

Konfession II

Profil bilden

Das Diakonische Werk Hamburg zeigt, wie ein Träger seine Identität erfahrbar macht. Die Unternehmenskultur prägt den Arbeitsalltag.

Das Diakonische Werk Hamburg durchläuft seit vier Jahren einen intensiven Prozess der evangelisch-diakonischen Profilklärung. Dieser umfasst den eigenen Landesverband und ein entsprechendes Beratungsangebot für seine 340 Mitgliedsunternehmen. Die Erkenntnisse aus der Beratung machen das inhaltliche Alleinstellungsmerkmal der Diakonie im Alltag aus – für deren Nutzer sowie für Mitarbeitende auf allen Ebenen.

Die Identität eines diakonischen Hauses äußert sich im Alltag: als Unternehmenskultur, die möglichst alle Beteiligten kennen, benennen können und leben. Ein diakonisches Profil kann nur gelingen, wenn es nicht als zusätzliche Arbeitsanforderung daherkommt, sondern alle den Gewinn spüren können. Dieser äußert sich etwa in einer sicheren Religionssensibilität, im offenen Umgang mit religiösen Festen, Riten oder Symbolen aller Glaubensrichtungen, in der Kommunikation mit Nutzern und Mitarbeitenden in Krisen- und Konfliktfällen oder etwa in Andachten oder Gebetszeiten. Bei der Pflege und Beratung ist der Umgang mit Scheitern, Sterben und Tod ein Ausdruck des christlichen Profils.

Erster Kontaktpunkt sind Gespräche mit Jobkandidaten. Bewerber werden nach ihrem Interesse an der Unternehmenskultur befragt. Zugleich ist die Diakonie offen für deren Kultur, Religion, Weltanschauung, Überzeugungen und Lebenserfahrung. Leitungs- und Personalverantwortliche brauchen hier Schulung für die Vermittlung des diakonisch-evangelischen Profils.

Diskussionen zulassen

Dessen Vermittlung erfordert einen belastbaren Kenntnisstand zur Identität des Hauses. Es geht um Grundpositionen des evan-

gelischen Glaubens, ihre Bedeutung für Leitung und Arbeitsalltag sowie um theologische Hintergründe. Sind zum Beispiel die Geschichte des Hauses und dessen Haltung mit einer biblischen Geschichte verknüpft und wie wären sie im Arbeitsalltag zu verstehen? Angesichts zunehmend diverser Mitarbeiter ist der Arbeitgeber in der Bringschuld: Es braucht Bildungsformate, die die religiöse Besonderheit der Diakonie zeitgemäß, nicht doktrinär vermitteln. Es bedarf zudem Diskursräume zur Förderung von Betriebsklima, Arbeitsplatzattraktivität, Arbeitgeberbindung und inhaltlicher Loyalität. In ihnen lernen Mitarbeitende, sich in die Haltungen des Arbeitgebers kritisch einzudenken und einzubringen. Geeignete Plattformen dafür sind Mitarbeitergespräche, verpflichtende Einführungskurse, freie profilbezogene Veranstaltungen oder digitale Diskussionsforen.

Solche Maßnahmen fördern die Handlungssicherheit der Mitarbeitenden und machen das Unternehmensprofil erfahrbar. Sie bleiben als Person authentisch und arbeiten inhaltlich professionell und profilbewusst. Sie sind religions- und kultursensibel und vermitteln religiöse Gespräche oder Handlungen, wenn sie diese von sich aus nicht anbieten können.

Organisation entwickeln

Die Sicherung und Verstetigung solch eines Profilbildungsprozesses steht und fällt mit der Einführung strukturierter Organisationsentwicklung. Notwendig sind ein konsistentes Profil-, Kommunikations- und Beteiligungskonzept, die Bereitstellung von Ressourcen und Personen auf Leitungsebene, die den Prozess wollen und umsetzen. Gelingt dies konsequent, machen Profilmaßnahmen die Identität des Trägers dauerhaft erfahrbar. ■

Die Autoren



Nils Christiansen vertritt die Stabsstelle Evangelische Profilberatung des Diakonischen Werkes Hamburg. ► christiansen@diakoniehamburg.de

Jan Westfahl ist Organisations- und Personalberater beim Beratungsunternehmen contec in Hamburg. ► j.westfahl@contec.de

13. Jahrgang / 2018

Ausgabe 11

WOHLFAHRT

INTERN

Das Entscheider-Magazin für die Sozialwirtschaft