zum Beispiel eine muslimische türkischsprachige Beraterin. Sie kann nicht nur türkischstämmige Frauen in einer der wichtigsten Fragen ihres Lebens muttersprachlich betreuen, sondern kann als Muslima mit entsprechendem Vertrauensvorschuss auch die Regeln der neuen Heimat erklären. Und gerade in so intimen Bereichen wie z.B. der Pflege ist es wichtig, Menschen im Team zu haben, die die Werte und Inhalte fremden kulturellen und religiösen Verhaltens erklären und wertschätzen können.

Herausforderungen



Im Verbund der
Diakonie 

**Aufnahme von bisher nicht
diakonischen Einrichtungen**



Darüber hinaus hat die Diakonie insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern eine ganze Zahl von Einrichtungen in die diakonische Trägerschaft übernommen, die vormals zu staatlichen, kommunalen oder anderen Trägern gehörten. Dadurch wurden Arbeitsplätze und soziale Versorgung in strukturschwachen Gebieten ebenso gesichert, wie die Präsenz von Kirche und Diakonie. Damit wurde allerdings eine große Zahl von Mitarbeitenden übernommen, die nie Mitglieder in einer christlichen Kirche waren.

Herausforderungen



Im Verbund der
Diakonie 

Aufnahme von bisher nicht diakonischen Einrichtungen



Als verhältnismäßig neue Herausforderung kommt nun der Fachkräftemangel hinzu: Erste Stationen in Pflegeheimen mussten bereits zeitweilig geschlossen werden, weil die notwendige Zahl examinierter Pflegekräfte nicht mehr gegeben war. Ärztinnen – und vor allem gute – werden ohnehin überall gesucht und selbst Sozialpädagogen werden langsam knapp. Es ist heute kaum noch möglich, ein Pflegeheim oder ein Krankenhaus nur mit Mitarbeitenden zu führen die einer ACK-Kirche angehören. Überhaupt geeignete Fachkräfte zu finden ist schon eine große Herausforderung.

Unser Ziel

Wir und andere müssen uns erkennen, ...



Bei dieser bunten Mitarbeiterschaft müssen wir also aktiv werden, um erkennbar zu sein und zu bleiben.

Unser Weg

... lebendig bleiben und Diakonie leben.



Die Herausforderung ist groß, aber sie bereitet Freude: In vielen Vorständen, Arbeitskreisen und Führungskräfte tagungen wird engagiert und mit Freude dieses Thema neu entdeckt und kreativ bearbeitet. Dabei gerät altbekanntes neu in den Blick und manches wird neu entwickelt. Spielerische Begeisterung ist da erstmal nicht hinderlich.

Wie machen wir das?

Durch äußere Merkmale



Seniorenheim



Werbemittel



Foyer im Dorothee-Sölle-Haus

Äußere Merkmale wie das Schild an der Tür, das Kreuz an der Wand und die Gestaltung von Räumen sind das erste, was uns beim Betreten einer diakonischen Einrichtung ins Auge fallen könnte und sollte. Denn natürlich sollen die Räume für die Patienten und die Arbeitsplätze der Mitarbeitenden Teil der guten Botschaft sein: Du bist willkommen und geschätzt! Dies ist ein anderer, ein besonderer Ort wird damit gesagt. Ein Anspruch an dem sich ein solches Haus dann messen lassen muss. Deshalb sind die äußeren Merkmale nicht zu unterschätzen.

Wie machen wir das?

Durch spirituelle Angebote und gemeinschaftliches Leben



Raum der Stille im „Duckdalben“

Fast alle großen Einrichtungen, Pflegeheime und Krankenhäuser haben einen schön gestalteten Raum der Stille oder eine Kapelle. (Ganz besonders ist der interreligiöse Raum der Stille für die Seeleute im Duckdalben.) Es sind eher die Patienten und Klientinnen die sich dahin zurückziehen – die anderen müssen ja meistens arbeiten. Trotzdem ist auch für die ein solcher Raum wichtig: Er ist Ausdruck dafür, dass hier der Glaube der Menschen wertgeschätzt wird, dass es sich dabei um keine reine Privatsache handelt und dass der Glaube für viele Menschen in Not eine wichtige Kraftquelle und für manche gar eine ambulante Heimat ist, so, wie für die Seeleute.

Wie machen wir das?

Durch spirituelle Angebote und gemeinschaftliches Leben



Raum der Stille im „Duckdalben“



Unter der Rotbuche beim Rauhen Haus

Daneben aber gibt es Gottesdienste und Andachten in fast allen Einrichtungen: Zum Jahresbeginn, jeweils zu Monats- oder Wochenbeginn, zu christlichen Feiertagen, Einführungen und Jubiläen. Es kommen bei weitem nicht alle um mitzubeten, zu singen und auf das Wort Gottes zu hören, aber das ist ja in der Gemeinde auch nicht anders. Trotzdem oder gerade deshalb sind wir aufgerufen, an der Ausgestaltung unserer geistlichen Angebote so zu arbeiten, dass sie auch für Mitarbeitende zunehmend attraktiver werden.

Wie machen wir das?

Durch spirituelle Angebote und gemeinschaftliches Leben



Singen macht Spaß: Gemeinschaft erleben, Hoffnung und Trauer ausdrücken, Applaus bekommen. Wir erleben, dass sich diakonische Betriebschöre zunehmender Begeisterung erfreuen. Sie sehen den Gospelchor der Albertinen Gruppe in Hamburg und ich erlebe gerade im eigenen Haus, welche Bereicherung der neue Chor des Diakonischen Werkes Hamburg für unsere Gottesdienste, Feste und Feiern bedeutet.

Wie machen wir das?

Durch spirituelle Angebote und gemeinschaftliches Leben



Raum der Stille im „Duckdalben“



Unter der Rotbuche beim Rauhen Haus



Albertinen Mitarbeitenden Chor



Auszeit der Diakonie Hamburg

Wenn man so viel Zeit miteinander verbringt wie am Arbeitsplatz, dann tut es gut, sich auch mal außerhalb der üblichen Funktionen und Rollen zu begegnen. Deshalb bieten die Diakonischen Träger zunehmend Auszeiten, Glaubenskurse und Oasentage für alle Mitarbeitenden an: Geistlich Auftanken, ungewohnte Herausforderungen meistern, miteinander Spaß haben und sich möglichst hierarchiefrei begegnen lautet das Motto. Der Mensch ist eben mehr als seine Rolle am Arbeitsplatz.

Wie machen wir das?

Durch Förderung von Sprachfähigkeit



Eine besonders wichtige Funktion bekommen die vielen Basiskurse, die in einer zunehmenden Zahl von Einrichtungen angeboten werden: Egal ob Mitarbeitende Kirchenmitglieder sind oder nicht, alle müssen wissen wo sie arbeiten und das Leitbild der Diakonie mittragen. Dafür muss man etwas wissen von den biblischen Grundlagen, vom christlichen Menschenbild, vom Verhältnis der Diakonie zur Kirche und auch von der Entstehungsgeschichte der Diakonie. Die Teilnahme an solchen Kursen über die Dauer von 5 Tagen wird bei uns im Haus ab 2016 für jede Mitarbeitende, für jeden Mitarbeitenden verpflichtend. Einige Mitgliedsunternehmen wie zum Beispiel die Evangelische Stiftung Alsterdorf beginnen gerade damit, alle ihre Führungskräfte auf diese Weise zu schulen. Andere machen solche Kurse vor allem für jene Mitarbeitende verpflichtend, die keine Kirchenmitglieder sind. Langfristig muss aber klar sein: Unabhängig vom individuellen Glauben der Mitarbeitenden muss jede und jeder sprachfähig sein dass er in der Diakonie arbeitet, weshalb er das tut und was dort das Besondere ist. Solche Kurse sind kein Ersatz für die freiwilligen Glaubenskurse, die in vielen Einrichtungen angeboten werden.

Wie machen wir das?

Durch relevante Bezüge zur alltäglichen Arbeit



Religionspädagogik



Kultur- und religionssensible Pädagogik



Spiritual Care

Darauf aufbauend müssen Leitbild und Quellen der Diakonie auch direkt in der praktischen Arbeit an Relevanz gewinnen, denn das Christliche darf nicht nur auf die rahmenden Andachten und Freizeitangebote beschränkt bleiben. Insofern nehmen wir es dankbar als Zeichen einer wachsenden Sensibilität unserer Mitglieder, dass das Diakonische auch im Vollzug der Arbeit vielerorts spürbarer wird. Auf die wachsende Bedeutung der Religionspädagogik in unseren KITAS muss hier nicht mehr hingewiesen werden, religions- und kultursensible Ansätze in der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch in der Pflege gewinnen zunehmend an Gewicht: Wir nehmen die Glaubens- und Kraftquellen der Menschen, für die wir arbeiten, ernst. Das bedeutet auch, dass unsere Mitarbeitenden eine wachsende religiöse und kulturelle „Musikalität“ entwickeln müssen. Einen solchen Ansatz verfolgt Spiritual Care, wie es zum Beispiel in der Albertinen - Gruppe erprobt wird. Pflegekräfte üben kleine spirituelle Rituale ein, die ihnen Entlastung in ihrem schweren Arbeitsalltag ermöglichen. Von Türschwelligenspiritualität ist da die Rede und es geht zum Beispiel um das 5 Sekunden Innehalten vor dem Betreten des nächsten Patientenzimmers.

Voraussetzung

Profilbildung ist Führungsaufgabe ...



Das alles geschieht am Arbeitsplatz und nicht etwa in der Freizeit. Wenn dem Arbeitgeber eine diakonische Kultur im Haus wichtig ist, dann kann er das nicht in den Bereich des ehrenamtlichen Engagements oder gar auf die Anwesenheit eines Hausseelsorgers verschieben. Der oder die Hausseelsorger/in kann nur ein Baustein der Profilbildung sein. Die Ausgestaltung des Diakonischen Profils kostet Arbeitszeit und Geld. Deshalb ist diakonische Profilbildung Leitungsaufgabe. Die Leitung muss sich bewusst dieses Themas annehmen, so wie sie sich ja auch um die Personalentwicklung oder um die Aufstellung der Wirtschaftspläne kümmern muss. Sie ist herausgefordert, die Ziele und Zwischenschritte der Profilbildung klar zu definieren, zu benennen und die notwendigen Strukturen und Ressourcen bereitzustellen. Träger wie die Vorwerker Diakonie, die vor allem in Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern aktiv sind, haben zu diesem Zweck klare Maßnahmenpläne erarbeitet. Das Wort klingt mit kirchlichen Ohren befremdlich, entspricht aber der Funktionslogik von Unternehmen. Und darum geht es ja hier. Wir freuen uns, dass die Zahl der Leitungen, die sich konsequent dieses Themas annehmen, sichtbar wächst. Im Diakonischen Werk Hamburg planen wir, unsere Kompetenzen und Ressourcen auszubauen, um unsere Mitglieder künftig auch zu diesem Thema begleiten und beraten zu können.

Unser Partner

Die Kirche



Wir sind – gemeinsam mit der verfassten Kirche – Kirche. Mein Bild vom Miteinander von Kirche und Diakonie ist das tanzende Paar, das habe ich vor dieser Synode früher schon einmal gesagt. Die Paare, die sich vor allem mit der Frage beschäftigen wer führt, tanzen schlecht und sind nicht schön anzusehen. Schöne Paare sind jene, die sich gemeinsam in den Rhythmus fallen und von ihm führen lassen. Unser gemeinsamer Rhythmus ist das Evangelium. Daran orientieren wir uns bei der Profilbildung.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!