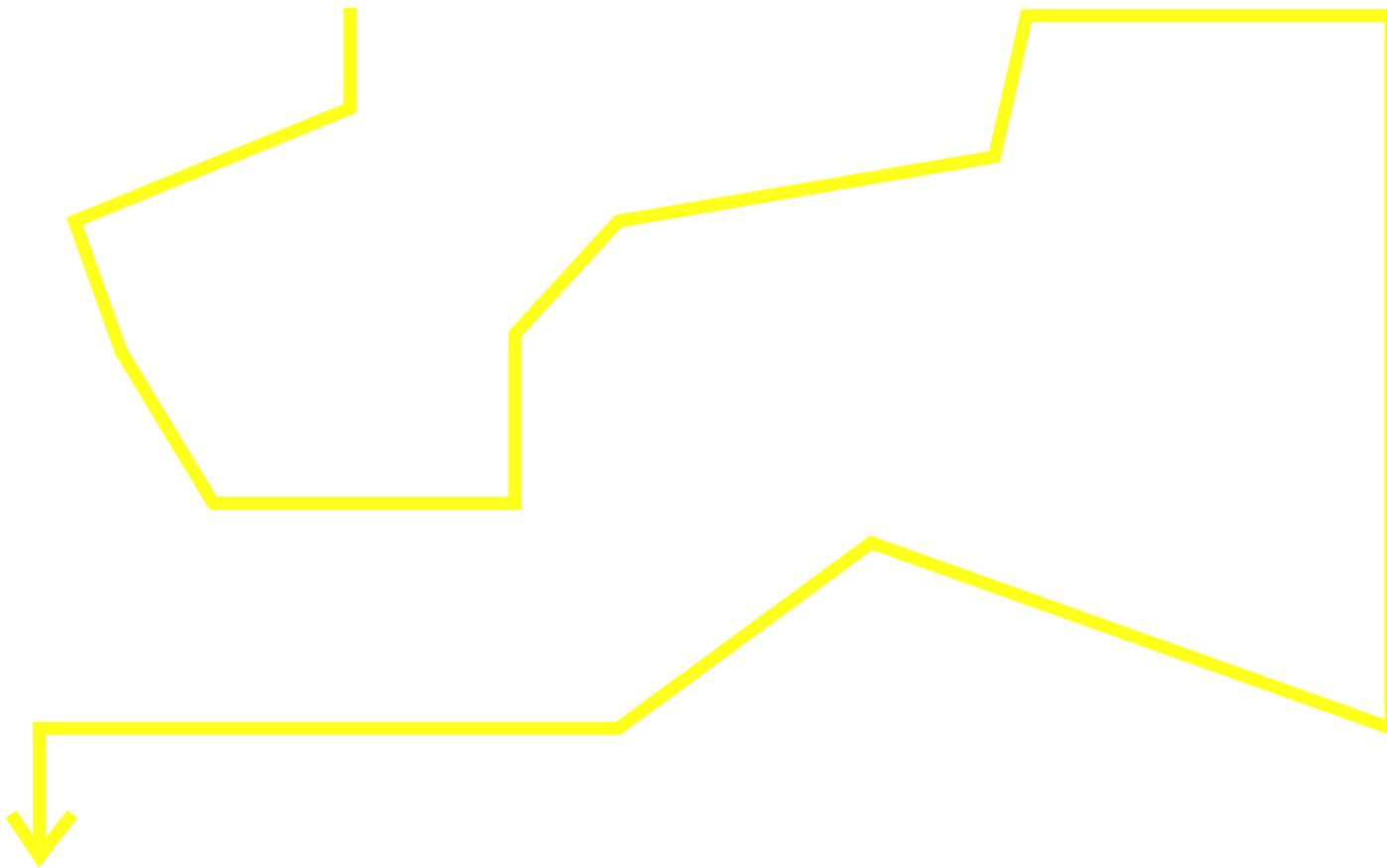


# EVANGELISCHES PROFIL MIT MITARBEITER:INNEN GESTALTEN

Eine Handreichung für Einrichtungen der Evangelischen Kirche

Redaktion: Beate Hofmann, Anne-Ruth Wellert,  
Ronda Lommel und Tobias Kirchhof



Das Profil<sup>1</sup> einer evangelischen Einrichtung wird wesentlich durch die Mitarbeiter:innen getragen und gestaltet und von der Einrichtung selbst verantwortet. Das zu erreichen ist ein Prozess, für den die Einrichtungsleitung die Verantwortung trägt und die Initiative zu übernehmen hat.<sup>2</sup>

Diese Handreichung soll dabei helfen, den Profilbildungsprozesse zwischen Mitarbeiter:innen und Führung kooperativ zu gestalten und an den jeweiligen Bedürfnissen, Überzeugungen und Notwendigkeiten auszurichten.

Deshalb setzt die Handreichung bei den persönlichen Wahrnehmungen der Mitarbeiter:innen an. Sie fragt danach und hilft, darüber ins Gespräch zu kommen. Nach dieser erfahrungsbezogenen Einschätzung kann das evangelische Profil entsprechend der Grundsätze der Evangelischen Kirche realitätsbezogen weiterentwickelt werden. Das Ziel ist, die evangelische Erkennbarkeit der Einrichtung zu stärken, die Identifikation der Mitarbeiter:innen mit dem Profil und mit der Einrichtung insgesamt zu erhöhen und zur Zufriedenheit beizutragen.

Im Folgenden finden Sie einen offenen Fragebogen, der die verschiedenen Aspekte des diakonischen Profils bzw. der Kultur usw. in sieben Themenkreisen behandelt. Bitte nutzen Sie den Fragebogen als Anstoß zum Austausch mit Ihren Mitarbeiter:innen und gestalten Sie dazu dialogische Formate. Dies ermöglicht qualitative Rückmeldungen und eröffnet Räume zur Mitgestaltung. Planen Sie bspw. Team-Meetings mit kommunikativen Workshop-Formaten wie moderierten Gruppendiskussionen, Murmelgruppen oder Interview-Tandems, um das Diakonische Profil Ihrer Einrichtung zu diskutieren. Sie können dies auch in Etappen tun, untergliedert durch die Fragekomplexe.

Entdecken Sie, wo sie unterschiedliche Einschätzungen haben. Identifizieren Sie Punkte, an denen Sie gemeinsam weiterarbeiten möchten. Wiederholen Sie die Befragung regelmäßig und machen sie die gemeinsame Weiterentwicklung des Diakonischen Profils zum festen Bestandteil Ihrer Einrichtungsstrategie.

<sup>1</sup> Zu den Begriffen Profil, Identität Kultur u. a. vgl. das Glossar am Ende.

<sup>2</sup> Vgl. Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie), §3,1: <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/55297/search/mitarbeitsrichtlinie>

# ERKENNBARKEIT UND EVANGELISCHE KULTUR

- 1 Woran erkennen Sie, dass Sie in einer Einrichtung der Evangelischen Kirche arbeiten?
- 2 Welche Aspekte des Leitbildes Ihrer Einrichtung sind Ihnen bekannt? Welche sind Ihnen persönlich wichtig?
- 3 Wie werden in Ihrer Einrichtung christliche Feste gefeiert? Welche Feste werden gefeiert – welche nicht?
- 4 Wie werden bei Ihnen Diensteintritt sowie dienstliche und private Jubiläen gewürdigt? Wie wird man aus dem Dienst verabschiedet?
- 5 Wie wurden Sie über das christliche Selbstverständnis der Einrichtung informiert? Was hat Ihnen dabei gefallen / nicht gefallen?

# EVANGELISCHE ETHIK UND ARBEITSATMOSPHERE

- 1 Wie ermöglicht Ihre Einrichtung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
- 2 Wie schafft Ihre Einrichtung eine ermutigende Fehlerkultur? Wie haben Sie diese ggf. selbst erlebt?
- 3 Wie gehen Sie mit Konflikten in Ihrem Team – mit Klient:innen um? Was gefällt Ihnen an diesem Verfahren – was nicht?
- 4 Welches Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt wird in Ihrer Einrichtung gelebt? Fühlen Sie sich damit sicher?
- 5 Wie werden Sie durch Seelsorge und Supervision unterstützt?
- 6 Welche Möglichkeiten des kollegialen Austauschs bietet Ihre Einrichtung an?
- 7 Wie tragen Sie mit Ihrer Arbeit bzw. Ihre Einrichtung insgesamt zur Bewahrung der Schöpfung (bspw. Klimaschutz) bei?
- 8 Wie setzen Sie die Haltung der Diakonie bzw. der evangelischen Kirche zu Populismus, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in Ihrer Einrichtung um?

# EVANGELISCHE SPIRITUALITÄT

- 1 Welche spirituellen Angebote / Rituale Ihrer Einrichtung sind für Sie attraktiv – welche nicht – und warum?
- 2 Wie werden Ihre spirituellen Bedürfnisse in der Einrichtung berücksichtigt?
- 3 Welche Formen moderner christlicher Spiritualität wünschen Sie sich in Ihrer Einrichtung (bspw. christliches Yoga, Fasten- oder Pilgergruppen, Meditationen u. ä.) ?
- 4 Inwieweit sind die spirituellen Angebote in Ihrer Einrichtung für Menschen anderer Religionen offen? Wie werden deren Glaubensüberzeugungen und -praktiken in Ihrer Einrichtung integriert?
- 5 Welche Angebote macht Ihre Einrichtung in Krisensituationen? Wie gedenkt sie gestorbener Mitarbeiter:innen?

# EVANGELISCHE BILDUNG

- 1 Welche Fortbildungen zu biblischen, spirituellen oder ethischen Themen bietet Ihre Einrichtung an? Welche haben Sie besucht?
- 2 Wann ist für Sie eine biblische, spirituelle oder ethischen Fortbildung interessant?
- 3 Wie werden diese Themen und Fortbildungen in Ihren Jahresgesprächen thematisiert?

# EVANGELISCHE FÜHRUNG

- 1 Welche Führungsgrundsätze werden in Ihrer Einrichtung gelebt?
- 2 Welche persönliche Haltung hat Ihre Führungskraft zum christlichen Glauben?
- 3 Welche ethischen Grundsätze erleben Sie im Handeln Ihrer Führungskraft?
- 4 Wie wird die Gestaltung des evangelischen Profils in Ihren Jahresgesprächen thematisiert?
- 5 Wie wird in Ihrer Einrichtung Lob und Kritik kommuniziert, sowohl hierarchieübergreifend (Führung zu Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:innen zu Führung) wie auch innerhalb des Teams?

# KOMMUNIKATION UND PROFIL

- 1 Welche Rückmeldungen erhalten Sie auf das evangelische Profil Ihrer Einrichtung von Klient:innen / Nutzer:innen und aus Ihrem privaten Umfeld?
- 2 Wie kommuniziert Ihre Einrichtung ihren Klient:innen / Nutzer:innen u. a. ihr evangelisches Profil? (bspw. Weihnachtsbriefe, Dankschreiben, Presse o. a.)
- 3 Beschreiben Sie Elemente des evangelischen Selbstverständnisses Ihrer Einrichtung!
- 4 In welcher Form können Sie Ihren Glauben bzw. Zweifel und Ihre ethischen Überzeugungen in Ihre Arbeit einbringen?

# WEITERGEHENDE FRAGEN

- 1 Warum arbeiten Sie bei der Evangelischen Kirche? Was schätzen Sie an deren Überzeugungen?  
  
Womit haben Sie Schwierigkeiten bei einem evangelischen Dienstgeber? Was können Sie nur schwer vor sich und nach außen vertreten?
- 2 Was vermissen Sie in Ihrer diakonischen Einrichtung bezogen auf deren evangelisches Profil?
- 3 Wo sehen Sie einen Unterschied zu anderen Arbeitgebern? Oder sehen Sie vielleicht keinen?
- 4 Was am evangelischen Profil Ihrer Einrichtung schätzen Sie besonders?

# GLOSSAR

**CHRISTLICH / EVANGELISCH** lassen sich wie folgt unterscheiden: „Christlich“ schließt alle Glaubensrichtungen ein, die sich auf Jesus Christus beziehen und von denen die Evangelische Kirche eine repräsentiert. Es gibt darum sehr viele Gemeinsamkeiten mit anderen christlichen Kirchen – aber auch einige wichtige Unterschiede. So kann man das „Evangelisch“ von den 4 reformatorischen „solas“ (lat. „allein“ im Sinne von „nur“ bzw. „ausschließlich“) herleiten:

- sola gratia = Allein aus Gnade sind alle gleichermaßen Menschen von Gott geliebt, ohne dass sie etwas dafür tun müssen bzw. können.
- sola fide = Allein aus Glauben sind wir vor Gott gerechtfertigt. Wir sind aufgerufen, nach den 10 Geboten und dem Vorbild Jesu zu handeln. Aber auch wenn wir daran scheitern, wendet sich Gott nicht von uns ab und hilft uns immer wieder dabei.
- solus christus = Allein durch Christus sind wir mit

Gott verbunden, auch ohne Priester und kirchliche Autoritäten. Er allein ist unsere Verbindung zu Gott – so wie er in der Bibel beschrieben wird.  
– sola scriptura = Allein durch die Schrift (Bibel) hat sich Gott uns offenbart, nicht durch geistliche Autoritäten oder individuelle esoterische Eingebungen. „Evangelisch“ bedeutet auch vom Evangelium (griech. für „Frohe Botschaft“ von der Liebe Gottes, die in der Bibel erzählt wird und uns in der Geschichte Jesu Christi unmittelbar berührt.) herkommend. Der Bezug zum Evangelium gilt zwar für alle christlichen Kirchen, doch ist das so gemeint, dass es für den Evangelischen Glauben neben dem Evangelium eben keine weiteren Autoritäten (Bischöf:innen, Päpste) gibt, die (Lehr-) Autorität über das Evangelium hinaus besitzen. (sola scriptura) Schließlich heißt „evangelisch“ vor allem im Diskurs miteinander über Fragen des Glaubens sein, weil es eben der Urteilsfähigkeit des

einzelnen im Dialog mit der Gemeinschaft der Glaubenden und nicht dem Lehramt eines Papstes überlassen ist, wie Bibel ausgelegt wird.

**DIAKONIE** (griech. für Dienst) beschreibt das helfende Handeln bzw. die gelebte Nächstenliebe der evangelischen Kirche, wie sie biblisch geboten und beschrieben ist (vgl. Lk 10,29ff., Mt 25,31ff., Apg 6ff.). Neben dem Handeln der einzelnen Christ:innen und den diakonischen Projekten der Kirchengemeinden ist hier vorrangig die organisierte und professionalisierte Arbeit der diakonischen Träger gemeint, die im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche verbunden sind.

**EINRICHTUNG** ist im Sinne von kirchlicher oder diakonischer Arbeitseinheit, Dienststelle oder auch kirchlichem oder diakonischem Träger gemeint und verwendet.

**ETHIK / ETHOS** beschreibt die Werthaltung, aus der Menschen heraus agieren. Sie ist neben der Ritualität eine entscheidende Komponente der Kultur.

- Ethos beschreibt das sittliche/moralische Handeln von Personen oder Personengruppen.
- Ethik beschreibt die Reflexion über das richtige Handeln, wird aber alltagssprachlich oft im Sinne von Ethos als moralisch reflektiertes Verhalten bezeichnet.

**IDENTITÄT** einer Organisation entsteht durch ein Wechselspiel von Fremdzuschreibung und Selbstbeschreibung und beschreibt das Selbstverständnis einer Organisation. Meist dienen für diese Beschreibung Aussagen zu Herkunft („Wir sind so, weil ...“) oder auch Abgrenzungen von anderen („Wir sind anders als ...“).

**KIRCHE** meint hier die sichtbare Organisation Kirche, z. B. die Evangelische Kirche als Dienstgeberin und Trägerin von Einrichtungen und Werken. Sie repräsentiert gleichzeitig die Evangelische Kirche in Deutschland bzw. die Evangelische Kirche als weltweite Glaubens- und Wertegemeinschaft.

**KULTUR** einer Organisation, manchmal auch als „Unternehmenskultur“ bezeichnet, lässt sich mit dem Satz zusammenfassen: „So machen wir das hier“. Sie beschreibt das Kondensat der gemeinsam getragenen und als verbindlich akzeptierten Praktiken, Regeln und Überzeugungen in einer Organisation und fungiert als „Grammatik der Organisation“, die das, wofür die Organisation steht, in das Alltagshandeln und die sozialen Praktiken übersetzt.

**PROFIL** einer Organisation ist das, was man von außen sieht, woran die Organisation erkennbar ist. Häufig wird das verbunden mit der Frage: „Was unterscheidet uns von anderen?“ Diese Frage ist im kirchlichen und diakonischen Profil herausfordernd, weil uns Vieles ausmacht, was wir mit anderen teilen, z. B. den Respekt vor der Menschenwürde und die Achtung der Menschenrechte. Ein Unterscheidungsmerkmal bleibt der Glaube an und Bezug auf Gott, wie er in der Heiligen Schrift und durch Jesus Christus bezeugt ist.

**RITUAL** (Ritualität) ist wiederholtes, immer gleichbleibendes, regelmäßiges Vorgehen nach einer festgelegten Ordnung, das eine beziehungsstiftende Bedeutung hat. Rituale gestalten die Beziehung zu mir selbst, den Menschen um mich herum, meiner Umwelt, Raum und Zeit. Es reicht von der morgendlichen Begrüßung („Guten Morgen!“) bis hin zum Gottesdienst.

**SPIRITUALITÄT** meint die konkrete Praxis des Glaubens bzw. Gestaltung einer Transzendenzbeziehung oder -erfahrung (Erfahrung der Ganzheit, des Verbundenseins mit Gott o. ä.) durch bspw. Andacht, Gottesdienst, Meditation o. ä.