KULTUR DIAKONISCHE UNTERNEHMEN UND DIAKONISCHE GEMEINSCHAFTEN

Vortrag Wittekindshof
11.11.2016
Daniela Krause-Wack

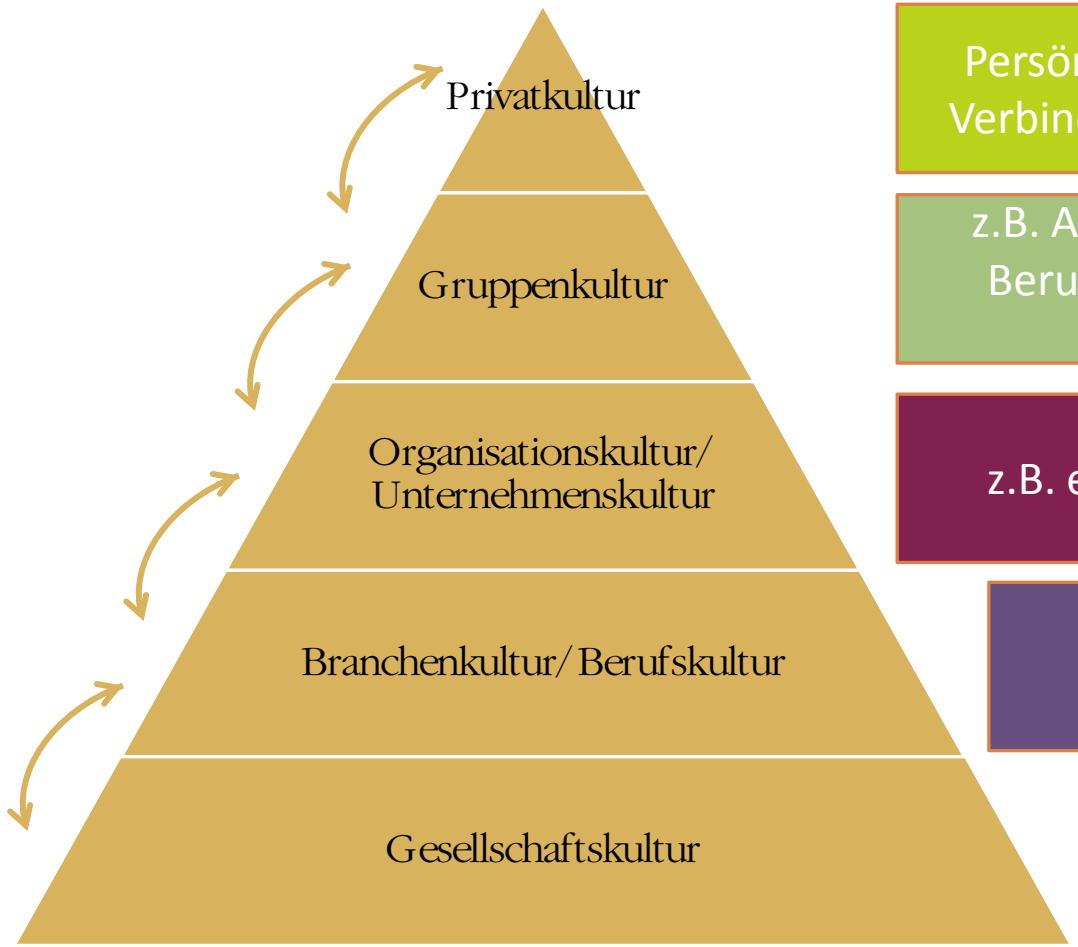
Kultur

Kulturbildung ist eine grundlegende menschliche Eigenschaft. In einer Kultur sind menschliche Grundvorstellungen, Werte, Rituale, Helden und Artefakte verankert. (Schein 2010/ Hofstede et al. 2011)

Die Erfahrungen, die Menschen miteinander machen lassen eine Kultur entstehen.
(Femor und Mogge-Grothejan 2011/ Guradini 1968)

Eine Kultur lässt sich als eine Art Software (Hofstede et al. 2011), eine unbewusste Kraft erfassen, die individuelles und kollektives Verhalten, Denkmuster und Werte bestimmt. In Unternehmen verbessertet eine einheitliche und menschenfreundliche Kultur verbessert die Qualität der Arbeit, die Motivation der Mitarbeitenden und die Innovationskraft. (Wien und Franzke 2014)

Kulturen im Zusammenspiel



Persönliche Werte und Vorstellungen, Verbindung von Person und Motivation

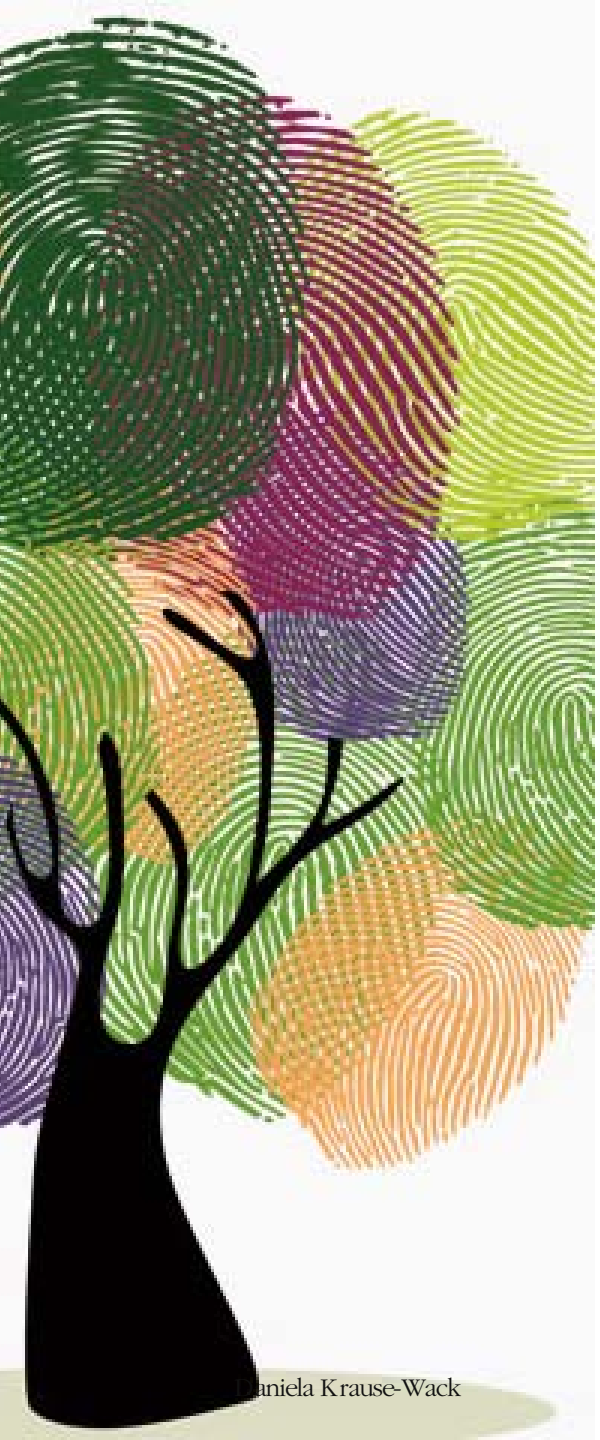
z.B. Arbeitsbereiche, Führungskräfte, Berufsgruppen, Teams, diakonische Gemeinschaften

z.B. ein Diakonisches Unternehmen

z.B. Diakonie , Sozialer Sektor

z.B. Deutschland

Übertragung nach SCHREYÖGG, GEORG, Organisation, Grundlagen moderner Organisationsgestaltung ; mit Fallstudien, Gabler-Lehrbuch, Wiesbaden 2008.



Was steckt hinter dem Begriff diakonische Unternehmenskultur?

Verständigen Sie sich kurz mit Ihrem Sitznachbarn.

Kultur in Unternehmen und was ist diakonisch? (Zusammenfassung Literatur)

Rituale und Artefakte (sichtbar und vielfältig wie die Blätter eines Baumes)

Z.B. Willkommenssegen, Andachten , christliche Rituale und Symbole

Helden und Vorbilder (sichtbar und vielfältig wie die Blätter eines Baumes)

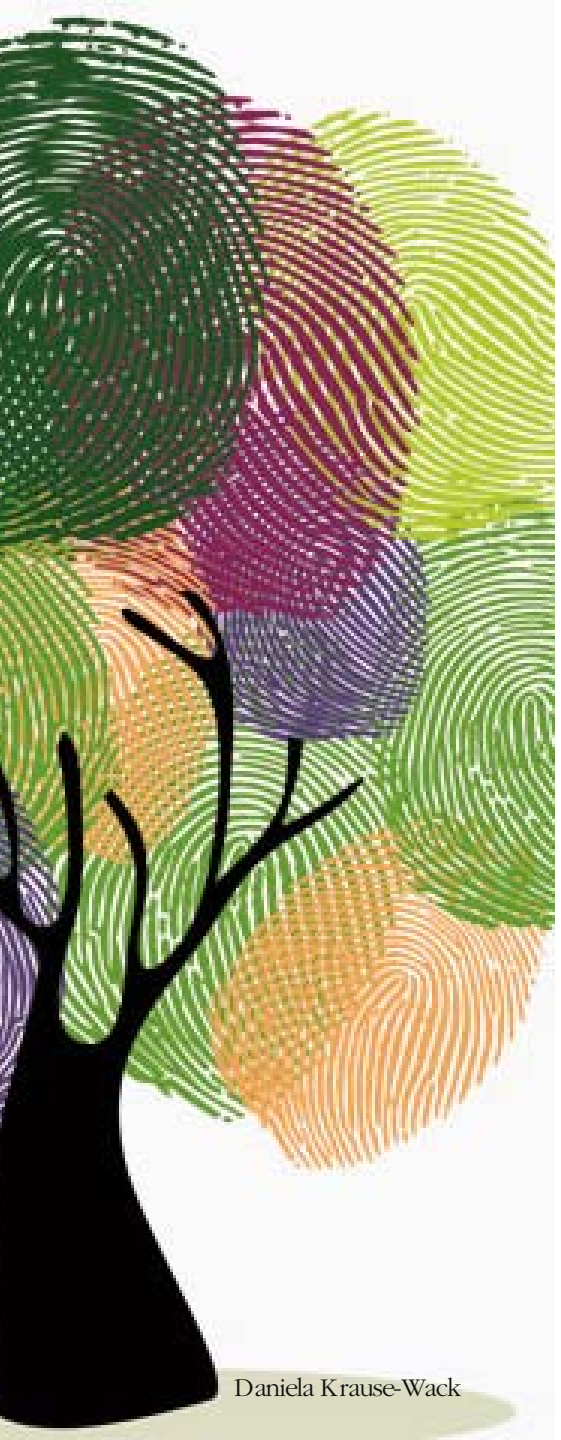
Diakone, Diakonissen, Pfarrer, engagierte, Mitarbeiter und Führungskräfte

Werte (Teils sichtbar, teils unsichtbar, Stabilität gebend wie der Stamm)

Nächstenliebe, Empathie, Solidarität, Offenheit, Respekt, Mut in gefährlichen Situationen, Wertschätzung für das Leben, und die Fähigkeit die Augen offen Transparenz Handlungen auf Augenhöhe und Selbstbestimmung

Grundannahmen über Mensch und Welt (unsichtbar und haltgebend, wie die Wurzeln)

Christliches Welt- und Menschenbild



Studie zur diakonischen Unternehmenskultur

7 Einrichtungen

davon 5 diakonisch

davon 3 in derselben Trägerschaft

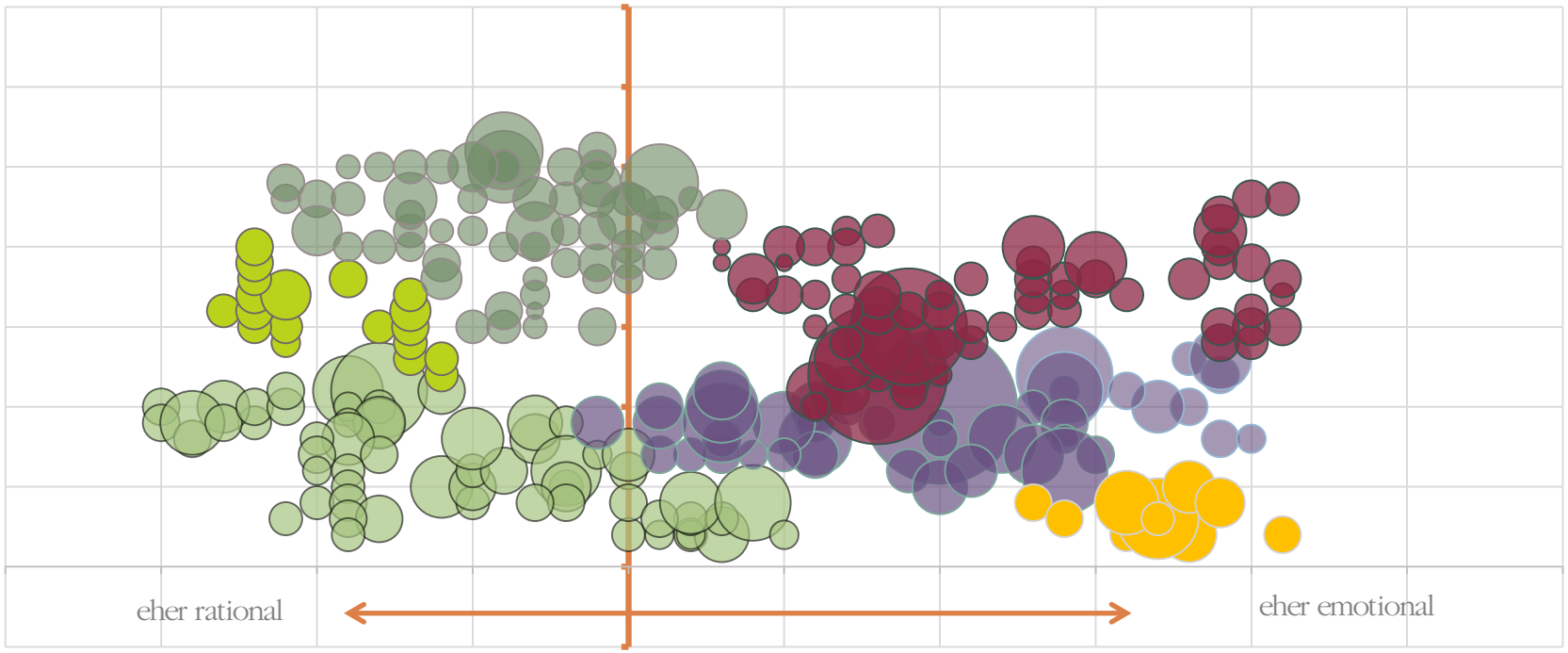
3 Interviews je Einrichtung

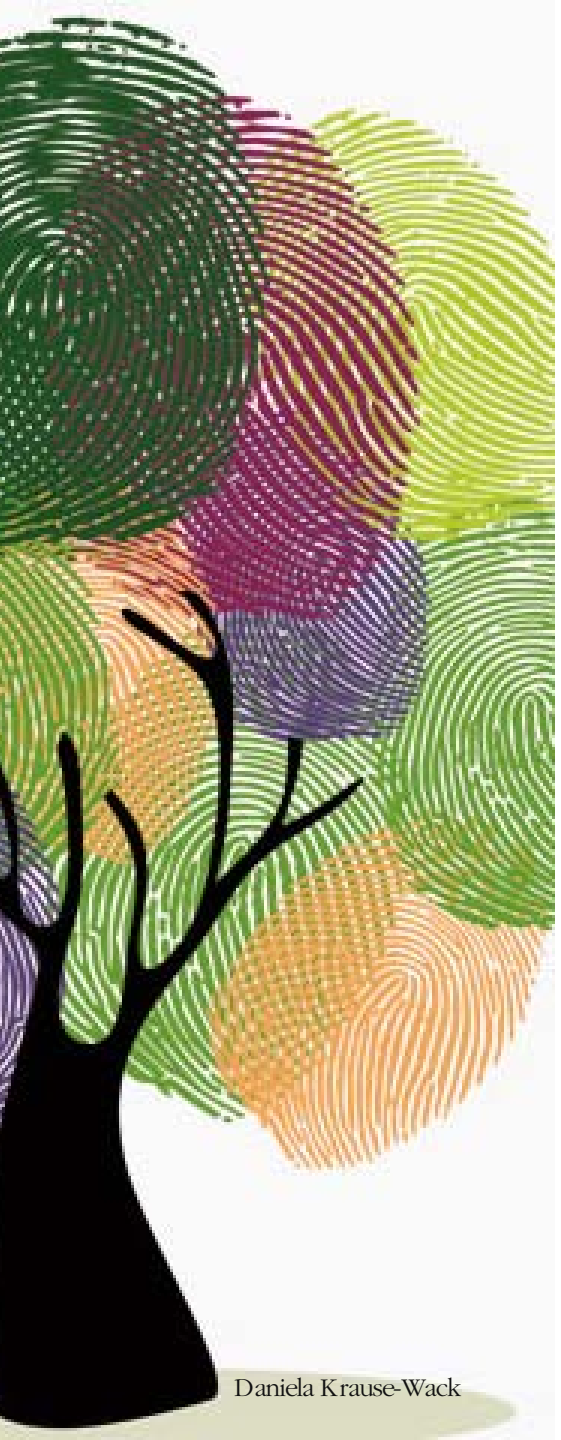
davon 2 mit Mitarbeitenden 1 mit einer Führungskraft

Altenhilfe

Concept Mapping

Erste Erkenntnis aus der Studie: Unternehmenskultur ist emotional geprägt

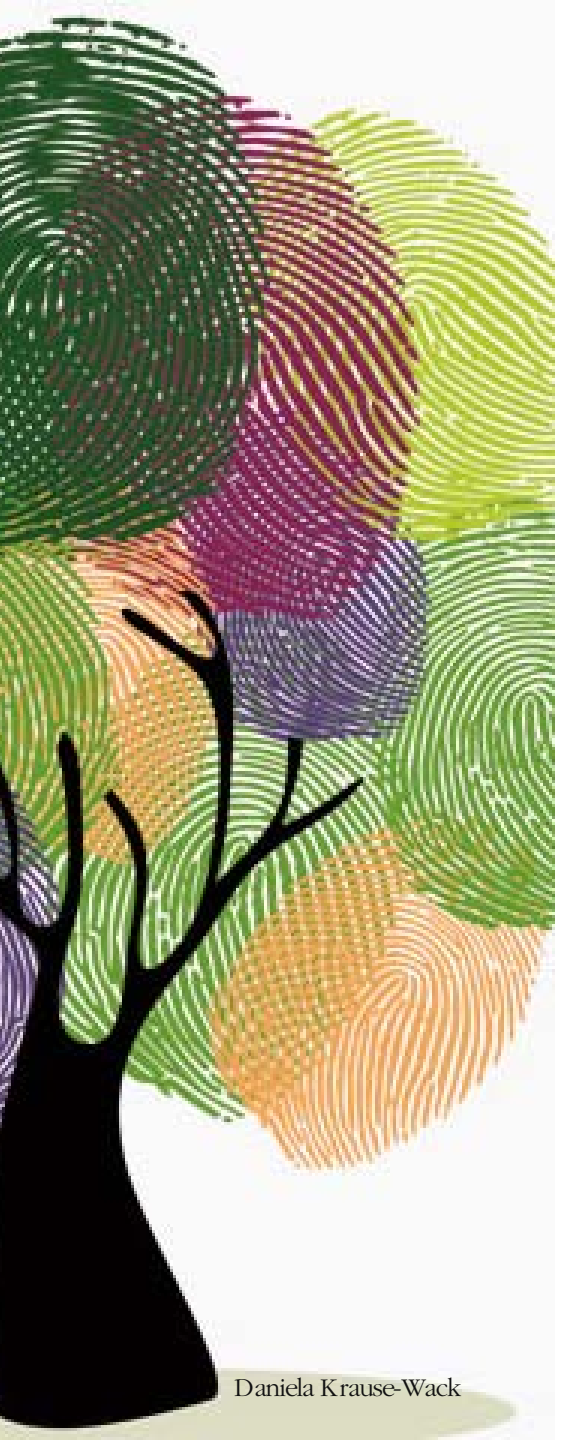




Ergebnisse aus der Studie Diakonische Unternehmenskultur II

Diakonische Unternehmenskultur ist …

Emotional, Empathie und Kommunikation sind zentral, Leitung wird eher als gemeinschaftliches Handeln definiert, wirtschaftliche Aspekte werden weniger thematisiert, sie beschreibt sich selbst als diakonisch.

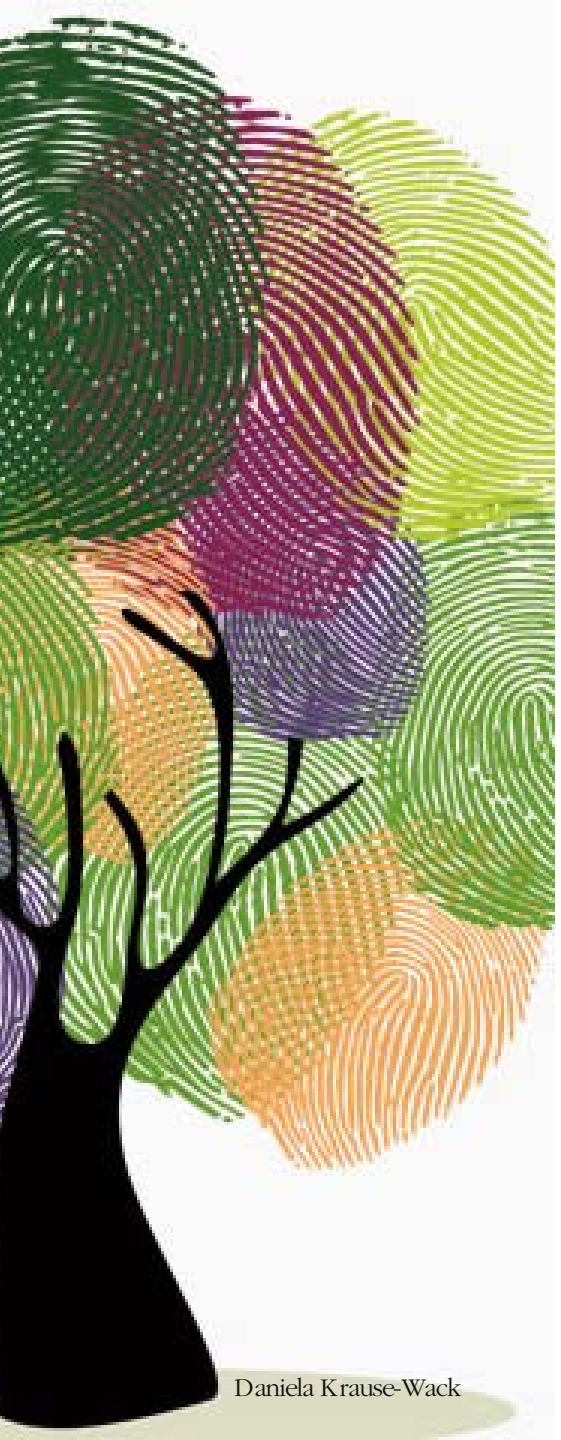


Ergebnisse aus der Studie Diakonische Unternehmenskultur III

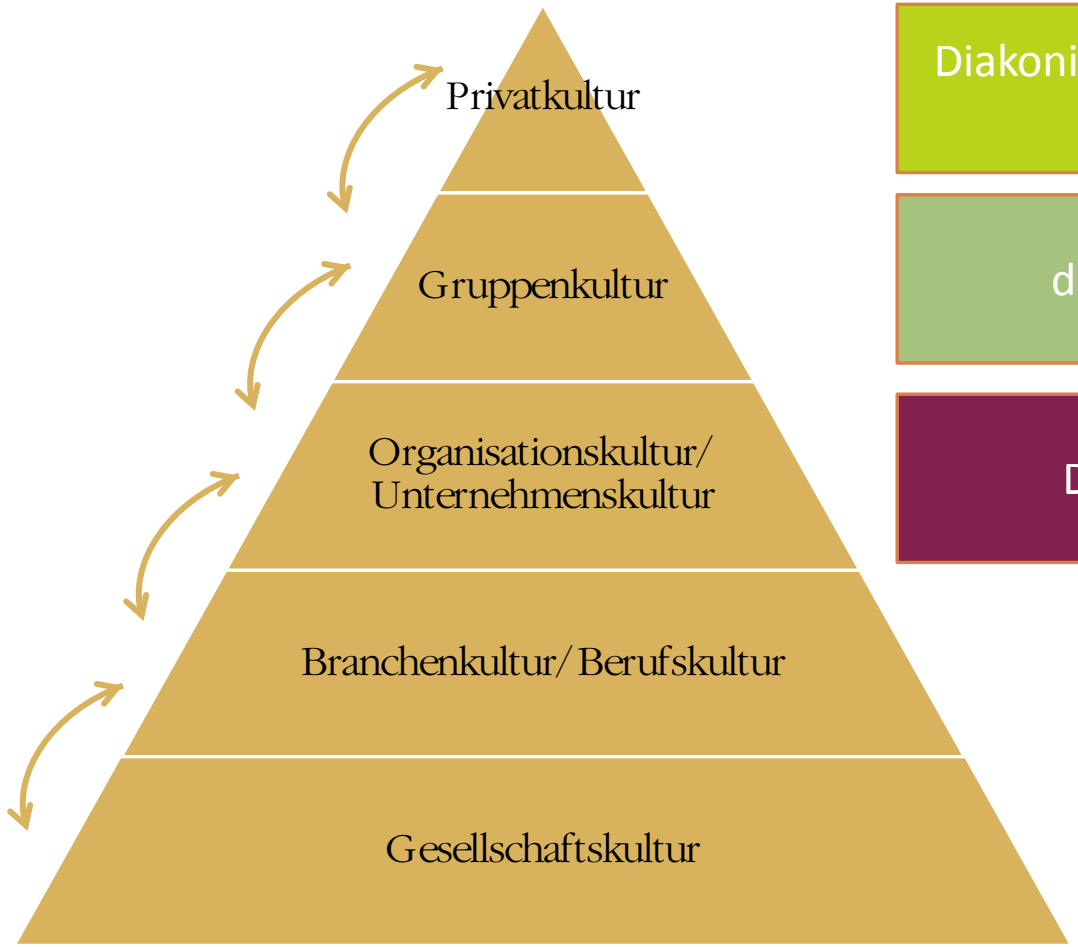
Eine der der Befragten war Mitglied einer diakonischen Gemeinschaft.
Nur in einer Einrichtung gab es eine diakonische Gemeinschaft

Folge: Zur Gestaltung einer diakonischen Kultur sind verfasste diakonische Gemeinschaften nicht notwendig.

Aber sie sind wichtige Unterstützer einer diakonischen Unternehmenskultur, denn sie können diakonisch deuten und kommunizieren.



Kultur, Diakonische Gemeinschaften und Diakonische Unternehmen

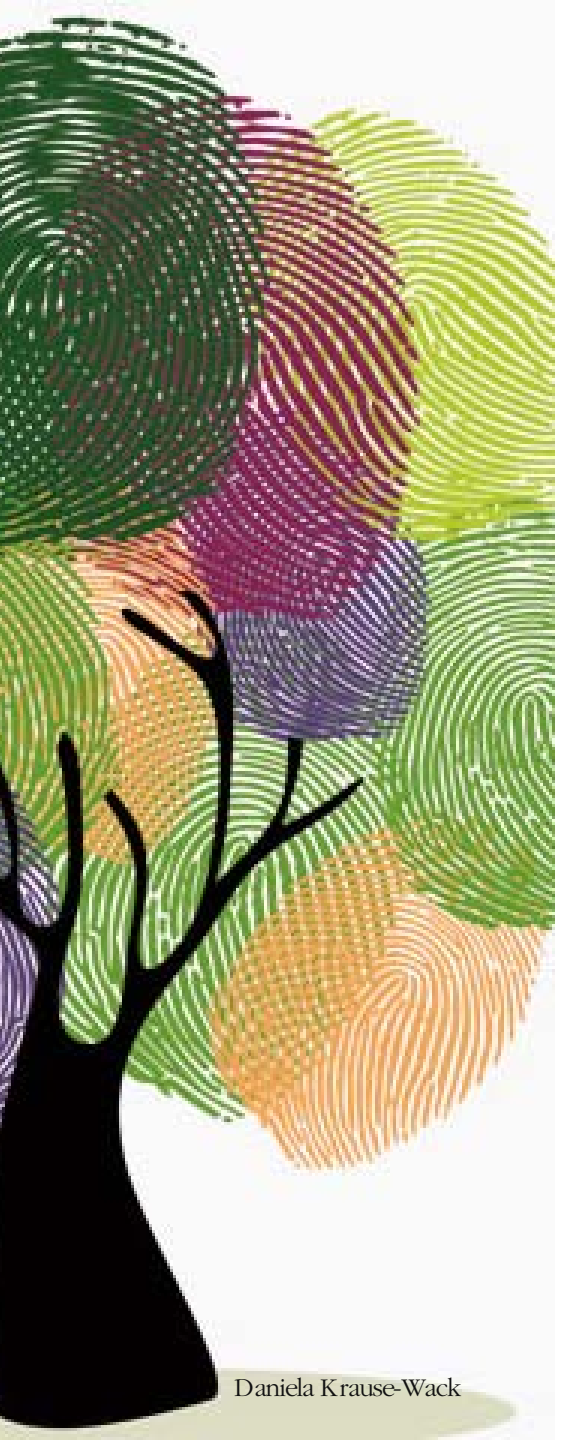


Diakonische Mitarbeitende, Diakone und Diakoninnen

diakonische Gemeinschaften

Diakonisches Unternehmen

Übertragung nach SCHREYÖGG, GEORG, Organisation, Grundlagen moderner Organisationsgestaltung ; mit Fallstudien, Gabler-Lehrbuch, Wiesbaden 2008.



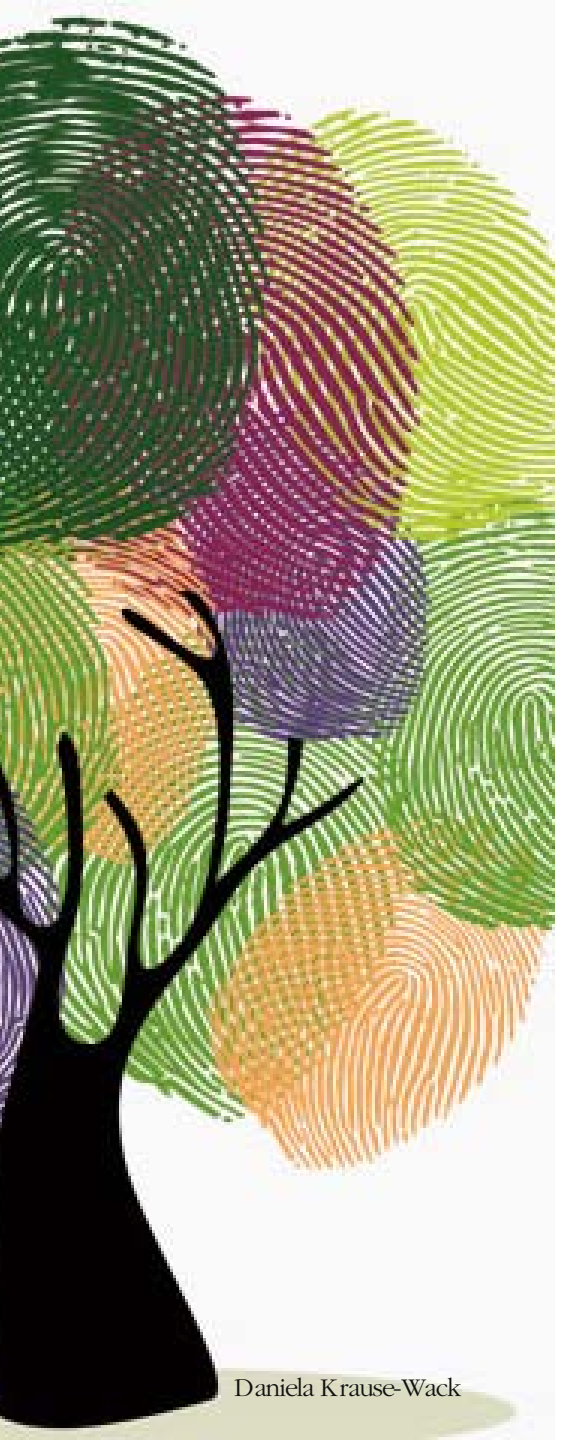
Diakonische Kultur, Diakonische Gemeinschaften und Diakonische Unternehmen

Diakonische Mitarbeitende/ Diakoninnen& Diakone	Diakonischer Gemeinschaften	Diakonische Unternehmen
- Verbinden in ihrer Person fachliche und diakonische Kompetenzen. - Schaffen religiöse und spirituelle Erfahrungsräume. - Können Klienten und Kollegen religiöse Deutungsmuster anbieten - Sind in besonderer Weise motiviert und berufen. - Sind Transporteure einer diakonischen Kultur.	- Sind eine wichtige Gruppe innerhalb diakonischer Unternehmen. - Erleichtern durch ihre Netzwerkfunktion die Arbeit im Unternehmen. - Sie sind ein Treffpunkt jenseits der Hierarchien und ermöglichen Austausch und Wissenstransfer zu fachlichen Thematiken. - Sind Impulsgeber und für Mitglieder und Unternehmen. - Orte der Persönlichkeits- und Innovationsentwicklung	- Profitieren von den Kompetenzen und der Motivation der Gemeinschaftsmitglieder. - Haben durch die Diakonischen Gemeinschaften eine weitere Kommunikationsplattform. - Profitieren vom Wissenstransfer in den Gemeinschaften und deren Netzwerken.

Daniela Krause-Wack

daniela.krause-wack@ oberlinhaus.de
0331/ 7634350

Diakonin, Sozialpädagogin, Master Schwerpunkt Sozialmanagement gestaltet gemeinsam mit Menschen mit Behinderung, Mitarbeitenden, Diakonissen und Pastoren christliche Angebote und diakonisches Profil der diakonischen Komplexeinrichtung Oberlinhaus in Potsdam.



Literaturverzeichnis

Charakteristika einer diakonischen Kultur, Stärkung des diakonischen Profils, Diakonie-Texte Dokumentation, Bd. 2008,1, Leinfelden-Echterdingen/Stuttgart 2008.

Claß, Gottfried (2008), Herausforderung diakonische Unternehmenskultur, Organisationstheoretische Erkenntnisse - theologische Reflexionen - praktische Konsequenzen ; mit einer Fallstudie zum Samariterstift Obersontheim, Management - Kirche - Diakonie, Bd. 1,

Fermor, Gotthard; Mogge-Grotjahn, Hildegard (2011): Kultur. In: Volker Herrmann, Ralf Hoburg, Ralf Evers und Renate Zitt (Hg.): Theologie und soziale Wirklichkeit. Grundbegriffe. Stuttgart: Kohlhammer (Theologie und Soziale Wirklichkeit), S. 147–157.

Guardini, Romano (1993) Ethik. Vorlesungen an der Universität von München (1950-1962), Band 2, Mattias-Gründewald- Verlag, Mainz

Hanselmann, Paul Gerhardt (2007) , Qualitätsentwicklung in der Diakonie, Leitbild, System und Qualitätskultur, Diakonie, Bd. 5, Stuttgart 2007.Hofstede, Geert; Hofstede, Gert Jan; Mayer, Petra (2011): Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. Orig.-Ausg., 5., durchges. Aufl. München: Dt. Taschenbuch-Verl. (Beck-Wirtschaftsberater im dtv, 50807).

Hofmann, Beate u.a. (2008), Diakonische Unternehmenskultur, Handbuch für Führungskräfte, Diakonie, Bd. 2,

Kaiserswerther Verband (2011) (Hg.), Kaiserswerther Unternehmenskultur: Diakonie geschieht im Alltag

Kasper, Helmut; Mühlenbacher, Jürgen (2002): Von Organisationskulturen zu lernenden Organisationen. In: Helmut Kasper und Wolfgang Mayrhofer (Hg.): Personalmanagement, Führung, Organisation. 3., völlig neu bearb. Aufl. Wien: Linde, S. 96–161.

Lies, Jan, Unternehmenskultur, http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/unternehmenskultur.html# definition, 29.04.2016.

Reber, Joachim (2011): "Meister, wo wohnst du?" Aspekte einer christlichen Unternehmenskultur. In: Hermann Schoenauer (Hg.): Spiritualität und innovative Unternehmensführung. Stuttgart: Kohlhammer, S. 470–487.

Schein, Edgar H. (2010): Organisationskultur. s.l.: EHP – Verlag Andreas Kohlhage.

Schreyögg, Georg (2008) Organisation, Grundlagen moderner Organisationsgestaltung ; mit Fallstudien, Gabler-Lehrbuch, Wiesbaden 42008.

Trochim, Williuma (1989)Concept mapping: Soft science or hard art?, Evaluation and program planning 12, 1989, 87–110.

Watzlawick, Paul; Beavin, Janet H.; Jackson, Don D. (1990): Menschliche kommunikation: H. Huber Auflage, Bern, Stuttgart.

Wien, Andreas; Franzke, Normen (2014): Unternehmenskultur. Zielorientierte Unternehmensethik als entscheidender Erfolgsfaktor. Wiesbaden: Springer Gabler.