

WIR HELFEN MENSCHEN

Diakonische Rahmenkonzeption

*Wie wir in der Samariterstiftung
Diakonie leben und gestalten*

Teil I

1	Vorwort: Zielsetzung und Verankerung im Leitbild	4
2	Grundlagen des diakonischen Profils der Samariterstiftung	5
	a) Nächstenliebe: Der barmherzige Samariter	5
	b) Wie wir den Menschen verstehen (Menschenbild)	5
	c) Werteorientierung	6
3	Seelsorge als Grundprinzip des diakonischen Profils der Samariterstiftung	6
	a) Seelsorge an Bewohner/-innen und Klient/-innen	6
	b) Seelsorge an Mitarbeitenden	7
	c) Christliche Rituale	7
	d) Das Kirchenjahr	8
	e) Religiöse Dimension des Alltäglichen	8
4	Mitarbeit am diakonischen Profil der Samariterstiftung	9
	a) Erwartungen an die Mitarbeitenden	9
	b) Fortbildung der Mitarbeitenden	9
	c) Kirchenmitgliedschaft (ACK-Klausel) und Diakonische Vereinbarung	9
	d) Anforderungen an Mitarbeitende in Leitungsfunktion	10
	e) Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen	11
	f) Zusammenarbeit mit Angehörigen	11
5	Kooperationen im Rahmen des diakonischen Profils	12
	a) Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden	12
	b) Zusammenarbeit mit Pfarrer/-innen und Diakon/-innen	12
	c) Zusammenarbeit im Quartier/Sozialraum	12
6	Bedeutung des diakonischen Profils unter Marktaspekten	12
	a) Diakonie als zentrales Differenzierungskriterium	12
	b) Diakonie und Kommunikation	13
	c) Diakonie als wahrnehmbares Grundprinzip	13
7	Diakonisches Profil und Geld	14
	a) Diakonie braucht Ressourcen	14
	b) Diakonie als verantwortlicher Umgang mit verfügbaren Ressourcen	14
	c) Diakonie und Wirtschaftlichkeit: Stiftungszweck und Finanzierungsstrukturen	15
	d) Diakonie und Corporate Governance	15

Teil II

8	Diakonie konkret – Einleitung zu Teil II	16
9	Wie wir in der Altenhilfe Diakonie leben und gestalten	17
	a) Zur diakonischen Haltung von Mitarbeitenden	17
	b) Zur konkreten Gestaltung einer diakonischen Kultur	18
	1. Gottesdienste und Andachten	18
	2. Kontakt zur örtlichen Kirchengemeinde/zu den örtlichen Kirchengemeinden	18
	3. Sterbebegleitung und Abschied	19
	4. Rituale im Tages- und Jahresablauf	20
	5. Sonntag	21
	6. Besondere Anlässe (Feiern und Feste)	21
	7. Ehrenamtliche gut begleiten und unterstützen	21
	c) Räume für Weiterentwicklungen, Vertiefung, neue Ideen schaffen	21
10	Wie wir in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie Diakonie leben und gestalten	22
	a) Was wir als diakonischen Kernbestand sehen	22
	b) Diakonische Themen ins Gespräch bringen	22
11	Ausblick	23

1 Vorwort: Zielsetzung und Verankerung im Leitbild

Was ist eine diakonische Rahmenkonzeption und was bedeutet sie für die Samariterstiftung? – Ziel ist es, mit dieser Konzeption einen weiten Kreis des Diakonischen zu beschreiben, der unsere Stiftung prägt und den wir lebendig halten durch unsere Art zu arbeiten und miteinander umzugehen.

Die Samariterstiftung ist eine kirchlich-diakonische Stiftung und soll auch als solche wahrgenommen werden. Von den Menschen, die bei uns leben, ebenso wie von Angehörigen, Mitarbeitenden, Entscheidungsträgern in Politik, Kommunen und Wirtschaft. Das kann nur gelingen, wenn wir zeitgemäße Antworten finden auf die Frage: Was macht die Samariterstiftung diakonisch? Oder besser noch: Was macht uns diakonisch in unserem Miteinander in der Samariterstiftung?

Natürlich kann es keine diakonische Rahmenkonzeption geben ohne einen klaren Bezug zum Leitbild der Samariterstiftung, ohne eine feste Verankerung in diesem Leitbild. Im Grunde muss man sagen: Ohne vorher das Leitbild gelesen und bedacht zu haben, kann die diakonische Rahmenkonzeption nicht angemessen wahrgenommen und umgesetzt werden. Im Leitbild der Samariterstiftung begegnen wir sechs Grundsätzen:

- 1. Woher wir kommen und was wir tun.*
- 2. Was uns prägt und woran wir uns orientieren.*
- 3. Wie wir Menschen begleiten und betreuen.*
- 4. Wie wir zusammen arbeiten und miteinander umgehen.*
- 5. Wie wir wirtschaften.*
- 6. Wie wir uns in Kirche und Gesellschaft engagieren.*

In diesen sechs Grundsätzen haben Mitarbeitende gemeinsam erarbeitet und aufgeschrieben, was die Samariterstiftung ausmacht, wofür sie steht, was in ihr wichtig ist und was für sie gilt: So sind wir. So wollen wir sein. Wir als Stiftung, wir als Haus oder Einrichtung oder Dienst, wir als Team.

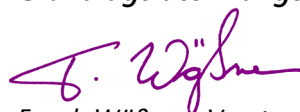
Die diakonische Rahmenkonzeption ist der Versuch, im Rahmen des Leitbilds den diakonischen Fragen und Inhalten nachzuspüren. Dabei haben wir darauf geachtet, dass die vielen diakonischen Wesensäußerungen, die wir in der Stiftung auf unterschiedliche Weise an unterschiedlichen Orten haben, mit einfließen. Wir sind eine diakonische Stiftung und müssen es nicht erst werden!

Aber dass wir uns Gedanken machen, wie wir eine diakonische Stiftung bleiben und als solche wahrgenommen werden, das wird für die Zukunft wichtig sein. So verstehen wir die diakonische Rahmenkonzeption als Möglichkeit, miteinander an einem gemeinsamen Verständnis des Diakonischen in der Samariterstiftung zu arbeiten.

Der erste Teil spannt einen weiten Bogen über die verschiedenen Aspekte, die dabei zu berücksichtigen sind. Darüber ist zu sprechen und zu diskutieren. Und genau das wird hilfreich und wichtig sein: Diakonie zum Thema machen, Raum schaffen für Fragen und Anfragen, für Anregungen und Ideen. Eine Auseinandersetzung mit den Themen im ersten Teil der diakonischen Rahmenkonzeption erwarten wir besonders von den Führungskräften der Samariterstiftung, damit wir in der Lage sein werden, auf einem gemeinsamen Fundament weiter zu diskutieren und uns weiter zu entwickeln.

Der zweite Teil nimmt Elemente aus der Praxis auf und bietet neben vielen Anregungen auch einige Themen, die für die ganze Samariterstiftung als wichtig betrachtet werden und deshalb verbindlichen Charakter haben. Dort ergibt sich ein buntes Bild des Diakonischen, das aber durchaus auch ein Profil erkennbar macht. Diese praktischen Elemente können in die Prozesse von Planung und Zielvereinbarung ebenso einfließen wie in regelmäßige Besprechungen oder Fortbildungsvereinbarungen. Dabei sind sie auf einer Ebene zu sehen mit organisatorischen, wirtschaftlichen und fachlichen Frage- und Aufgabenstellungen.

*Ich freue mich, wenn Sie in dieser Konzeption Diakonisches finden, das Sie herausfordert, das Sie begeistert, das Ihnen wichtig ist. Ich freue mich, wenn wir uns gemeinsam auf den Weg in eine gute diakonische Zukunft machen, die unseren Stiftungszweck lebendig hält und Tag für Tag erfahrbar macht: **Aufgabe der Samariterstiftung ist es heute, alten Menschen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit psychischen Erkrankungen Hilfen zu geben und zu einem würdevollen Leben beizutragen – auf der Grundlage des Evangeliums von Jesus Christus.***



Frank Wößner, Vorstandsvorsitzender

2 Grundlagen des diakonischen Profils der Samariterstiftung

Der Kern des Diakonischen lässt sich mit drei Begriffen umschreiben:

Nächstenliebe, das christliche Verständnis des Menschen und Werteorientierung.

Worauf unser diakonisches Engagement gründet, müssen wir nicht erst erfinden. Wir stehen in einer langen Tradition christlicher Zuwendung zu den Menschen, die im Auftrag und in der Nachfolge Jesu begonnen hat.

a) Nächstenliebe:

Der barmherzige Samariter

Jesus hat in seinem Wirken Menschen in den Mittelpunkt gerückt, die Hilfe, Unterstützung und Solidarität brauchen. Ganz gemäß dem wichtigsten Gebot seines Glaubens: Du sollst Gott lieben und deinen Nächsten wie dich selbst.

Gefragt, wer denn der Nächste ist, dem wir helfen sollen, antwortete Jesus mit der Geschichte vom „barmherzigen Samariter“ (siehe Lukas 10, 25-37) – der Grunderzählung der Samariterstiftung.

Ein Mann war auf dem Weg von Jerusalem nach Jericho, in einer sehr verlassenen Gegend. Da wurde er von Räubern überfallen. Sie nahmen ihm alles weg, schlugen ihn zusammen und ließen ihn halb tot am Straßenrand liegen.

Zufällig kam ein Priester vorbei. Er sah den Verwundeten und ging vorbei. Genauso machte es ein Bediensteter des Tempels, als er zu der Stelle kam. Er sah den Verwundeten und ging vorbei.

Dann kam ein Reisender aus Samarien dorthin. Auf die Menschen aus dieser Provinz wurde in Israel herabgeschaut. Als dieser den Verwundeten sah, hatte er Mitleid mit ihm. Er beugte sich zu ihm, versorgte seine Wunden und verband sie. Dann brachte er ihn in eine Herberge und pflegte ihn.

Am nächsten Morgen gab er dem Wirt Geld und bat ihn, sich um den Mann zu kümmern. „Sollte das Geld nicht ausreichen, bezahle ich den Rest, wenn ich das nächste Mal hier bin!“

Hinsehen, Mitfühlen, selbst das Mögliche tun und weitere Hilfe organisieren: darin ist uns dieser Samariter Vorbild. Das ist Nächstenliebe.

b) Wie wir den Menschen verstehen (Menschenbild)

- **Jeder Mensch ist einzigartig**

Im christlich-jüdischen Verständnis ist der Mensch geschaffen als Ebenbild Gottes. Das heißt, dass sich in jedem Menschen etwas spiegelt von Gott selbst, von der Größe, der Würde, dem Geheimnis und der Schönheit unseres Schöpfers. Und das unabhängig von Leistungsfähigkeit, von Alter und Gesundheit.

Diese Perspektive ermöglicht es, jeden Menschen, dem wir begegnen, wahrzunehmen als von Gott ins Leben gerufene, einzigartige und geliebte Persönlichkeit. Im Alltag bedeutet das Herausforderung und Chance zugleich. Diese Haltung muss immer neu eingeübt werden.

- **Der Mensch ist eine Einheit von Körper, Seele und Geist**

Im christlich-jüdischen Verständnis ist der Mensch – anders als im griechischen Denken – eine Einheit von Körper, Seele und Geist. Wie sehr dies stimmt, wird durch die aktuelle Forschung (z. B. Hirnforschung) durchweg bestätigt. Damit Menschen sich wohlfühlen, sind körperliches und seelisches Wohlbefinden gleichermaßen wichtig, körperliche Pflege und menschliche Zuwendung.

- **Menschen sind fähig zur Transzendenz (zu Fragen über das Vorfindliche hinaus)**

Zu unserem Verständnis des Menschen gehört schließlich, dass wir Menschen über uns und das Vorfindliche hinausdenken können. Menschen stellen Fragen nach dem Woher, Wohin und Wozu – Fragen nach Sein und Sinn. Das sind – ob sie so genannt werden oder nicht – Fragen nach Gott, nach dem Jenseits unseres Lebens und Verstehens. Zur Lebensqualität, die wir den von uns unterstützten Menschen ermöglichen, gehört

es auch, sensibel zu sein für ihre existenziellen Fragen und spirituellen Bedürfnisse.

Wer sich durch den Glauben getragen fühlt und Antworten gefunden hat für seine Lebensfragen, hat eine wichtige Ressource zur Verfügung. Das gilt sowohl für Mitarbeitende als auch für Betreute.

c) Werteorientierung

Werte entstehen durch Erfahrungen, was das Zusammenleben fördert und was ihm schadet. Was gut ist und sich bewährt hat, wird zu einem Wert, an dem sich die Menschen einer Gemeinschaft in ihrem Denken, Reden und Handeln orientieren. Dieses Wissen geben wir von Generation zu Generation weiter. So haben in unserer christlichen Überlieferung Werte wie die Achtung vor dem Leben (Tötungsverbot), Gerechtigkeit, Barmherzigkeit, Rücksichtnahme, Freundlichkeit oder Hilfsbereitschaft ihren Stellen-„Wert“ bekommen. Sie geben dem Zusammenleben und -arbeiten ein verlässliches Fundament und Orientierung im konkreten Handeln.

Mitarbeitende, Klient/-innen und Angehörige verbinden mit einer diakonischen Einrichtung, dass diese grundlegenden Werte geachtet und gelebt werden. Die Reflexion darüber ist deshalb eine Querschnittsaufgabe.

Manchmal sind Situationen sehr komplex, etwa in der Betreuung und Pflege, auch in Führungsentscheidungen. Wenn verschiedene Werte im Widerspruch stehen, braucht es ein besonderes Abwägen, welche Werte Vorrang haben: Autonomie oder Fürsorge, Gerechtigkeit oder Schaden-Abwenden? Ethische Fallbesprechungen sind dabei ein bewährtes Instrument und stärken die ethische Sensibilität.

Damit das christlich-diakonische Erbe in unserer Arbeit wirksam und fruchtbar wird, braucht es eine lebendige Auseinandersetzung damit. Es muss ins Gespräch kommen und im Gespräch bleiben, in Teambesprechungen, bei Fortbildungen und anderen Anlässen.

3 Seelsorge als Grundprinzip des diakonischen Profils der Samariterstiftung

Seelsorge verstehen wir in einem weiten Sinn: Sie umfasst die Zuwendung zu Einzelnen wie auch verschiedene Möglichkeiten, wie Glaube erfahrbar wird und zum Ausdruck kommen kann.

a) Seelsorge an Bewohner/-innen und Klient/-innen

Seelsorge nimmt das Gegenüber aufmerksam und als von Gott geliebte Person wahr. Sie geht auf seine besondere Situation und Bedürfnisse ein. In solcher bewussten Zuwendung erfahren Menschen etwas von der Zuwendung, die Gott uns zukommen lässt. Das kann in einer Begegnung mit Einzelnen oder auch in einer Gruppensituation geschehen. **Wichtige Themen der Seelsorge bei altgewordenen Menschen** sind das Umgehen mit den altersbedingten Einschränkungen und

Grenzen; Rückblick auf das Vergangene, Dankbarkeit und Versöhnung mit schweren Erfahrungen; Fragen nach dem Sinn des Vergangenen und des Kommenden; Fragen nach Sterben, Tod und Leben nach dem Tod.

Bei **demenziell erkrankten Menschen** entschwinden immer mehr Teile der eigenen Lebensgeschichte. Das führt oft zu tiefer Verunsicherung und Angst. Vertraute Glaubenselemente wie Lieder, Bibeltexte, Gebete und Rituale (Segnung, Abendmahl u. a.) können eine ebenso tiefe Sicherheit und Geborgenheit vermitteln. Selbst Menschen, die nicht religiös geprägt sind, können davon etwas aufnehmen. Gleichzeitig vermittelt sich viel über die Zuwendung und Präsenz des Gegenübers, denn Menschen mit Demenz haben ein sehr feines Gespür für Authentizität.

In der **Begleitung sterbender Menschen** und im Angesicht des Todes braucht es einen guten eigenen Stand. Gut, wenn einen die Zuversicht trägt, dass ein Leben nicht nur verlöscht, sondern bei Gott bewahrt ist. Mitarbeitende nehmen sorgfältig die besonderen Bedürfnisse des Sterbenden wahr, auch die religiösen. Das kann ein Gespräch über noch unbeantwortete Lebensfragen sein, ein gemeinsames Gebet, die Feier des Abendmahls im Kreis der Angehörigen oder das ruhige Sitzen am Bett. Der nahe Tod setzt andere Prioritäten, was jetzt wichtig ist. Mitarbeitende geben sich im Team dafür gegenseitig den nötigen Freiraum. Manches ist von den Mitarbeitenden erwartbar, etwa Da-sein und Zuhören, ein Stück Zuwendung vermitteln, ein Vaterunser sprechen. Auf Wunsch wird ein Pfarrer/eine Seelsorgerin und/oder die Begleitung durch einen Hospizdienst gerufen.

Die **Seelsorge für Menschen mit Behinderung** bringt zum Ausdruck, dass Gott uns Menschen in einer großen Vielfalt, mit unterschiedlichen Stärken und Fähigkeiten geschaffen hat. Die Einzigartigkeit jedes Einzelnen findet ihren Ausdruck im täglichen Umgang miteinander, in der aufmerksamen Begleitung und Beratung und in seelsorgerlichen und gottesdienstlichen Angeboten. Diese geben die gute Botschaft Gottes elementar, anschaulich und in leichter Sprache weiter. Durch aktive Beteiligungsformen werden die eigenen Fähigkeiten und Gemeinschaft erlebbar.

Menschen, die psychisch erkrankt sind, stehen vor vielen aufbrechenden Fragen – Fragen nach dem Sinn der Krankheit und des Lebens überhaupt, nach Gerechtigkeit, nach Orientierung, nach Gott. Seelsorgerliche Begleitung gibt diesen Fragen Raum und sucht gemeinsam nach Antworten. Dabei schöpfen wir aus dem Gespräch mit der Bibel. Auch hier trägt die Überzeugung, dass jeder Mensch von Gott so geachtet und geliebt ist, wie er (geworden) ist.

b) Seelsorge an Mitarbeitenden

Mitarbeitende in der Samariterstiftung, sowohl haupt- als auch ehrenamtliche, geben vieles weiter an Verstehen, Zuwendung, Aufmerksamkeit. Was wir weitergeben, speist sich aus dem, was wir selbst an Zuwendung erfahren.

Auf Dauer kann für andere nur gut sorgen, wer auch für sich selbst gut sorgt. Dafür **stehen allen Mitarbeitenden verschiedene Angebote der Seelsorge in der Samariterstiftung offen, sowohl für berufliche wie auch für persönliche Themen.** Das Referat für Diakonie und Theologie bietet Einzelgespräche und Beratung für Hauptamtliche an, Auszeiten (Oasen-/Klostertage für Einzelne und Dienststellen) und Fortbildungen zu religiösen, seelsorgerlichen und diakonischen Themen. Darüber hinaus können über das Fortbildungsprogramm auch Angebote anderer diakonischer Träger in Anspruch genommen werden. Das Referat Kommunikation und Gesellschaft macht verschiedene Angebote für Ehrenamtliche.

c) Christliche Rituale

Rituale strukturieren den Alltag und geben Halt in besonderen Zeiten, wenn sie regelmäßig geübt und dadurch vertraut sind.

Solche Rituale werden in den Häusern und Einrichtungen der Samariterstiftung sorgfältig gepflegt. Zum Grundbestand solcher Rituale gehören:

- das **Tischgebet** als Ausdruck von Dankbarkeit
- ein **Abendgebet** oder -lied als Hilfe beim Übergang vom Tag zur Nacht, vom Wachen zum Schlaf
- ein **Segensvers** beim **Einzug** in die Einrichtung als Hinweis auf Gottes Hilfe und Geleit
- ein **Segensvers** oder -lied zum **Geburtstag** als Ausdruck: Du bist von Gott geschaffen und geliebt und von uns in Deiner Einzigartigkeit gesehen – eine konkrete Umsetzung des „christlichen Menschenbildes“!
- ein **Abschiedsritual**, wenn jemand gestorben ist, als Hilfe zum Abschiednehmen und Verweis auf die Verheißung der Auferstehung („Abschied am Bett“)
- **Gottesdienst und Andachten**, die eine ritualisierte Form der Begegnung mit Gott und von Gemeinschaftserfahrung sind.

Wie wäre es, wenn jemand Geburtstag hat und er selbstverständlich auch Gastgeber sein kann, z. B. dem Bürgermeister oder anderen Geburtstagsgästen etwas anbieten kann?

Weitere Möglichkeiten sind denkbar, entsprechend den Bedürfnissen der Bewohner/-innen

und Klient/-innen. Lebendig sind diese Rituale dann, wenn sie von allen Mitarbeitenden mitgetragen werden. Dem dient ein regelmäßiger Austausch darüber im Team. Wichtig ist es, neue Mitarbeiter/-innen auch hierin einzuführen.

d) Das Kirchenjahr

Im kirchlichen Jahresfestkalender werden die verschiedenen Aspekte des christlichen Glaubens erlebbar und gefeiert. Diese **Festzeiten greifen im Lauf eines Jahres verschiedene existenzielle Themen auf und haben so eine wichtige seelsorgerliche Funktion.**

- **Advent** (die vier Wochen vor Weihnachten, ursprünglich eine Fastenzeit, die auf Weihnachten vorbereiten soll): Dunkles in unserem Leben und die Sehnsucht nach Gottes Licht und Heil bekommt Raum. Advent – eine Zeit des sehnsüchtigen Wartens und der Hoffnung.
- **Weihnachten**: Die Zeit der erfüllten Erwartung – Gott kommt zu uns in Jesus Christus, in Menschengestalt, sichtbar, hörbar. Die Weihnachtszeit beginnt mit dem Heiligen Abend und geht bis zum Fest der Heiligen Drei Könige am 6. Januar. Erst dann wird eigentlich der Christbaum weggeräumt.
- **Passionszeit** (die sieben Wochen vor Ostern): Hier bekommt Raum, was Menschen an Leid erleben und bestehen müssen. Im Leidensweg Jesu wird sichtbar, dass Gott das Leid von Menschen geteilt hat. Darin liegt der Trost, dass wir von Gott im Leiden gesehen und getragen sind.
- **Ostern**: Mit dem Fest der Auferstehung feiern wir, dass Tod und Schuld (alles, was uns fesselt, niederdrückt, am Leben hindert) überwunden sind. Darin liegt die Hoffnung für uns: nach dem Sterben gehen wir zu auf die Auferstehung der Toten. Die Osterzeit beginnt (erst!) mit der Osternacht und geht bis Himmelfahrt (!).
- **Pfingsten**: Das Fest der Geistverleihung erinnert uns daran, dass Gottes Geist, der Geist der Kraft, Liebe und Besonnenheit, uns in der Taufe zugesagt wurde. Pfingsten ermutigt uns, aus diesem Geist zu leben.
- **Erntedankfest**: Es erinnert uns daran, dass wir unser Leben und alles, was wir dafür brauchen, nicht uns selbst verdanken.

Es ermutigt uns, Dankbarkeit als Haltung einzuüben, denn sie ist eine große Kraft.

- **Ewigkeitssonntag** (früher „Totensonntag“): Wir erinnern in unseren Häusern an die Gestorbenen des vergangenen Jahres, im Vertrauen darauf, dass sie geborgen sind in Gottes Ewigkeit.

In unseren Häusern und Einrichtungen werden diese Festzeiten aufgegriffen und gefeiert durch Gottesdienste, Feste, in Gesprächsrunden (etwa durch Betreuungsassistent/-innen), besonders festliche Mahlzeiten und in der dekorativen Gestaltung der Häuser.

e) Religiöse Dimension des Alltäglichen

Über die besonderen Formen des Religiösen hinaus **beinhalten ganz alltägliche Handlungen eine religiöse Dimension, indem sie aus einer Haltung der Achtung und Zuwendung zum Gegenüber geschehen.** Das bedeutet etwa: Beim Waschen ganz beim Gegenüber und „da“ sein, statt schon in Gedanken beim nächsten Schritt. Freude oder eine bedrückte Stimmung wahrnehmen und „mitschwingen“ – im Lachen oder im Mit-Aufseufzen. Gleichzeitig die Grenzen der eigenen Möglichkeiten und Kraft achten – im Vertrauen, dass das Gegenüber im Letzten von Gott getragen ist. Existenzielle Fragen, die unvermittelt – etwa beim Essen – auftauchen, hören, würdigen, darauf eingehen. In Alltäglichem, z. B. dem Eincremen, eine Möglichkeit der Zuwendung sehen, und vieles mehr.

Mitarbeitende werden in der Einübung solcher Haltungen unterstützt durch Austausch und Fortbildung.

Wie wäre es, wenn jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sich mindestens einmal am Tag einige Minuten an ein Bett, an einen Tisch setzt und einfach da ist zum Zuhören, um eine Hand zu halten, um Zuwendung zu schenken?

Seelsorge geschieht in den Einrichtungen der Samariterstiftung in vielen verschiedenen Formen. Weil der Mensch eine Einheit von Körper, Seele und Geist ist, ist Seelsorge so unverzichtbar wie eine gute/professionelle Pflege und Betreuung.

4 Mitarbeit am diakonischen Profil der Samariterstiftung

a) Erwartungen an die Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden sollen diakonisch sprachfähig sein – untereinander, gegenüber Bewohnern / Klienten und gegenüber Angehörigen. Sprachfähigkeit bedeutet nicht, Sätze auswendig können, die Profis vorformuliert haben. Sprachfähigkeit bedeutet, selbst sagen können, wofür unsere diakonische Stiftung steht und wofür ich in dieser Stiftung stehe. Die Sprache folgt der Auseinandersetzung mit den Themen, quasi ganz von selbst. Und als Samariterstiftung haben wir schon sehr viel „Sprachfähigkeit“, wenn wir das Gleichnis vom barmherzigen Samariter kennen und erinnern, was es uns mit auf den Weg gibt.

In Zusammenarbeit von vielen Mitarbeitenden der Samariterstiftung ist das Leitbild entstanden. Darin werden Haltungen, Ziele, Werte, Zielsetzungen und Visionen der Samariterstiftung formuliert. Alle Mitarbeitenden kennen das Leitbild und sorgen in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich dafür, dass es im konkreten Handeln umgesetzt wird.

Der **Kern des Diakonischen** (Nächstenliebe, Christliches Menschenbild, Wertorientierung) wird durch das konkrete Handeln der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erlebbar. In ihrer Zuwendung zu den Menschen, in ihren Haltungen und Handlungen setzen sie Nächstenliebe in Tat und Leben um. Im Zentrum stehen dabei der Respekt vor dem einzelnen Menschen und seiner voraussetzungslosen Würde und die Wertschätzung seiner einzigartigen Individualität. Die Mitarbeitenden haben Grundkenntnisse der christlichen Ethik und reflektieren Werte und Normen in ihrem beruflichen Handeln.

Auch wenn Mitarbeitende keiner christlichen Kirche angehören, verpflichten sie sich, den diakonischen Auftrag zu kennen und in ihrem Arbeitsfeld entsprechend umzusetzen. Alle Mitarbeitenden tragen dazu bei, dass christliche Rituale in den Häusern der Samariterstiftung gelebt werden können. So wird beispielsweise von allen Mitarbeitenden erwartet, dass sie das Tischgebet sprechen können oder, wenn das ein Bewohner

wünscht, sie das Vaterunser mit ihm beten können. Das gilt unabhängig von der inneren Überzeugung eines Mitarbeitenden.

Ein Tischgebet und das Vaterunser gehören zum „Handwerkszeug“ der Mitarbeitenden.

b) Fortbildung der Mitarbeitenden

Diakonische Fortbildungen sind für die Arbeit in der Samariterstiftung unverzichtbar. Fortbildungen zu religiösen, diakonischen Themen unterstützen die Reflexion des christlichen Glaubens, sie bieten einen Raum für spirituelle Erfahrungen und suchen nach Formen und Möglichkeiten, wie christlicher Glaube in unseren Einrichtungen konkret gelebt werden kann. Zentrale Themen sind dabei ethische Urteilsbildung, Leben von christlichen Werten im konkreten Handeln, Ermöglichung und Reflexion von spirituellen Erfahrungen, Gestaltung des Kirchenjahres, Gestaltung der Abschiedskultur in der Einrichtung.

Diakonische Fortbildungen werden in der Samariterstiftung in verschiedenen Formaten angeboten. Wir laden auch zu Fortbildungen des Diakonischen Werkes ein, verweisen auf solche von anderen Trägern und unterstützen Mitarbeitende, wenn sie sich für eine Ausbildung zum Diakon/Diakonin entscheiden. Mitarbeitenden, die keiner christlichen Kirche angehören, werden die Grundlagen der diakonischen Arbeit in einem extra für sie konzipierten Kurs vermittelt.

Diakonische Fortbildungen sind für die Arbeit in der Samariterstiftung unverzichtbar.

c) Kirchenmitgliedschaft (ACK-Klausel) und Diakonische Vereinbarung

Die Bejahung des Diakonischen Auftrages und die Bereitschaft, diakonische Besonderheiten im Arbeitsalltag praktisch umzusetzen und grundsätzlich zu bejahen, sind zwingende Anstellungsvoraussetzung. **§ 118 des Betriebsverfassungsgesetzes** räumt den Kirchen einen

Tendenzschutz ein, der es erlaubt, Voraussetzungen für die Einstellung eines Mitarbeiters – im Fall der Samariterstiftung die Religionszugehörigkeit – rechtsgültig vorzugeben.

Die sogenannte **ACK-Klausel** (ACK: Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland) regelt, dass nur Mitarbeitende eingestellt werden können, die einer Kirche angehören, welche Mitglied in der ACK ist.

Ausnahmen von dieser Regel sind möglich, wenn für eine Stelle keine geeigneten Kandidat/-innen mit ACK-Zugehörigkeit vorhanden sind. Im Bereich der Altenpflege (und zunehmend auch im Bereich der Eingliederungshilfe) tritt dieser Fall aufgrund des bereits bestehenden und sich verschärfenden Mangels an Fachkräften immer öfter auf. Auf diese Situation reagiert die Samariterstiftung durch eine Klärung des Einstellungsprozesses.

Mitarbeitende, die keiner christlichen Kirche angehören, werden im Zuge des Bewerbungsverfahrens eindeutig auf die diakonischen Besonderheiten der Samariterstiftung hingewiesen. Damit dieser Hinweis systematisch und einheitlich erfolgt, wurde dies geregelt in der Verfahrensanweisung P02-VA01 (ACK-Regelung), die dem Prozess „Mitarbeitereintritt“ zugeordnet ist. In dieser Verfahrensanweisung findet sich die „Diakonische Vereinbarung“ (früher „Loyalitätserklärung“), die *Vereinbarung zur Unterstützung des diakonischen Auftrags mit Mitarbeitenden, die keiner christlichen Kirche angehören* (P02 F31 für Mitarbeitende bzw. P02 F32 für Teamleitungen). Zentraler Inhalt ist die Zusage der Mitarbeitenden, die diakonischen Besonderheiten nicht nur zu tolerieren, sondern im Arbeitsalltag professionell umzusetzen. Anders ist ein lebendiges, erfahrbares diakonisches Profil im alltäglichen Miteinander nicht möglich.

Die Samariterstiftung ist offen für Menschen aus anderen Kulturkreisen und mit anderen Bekenntnissen. Das diakonische Selbstbewusstsein war und ist einladend und nicht ausgrenzend. Wir schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeitenden und begreifen sie als Chance. Gleichwohl ist die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche für uns ein wichtiges Krite-

rium bei der Personalauswahl. Dies zeigt sich in der **Besetzung von Führungspositionen** (vgl. auch Punkt 4d). Hier ist die Kirchenzugehörigkeit ein entscheidendes Kriterium, da an Führungskräfte besondere Ansprüche bezüglich der Identifikation mit den diakonischen Inhalten (Innenwirkung) und der Repräsentation der diakonischen Inhalte (Außenwirkung) gestellt werden.

Die Samariterstiftung legt großen Wert auf die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche. Die Zugehörigkeit weist auf eine kirchliche Sozialisation ebenso hin wie auf eine Solidarität mit Kirche und Diakonie insgesamt. Dennoch sind uns auch Menschen herzlich willkommen, die aus anderen Kulturkreisen und mit anderen Religionen zu uns kommen. Das diakonische Profil der Samariterstiftung ist für die Integration aller Mitarbeitenden in die Samariterstiftung leitend und bindend.

d) Anforderungen an Mitarbeitende in Leitungsfunktion

Mitarbeitende in Leitungsfunktion prägen die Unternehmenskultur in besonderer Weise. Unsere Unternehmenskultur ist eine diakonische Unternehmenskultur, die auf christlich-biblischen Überzeugungen, Regeln und Werten basiert. Diese diakonische Unternehmenskultur macht uns erkennbar und muss erlebbar sein. Sie sorgt dafür, dass Menschen sich bei der Arbeit wohl fühlen und bei uns bleiben. Eine lebendige diakonische Unternehmenskultur ist deshalb eine **dauerhafte Führungsaufgabe**. Bezugspunkte sind das Leitbild, die Führungsgrundsätze sowie die kontinuierliche Reflexion des Diakonischen in der täglichen Arbeit.

Das Diakonische in der alltäglichen (Führungs-) Arbeit hat immer eine strukturelle Ebene (Diakonie braucht *Strukturen*) und eine persönliche Ebene (Diakonie braucht *Menschen* bzw. Identifikation der Führungskräfte mit der diakonischen Unternehmenskultur). Aufgabe der Stiftung ist es, die Führungskräfte bei dieser Aufgabe nachhaltig zu unterstützen durch Fortbildungen, Angebote des Referats Diako-

nie und Theologie in Häusern, Einrichtungen und Diensten, gezielte Beratung in Einzelfragen sowie eine angemessene Berücksichtigung des Themas in der Führungskräfteentwicklung. Eine kontinuierliche Verortung diakonischer Themen in den Leitungsgremien auf allen Ebenen ist in der Regelkommunikation erforderlich. Die Sprachfähigkeit bezüglich diakonischer Themen ist systematisch zu entwickeln.

Konkrete Situationen und Aspekte der diakonischen Unternehmenskultur zeigen sich in Situationen, deren Gestaltung bzw. Profilierung zur Aufgabe der Führungskräfte gehört:

- Zentrale Punkte der Mitarbeitenden-Biografie:
 - Einführung neuer Mitarbeitender
 - Begehung von Dienstjubiläen
 - Feier von Geburtstagen
 - Verabschiedung
- Bewerbungsgespräche (Ambiente, Ort, Vorbereitung)
- Weihnachtsfeiern, Betriebsausflüge, Jahresfeste
- Räume und Zeiten besonders gestalten
- Umgang mit Fehlern und Konflikten
- Diakonische Themen und Fragen in der Regelkommunikation zum Thema machen
- Strukturen schaffen, in denen diakonischen Besonderheiten Raum und Zeit finden
- Räume schaffen, in denen eine Sprache für religiöse Fragen gefunden werden kann
- Räume der Auseinandersetzung mit christlichen Grundwerten schaffen.

Eine lebendige diakonische Unternehmenskultur ist eine dauerhafte Führungsaufgabe: Die Führungskräfte sind Repräsentanten des Diakonischen nach innen und nach außen. Sie verantworten durch Auftreten und Führungsstil sowie durch angemessene Strukturen die Umsetzung des diakonischen Stiftungszwecks. Die Samariterstiftung sorgt für eine nachhaltige Unterstützungsstruktur zur Förderung diakonischer Sprachfähigkeit.

e) Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen

Ehrenamtliches Engagement ist eine wertvolle Bereicherung für das Leben in unseren Häusern und Einrichtungen. Ehrenamtliche sind für unsere Bewohner und Bewohnerinnen eine Brücke zum ganz „normalen“ Leben. Mit ihnen kommt eine große Vielfalt an Personen, Themen und Begabungen in unsere Häuser und Einrichtungen. Mit den Ehrenamtlichen werden Brücken ins Quartier geschlagen. Sie tragen mit ihrem vielfältigen Engagement wesentlich dazu bei, dass das diakonische Profil gelebt werden kann.

Wir schaffen gute Rahmenbedingungen für das Engagement der Ehrenamtlichen. Dazu gehören qualifizierte Begleitung, professionelle Organisation, partnerschaftliche Zusammenarbeit und ein gutes Fortbildungsangebot. Wir legen Wert auf eine attraktive Anerkennungskultur. Dazu gehört der „Dankeschön-tag“ für alle Ehrenamtlichen, zu dem wir einmal im Jahr einladen.

Ehrenamtliche bringen Vielfalt in unsere Häuser und Einrichtungen und tragen wesentlich dazu bei, das diakonische Profil zu leben.

f) Zusammenarbeit mit Angehörigen

Angehörige sind für uns wichtige Partner. Sie kennen in der Regel den Menschen, den sie uns anvertrauen, sehr gut. Ihr Wissen und ihre Empfindungen in Bezug auf ihren Angehörigen sind uns wertvoll. Sie können uns grundlegende Informationen über die Biografie eines Menschen geben. Das hilft uns, ihn mit seiner ganzen Lebensgeschichte zu sehen und wahrzunehmen. Hinweise auf liebgewordene Gewohnheiten, Rituale etc. tragen dazu bei, dass wir gezielter auf einen Menschen eingehen können. Angehörige sind uns willkommen, wir binden sie in den Alltag ein und wir geben ihnen dort Unterstützung, wo sie sie brauchen, und beziehen sie bei wichtigen Fragestellungen selbstverständlich mit ein.

5 Kooperationen im Rahmen des diakonischen Profils

a) Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden

Kirchengemeinden sind unsere „natürlichen“ Partner im Sozialraum, denn Kirche und Diakonie haben einen gemeinsamen Auftrag und viele Menschen, die in unseren Häusern leben, gehören zur örtlichen Kirchengemeinde. Wir sind mit unseren Häusern und Einrichtungen Teil der jeweiligen Gemeinde. Gute Beziehungen, ein lebendiger Austausch, gegenseitige Unterstützung und gemeinsames Handeln von Kirchengemeinden und unseren jeweiligen Häusern und Einrichtungen sind uns wichtig. Grundsätzlich werden neue Haus- und Einrichtungsleiter/-innen in einem Gottesdienst der Kirchengemeinde in ihre Aufgabe eingesetzt.

Kirche und Diakonie haben einen gemeinsamen Auftrag und sind natürliche Partner im Sozialraum.

b) Zusammenarbeit mit Pfarrer/-innen und Diakon/-innen

Pfarrer/-innen und Diakon/-innen, die Seelsorger und Seelsorgerinnen in unseren Häusern und Einrichtungen, sind bei uns sehr willkommen. Wir suchen den Kontakt zu ihnen und unterstützen sie aktiv bei ihrem jeweiligen Handeln, z. B. bei Gottesdiensten, Seelsorgebesuchen, Aussegnungen. Diese Unterstützung wird u. a. sichtbar, wenn sie bei ihren Besuchen in den Häusern mit den wichtigsten Informationen zu den Bewohnern versorgt werden, wenn der Raum, in dem Gottesdienst gefeiert wird, sorgfältig hergerichtet ist oder wenn sie bei Abendmahlsfeiern durch Mitarbeitende begleitet wer-

den. Mitarbeitende sorgen dafür, dass Pfarrer/-innen und Diakon/-innen zeitnah gerufen werden, wenn Bewohner oder Angehörige den Wunsch nach Seelsorge äußern, Begleitung brauchen oder ein Sakrament feiern wollen.

Ein sorgfältig gestalteter Raum für den Gottesdienst ist Ausdruck dafür, dass uns Gottesdienste wichtig sind.

c) Zusammenarbeit im Quartier/Sozialraum

„Suchet der Stadt Bestes“, dieser biblische Auftrag ist für die Samariterstiftung ein Auftrag zum Engagement. Unsere Häuser und Einrichtungen sind ein Teil des Sozialraums, in dem sie stehen. Uns liegt an einer Beteiligung und an einem Austausch mit den Menschen, die im jeweiligen Sozialraum, in der Nachbarschaft leben. Wir unterstützen die Entwicklung des integrierten Zusammenlebens von Menschen allen Alters, körperlicher und seelischer Gesundheit in Wohnquartieren. Wir sind vernetzt mit anderen Partnern im Sozialraum und suchen auch den Kontakt zu Wirtschaftsunternehmen in der Region. Die Stiftungen „Zeit für Menschen“ tragen dazu bei, indem sie das freiwillige Engagement von Bürgerinnen und Bürgern unterstützen, aber auch die Kooperationen mit Unternehmen, Schulen, Kirchengemeinden und anderen Gruppen der Gesellschaft fördern.

Die Samariterstiftung beschränkt sich nicht auf sich selbst, sondern trägt dazu bei, dass gutes Leben für alle Menschen im jeweiligen Stadtteil/Ort möglich ist.

6 Bedeutung des diakonischen Profils unter Marktaspekten

a) Diakonie als zentrales Differenzierungskriterium

In den Arbeitsbereichen der Samariterstiftung – Altenpflege und Eingliederungshilfe – bewegen wir uns in einem Markt. Markt bedeutet, dass Angebot und Nachfrage über verschiedene Kriterien zueinander finden. Der Preis ist dabei ein

wesentliches Kriterium, ebenso die Qualität. Die Samariterstiftung liegt mit ihren Angeboten, bedingt vor allem durch die tarifgemäße Bezahlung der Mitarbeitenden – im oberen Preissegment. Das heißt konkret: Es gibt im Umfeld der Samariterstiftung in der Regel zahlreiche günstigere Angebote. Um die höheren Preise den Kunden plausibel zu machen, braucht die Samari-

terstiftung konkrete, für die Kunden nachvollziehbare Vorzüge gegenüber den Wettbewerbern (den sogenannten „Zusatznutzen“).

Qualitativ hochwertige Pflege und Assistenz wirkt hier nur bedingt. Das wird erwartet. Die diakonische Ausgestaltung der Arbeit dagegen unterscheidet uns wesentlich vom großen Teil der Wettbewerber. Dass uns die diakonische Orientierung sichtbar und spürbar anders macht, wird für die Stiftung auch in Zukunft ein zentrales Unterscheidungskriterium am Markt sein. Es geht also nicht nur um eine ideelle Aufgabe, sondern um einen konkreten Wettbewerbsvorteil, der ebenso nachhaltig zu bearbeiten ist wie andere Aspekte (Preis, Qualität etc.).

Das diakonische Profil ist als Wettbewerbsvorteil aktiv zu gestalten, zu fördern und zu kommunizieren. Für einen Träger im oberen Preissegment wie die Samariterstiftung liegt im diakonischen Profil eine große Chance hinsichtlich der Behauptung im Markt und hinsichtlich der weiteren Marktdurchdringung im Sinne des Stiftungszwecks.

b) Diakonie und Kommunikation

Zu unterscheiden sind zwei Kategorien der diakonischen Kommunikation: Die **Unternehmenskommunikation** und die persönliche Kommunikation im Arbeitsumfeld (und darüber hinaus). Erstere erfolgt zentral und wird zentral gesteuert (Leitbild, Hausprospekte, Pressemeldungen etc.). Diakonische Themen werden hier angemessen berücksichtigt und können auch als Kommunikationsbestandteile vor Ort genutzt werden und zur Sprache kommen (z. B. die Inhalte des Leitbilds als Eckpunkte, an denen Angehörigen das Besondere und die Arbeit der Samariterstiftung erläutert werden).

Die **persönliche Kommunikation** ist für unsere Samariterstiftung von größter Bedeutung. Wie sprechen wir – miteinander und mit Angehörigen - über unsere Arbeit, unseren Arbeitgeber, unsere Beziehung zu den Menschen, die wir begleiten und pflegen? Wie sprechen wir mit ihnen? Wie sprachfähig sind wir in diakonischen Dingen? Auch an unserer Sprache werden wir erkennbar. Nicht

nur in unserem Tun, sondern auch in unserem Reden brauchen Respekt, Wertschätzung, Achtung, Würde einen festen Platz. Diese Aspekte müssen auch zur Sprache kommen.

Das Referat Diakonie und Theologie gibt diesbezüglich kontinuierlich Impulse. Die Auseinandersetzung damit, wie wir unsere diakonische Besonderheit nach innen und nach außen kommunizieren, müssen wir aber verbindlich auf allen Organisationsebenen führen.

Was die Samariterstiftung diakonisch macht, muss nicht nur erlebbar sein, sondern auch gesagt werden. Auf allen Kommunikationskanälen – Unternehmenskommunikation, persönliche Kommunikation, indirekt auch Angehörigenkommunikation – scheint das Diakonische als Unterscheidungskriterium auf und durch.

c) Diakonie als wahrnehmbares Grundprinzip

Diakonie lässt sich nicht verordnen. Sie lässt sich auch nicht mit Checklisten einführen. Diakonie braucht definitiv Strukturen (was tun wir?) und (Entwicklungs-)Räume (wo sprechen wir darüber?), die eine organisationale und eine persönliche Auseinandersetzung mit diakonischen Themen ermöglichen. Das ist gemeint mit „Diakonie als wahrnehmbares Grundprinzip“.

Man könnte auch sagen: **Diakonie ist kein Zusatz, sondern ein Grundsatz.** Sie durchdringt in den in dieser Rahmenkonzeption entfalteten Facetten das tägliche Arbeiten in der Stiftung und hier besonders die täglichen Begegnungen während der Arbeit in der Stiftung. Es geht nicht darum, perfekt Diakonie umzusetzen. Es geht darum, sich kontinuierlich mit diakonischen Inhalten auseinanderzusetzen, die in der und für die Stiftung wichtig sind. Es geht darum, diesen diakonischen Inhalten Raum zu geben in unseren Strukturen und Begegnungen. Das reicht. Das macht Diakonie erlebbar und spürbar.

Diakonie ist kein Zusatz, sondern ein Grundsatz. Wesentlich ist die kontinuierliche organisationale und individuelle Auseinandersetzung mit diakonischen Inhalten.

7 Diakonisches Profil und Geld

a) Diakonie braucht Ressourcen

Auch diakonische Arbeit geschieht unter den allgemeinen Rahmenbedingungen sozialer Arbeit. Das bedeutet: Wir brauchen für unsere Arbeit bestimmte Ressourcen. Unter Ressourcen sind Mittel zu verstehen, die einem bestimmten Zweck, bei der Samariterstiftung dem Stiftungszweck, dienen. Damit wir heute Menschen im Sinne des Stiftungszwecks helfen können, brauchen wir finanzielle, organisatorische und individuelle Ressourcen.

Finanzielle Ressourcen sind diakonische Ressourcen und werden zum allergrößten Teil über die Pflegesätze erwirtschaftet (vgl. Punkt 7c). Sie fließen zu über 75 % in Löhne und Gehälter. Grundsätzlich gilt auch in der Diakonie: Was wir nicht erwirtschaftet haben, können wir nicht ausgeben. Spenden helfen bei konkreten Projekten, spielen aber vom Umfang her eine untergeordnete Rolle für die Arbeit der Stiftung insgesamt. Mittel aus Kirchensteuern stehen überhaupt nicht zur Verfügung. Es gibt keine finanziellen Vorteile für diakonisch verantwortete Arbeit.

Organisatorische Ressourcen sind diakonische Ressourcen. Sie liegen in Strukturen und Prozessen. Diese so gut wie möglich zu organisieren – und das bedeutet klar und wirksam zu organisieren – ist eine bleibende Aufgabe. Im Grund geht es darum, die Zeit, die zur Verfügung steht, optimal im Sinne der Bewohner/-innen und Klienten einzusetzen. Es ist diakonisch, für organisatorische Klarheit und Eindeutigkeit zu sorgen, damit möglichst wenige Reibungsverluste entstehen und die (Arbeits-) Zeit unmittelbar den Bewohner/-innen und Klienten zugutekommt.

Individuelle Ressourcen sind auch diakonische Ressourcen. Sie liegen in den Stärken einzelner Mitarbeitender. Natürlich können wir nicht nur tun, was wir richtig gut können. Aber Stärken gezielt im Sinne des Teams einzusetzen hat Sinn. Es ist auch diakonisch, weil die Unterschiedlichkeit der Menschen, die in einem Team zusammen arbeiten, anerkannt und als Chance genutzt wird.

Diakonische Arbeit heute bedeutet auch engagierte Ressourcenorientierung. Die verfügbaren Ressourcen sind begrenzt. Draus ergeben sich zwei langfristige Aufgaben:

- 1. Politische Arbeit zur Verbesserung der Rahmenbedingungen,**
- 2. Optimale Nutzung der vorhandenen Ressourcen im Sinne des Stiftungszwecks.**

b) Diakonie als verantwortlicher Umgang mit verfügbaren Ressourcen

Hier geht es sozusagen um das Glas, das halb- oder halbleer ist. Natürlich wäre es gut und wichtig, mehr Ressourcen zur Verfügung zu haben. Aber wir haben auch deutlich mehr als nichts. Wir haben Geld, Zeit, Ideen, Konzepte, Strukturen. Und es hat Sinn, was wir tun. Auch das ist eine Ressource.

Dies alles – vielleicht hin und wieder auch unsere Unzufriedenheit – können wir nutzen, um zu tun, wofür es die Stiftung gibt: Den Menschen, die bei uns leben, ein würdiges Leben in Wertschätzung und Zuwendung zu ermöglichen. Das ist das Ziel. Um das zu erreichen, haben wir, was wir haben. Unsere Bewohner/-innen und Klienten vor Augen, werden wir die verfügbaren Mittel am besten, am sinnvollsten einsetzen. Das ist auch diakonisch verantworteter Mitteleinsatz.

Die Samariterstiftung ist eine gemeinnützige, diakonische Stiftung. Das bedeutet, dass wir keine Gewinne machen. Alles Geld, das wir „verdienen“, also über Pflegesätze einnehmen, geben wir auch für Stiftungsaufgaben wieder aus.

Die bestmögliche Nutzung der vorhandenen finanziellen, organisatorischen und individuellen Ressourcen ist eine kontinuierliche Aufgabe für Teams auf allen Ebenen. Wir sind auch diakonisch, indem wir ressourcenorientiert, klar und verantwortlich arbeiten.

**c) Diakonie und Wirtschaftlichkeit:
Stiftungszweck und
Finanzierungsstrukturen**

Manchmal hört man den Satz: Es geht ja nur noch um Zahlen. Dem ist vehement zu widersprechen. Es geht um die Menschen, die bei uns leben. Es geht um Wohl und Würde der Bewohner/-innen und Klienten. Das ist in aller Eindeutigkeit festzustellen und festzuhalten. Das ist der Stiftungszweck. Nur darum gibt es die Stiftung. Nur darum bietet die Stiftung Arbeitsplätze an.

Natürlich stimmt es aber, dass wir genau rechnen müssen. Um langfristige, diakonische Arbeit möglich zu machen, müssen wirtschaftliche Zusammenhänge beachtet werden. Wir müssen zeitnah reagieren können, wenn die Ausgaben die Einnahmen übersteigen. Die Stiftung ist in der Lage, einzelnen Häusern und Einrichtungen in kritischen Situationen zu helfen. Das ist auch ihre Aufgabe. Aufgabe der Samariterstiftung ist aber nicht, langfristig Defizite zu finanzieren. Deshalb bedeutet Unterstützung durch die Stiftung immer zweierlei: Ausgleich des Defizits und Behebung der Probleme im Haus oder in der Einrichtung.

Wirtschaftlich bedeutet für die Samariterstiftung nicht gewinnorientiert. Wirtschaftlich Handeln bedeutet das Beste aus dem zu machen, was wir haben – zum Wohl der Menschen, denen wir in einer besonderen Lebenssituation ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen wollen.

Es geht um Menschen, nicht um Zahlen. Ebenso gilt aber: Ein zeitnahes, leistungsfähiges Controlling ermöglicht eine wirksame Steuerung und trägt bei zur Sicherung der langfristigen Arbeit der Stiftung. Die nachhaltige Erfüllung des Stiftungszwecks – und damit die Wahrnehmung diakonischer Verantwortung – wird also auch durch „Zahlen“ unterstützt und gefördert. Diakonie und Wirtschaftlichkeit stehen durchaus hin und wieder in einem Spannungsfeld, sind aber keine Gegensätze.

d) Diakonie und Corporate Governance

Die Regeln für die Unternehmensführung in der Samariterstiftung (Corporate Governance) basieren auf dem „Corporate Governance Kodex für die Diakonie in Württemberg“. Leitend sind Grundhaltungen wie Transparenz und Wahrhaftigkeit.

Insgesamt geht es darum, die Samariterstiftung – gerade auch im diakonischen Sinne – als transparente, verlässliche Organisation zu führen, die für Andere ein langfristig orientierter, zuverlässiger Geschäftspartner ist. Besonders wichtig ist uns der Hinweis, dass wir alle Formen der Korruption oder der Vorteilsnahme konsequent ablehnen.

Der Corporate Governance Kodex der Samariterstiftung entspricht dem „Corporate Governance Kodex für die Diakonie in Württemberg“.

8 Diakonie konkret – Einleitung zu Teil II

Während der erste Teil der diakonischen Rahmenkonzeption im Wesentlichen vom Vorstand und dem Referat Diakonie und Theologie erarbeitet wurde, entstand dieser zweite Teil in einem Austausch- und Diskussionsprozess von Mitarbeitenden aus der ganzen Stiftung und aus den verschiedenen Verantwortungsebenen. So kamen unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen zur Sprache.

Gefragt wurde in zwei Richtungen:

- **Wie gestalten und leben wir in unserem Bereich Diakonie konkret? Woran ist das sichtbar und erlebbar?**
- **Wie bleiben wir auch in Zukunft diakonisch? Was braucht es dafür?**

Wie im Folgenden nachzulesen ist, wurde dabei deutlich, wie lebendig Diakonie in unseren Häusern und Einrichtungen ist: Sowohl darin, in welcher Haltung Mitarbeitende sich den Menschen zuwenden, für die sie arbeiten, als auch in vielen verschiedenen Formen der Gestaltung diakonischer Elemente.

Die Ebenen der grundsätzlichen **Haltung** und der konkreten **Gestaltung** wurden deshalb jeweils extra benannt und dokumentiert.

Es zeigte sich dabei, dass viel Diakonisches im Lauf von Jahren organisch gewachsen ist und sich je nach Ort, durch einzelne, prägende Mitarbeitende und anderen Einflüssen vielfältig entwickelt hat. Manches gute Modell kann von anderen aufgegriffen werden, anderes wird

charakteristisch für ein bestimmtes Haus oder eine Einrichtung bleiben. Solche Vielfalt zeigt, dass gelebte Diakonie immer ein lebendiger Prozess ist. Sie wird sich auch in Zukunft in neuen Formen weiter entwickeln.

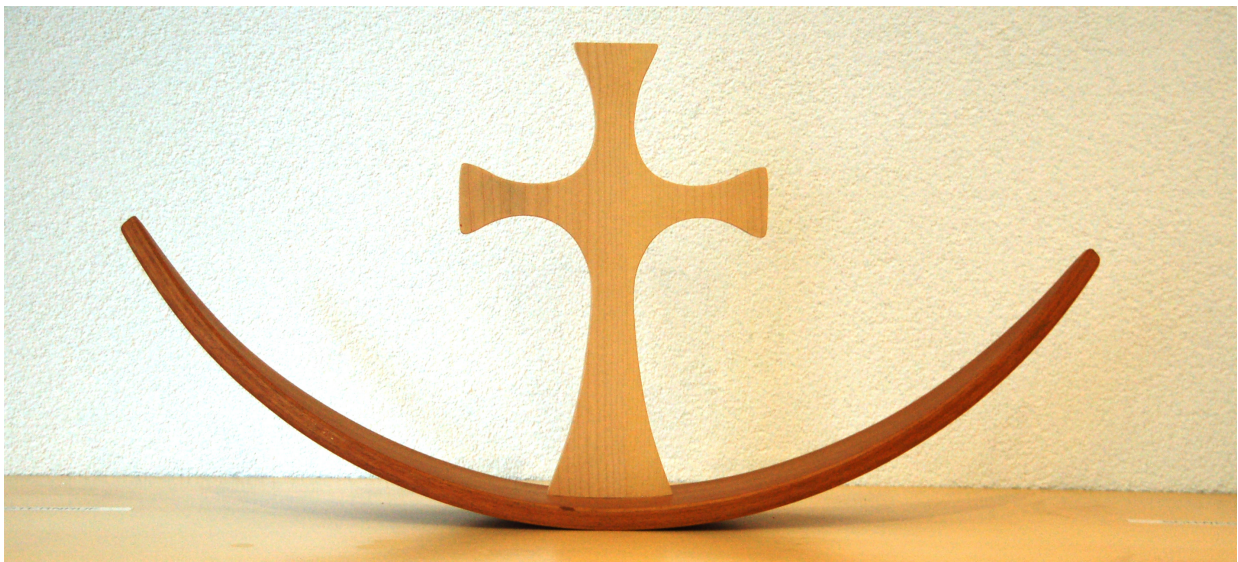
Gleichzeitig wurde bestätigt, was erste Rückmeldungen auf die Rahmenkonzeption schon benannten: Es gibt deutliche Unterschiede zwischen den Häusern der Altenhilfe und den ganz unterschiedlichen Arbeitsbereichen der Eingliederungshilfe und Sozialpsychiatrie. Deshalb wurden die Themen jeweils spezifisch bearbeitet und auch im Folgenden getrennt dokumentiert.

Im Verlauf von zwei Workshops wurde zuerst einmal die Vielfalt gesammelt und dann in einem zweiten Schritt gewichtet: Was gehört aus Sicht der Teilnehmenden so wesentlich zum diakonischen Profil der Samariterstiftung, dass es **verbindlich** ist für alle Häuser und Einrichtungen? Weitere bewährte Erfahrungen und Traditionen wurden als **Empfehlungen** beschrieben.

Am Ende waren sich alle Teilnehmenden einig: Es ist wichtig, dass auch weiterhin diakonische Themen in den Blick genommen, gestärkt und weiterentwickelt werden.

Cornelia Eberle
Referat Diakonie und Theologie

Mai 2016



9 Wie wir in der Altenhilfe Diakonie leben und gestalten

a) Zur diakonischen Haltung von Mitarbeitenden

Verbindlich in allen Häusern:

1. Eine diakonische Haltung von Mitarbeitenden wird kontinuierlich geformt und gestärkt.
2. Ethische Fallbesprechungen werden als Instrument gepflegt. Dazu findet eine Fallbesprechung mindestens einmal jährlich statt.

Anregungen und Empfehlungen:

3. Neue Mitarbeitende „diakonisch“ einführen

- Das diakonische Profil im Vorstellungsgespräch thematisieren (positiv – z. B. Leitbild, Diakonische Vereinbarung, deren Text auch bei ACK-Mitgliedern nutzen).
- Den Arbeitsbeginn bewusst gestalten: Segenskarte, Leitbild, Mutmach-/Gebetsbüchlein, Begrüßungsbrief des Vorstands.
- Die Verabschiedung bewusst und individuell gestalten – gerade auch bei schwierigen Abschieden.
- Mitarbeitende bewusst in konkrete christlich geprägte Vollzüge einführen (Ermutigung zum Tischgebet, in Abschiedskultur, etc.).
- Mitarbeitenden Gelegenheit geben, an Gottesdiensten u. ä. teilzunehmen, um diese kennenzulernen, z. B. dem jährlichen Gedenkgottesdienst.

4. Haltungen im Arbeitsalltag stärken

- Haltungen vorleben! Dem dient eine Stärkung dieser Haltungen auch bei Leitungspersonen.
- Haltungen und das christliche Profil regelmäßig thematisieren (in Teamgesprächen, z. B. zweimal im Jahr, mit einem christlichen Impuls bei der Mitarbeiterversammlung und der Weihnachtsfeier usw.).
- Mitarbeitende zu Gestaltungsspielräumen ermutigen: Sie können ent-

scheiden, wenn ihre Zuwendung/„Seelsorge“ für eine Bewohnerin wichtiger ist als der normale Ablauf; den eigene Stellenwert solcher Zuwendung betonen.

- Mitarbeitenden bewusst positive Rückmeldungen zu Haltungsaspekten geben.

5. Fortbildungen fördern

- Fortbildungen fördern, die Haltungen stärken – bis hin zum Kurs Diakonische Grundlagen (für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne ACK-Bindung verpflichtend, für alle interessierten als Angebot).

6. Werteorientierung stärken, etwa durch ethische Fallbesprechungen.



Das im Jahr 2015 erschienene „MutMachBuch“ enthält auf 200 Seiten Texte, Gedichte und Geschichten. Sie können z. B. anlässlich eines Geburtstages oder am Beginn einer Besprechung verwendet werden.

b) Zur konkreten Gestaltung einer diakonischen Kultur

1. Gottesdienste und Andachten

Verbindlich in allen Häusern:

1. In jedem Haus wird den Bewohner/-innen **regelmäßig ermöglicht, an einem Gottesdienst teilzunehmen** (nach Möglichkeit auch zu den hohen Feiertagen Weihnachten, Karfreitag und/oder Ostern) – entweder durch den Besuch des Gottesdienstes am Ort, durch Übertragung des Gottesdienstes ins Haus oder durch einen evangelischen Gottesdienst im Haus. Katholische und methodistische Gottesdienste können – nach Möglichkeit der Gemeinden am Ort – im Wechsel dazu stattfinden.
2. Für diese Gottesdienste gibt es einen **Hol- und Bringdienst** durch ehren- und/oder hauptamtliche Mitarbeitende.



3. **Der Raum wird** vom Haus für den Gottesdienst **vorbereitet** und eine schöne, würdige Atmosphäre geschaffen, z. B. durch den „Jakobusaltar“, Blumen, Kerzen. Für das Singen stehen ein Begleitinstrument (notfalls ein CD-Spieler) und Gesangbücher zur Verfügung (auf jeden Fall das Evangelische Gesangbuch oder Auszüge daraus).
4. Die **Gottesdienste** werden im Haus **bekannt gegeben** und dazu (je nach Möglichkeiten/Gegebenheiten) auch über die Kirchengemeinde öffentlich eingeladen.

Anregungen und Empfehlungen:

5. Den Bewohner/-innen wird ermöglicht, Abendmahl zu feiern – sowohl im Zimmer als auch in gewisser Regelmäßigkeit gemeinsam im Rahmen eines Gottesdienstes.
6. Mit den Pfarrer/-innen, Diakon/-innen oder anderen, die den Gottesdienst leiten, gibt es **regelmäßig ein Treffen zur Absprache und gegenseitigen Information** (z. B. einmal jährlich).

2. Kontakt zur örtlichen Kirchengemeinde/zu den örtlichen Kirchengemeinden

Verbindlich in allen Häusern:

1. Der Kontakt wird regelmäßig gepflegt.

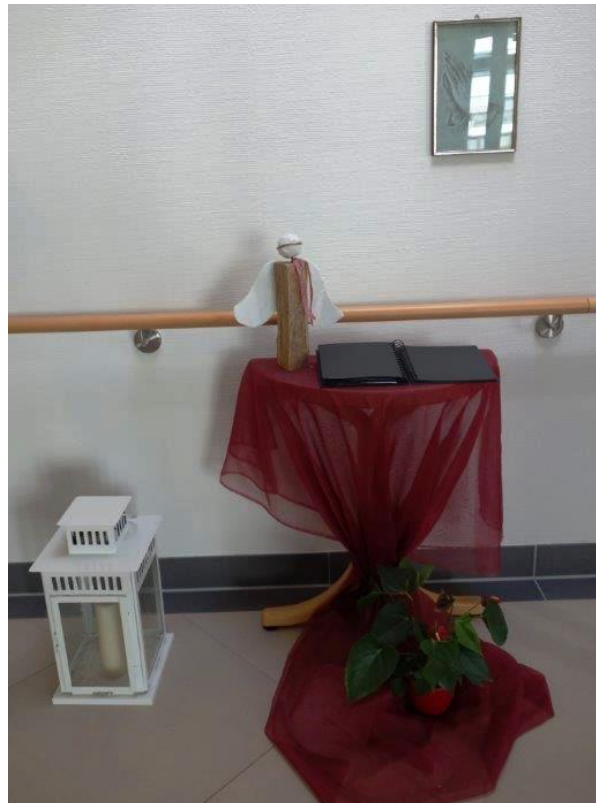
Anregungen und Empfehlungen:

2. Auf Bitte von Bewohner/-innen oder Angehörigen wird der Pfarrer/die Pfarrerin gerufen.
3. Das Engagement der Kirchengemeinde im Haus wird gefördert und unterstützt und vorhandene Ressourcen genutzt (Kindergarten, Gruppen, Chöre, Geburtstagsbesuche, Besinnung in der Hauszeitung ...). Dies geschieht in sehr unterschiedlicher Ausprägung je nach Situation vor Ort.

3. Sterbebegleitung und Abschied

Verbindlich in allen Häusern:

1. **Sterbebegleitung wird gewährleistet und sorgsam ausgeführt**
– wo möglich auch in Zusammenarbeit mit einem Hospizdienst
2. **Gute Palliative Versorgung von Sterbenden**
3. **Verabschiedung von verstorbenen Bewohner/-innen**
 - Es gibt eine würdig gestaltete Verabschiedung für jeden Bewohner/ jede Bewohnerin.
 - Nötige Klärungen:*
 - *Begriff und Sache (Aussegnung/Abschiedsandacht/Abschiedsritual?)*
 - *Für jede verstorbene Person als Möglichkeit der Verabschiedung für Mitbewohner/-innen und Mitarbeitende – oder nur, wenn Angehörige einverstanden sind?*
 - *Wann: möglichst zeitnah, am Bett oder nach einer bis zwei Wochen? Ausnahmen sind möglich, z. B. wenn jemand gar nichts mit Glaube/Kirche zu tun haben wollte – Mitarbeitende verabschieden sich einzeln.*
 - Auch im Krankenhaus Verstorbene werden verabschiedet.
 - Ort: im Bewohnerzimmer, im Abschiedsraum (wo vorhanden) oder auf dem Wohnbereich (besonders, wenn jemand im Krankenhaus verstorben ist).



4. Abschiedstische auf den Wohnbereichen oder Erinnerungsbuch

Abschiedstisch: Auf dem Wohnbereich des/der Verstorbenen wird auf einem Abschiedstisch an ihn/sie erinnert. Ein Kreuz und ein begleitender kurzer Text (z. B. ein Bibelvers) stehen dabei.

Erinnerungsbuch im Eingangsbereich des Hauses:

Die Namen der Verstorbenen werden ins Erinnerungsbuch eingetragen. Zum Teil können Mitbewohner/-innen und Mitarbeitende etwas dazu schreiben oder einfach unterschreiben. *(Datenschutz gilt nur für lebende Personen!)*

5. Bekanntmachen des Todes in den Gottesdiensten im Haus

Wenn möglich auch in den Sonntagsgottesdiensten der jeweiligen Kirche (katholisch/evangelisch) am Ort.

6. Material für die Sterbephase und die Abschiedsandacht wird in einer geeigneten Schachtel/Kiste auf jedem Wohnbereich aufbewahrt.

Anregungen/Empfehlungen:

7. Jährlicher Gedenkgottesdienst im Haus (z. B. im November)

- Wenn möglich ökumenisch
- Alle Angehörigen der Verstorbenen des vergangenen Kirchenjahres werden mit einem Brief persönlich eingeladen
- Für jede/-n Verstorbene/-n wird eine Kerze angezündet. Diese kann von Angehörigen mitgenommen werden.

8. Den **Platz des Verstorbenen am Tisch** besonders gestalten, vor dem nächsten gemeinsamen Essen sagen, dass er verstorben ist.

9. **Den Angehörigen eine Karte mitgeben**, auf der alle Mitbewohner/-innen und Mitarbeiter/-innen, die dies möchten, unterschreiben.

10. Den Mitarbeitenden die **Teilnahme an der Beerdigung** ermöglichen (keine Arbeitszeit, aber Auslagenersatz für Fahrtkosten, Blumen).

4. Rituale im Tages- und Jahresablauf

Verbindlich in allen Häusern:

1. **Rituale werden gefördert** (Mittagsgebet/Abendritual/Geburtstagsritual)

Anregungen/Empfehlungen:

2. Vor dem Mittagessen wird ein Gebet gesprochen oder ein Kanon/Lied gesungen.

3. Nach dem Abendessen wird etwas gelesen (Abendgebet, Geschichte, Gedicht, Witz o. a., also je nach Mitarbeiter/-in auch nicht-religiös), es wird gemeinsam gesungen (Abendlied/-er, mit/ohne CD, Bewohner dürfen es aussuchen), eventuell wird gemeinsam ein Vaterunser gebetet.

4. Der Geburtstag von Bewohner/-innen wird begangen z. B. mit einem (Wunsch-)Lied vor dem gemeinsamen Essen, einem Blumenstrauß (oder anderen Geschenk), einer Karte.

Denn:

- Diese Rituale sind für die (allermeisten) Bewohner/-innen sehr wichtig und wohltuend
- Besonders für Demenzkranke schaffen sie Vertrautheit (z. B. allein der Name „Jesus“)
- Sie tun auch Mitarbeitenden gut – sie sind ein Ruhepunkt in der Betriebsamkeit.
- Sie ermöglichen, Gemeinschaft zu erleben.
- Sie brauchen nicht viel Zeit, aber Regelmäßigkeit.
- Sie würdigen Werte dieser Generation. (Das Gebet vor dem Essen oder abends ist ein aus Kindertagen und darüber hinaus vertrautes Ritual; Wertigkeit des Essens früher in Mangelzeiten und heute im Pflegeheim-Alltag.)



5. Sonntag

Verbindlich in allen Häusern:

1. Der Sonntag soll als besonderer Tag erkennbar sein.

Anregungen/Empfehlungen:

2. Sonntags-Kleidung für Bewohner/-innen (wenn sie es wünschen)
3. Fernseh-Gottesdienst ermöglichen
4. Besonderes Essen (Hefezopf, Frühstücksei, Mittagessen, Torte, ein Gläschen Wein ...)
5. Es sind mehr Besucher da, braucht Zeit für Gespräche
6. Soll kein zusätzlicher Aufwand für Mitarbeitende sein, sondern in die normale Arbeitszeit integrierbar.

6. Besondere Anlässe (Feiern und Feste)

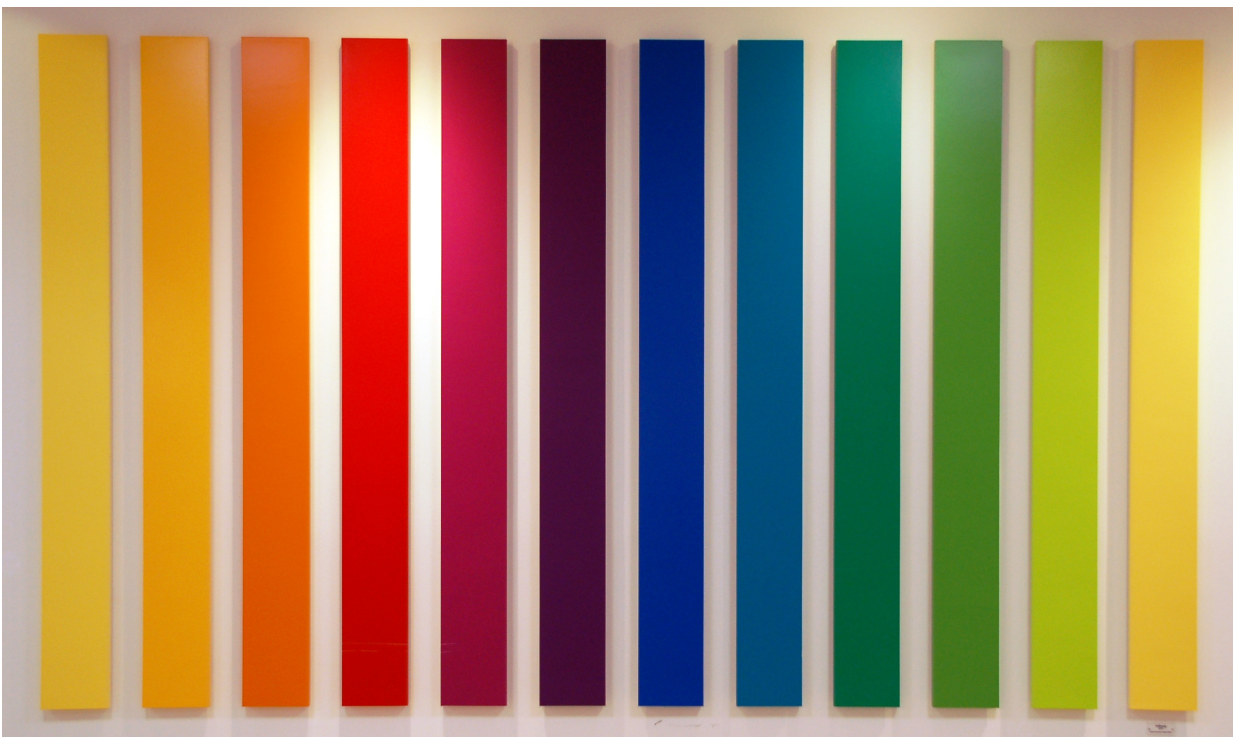
1. Weihnachtsfeier für Mitarbeitende und Bewohner/-innen
2. Segenswunsch (mit Karte) zur Begrüßung und am Geburtstag
3. Jubiläen für einen diakonischen Impuls nutzen

7. Ehrenamtliche gut begleiten und unterstützen

Das Referat Kommunikation und Gesellschaft unterstützt hierbei.

c) Räume für Weiterentwicklungen, Vertiefung, neue Ideen schaffen

Empfehlung: Ein regelmäßiger, auch Häuser übergreifender Austausch.



„Hoffnung“ – das Werk von Patricia Schmid und Rainer Storz im Foyer des Dr.-Vöhringer-Heims in Nürtingen

10 Wie wir in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie Diakonie leben und gestalten

Die Basis unseres diakonischen Tuns sind **Haltungen**. Daraus folgt die **Gestaltung**.

a) Was wir als diakonischen Kernbestand sehen

- Individuelle Begrüßungskultur und Gratulation zum Geburtstag (ausgehend von der individuellen Wertschätzung des Menschen – für Beschäftigte und Mitarbeitende)
- Individuell gestalteter Abschied im Sterbefall
- Gottesdienste bei besonderen Anlässen (Feiern, Einweihungen ...)
- Weihnachtsfeiern mit christlichen Inhalten
- Gute Verbindung zu den örtlichen Kirchengemeinden
- Einsetzungsgottesdienst für Leitung
- Verleihung des Kronenkreuzes.

Dazu speziell für den Bereich Werkstätten:

- Regelmäßiges christliches Angebot (z. B. Andacht, Bibelgespräch, usw.)

Speziell für den Bereich Wohnen:

- Mitarbeitende gehen auf die religiösen Bedürfnisse der Bewohner/-innen ein.
- Sie unterstützen sie im Kontakt zu Kirchengemeinden z. B. durch Informationen.
- Christliche Rituale, z. B. zum Kirchenjahr, werden angeboten.



b) Diakonische Themen ins Gespräch bringen

Es braucht Zeit und Räume, um Haltungen und Werte regelmäßig zu reflektieren und zu diskutieren.

Wir regen an:

- die Bewohner/Beschäftigten hin und wieder zu fragen: Wie können wir Sie unterstützen im Blick auf religiöse Fragen und Themen? Welche Wünsche und Bedürfnisse haben Sie in diesem Bereich?
- in Teamgesprächen Kolleg/-innen für diakonische Aspekte zu sensibilisieren und
- die Einführung in diakonische Bereiche in den Einarbeitungsplan für neue Mitarbeitende aufzunehmen.

Gute Erfahrungen haben wir damit gemacht:

- Das Leitbild oder die Seelsorgekonzeption als Anknüpfungspunkt für Gespräche nehmen
- Aktuelle, auch gesellschaftliche Situationen aufgreifen; Gottesdienste/Andachten bieten dafür Raum
- Gedenktage begehen und dabei viele mit einbeziehen – in Obersontheim etwa den Gedenktag 14. März, der an die Ermordung von vier Frauen aus Obersontheim im Rahmen der nationalsozialistischen „Euthanasie“-Aktion erinnert
- Grafeneck besuchen – als Angebot für Beschäftigte und Mitarbeitende
- Klostertage wie in der Region Sozialpsychiatrie Schwäbisch Hall ermöglichen Begegnungen unter Mitarbeitenden in einem ganz anderen, inspirierenden Rahmen.

Die Bilder von Michael Schlipf (links) und Klaus Huber (rechte Seite) sind entstanden in einer Kunsttherapie-Gruppe der Behindertenhilfe Ostalb zum Thema „Samariter“

11 Ausblick

Die diakonische Rahmenkonzeption hat zum Ziel, das Thema Diakonie zur Sprache zu bringen. Konsequenterweise sollen leitende diakonische Linien gezogen werden, an denen sich das diakonische Leben in der Samariterstiftung orientieren kann. Das ist der Anspruch. Ebenso wie das Leitbild und die Führungsgrundsätze ist auch die diakonische Rahmenkonzeption ein Grundpfeiler für eine zukunftsfähige, am Menschen orientierte Ausrichtung der Samariterstiftung.

Uns allen wünschen wir eine fruchtbare Auseinandersetzung mit der diakonischen Rahmenkonzeption – und viele Ideen, um diesen Rahmen erlebbar, spürbar und sinnstiftend diakonisch zu füllen.

*Frank Wößner
Jürgen Schlepckow
Dr. Eberhard Goll*

Mai 2016



