2017

Verband Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland

VEDD

Verband Evangelischer
Diakonen-, Diakoninnen-
und Diakonatsgemeinschaften
in Deutschland e.V.

Diakonats-gemeinschaften in diakonischen Unternehmen

Ein Impulspapier

– der Konferenz der Leiter_innen von diakonischen Unternehmen mit diakonischen Gemeinschaften (KLD) und
– der Konferenz der Ältesten der Gemeinschaften im VEDD

als Ergebnis der gemeinsamen Tagung am 7. und 8.2.2017 in Moritzburg

Diakonatsgemeinschaften in diakonischen Unternehmen

Aus den gemeinsamen Wurzeln und verbindenden Traditionen der diakonischen Unternehmen und der diakonischen Gemeinschaften startete 2015 ein Prozess der Neuorientierung, um das gemeinsame Interesse diakonischer Arbeit zu formulieren und neu zu gestalten.

Die beiden Konferenzen des VEDD (KLD und Älteste) beschlossen nach einem gemeinsamen Prozess 2017 dieses Impulspapier als Auftakt zur Neuorientierung der gegenseitigen Interesses und Selbstverständnisses der zukünftigen Zusammenarbeit.

So will das Impulspapier ein mutmachendes Arbeitspapier sein. Es lädt ein, diese Thesen für die Bedürfnisse in den regionalen Zusammenhängen – bzw. in den einzelnen diakonischen Unternehmen zu diskutieren und zu konkretisieren.

Verbunden ist damit der Wunsch und das Ziel, kirchlich-diakonisch-gesellschaftliche Aufgaben im gemeinsamen Interesse zu gestalten und die jeweiligen spezifischen Kompetenzen einzubringen.



Diakonin Heidi Albrecht
Geschäftsführerin des VEDD

EINLEITUNG

Der vorliegende Text versteht sich als Impulspapier, das die Diskussion und Verständigung über die oben genannte Thematik anregen und strukturieren soll. Er richtet sich an die Mitglieder der KLD und die Leitungen der im VEDD organisierten Gemeinschaften.

Das Impulspapier möchte das gemeinsame Interesse dieser beiden Gruppierungen an einer diakonischen Gestaltung der Arbeit formulieren, die in den jeweiligen Trägerorganisationen und durch die Gemeinschaften geleistet wird. Es geht um die Kompetenz beider Parteien und um die Verantwortung, möglichst eng zusammenzuarbeiten.
Uns verbindet dabei der im Evangelium von Jesus Christus gründende diakonische Auftrag, wie er in allen unseren Satzungen und Ordnungen formuliert ist. Unser gemeinsamer Auftrag beinhaltet auch die Pflicht zur gegenseitigen Verständigung. Wir profitieren voneinander!

Ziel des Papiers ist deshalb das gegenseitige Verständnis und die Zusammenarbeit von diakonischen Unternehmen und diakonischen Gemeinschaften.

THESEN

1. Die Herausforderung einer religiös ausdifferenzierten Gesellschaft

Unter den Bedingungen des gegenwärtigen Sozialmarkts und einer in sich weiter säkularisierender und religiös ausdifferenzierender Gesellschaft stehen diakonische Träger vor der besonderen Herausforderung, ihre diakonische Orientierung kenntlich zu machen und mit Leben zu füllen. Eine Kirchenmitgliedschaft ihrer Mitarbeiterschaft allein kann und wird hierfür kein ausreichendes und substanzielles Kriterium sein und diese wird auch statistisch weiter abnehmen.

2. Gemeinschaften als Orte der religiösen Orientierung für Mitarbeitende

Soziale, pädagogische und pflegerische Arbeit basiert in der Diakonie in hohem Maße auf religiösen und ethischen Werten (Gerechtigkeit, Nächstenliebe usw.). Weil die religiöse Pluralisierung in der Gesellschaft permanent fortschreitet und berufliche Belastungen steigen, wird eine reflektierte Einstellung zur eigenen Religiosität bzw. zum eigenen Lebensglauben für die Mitarbeiterzufriedenheit in sozialen Einrichtungen von wachsender Bedeutung sein. Diakonische Gemeinschaften sind Orte, in denen Glaubensfragen ihren Ausdruck finden und auch besprochen werden. Die Gemeinschaften können gute Orte sein, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die eigene religiöse Orientierung entdecken, schärfen, einüben und kommunizieren.

3. Verantwortung für das diakonische Selbstverständnis im Unternehmen

Die Etablierung und konstante Weiterentwicklung des diakonischen Selbstverständnisses liegt in der Verantwortung des Trägers und ist Auftrag der Unternehmensleitung. Sie schafft für die Umsetzung dieses Auftrags geeignete strukturelle Rahmenbedingungen und benötigt dafür entsprechend qualifizierte und interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unter den Mitgliedern der diakonischen Gemeinschaften kann sie solche Menschen in besonderer Weise suchen und finden.

4. Transparenz in der Zusammenarbeit

Unerlässlich für eine gelingende Zusammenarbeit von Träger und Gemeinschaft ist eine verbindlich und klar geregelte und beiderseits respektierte Zuordnung, in der Funktionen und Verantwortlichkeiten transparent festgelegt sind. Sie ist in der Regel in den Satzungen formuliert. Es geht dabei um ein verlässliches und vertrauensvolles Miteinander und nicht nur um die Definition von Zuständigkeiten. Dazu gehört ein eindeutiger Sprachgebrauch, ob es sich im Einzelfall jeweils um eine Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und der Gemeinschaft oder zwischen dem Unternehmen und Einzelpersonen handelt, die auch Mitglieder der Gemeinschaft sind. Auch in Fällen, in

denen die Unternehmensleitung die Gemeinschaft mit bestimmten Aufgaben betraut, sollte eine klare funktionale oder personelle Verantwortlichkeit benannt sein.

5. Respektvoller Diskurs

Diakonische Unternehmen gestalten ihre Arbeit unter konkreten sozialpolitischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, fachlichen Standards und diakonisch-theologischen Leitideen. Diese Rahmenbedingungen stehen untereinander in Spannung und müssen ab- und ausgewogen werden. In diakonischen Unternehmen ist der Diskurs um diese Themen wichtig und notwendig. Diakonische Gemeinschaften können hierfür Foren anbieten und zu Lösungen beitragen.

6. Potenziale der Mitglieder der Gemeinschaft für das Unternehmen

Mitglieder diakonischer Gemeinschaften sind aufgrund ihrer kirchlich-diakonischen Kompetenz in einer besonderen Form nach innen wie nach außen sprachfähig sowie engagiert für die vielfältigen Aufgaben der Diakonie. Aufgrund ihrer Doppelqualifikation verfügen besonders Diakoninnen und Diakone über die Fähigkeit, geistliches Leben in seinen verschiedenen Ausprägungen aktiv zu gestalten. Mit ihrer diakonischen Haltung – und auch „kraft Amtes“ als eingesegnete Diakoninnen und Diakone der Kirche – haben sie ein hohes Verständnis für den „diakonischen Blick“ auf gesellschaftliche und sozialpolitische Herausforderungen.

7. Verpflichtung diakonischer Unternehmen gegenüber Gemeinschaftsmitgliedern

Unternehmen haben zu diakonisch qualifizierten Mitarbeitenden einen besonderen Bezug. Sie bieten Raum für die Gestaltung geistlichen Lebens. Sie ermöglichen den bei ihnen beschäftigten Diakoninnen und Diakonen die Teilnahme an spirituellen und diakonischen Angeboten und Fortbildungen bzw. bieten diese selbst an.

FAZIT

Diakonische Unternehmen und Gemeinschaften verbindet eine gemeinsame Vision oder Leitidee. Träger unterstützen eine profilierte und inspirierte Weiterentwicklung ihrer Gemeinschaften. Angesichts der Herausforderungen von Säkularisierung und Pluralisierung erleben sie es als Bereicherung, profilierte Diakoniker unter sich zu haben. Profilierte Gemeinschaften unterstützen ihrerseits ein klares und einladendes diakonisches Profil des Trägers. Aus diesen Überlegungen heraus empfiehlt es sich, von beiden Seiten die Zusammenarbeit zwischen diakonischen Unternehmen und ihren Gemeinschaften zu pflegen und zu intensivieren.

VEDD, Glockenstr. 8, 14163 Berlin, Tel. 030 80108404, vedd@vedd.de, www.vedd.de