



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

Diakonin Heidi Albrecht

Diakonisch-theologische Kompetenz - Basis diakonischen Handelns

Erschienen in „DIE DIAKONIESCHWESTER“ des Evangelischen Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V. Heft 1 2015

Die Grundlage

Diakonisches Profil – das Markenzeichen einer diakonischen Einrichtung. Es wird viel darüber gesprochen; gleichzeitig gibt es wenig Orientierung gebenden Sprachgebrauch und Konzepte für die Umsetzung in diakonischen Einrichtungen.

Unser Tun will reden – unser Wort arbeiten! - ein Motto des VEDD (Verbandes Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen – und Diakonatsgemeinschaften) umschreibt diakonisches Handeln. Ein Wortspiel zum assoziieren – eine doppelte Botschaft der Verbindung Wort und Arbeit.

Am Anfang war das Wort. Das Johannesevangelium stellt Gottes Wort allem voran: Ursprung und Zusage. Damit wissen wir uns in der Schöpfung geborgen und können im Vertrauen auf Gott leben und lieben. Zur Bekräftigung wird das Wort Gottes Fleisch und wohnt unter uns. Und der, der als Sohn Gottes unter uns wohnte, lädt uns ein Gottes Liebe in die Welt zu tragen, es ihm gleich zu tun als Kinder Gottes. Altes und Neues Testament beginnen damit, dass Gottes Wort Licht in die Welt bringt.

Die Liebe Gottes in die Welt zu tragen und die Hoffnung, dadurch Licht in die Welt zu bringen, ist oft die Grundmotivation für einen diakonischen Dienst in der Pflege und in der sozialen Arbeit: Not und Leid lindern, Barmherzigkeit zeigen, Trauernde stärken, Trost und Segen zusprechen.

Alle Aufgaben mit und für den Nächsten brauchen Worte und Taten. Worte die Zuversicht geben, Mut machen, trösten und ansprechen. Diakonisches Handeln ist mit Ansprache verknüpft. In Bezug auf Empathie und Verständnis der Lebens- und / oder Krankheitssituation sind viele Aus- und Weiterbildungen hilfreich wirksam für die Arbeit am Krankenbett, zusätzlich zu den guten Grundausbildungen, in denen eine Menge Fachkompetenz erworben wurde.

Krankheiten und Pflegesituation stellen die betroffenen Menschen – und die, die sie pflegen – vor existentielle Fragen. Und existentielle Fragen sind nicht einfach(er) Teil in der Pflegeausbildung. Ihre Brisanz erhalten sie in der direkten Tätigkeit, und die ist nie gleich. Wenn einmal eine Antwort gefunden wurde, dann heißt das nicht, dass sie übertragbar ist für die nächste Pflegebegegnung.

Wo komme ich her, wo gehe ich hin, welchen Sinn hat das was ich erlebe? Diese häufig gestellten Lebens-Fragen im Pflegealltag brauchen eine grundständige Kompetenz in der Arbeit der Diakonie.

Diakonische Schwestern und Brüder, Diakone und Diakoninnen erhalten dazu eine Basisausbildung. Die Ausbildungszeiten in den theologisch-seelsorgerlichen Anteilen sind unterschiedlich. Sie wurden absolviert, um in diesem Geist arbeiten. Träger stellen gerne diese Mitarbeitenden ein, damit ihr diakonisches Profil umgesetzt werden kann.

Wer ist dafür zuständig?

Den Geist des Diakonischen Unternehmens zu erhalten und auszubauen, ist eine Zukunftsaufgabe. Diese braucht (Bildungs-)Konzepte in den Einrichtungen, die Orientierung geben. Sie stehen für die Anforderungsprofile an alle Mitarbeitenden einer diakonischen Einrichtung und zeigen, welches Anliegen der Träger verfolgt und was er für sein diakonisches Profil tut und investiert.

Diakonisches Handeln ist nicht „ein Mehr“ an Nächstenliebe. Auf diesen Aussagen ruhen sich Diakonische Einrichtungen irgendwie aus und sind darin nicht glaubwürdig. Es spricht anderen Kompetenzen ab, weil die Abgrenzung nicht definiert ist.

So ist es die Herausforderung für die Krankenhäuser und diakonischen Einrichtungen, über ihre Motive und Überzeugungen – und ihre diakonische Handlungskompetenz – plausibel Auskunft geben zu können. Diese Kompetenz muss den Pflegerinnen und Pflegern vermittelt werden. Das baut dem vor, dass diese Aufgabe individualisiert wird.

Die Delegation diakonischer Kompetenz an bestimmte Aufgaben ist eine Variante, die in letzter Zeit gerne gewählt wird um Profil und Kompetenz erkennbar zu machen. Diakonische Kompetenz zeigt sich aber wirklich vor allem in den Alltags-Arbeitssituationen – in der Pflegedienstleistung.

Die 5. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung (KMU) der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zieht im Bereich Lebenszufriedenheit – Aspekt Gesundheit - dieses Fazit: Man kann davon ausgehen, dass das Thema Gesundheit für viele Menschen erst in besonderen Lebenssituationen eine religiöse Bedeutung gewinnt. Erst wenn eine Diagnose (z. B. Krebs) oder ein Krankheitsverlauf (z. B. rezidiv) als sehr krisenhaft erlebt wird und eine biografische Zäsur setzt, kommt vielfach die Religion als eine Ressource ins Spiel, um die Situation bewältigen zu können. (Engagement und Indifferenz, V. EKD-Erhebung zur Kirchenmitgliedschaft, EKD 2014, S. 120)

Diese Untersuchung zeigt auch, dass in nicht-kirchlichen Pflegeeinrichtungen existentielle Lebensfragen auch dann Raum haben, wenn Mitarbeitende dort sprachfähig sind. Es ist bisher leider wenig wissenschaftlich ausgewertet, wie wichtig „andere“ Faktoren neben der medizinischen Betreuung für den Heilungsverlauf sind.

Diakonische Pflegeeinrichtungen werden heute oft noch seelsorgerlich wahrgenommen, weil sie Pflegemitarbeitende haben, die diese persönliche Kompetenz mitbringen und Ausbildungszeiten erlebt haben, in denen diese Themen noch eine Rolle spielen durften. Diese Selbstverständlichkeit lässt deutlich nach – in allen Diakonatsgruppen! Man kann sich als Leitung nicht mehr darauf verlassen, dass Diakonische Schwestern und auch Diakone und Diakoninnen auch spirituell-seelsorgerlich sprachfähig sind. Und der Fachkräftemangel erlaubt bei Einstellungen nicht immer die Frage nach diesem Profil. So sind Träger gezwungen, Menschen einzustellen, die ggf. noch eine christliche Kirchenzugehörigkeit haben, aber auch das ist nicht selbstverständlich. Zunehmend werden Ausnahmeregelungen beantragt, um die Arbeit verrichten zu können.

Damit ist es Leitungsaufgabe der Verantwortlichen, die Ressourcen dafür zur Verfügung zu stellen. Ressourcen heißt hier: Zeit und Geld für Mitarbeitergespräche und Weiterbildungen. Dies ist erforderlich, um eine gemeinsame Basis in den Pflege- und Betreuungsteams herzustellen.

Pflegende müssen wissen, was Leitungsverantwortliche von ihnen erwarten und mit welchen Mitteln sie das Ziel erreichen können. Das ist besonders wichtig, wenn unterschiedliche Voraussetzungen in den Teams aufgrund der Glaubenszugehörigkeit und Religionskompetenz vorhanden sind.

Wenn ein Träger deutlich sein Anforderungsprofil zeigt und darin investiert, ebnet sich der Weg zur Umsetzung.

Schritte zur Umsetzung

Leitungsverantwortung

- Bewerbungsgespräche: Klärung der Religionskenntnis und Haltung. Verabredung von Kompetenzerwerb vor oder nach der Einstellung
- Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Jahres-Gespräch mit dem Aspekt: diakonisch-theologische Kompetenz
- Begrüßungstage für neue Mitarbeitende mit der Vermittlung und Einübung zentraler diakonischer Kompetenzen
- Teamsitzungen, 3-4x jährlich, mit dem Schwerpunkt „Existentielle Fragen im Pflegealltag“ – glaubwürdig - theologisch-spirituelle Antworten – ergänzend Tandem-Bildung für den Arbeitsalltag
- Teamsitzungen mit einem geistlichen Einstieg beginnen – in wechselnder Zuständigkeit
- Glaubens- und Religionskurse, Weiterbildungen in Seelsorge und Spiritualität im Mitarbeiterjahresgespräch verabreden im Rahmen der Weiterbildungsrichtlinien und/oder
- Klausurtage zur diakonischen Kompetenz für das gesamte Team verabreden. Diakonie Deutschland und die EKD fördern dazu Konzepte. U.a. DiakonieCare, das auch im Bildungszentrum des Evangelischen Diakonievereins angeboten wird
- Diakonisches Profil in der Pflege und Betreuung als gemeinsame Aufgabe mit Diakonischen Werken und Landeskirchen implementieren

Verantwortung der Pflegefachkräfte

- Interesse und aktive Mitwirkung in den vom Träger angebotenen Maßnahmen
- Eigeninitiative sich diakonisch-spirituell in die Arbeit einzubringen

Verantwortung der Diakonischen Gemeinschaften

- Ein Weiterbildungsangebot – in Kooperation mit (eigenen) Bildungsstätten – fördert und begleitet die Diakonische Kompetenz von Schwestern und Brüdern als Mitglieder in der Gemeinschaft
- Bei der Aufnahme in die Gemeinschaft – und in der Begleitung der Schwestern und Brüder – wird das Einverständnis für die Weiterentwicklung Diakonischer Kompetenz verabredet
- Die Gemeinschaft profiliert sich – in Verbindung mit den Diakonischen Werken und Landeskirchen - als Dienstgemeinschaft in der diakonischen Kirche

Wenn die Frage gestellt wird, wer das finanzieren soll

Diakonische Einrichtungen – Diakonische Tätigkeiten sind ein Türöffner für den Zugang zur Kirche. Die Menschen erleben Kirche heute oft erstmals durch eine diakonische Einrichtung. Wohlwollen und das Gefühl des aufgehoben seins fördern das Gefühl der Zugehörigkeit. Diakonisches Handeln entwickelt sich aus dem christlichen Glauben.

Diakonie und Kirche sind gut beraten, den Weg des sich gut miteinander Vernetzens weiter zu gehen, auf dem Weg zu einer diakonischen Kirche. In dieser Verbindung sind sie ein Gegenüber im Rahmen der Gesetzgebung, die Ausbildungen und Pflegestandards festlegt. So können sie sich gemeinsam dafür einzusetzen, dass Pflege medizinische und ethisch-christliche Komponenten hat. In den USA ist diese Einsicht schon gegeben, und ethische Fragestellungen sind Teil der Fachausbildung – als Teil der Pflegekompetenz.

In dem gemeinsamen Interesse Gottes Liebe in die Welt zu tragen, dorthin wo Menschen sind und Nächstenliebe bedürfen, ist es eine gute und wichtige Investition, dass Diakonie und Kirche auf Bundesebene und in den Landeskirchen Finanzmittel für die Grund-und Weiterbildung diakonischer Mitarbeitenden zur Verfügung stellen. Das ist zielführender als die Debatte um die Kircheng Zugehörigkeit auszuweiten.

Ziel des gemeinsamen Interesses und Miteinanders ist, dass das Wort Gottes - auch im Pflege- und Betreuungsbereich - gut ankommt.

Heidi Albrecht