

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Unser diakonischer Orientierungsrahmen	4
Unser diakonischer Auftrag	5
Unsere diakonische(n) Kultur(en).....	6
Unsere diakonischen Strukturen und Prozesse	7
Unser diakonisches Management.....	8
Unser spirituelles Leben	9
Unsere diakonischen Schlüssel- bzw. Ankerpersonen	10
Unsere diakonischen Mitarbeiter: innen	10
Fazit	11

Präambel

Die biblische Erzählung "Der barmherzige Samariter" aus dem Lukasevangelium (Lk. 10, 25-37) erzählt eine Beispielgeschichte über die Nächstenliebe. Diese Geschichte verstehen wir im Baithildisheim als eine Einladung und als einen Aufruf zur eigenverantwortlichen und tätigen Nächstenliebe. Jesus selbst wandelt die Frage "Wer ist mein Nächster?" um in die Frage: "Wem kannst du zum Nächsten werden?"

Der barmherzige Samariter

Die Geschichte vom Barmherzigen Samariter ist eingebettet in eine Rahmenhandlung. Ein Gesetzeskundiger stellt Jesus eine Frage:

"Was soll ich tun, damit mein Leben gelingt und Gott zufrieden mit mir ist?" Jesus antwortet ganz einfach: "Du kennst die Gebote. Halte dich an sie."

Aber der Gesetzeskundige fragt weiter: "In den Geboten steht: Ich soll Gott lieben und meinen Nächsten wie mich selbst. Aber was heißt das: mein Nächster? Wer ist das überhaupt?"

Da erzählt Jesus folgende Geschichte:

Ein Mann aus Jerusalem macht eine Reise. Er will nach Jericho. Auf dem Weg überfallen ihn Räuber. Sie nehmen ihm alles weg, laufen fort und lassen ihn halbtot liegen.

Ein anderer Mann kommt. Er war im Tempel in Jerusalem. Sein Beruf ist es, Gott zu dienen. Er ist ein Priester. Er sieht den verletzten Mann. Aber er schaut weg und geht vorbei.

Wieder kommt ein Mann vorbei. Auch er war im Tempel. Dort hilft er dem Priester beim Gottesdienst. Er sieht den verletzten Mann. Aber auch er geht vorbei.

Dann kommt ein Mann aus Samarien. Ein Samaritaner. Die Leute aus Jerusalem und die Samaritaner sind Feinde. Der Samaritaner sieht den Mann liegen. Er bleibt stehen, geht zu ihm hin, reinigt seine Wunden und verbindet ihn.

Dann hebt er ihn auf seinen Esel und bringt ihn in ein Gasthaus. Dort bleiben sie über Nacht. Der Samaritaner sorgt für den verletzten Mann. Am nächsten Morgen gibt er dem Wirt Geld und sagt: "Sorge für den Mann! Und wenn es nicht reicht, will ich es dir bezahlen, wenn ich wiederkomme."

Und so endet die Geschichte, die Jesus erzählt. Allerdings geht das Gespräch noch weiter, denn Jesus stellt seinem Gesprächspartner noch eine Frage:

"Wer von diesen Dreien ist der Nächste geworden dem, der unter die Räuber gefallen ist?" Und der Gesetzeskundige antwortet: "Der, der die Barmherzigkeit an ihm tat."

Und so erklärt Jesus das Gespräch für beendet und sagt zum Schluss: "So geh hin und tu desgleichen."

Die "Nächstenliebe" wird von Jesus auf der Ebene des Handelns angesiedelt. **Nächstenliebe bedeutet: handeln!** Nächstenliebe offenbart sich einerseits in der spontanen Ersthilfe des Samariters und in einem professionell organisierten Handeln des Herbergswirtes. Die konkrete

Not und der konkrete Bedarf eines Menschen motivieren zum Helfen. Das allgemein menschlich motivierte Helfen ist Nächstenliebe und wird erst in der Rahmenerzählung durch Jesus in einen Glaubenszusammenhang gebracht.

Das Bathildisheim versteht sich als Herbergswirt, der für sein Engagement entlohnt wird. Hin und wieder helfen wir auch spontan und bedingungslos, wie der Samaritaner. Unser Handeln hat aber keinen exklusiven Anspruch im Sinne eines "christlichen" oder "diakonischen" Tuns, sondern ist, wie im Beispiel Jesu beschrieben, radikal menschlich und an den Bedürfnissen des zum "Nächsten" gewordenen Mitmenschen orientiert. Im Sinne Jesu ist die soziale Arbeit daher diakonisches Handeln. Und das Bathildisheim leistet soziale Arbeit.

Ein in diesem Sinne verstandenes "diakonisches Handeln" wird im Bathildisheim in vielen alltäglichen Situationen wirksam. Erst durch die Deutung der Handlungen als "christlich" oder "diakonisch" werden sie als solche sichtbar, bekommen dadurch aber keinen höheren Wert.

Ein diakonisches Unternehmen reflektiert sein professionelles Handeln auf der Grundlage des christlichen Glaubens und christlicher Wertvorstellungen. Es unterstützt Klient:innen und Mitarbeiter:innen bei der Entwicklung ihrer eigenen spirituellen und religiösen Identität.

Dem Bathildisheim ist es wichtig, Fragen zu seiner diakonischen Profilbildung (Blick von außen) und seiner diakonischen Identität (Blick von innen) zu klären. Hierzu sollen gedankliche Eckpfeiler dienen, die im Folgenden dargelegt werden.

Der Arbeitskreis Diakonie möchte sie als "Impuls" zu einem lebendigen und offenen Austausch innerhalb des Unternehmens verstanden wissen, der in der Zukunft regelmäßig überarbeitet, erweitert und aktualisiert werden kann.

Unser diakonischer Orientierungsrahmen

Das Bathildisheim versteht sich als *diakonisches* Sozialunternehmen. Es orientiert sich als Organisation im Hinblick auf seine Menschenbilder, Entscheidungen, Leistungen und Handlungen am christlichen Glauben. Folgende Sichtweisen und Wertmaßstäbe sind dabei besonders wichtig:

- Die Welt ist **Gottes Schöpfung**: alle gehören dazu, der Lebensraum ist zu bewahren.
- Jeder Mensch ist ein von Gott **geliebtes und befreites Geschöpf**: unabhängig von religiöser, ethnischer, sexueller oder kultureller Identität.
- Nächstenliebe ist **praktisches Helfehandeln** für und mit dem anderen.
- Aus Nächstenliebe entsteht der Auftrag, sich für **gerechte (faire) Strukturen** im Bathildisheim und der Gesellschaft einzusetzen.

Die Überzeugung, dass jeder Mensch ein geliebtes und befreites Geschöpf ist und die jesuanische Orientierung am Nächsten führen uns vor Augen, dass beim (diakonischen) Helfehandeln die Person, die Unterstützung will und braucht, im Zentrum steht. Wir richten unsere Arbeit deshalb an den Menschen aus. Es geht um ein wirksames, professionelles Tun. Dabei gilt der Grundsatz, dass jedes Verhalten von Mitmenschen zunächst angenommen und als subjektiv sinnvoll und zielgerichtet wahrgenommen wird.

Unser Handeln als Bathildisheim resultiert dabei nicht aus dem Zwang zu lieben, sondern aus dem Vertrauen auf die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen. Daraus entsteht eine Haltung, die ein professionelles wirksames Handeln ermöglicht, unabhängig davon, ob uns Menschen sympathisch oder unsympathisch sind, ob sie unseren Glauben und unsere Welt-sicht teilen, ob sie leistungsfähig sind oder nicht. Alle Menschen gehören dazu. Die vielfältige Gesellschaft wird mit dem Begriff Inklusion umschrieben. Und die Welt Gottes (Reich Gottes) erzählt von einer inklusiven Gesellschaft. Die Welt Gottes, sein Himmel, ist inklusiv. In der Bibel heißt es, dass alle Völker, aus allen Himmelsrichtungen teilhaben werden an Gottes Tischge-meinschaft (Lukas 23, 19). Und im Brief an die Galater schreibt Paulus: Bei Gott sind alle Men-schen wichtig, egal ob Jude oder Grieche, Sklave oder Freier, Mann oder Frau. Alle gehören in Christus zusammen und dazu (Galater 3, 28).

Die Welt Gottes ist eine Vision, ein Zukunftsbild, und doch können wir immer mal wieder den Himmel auf Erden spüren und erfahren. Aber festhalten können wir die Welt Gottes nicht. Und machen können wir sie auch nicht. Gleichwohl können wir unsere Beiträge leisten, damit diese Welt inklusiver wird und Himmel und Erde sich hier und da berühren. Dieser Geist treibt das Bathildisheim an.

Unser diakonischer Auftrag

Unser wirksames, professionelles Handeln dient der **individuellen Teilhabe und Entwicklung** aller Menschen innerhalb der Organisation. Vorrangig zielt unser Tun dabei auf die Unterstüt-zung der Klient:innen in den Lebensbereichen Bildung, Arbeit, Leben, Politik, Kultur, Sport. Letztlich geht es um alle Dimensionen des menschlichen und sozialen Lebens. Unser Handeln ist daher ein zentraler Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft.

Die Inklusion als Zielvorstellung fordert den immerwährenden Fokus auf die Verbesserung von Lebensbedingungen. Hier sind wir miteinander auf dem Weg. Unsere Arbeit kann bildhaft als "das aktive und gemeinsame Gehen auf Lebenswegen" gesehen werden, was auf einen wirk-samen Austausch und gegenseitige Bereicherung zielt.

Mit dem Motiv der **Wegbegleitung** bewegen wir uns ebenfalls auf biblischer Grundlage. Der christliche Glaube ist erfüllt von der Begleitung Gottes durch die Höhen und Tiefen des Lebens. So erzählt es z. B. auch die Geschichte von den beiden Jüngern, die sich nach dem Tod Jesu auf den Weg von Jerusalem in die Stadt Emmaus machen (Lk. 24, 13-35). Sie sind traurig und betrübt. All ihre Hoffnung und auch ihr Mut waren mit Jesus gestorben. Sie redeten miteinan-der über das, was sie mit Jesus erlebt hatten. Und währenddessen gesellte sich ein anderer Wanderer zu ihnen und fragte nach, was sie bedrückt. Und der fremde Mann kam mit ihnen ins Gespräch, stellte Fragen, gab Hinweise und legte ihnen biblische Geschichten aus. Am Abend kehrte er mit ihnen in ein Gasthaus ein und sie aßen zusammen. Als der Fremde das Brot brach, erkannten sie, dass es der auferstandene Jesus war, der sie begleitete.

Mit dieser unaufdringlichen, ja behutsamen Wegbegleitung half er ihnen, sich und die Situation besser zu verstehen und stärkte sie in ihrer Leidenschaft für das Leben. Die Geschichte enthält zwei zentrale Einsichten:

1. Die Wegbegleitung im Namen Jesu ist nicht auf den ersten Blick zu erkennen.

2. Wegbegleitung im Namen Jesu ist behutsam und folgt den Wegen, die Menschen mit Unterstützungsbedarf gehen wollen. Diese Wegbegleitung ermächtigt Menschen für ihre Lebenswege.

Diese Wegbegleitung vollzieht das Bathildisheim meistens im (sozial-)staatlichen Auftrag und unter den Bedingungen der Sozialwirtschaft als Unternehmen. Insofern müssen wir **solide wirtschaften**. Überschüsse dienen uns als Mittel, um unseren Auftrag, Teilhabe zu unterstützen, zu verwirklichen.

Unsere diakonische(n) Kultur(en)

Die Unternehmenskultur beschreibt den pflegenden Umgang mit dem, woher eine Organisation kommt (Geschichte) und was in der Organisation wichtig ist (Grundannahmen, Werte, Haltungen). So schaffen Kulturen Bezüge, lenken die Wahrnehmung und beeinflussen Erwartungen, wie das Zusammenleben und Arbeiten gestaltet wird. Kultur oder Kulturen drücken sich in der Art und Weise aus, wie Menschen sich in der Organisation begegnen, welche Sprachen (z.B. einfache/leichte und schwere Sprache, Unterstützte Kommunikation, gewaltfreie Sprache) gesprochen und welche Werkzeuge/Symbole (Artefakte) eingesetzt werden, um den Sinn der Organisation zu vermitteln.

Die Zielvorstellung für die Kultur des Bathildisheims ist die Inklusion im Sinne einer weltlichen Reich-Gottes-Hoffnung. Im Geist der Nächstenliebe streben wir eine neugierige und offene Haltung zu unserem Gegenüber sowie eine Kommunikation untereinander an, die auf Augenhöhe, von Wertschätzung und Professionalität geprägt ist.

So pflegen wir die Haltung, jeder/jedem unvoreingenommen zu begegnen, die Person mit ihrem Verhalten und den eigenen Überzeugungen ernst zu nehmen. Im Alltag bedeutet das: ein gemeinsames Suchen nach Lösungen für ein gelingendes Miteinander.

Wir versuchen eine **Willkommenskultur** in unserer Organisation zu leben, die es neuen Mitarbeiter:innen wie auch neuen Klient:innen ermöglicht, leichter "Fuß zu fassen", anzukommen und Heimat zu finden (z.B. Willkommenstage für neue Mitarbeiter mit Gottesdienst; Mentorate, Rituale zur Aufnahme in den Arbeitsbereichen usw.).

Es haben sich in den Einrichtungen und Diensten auch unterschiedliche **Abschiedskulturen** herausgebildet: Rituale der Verabschiedung von Klient:innen (z.B. Schulentlassfeier) und Mitarbeiter:innen oder Trauerrituale wie die Aussegnung, den Gedenkgottesdienst oder die Bestattung.

Ebenso gibt es zahlreiche **Kulturen des Feierns und der Feste**: So werden z.B. Geburtstage von Klient:innen, Betriebsjubiläen, das Martinsfest oder Karneval gefeiert. Einmal im Jahr sind alle Mitarbeitende zum großen Betriebsfest eingeladen u.v.m.

Wir streben eine **Kommunikationskultur** an, die an den Stärken des Gegenübers ansetzt und ein Handeln ermöglicht, das professionell und wirksam auf ein gelingendes Miteinander hin ausgerichtet ist (z.B. Gewaltfreie Kommunikation, Deeskalationstraining, Unterstützte Kommunikation, Leichte Sprache, gendergerechte Sprache). Ziel ist es, einen möglichst direkten und offenen Austausch zu pflegen und auch Kritik in einer entsprechenden Kommunikation auf

Augenhöhe als "in alle Richtungen möglich" zu praktizieren. Dafür braucht es eine Kultur der gemeinsamen Reflektion und eine wertschätzende Feedbackkultur.

Wir schaffen Räume für einen entsprechend fachlichen, wie auch spirituellen Austausch, der es ermöglicht, professionelles Handeln aus unterschiedlichen Deutungszusammenhängen heraus zu verstehen, im eigenen Selbstverständnis zu wachsen und den Austausch als Stärkung zu erfahren. Wir bieten und entwickeln **Räume zum Austausch (Diskurskultur)**, in denen neben der Weitergabe von Informationen Handlungsfragen und diakonische Deutungen von Handlungen diskutiert und reflektiert werden. Solche Räume des Austausches sind z.B. Unternehmensforen, Führungskräftekonferenzen, Fallbesprechungen, Konferenzen, pädagogische Tage.

Artefakte sind sichtbare Werkzeuge, Hilfsmittel oder Instrumente von Kulturen. Wir pflegen einen sensiblen Umgang mit diesen äußeren Zeichen. Es ist uns wichtig, dass die Artefakte das Zentrum unserer Arbeit, unseren diakonischen Auftrag, deutlich machen. So erzählen wir in unserer *Vision* von der inklusiven Gesellschaft, an der wir mitarbeiten. Unsere *Wort-Bild-Marken* bilden einerseits das Kreuz (Bathildisheim) und andererseits Lebenswege (Meinweg) ab. Auf den Webseiten und Printprodukten verweisen wir darauf, dass wir „*Im Verbund der Diakonie*“ unterwegs sind. Die *Kapelle* auf dem Stammgelände in der Bathildisstraße symbolisiert unsere Verortung im christlichen Glauben ebenso wie das Arbeitsfeld *Seelsorge* oder die vielfältigen *Gottesdienste und Andachten*.

Unsere diakonischen Strukturen und Prozesse

Die diakonische Identität muss in den Organisationsstrukturen und Prozessen verankert sein. Strukturen und Prozesse ermöglichen oder verhindern ein bestimmtes Verhalten. Haltgebende Unterstützung im professionellen Handeln finden sich in etablierten oder noch zu entwickelnden Strukturen und Prozessen im Bathildisheim. Diese müssen zukünftig diskursiv weiterentwickelt oder neu entdeckt bzw. gelebt werden. Dabei ist die Begegnung auf Augenhöhe und die Orientierung an den Stärken von Klient:innen und Mitarbeiter:innen zentral.

Einige Beispiele sollen die diakonische Identität in der Praxis verdeutlichen:

- Der **Abbau von Hierarchien** im Bathildisheim und die **Erprobung der kollegialen Führung** sind Beispiele für die Entwicklung hin zu einem inklusiven Organisations- und Führungsmodell.
- Da unsere Identität wirksames, inklusives Handeln prägt, muss die Klientenorientierung, also die Beteiligung und die Berücksichtigung der Wünsche und Bedürfnisse der Klient:innen, zentraler Bestandteil aller **Prozesse** sein. Diese müssen daraufhin ausgelegt und so gestaltet werden, dass sie zur notwendigen Kommunikation anregen, sie fördern und nachhaltig unterstützen.
- Der **Arbeitskreis Diakonie** reflektiert die diakonische Identität, lädt zu Diskursen über das Diakonische ein und gestaltet beispielhaft spirituelle Erfahrungsräume im Alltag.
- Der **Ethikrat** sollte eine Institution im Bathildisheim werden, um die Ausrichtung der Organisation hinsichtlich zentraler Entwicklungen und Fragen zu orientieren (z.B. Assistierter Suizid, Digitalisierung, Personenzentrierung).

- Perspektivisch soll auch im Rahmen der sozialen Dienstleistung neben der fachlichen eine **ethische Fallarbeit** etabliert werden, um das professionelle Handeln moralisch zu orientieren.
- Die diakonische Identität spiegelt sich auch in der **Vermögensverwaltung**, in dem die Anlagerichtlinie ökonomischen und moralischen Werten entspricht.
- Das **lebenslange Lernen** und die Qualifizierung in Fort-/ und Weiterbildungen ist ein Beitrag zur Sicherung und Weiterentwicklung eines wirksamen Unterstützungshandelns (professionelle Nächstenliebe).

Unser diakonisches Management

Das Management ist eine Aufgabe und eine Gestaltungspraxis in Organisationen. Es geht darum, Entwicklungen zu fördern, Probleme zu erkennen und Lösungen zu finden. Um diese Aufgabe zu meistern, braucht es ein kritisches Nach- und Vordenken, vielfältige Kommunikation und Entscheidungen. Management verstehen wir als Reflexions-, Kommunikations- und Entscheidungspraxis.

Ein *diakonisches* Management ist und bleibt eine weltliche Aufgabe. Es beansprucht keinen höheren Wert oder eine religiöse Würde. Ein diakonisches Management richtet sich aber als Reflexions- und Gestaltungspraxis am christlichen Orientierungsrahmen aus. Und zugleich interpretiert/deutet es unternehmerische Entscheidungen, Strukturen und Handlungen diakonisch. Es ist getragen von Menschen, die sich dieser Aufgabe annehmen. Daher sind Irrtümer nicht auszuschließen.

Eine solche Reflexion, Orientierung und Deutung unternimmt das Bathildisheim z.B. im Hinblick auf das eigene **Organisations- und Führungsmodell**. Wenn das Bathildisheim für eine Soziale Arbeit steht, der es darum geht, Teilhabe zu ermöglichen und zu fördern, dann braucht es ein Führungsmodell, das von einer Kultur der selbstbestimmten Teilhabe durchdrungen ist. Es ist für uns eine Frage der Glaubwürdigkeit nach innen und nach außen. Zumal wir als diakonische Organisation von dem Freiheits- und Inklusionsversprechen Gottes getragen und begeistert sind. Die Zusage Gottes, dass jeder Mensch zur Freiheit berufen ist und dazugehört, motiviert uns, unseren Beitrag zu einer inklusiven, freien und demokratischen Gesellschaft zu leisten.

Mit der **Kollegialen Führung** unternehmen wir den Versuch, den diakonischen Sinn und Zweck (Freiheit und Teilhabe) in das alltägliche Handeln unserer Organisation zu tragen. Dieses Führungsmodell will die notwendige Führungsarbeit auf viele Menschen in der Organisation (Mitarbeiter:innen und Klient:innen) verteilen. So können individuelle Stärken zum Tragen kommen. Die Organisationsmitglieder können an Entscheidungen mitwirken/teilhaben, und sie können Freiräume selbstgesteuert gestalten.

Neben der Aufbauorganisation und dem Führungsmodell sind es die standardisierten Abläufe, die ein teilhabeorientiertes Verhalten und Handeln ermöglichen oder verhindern. So sollen in sämtlichen Prozessen die Klient:innen mit ihrem jeweiligen Willen und Bedarf im Mittelpunkt stehen. Nichts soll über die Klient:innen entwickelt und entschieden werden, ohne dass sie aktiv beteiligt sind. Auf dieser Basis arbeiten wir an einem **teilhabeorientierten Prozessmanagement**.

Tagtäglich müssen zahlreiche Entscheidungen getroffen werden. Jede Handlung, die auf eine Erwartung reagiert, ist bereits eine Entscheidung. Und obwohl Entscheidungen fair getroffen, Person und Leistung dabei unterschieden und verschiedene Güter (fachliche, ethische, juristische, soziale, ökonomische etc.) abgewogen werden sollen, werden Erwartungen immer auch enttäuscht. **Diakonische Entscheidungsfindung** zeichnet sich dadurch aus, dass sie Erwartungen und Sachverhalte aus vielen Perspektiven reflektiert und, wenn nötig, Dilemmata nicht ausweicht. Dilemmata sind unlösbare (moralische) Probleme und müssen doch entschieden werden. Auf der Grundlage des zur Verfügung stehenden Wissens und nach Abwägung verschiedener Güter geht eine solche Entscheidung immer damit einher, (im moralischen Sinn) schuldig zu werden.

Das Bathildisheim braucht für die sozialen Dienstleistungen Menschen, die sich mit ihrer jeweiligen fachlichen Qualifikation und Kompetenz engagieren. **Personalführung** ist also eine zentrale Aufgabe in der alltäglichen Organisationsgestaltung. Das Bathildisheim hat 2017 Führungswerte und **Führungsgrundsätze** entwickelt, um den Führungskräften einen Kompass und eine Karte für ihre Führungsarbeit zur Verfügung zu stellen. Sie geben in der Führungsarbeit Orientierung und sind eine Grundlage, um das eigene Führungshandeln kritisch zu reflektieren.

Unser spirituelles Leben

Das Bathildisheim möchte seinen Klient:innen und Mitarbeiter:innen spirituelles (Er-)Leben als Quelle der Stärkung ermöglichen und zu einer offenen Kultur des Austauschs über unterschiedliche Sichtweisen auf das Leben und die Beziehung zu Gott einladen. Als diakonische Einrichtung bietet das Unternehmen spirituelle und religiöse Impulse an, die sich in ihrer Ausgestaltung an den Bedarfen der jeweiligen Bezugsgruppe orientieren. Dementsprechend müssen sie in Bezug auf ihre Ausgestaltung regelmäßig reflektiert an die Lebenswirklichkeit der KlientInnen und MitarbeiterInnen angepasst werden.

Ein zentrales Moment der Spiritualität ist die **Seelsorge**. Seelsorge bedeutet für uns: miteinander für die Seele zu sorgen. Miteinander, das meint Menschen mit und ohne Beeinträchtigung, das meint Mitarbeitende auf allen Ebenen, Beschäftigte, Schüler und Schülerinnen, Auszubildende. Seelsorge schafft Raum und Zeit, damit man sich etwas von der Seele reden oder einfach die Seele baumeln lassen kann. Seelsorge begleitet die unterschiedlichen Menschen spirituell in ihrem Alltag und an den Grenzen des Lebens. Sie öffnet den Blick für die Fülle der Möglichkeiten, die Gott schenkt und die immer über das Vorhandene hinausweisen.

Durch die unterschiedlichen **Angebote und Rituale** wird das Kirchenjahr konkret erlebbar und ausgestaltet. Es werden christliche Grundüberzeugungen, wie z.B. der Auftrag zur Nächstenliebe oder die Bewahrung der Schöpfung thematisiert.

Einige Beispiele:

- Auszeit-Wochenende für Mitarbeiter:innen
- Andachten und Gottesdienste
- Sterbebegleitung, Aussegnung und Bestattung
- Podcasts und Blogs im Intranet
- Kindergottesdienst
- Begleitung in Lebens- und Krisensituationen

- Konfirmandenunterricht
- Tagzeitgebete während eines Workshops
- spirituelle Impulse zu Beginn von Meetings
- Martinsfest
- Übergangsriten (z.B. in der Schule)

Unsere diakonischen Schlüssel- bzw. Ankerpersonen

Das Bathildisheim ist neben den Kulturen, Strukturen und Prozessen auf Menschen in der Organisation als Handlungs- oder Deutungsvorbilder angewiesen. Sie kommunizieren den Geist der Nächstenliebe durch Wort und Tat. Solche Menschen nennen wir Schlüssel- bzw. Ankerpersonen. Sie machen die diakonische Identität der Organisation immer wieder sichtbar und hörbar.

Solche Schlüssel- bzw. Ankerpersonen sind einerseits der/die Pfarrer:in, Diakon:in, Seelsorger:in in ihrer **beruflichen Rolle**.

Zugleich braucht es andererseits die (freiwillige) **Rolle als Christ:in** in der Organisation. Dabei denken wir an Kolleg:innen, die ihren Glauben selbstverständlich zur Sprache bringen, die ihr Welt- und Menschenbild teilen und im Alltag unter Kolleg:innen Reflexionen anregen (z.B. ethische Fallarbeit, kirchliche Feste).

Wir denken ebenso an Menschen mit einer anderen religiösen oder ethischen Grundhaltung (z.B. Humanismus), die für das diakonische Selbstverständnis (Soziale Arbeit im Sinne von Teilhabe und Unterstützung) eintreten und die Menschenfreundlichkeit vertreten, für die der christliche Glaube steht.

Unsere diakonischen Mitarbeiter: innen

Das Bathildisheim möchte auf der Basis des christlichen Glaubens Menschen unterschiedlicher religiöser Herkunft Heimat geben und uns in einem interreligiösen und interkulturellen Dialog gegenseitig ergänzen und stärken.

Wir setzen uns für ein gleichberechtigtes Miteinander aller Menschen und gegen jede Form der Diskriminierung ein. Dementsprechend ist eine Kircheng Zugehörigkeit auch keine Voraussetzung für den Eintritt und die (Mit-)Arbeit in unserer Organisation.

Gleichzeitig möchten wir Menschen die Möglichkeiten bieten, im christlichen Glauben und an christlichen Wertmaßstäben Halt und Orientierung zu finden. Daher bieten wir neben spirituellen Impulsen, Andachten, Gebeten und Ritualen zukünftig auch Fort- und Weiterbildungen zu entsprechenden Themenschwerpunkten an.

Fazit

Was ist das Diakonische am und im Bathildisheim? Verschiedene biblische Geschichten lenken den Blick auf das allgemein-menschliche Helfenwollen und Hilfehandeln. So erzählt es die Geschichte vom Barmherzigen Samariter (Lk. 10). Und auch das Gleichnis vom Weltgericht (Mt. 25, 31 – 46) legt einen humanen Maßstab an: Menschen in Not beistehen – Handeln; ganz ohne religiöse Hintergedanken. Und im Nachgang, in der Rückblende, verdeutlicht Jesus den Zusammenhang mit dem Glauben: Das Hilfehandeln ist ein Gebot Gottes; im Mitmenschen begegnet man Christus selbst.

Das Diakonische wird erst durch die religiöse Deutung sowie durch die moralische Orientierung sichtbar und in spirituellen Momenten erfahrbar! Insofern richtet das Bathildisheim die Unternehmensstrategie, die Unternehmensstrukturen und Prozesse sowie die Unternehmenskulturen und das Management an diesem Hilfehandeln aus. Wir nennen das Personen- oder Klient:innenorientierung. Nicht wir wissen, was gut für den anderen ist, sondern wir folgen dem Beispiel Jesu, der den blinden Mann fragt: „Was willst du?“ „Was soll ich für dich tun?“ (Mk. 10, 46 – 52).

Mitglieder des Arbeitskreises Diakonie:

Michael Börner, Carsten Einfalt, Dr. Christian Geyer, Andreas Heidrich, Solveig Hofmeister, Maren Jahnke, (Sprecherin des Arbeitskreises), Andrea Pilapl, Dominik Schneider, Jörg Schumacher

Stand: 06.02.2023