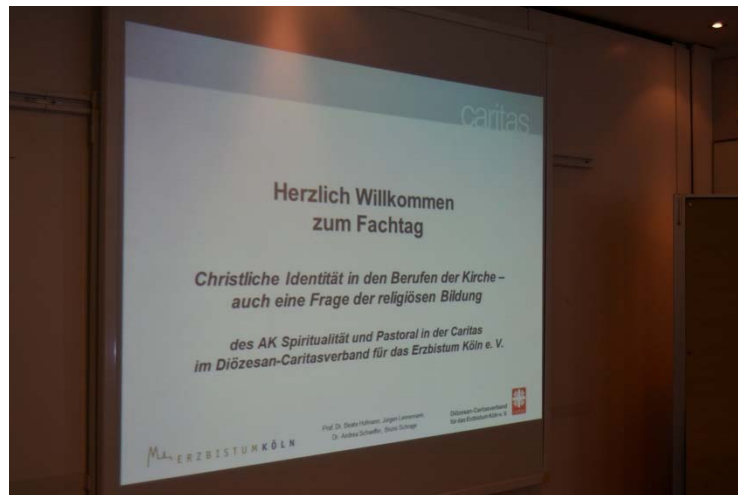


Dokumentation

Fachtag



„Christliche Identität in Berufen der Kirche als Frage der religiösen Bildung“

Arbeitskreis

„Spiritualität und Pastoral in der Caritas“
im Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

31. Oktober 2014



Diözesan-
Caritasverband für das
Erzbistum Köln e. V.



Ablauf:

9:45 Uhr Begrüßung und Einführung ins Thema Bruno Schrage

10:00 Uhr Einstieg ins Thema mit Vorstellungsrunde

10:45 Uhr Impulsvortrag

Prof. Dr. Beate Hofmann

11:30 Uhr Rückfragen – Klärungen

Dr. Andrea Schaeffer

12:00 Uhr Mittagspause

13:00 Uhr Bausteine der religiösen Bildung
im beruflichen Feld

Bruno Schrage

Thematische Zugänge in Arbeitsgruppen zu den Bereichen:
Qualität, Bedarf, Stakeholder

14:30 Uhr Kaffeepause

14:45 Uhr Bausteine religiöser Bildung
Ergebnisse der Arbeitsgruppen

Jürgen Lennemann

15:30 Uhr Mein Fazit

Bruno Schrage

- neue Perspektiven
- Konsequenzen für die religiöse Bildung in der Organisation

16:00 Uhr Schlusswort und Dank

Prof. Dr. Beate Hofmann
Bruno Schrage

Begrüßung

Bruno Schrage,
Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen
im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.



Mit dem heutigen Tag, geht ein lang gehegter Wunsch in Erfüllung. Dies war nicht mein Wunsch sondern der Wunsch des Arbeitskreises „Spiritualität und Pastoral im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.“ Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, sind die Gastgeber, die weitere kompetente Gäste zum Dialog eingeladen haben. Unser Thema: „Christliche Identität in Berufen der Kirche als Frage der religiösen Bildung.“

So darf ich die Kolleginnen und Kollegen aus dem Erzbischöflichen Generalvikariat, Frau Petra Dierkes, Leiterin der Erwachsenenseelsorge und Herrn Paul Kohlmaier, Leiter der Aus- und Weiterbildung in der Hauptabteilung Seelsorge-Personal ebenso herzlich begrüßen, wie die Kolleginnen und Kollegen aus dem Diözesan-Caritasverband. Hinzu gekommen sind Sie, Frau Krones, Prokuristin und Geschäftsbereichsleitung Personal und Qualität bei der Caritasbetriebsträgergesellschaft (CBT) und Sie, Herr Schneider, Caritasdirektor des Caritasverbands für die Stadt Bonn und Vorsitzender des Caritasrats des Diözesan-Caritasverbandes sowie weit gereist von Bielefeld nach Köln und ohne Bahnstreik eingetroffen: Frau Prof. Dr. Hofmann.

Wenn ich mich so umschaue. Eine illustre Runde!

Was erwartet uns:

Ein Tag zur „religiösen Bildung“ und das bedeutet nicht einfach „Katechese – Unterweisung“ Ein Tag an dem es auch nicht einfach um Wissensbestände des Glaubens geht und dessen Transfer.

Es wird ein Tag, der nach religiöser Bildung fragen wird,
... unter den veränderten Bedingungen einer aufgeklärten, sich säkularisierenden Gesellschaft;
... unter den Bedingungen des Wandels von Kirchlichkeit und einer selbstbewussteren erfahrungsbezogenen Religiosität;
... unter den heutigen Anforderungen einer beruflichen Wirklichkeit, der Mitarbeitende verschiedenster Professionen gerecht werden müssen.

In diesem Kontext ist Bildung – und zwar religiöse – in ihrer Qualität und ihrem Leistungsvermögen zu reflektieren. Kann sie der oder ein Steigbügelhalter für die immer wieder neuen Identitätsprozesse sein?
Und wenn ja, mit welchen Formaten? Was gilt es zu beachten? Welche Qualität braucht es, und wer vermag dies fachgerecht zu leisten?

Bildung – will jede und jeder! Sie gilt als die soziale Errungenschaft. Das findet in der Forderung nach Bildungsgerechtigkeit heute seinen gesellschaftspolitischen Ausdruck!

"Eine Gesellschaft kann nur so sozial sein, wie sie Bildungschancen für jeden ermöglicht," so hat das mal Christian Wolfgang Lindner als FDP-Generalsekretär prägnant formuliert.

Diesen Satz möchte ich für unser Thema heute inhaltlich parallelisieren:

„Die Kirche (und ihre Träger) kann nur so kirchlich sein, wie sie Bildungschancen des Christlichen für jeden (Mitarbeitenden) ermöglicht.“

Und diese Bildungschancen sollten passgenau sein!
Dann helfen sie, den immer neuen Auftrag der Kirche als Dienst in der Welt zu entwerfen.

Aber was heißt das heute – in den vielfältigen Berufen der Kirche eben auch in der Caritas mit ihren vielfältigen Professionen: Pflege, Beratung, Sozialarbeit, Betreuung, Medizin, Bildungsarbeit, Verwaltung, Seelsorge, usw.

Knapp 50.000 Menschen arbeiten beruflich alleine bei caritativen Rechtsträgern im Erzbistum Köln und wie viele kirchliche Mitarbeitende arbeiten zu dem im Generalvikariat, in den Rendanturen, beim katholischen Bildungswerk, in katholischen Vereinen wie Kolping, KFD, DJK, Cäcilienverband usw. – hinzukommen Tausende von Ehrenamtlichen.

Die klassische Gemeindegliederung kann für diese Aktiven mit ihren besonderen Erfahrungskontexten schnell eine Fehlstelle sein. Die Gemeindepastoral ist zumeist überfordert, wenn existenzielle Fragen aus beruflichen Kontexten hier nach Antworten suchen.

Klassische Glaubenskurse sind oft zu wenig auf die berufliche Praxis bezogen. Es fehlt meist eine Klärung, was der Bedarf ist. Wo braucht es Spiritualität und eher geistliche Begleitung, wo Formen des Gottesdienstes und Gebets und wo sind Inhalte religiösen Grund- und Fachwissens als Teil der Professionalität gewünscht und notwendig? Und mit Blick auf einen gesellschaftlichen Wandel und säkulare Kontexte, ist zu fragen, wieviel interreligiöse Kompetenz ist nötig und wieviel pastorale Zurüstung des exklusiv konfessionelle Katholischen gefordert?

Wer ist heute noch katholisch, fragen sich viele Verantwortliche in der Kirche und ihrer Caritas? Mit dem Ende der Volkskirche hat der Taufschein als Qualitätsmerkmal ausgedient. In der Evangelischen Kirche steht man(n) und Frau übrigens vor derselben Herausforderung.

Was ist ein christliches Profil?
Wie entsteht christliche Identität?
Was leistet hier religiöse Bildung?

Was Katholiken wie auch Protestanten heute alles glauben, ist fast unglaublich – der Religionsmonitor der Bertelsmann Stiftung hat dies schon vor Jahren gezeigt. Paul Zulehner (Pastoraltheologe) spricht vom „Kulturchristentum“ und meint eine unreflektierte Zugehörigkeit, die sich lediglich aus der Abgrenzung zu anderen Kulturen und Religionen in einer multireligiösen Gesellschaft definiert.

Diese Vielfalt kann Angst machen. Rückzugstendenzen sind in der Kirche spürbar. Der Ruf, wir müssen kleiner werden, liegt da nahe. Bilder von einer statischen Totalidentifikation der Mitarbeitenden schwingen unreflektiert mit. Aber das Evangelium ist dynamisch und weltbezogen. Diese Botschaft kann sich nicht in einer Innen- und Außenperspektive verschanzen. Sie ist ein Lebensprozess! Zugespielt ist zu sagen:

Die Caritas ist christlicher Weltdienst und nicht sakrale Sonderveranstaltung. Sie ist eben deshalb schnell als unheilig verdächtig, doch gerade so ist sie der tägliche Heildienst aus Gottesliebe ohne Berührungsängste.

Caritas entdeckt die Vielfalt als ein Markenzeichen Gottes. Mit dieser Vielfalt will Gott zum Dialog anregen. Es braucht Bildungsprozesse, die in dieser Vielfalt seine Gegenwart erschließen und zum Dialog ermutigen. Identität – gerade eine katholische - wächst am Anderen.

Uns – und damit meine ich den Arbeitskreis Spiritualität und Pastoral in der Caritas – treiben diese Fragen täglich um. Das ist unser Kerngeschäft als Seelsorgebeauftragte, Referenten für geistliche Identität, für Ethik, Seelsorge, Caritaspastoral, Spiritualität, Grundsatzfragen, usw. Und aus vielen Gesprächen weiß ich, dass es den vielen Kolleginnen und Kollegen im Generalvikariat genauso geht, ebenso den Personalverantwortlichen und Geschäftsführungen.

Ich bin dankbar, dass Sie sich alle Zeit genommen haben, um einen ganzen Tag zu diesem Thema zu diskutieren. Hier ist viel Fachwissen, Erfahrung und Feldkenntnis versammelt. Was für ein Glück und was für eine Chance.

Ziel ist es, dieses Wissen, diese Erfahrungen und Feldkenntnisse ins Gespräch zu bringen. Voneinander zu profitieren und Erkenntnisse wie auch Fragen auszutauschen.

Es ist immer gut, eine Fachfrau im Boot zu haben, die noch mehr als die Mannschaft die Koordinationsdaten der noch ungewissen Fahrt kennt.

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Hofmann, ich darf Sie kurz vorstellen. Sie sind Professorin für Diakoniewissenschaft und Diakonienmanagement an der kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bielefeld – Hochschule für Kirche und Diakonie. Zahlreiche Veröffentlichungen zu diakonischer Unternehmenskultur und der Bedeutung religiöser Bildungsprozesse haben sie publiziert. Zu diesen Themen forschen Sie intensiv.

Sie haben sich richtig Zeit genommen für uns: Heute den ganzen Tag und schon im Vorfeld in zahlreichen Telefonaten, sogar E-Mails aus Nigeria, vorab in einer gemeinsamen Vorbereitungssitzung, mit einer furchtbaren Weiterfahrt nach Bielefeld, dank Bahnstreik und nun belohnen Sie uns auch noch mit impulsgebenden Gedanken auf die wir uns sehr freuen.

Gemeinsam haben wir, Frau Dr. Schaeffer, Herr Lennemann und Sie, Frau Prof. Dr. Hofmann ein hoffentlich passendes Setting für diesen Fachtag überlegt. Ich darf Ihnen den heutigen Verlauf des Tages kurz vorstellen, bevor wir dann den Bildungsdiallog beginnen und wünsche uns schon jetzt viele neue Einsichten. Ganz im Sinne des großen pädagogischen Vorbilds aus Kindertagen: dem Lehrer Lämpel:

Also lautet ein Beschluss:
Dass der Mensch was lernen muss.
Nicht allein das Abc
Bringt den Menschen in die Höh,
Nicht allein im Schreiben, Lesen
Übt sich ein vernünftig Wesen;
Nicht allein in Rechnungssachen
Soll der Mensch sich Mühe machen;
Sondern auch der Weisheit Lehren
Muss man mit Vergnügen hören.
Wilhelm Busch



Wo entdecken Sie in ihrem beruflichen Verantwortungsbereich religiöse Bildung?

1. Welche positiven Erfahrungen der Teilnehmer/Adressaten können Sie benennen?

- kontinuierliche Anbindung für Spiritualität und religiöse Auseinandersetzung
- Angebote zur Lebensbegleitung (Alleinerziehende)
 - implizit
 - Spiritualität
 - religiöse Auseinandersetzung
- Rückmeldung: Teilnehmer erleben Verband nur mit „Gesicht“/Profil
- Ausbildung hat Anteile religiöser Bildung
- Als Gestaltung der Hauskultur – das Kirchenjahr erfahrbar machen
- Teil der Mitarbeiterführung: Mitarbeiter interessieren sich – eben auch Nichtchristliche Engagement in diesem Bereich wird wertgeschätzt
- Bestandteil von Interprofessionalität
- Beim Tag mit den neuen Mitarbeitenden
- Im Kursmodell: „Mit dem Glauben unterwegs“ für die ambulante Pflege des Diözesan-Caritasverbandes und der Caritasverbände Bonn, Rhein-Erft und Rhein-Sieg.
 - ⇒ Settings Fortbildung als bewusste Reflektion des beruflichen Handelns
 - ⇒ Ermächtigung
 - ⇒ integriert in berufliches Handeln
- Update Theologie
- Grund- und Aufbaukurs „Gebt dem Geist Raum! – hier geistl. Begleitung
- in spirituellen Erfahrungsräumen
- Gespräch an den Runden-Tischen ⇒ Dialog über christl. Identität
- Sozialraumpastoral
 - ⇒ Arbeit mit den Gemeinden
- Selbstverständliches ist nicht mehr selbstverständlich!
+ Angebote von Mitarbeitern zu religiöser Bildung werden gerne angenommen.
- Träger müssen Freiraum und Zeiten zur Verfügung stellen, nicht nur fordern.
- Kindertagesstätten sind Motor einer Entwicklung für religiöse Bildung. Es zeigt sich eine Überforderung für einzelne Pfarreien als Träger: Das kann die einzelne Gemeinde nicht mehr leisten.
- Wachsende Reflexionsbereitschaft der Leitenden
- Facebook ⇒ Identität /christl?
- Arbeit der „Begleiter in d. Seelsorge“ in der stationären Altenhilfe, Hospizen und Einrichtungen der Behindertenhilfe
- Interesse und Engagement vieler MA
- Ermutigung führt zu einer Klärung im Umgang mit ⇒ Amtskirche (Erwartungen, Loyalitätsdruck, ...)
- Glaubenskurse
- Macht Appetit / gibt Geschmack an/auf die Bibel
- Ermutigung durch positive Erfahrungen
- Positive Erfahrungen mit Freiwilligkeit
- Neue Ansprüche an die Träger und interreligiöse Kompetenz wie Gestaltung einer Einrichtungskultur sowie Identitätsstärkung werden deutlich – hier DBK Nr. 98 – das Profil der caritativen Einrichtungen
- Christliche Identität wird nachgefragt
- Zusammenarbeit über Hierarchiestufen hinweg: Bibelgruppen (GFO)
- richtige Entscheidung, Mitarbeiterseelsorge als eigene Größe im Verband zu haben
- religiöse Bildung sorgt für guten „Geist“ im Haus
- Art und Weise, unsere Grundhaltung zu leben (Kollegialität, Kommunikation, Entwicklungsprozesse ...)

Rückmeldungen der Teilnehmer/innen zur zweiten Einstiegsfrage:

Welche besondere Herausforderung sehen/erleben Sie?

- Kooperation mit überbelasteten Pfarrgemeinden
- Leiter werden ⇒ Leitungsfunktion verlangt ein weiteres berufliches Engagement für dieses Thema
- ohne Angst über den Glauben reden
- Eher nur vorgesehen, wenn Zeit und Luft ist.
Mitarbeitenden suchen diesen Freiraum für sich - dann tut es gut: Oasentage / Freiräume
- Wo entstehen diese Fragen?
 - Es braucht eine Aufmerksamkeit (in der Institution/Einrichtung/beim Träger)
- Teilhabe aller durch entsprechende Unternehmensstrukturen ermöglichen (Format + Anspruch + Ressourcen)
- Es gibt eine Scham, Bedürfnis nach religiöser Bildung zu artikulieren
- Abnehmende formale Bildung in religiösen Fragen und religiöser Sprachfähigkeit ...
- Zugleich Loyalität zur Amtskirche mittels der Grundordnung gefordert. Ansatz einer dialogischen christlichen Unternehmenskultur im Sinne von DOK Nr. 98 (Kath. Profil der caritativen Einrichtungen) nutzen.
- Caritas als Ort der Kirche wahrnehmen und „nutzen“
- Es gibt hier (mentale) Vorbehalte gegen den Träger – (Befürchtung, die wollen mich) auf Linie bringen.
- „Vermischung“ von privaten + beruflichem Glauben + Einstellungen
- Teilnahme an Glaubenskurse „... kann ich dem anderen antun, dafür zu fehlen“ (hohe Arbeitsverdichtung und –belastung)
- Ressourcenfrage (bei den Trägern)
- Interreligiöser Dialog
- Rollenklärung, Haupt- und Ehrenamt
- Fehlende Vorstellungen bzw. Beschreibung realistischer religiöser Anforderungen/Kompetenzen

Vortrag

„Christliche Identität und berufliches Handeln Zur Rolle religiöser Bildung in der Caritas“



**Frau Prof. Dr. Beate Hofmann,
Professorin für Diakoniewissenschaft und
Diakonienmanagement an der kirchlichen Hochschule
Wuppertal/Bielefeld – Hochschule für Kirche und Diakonie**



Diözesan-Caritasverband für der Erzbistum Köln e.V.

Zur internen Dokumentation des Fachtages freigegeben.

PROF. DR. BEATE HOFMANN

 Institut für Diakoniewissenschaft
und Diakoniedialog
Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel

Christliche Identität und berufliches Handeln

Zur Rolle religiöser Bildung in der Caritas
Köln, 31.10.2014

Überblick

- 1. Was ist religiöse Bildung?
- 2. Wie geschieht religiöse Bildung?
- 3. Konsequenzen für die Gestaltung religiöser Bildung im Kontext beruflichen Handelns
- 4. Ein Beispiel religiöser Bildung im diakonischen Kontext



Versuch einer Annäherung

1. WAS IST RELIGIÖSE BILDUNG?

Religiöse Bildung- ein Widerspruch?

„Gegenüber den Adressaten der Lehre stehen die Inhalte eigentlich fest. Das bereitet mancher Theologin und manchem Theologen ein Unbehagen an der Erwachsenenbildung: Wenn Erwachsene lernen, bleibt das Gelernte nicht unberührt. Die Inhalte werden verändert. Erwachsene sind in eben diesem Sinne unbelehrbar, daß sie nicht einfach Vorgesprochenes, Vorgesprochenes und Vorgegebenes übernehmen, sondern selbst denken, selbst sprechen und selbst urteilen wollen. Kann man so etwas zulassen? Lebt nicht der Glaube davon, daß er sich Dinge gesagt sein läßt? Geht es nicht vor allem ums Annehmen und Gehorchen?“

Lück/ Schweitzer, Religiöse Bildung Erwachsener, S.97.

Begriffsklärung religiöse Bildung

Religiöse Bildung als Oberbegriff

- Theologische Bildung
- Spirituelle Bildung
- Religiös/Religionswissenschaftliche Bildung
- Glauben lernen

Existenzielle Kommunikation

Grafik 3

»Bei welchen Gelegenheiten tauschen Sie sich über den Sinn Ihres Lebens aus?«

Antworten in Prozent; Mitglieder der evangelischen Kirche, die sich mindestens selten über den Sinn ihres Lebens austauschen (n=739)



EKD: 5. KMU, 2014, S.28

Das Kommunikationsproblem

- Es fehlt die Sprache für das Reden über den persönlichen Glauben
- Angst vor „Missionierung“
- Formelhafte Sprache

Das theologische Problem: Ist Glaube lernbar?

- "Ich glaube, daß ich nicht aus eigener Vernunft noch Kraft an Jesus Christus, meinen Herrn, glauben oder zu ihm kommen kann. Sondern der Heilige Geist hat mich durch das Evangelium berufen, mit seinen Gaben erleuchtet, im rechten Glauben geheiligt und erhalten. ..."
Auslegung zum 3. Artikel Luthers Kl. Katechismus

Glaubensverständnis

- Glaube als personaler Akt, als Begegnung
- < – >
- von Gott gewirkt
- Heilshandeln Gottes
- < – >
- nicht lernbar, nicht entwickelbar
- ist Geschenk
- Glaube manifestiert sich in religiösen Lebens- und Ausdrucksformen
- der glaubende Mensch entwickelt sich
- Wechselbeziehung Glaube + Persönlichkeitsentwicklung

Das pädagogische Problem

- Haltung und Verhaltensänderungen entziehen sich pädagogischem Einfluss
- Auch hier gibt es eine Unverfügbarkeit
- Eine Lösung: Mathetik des Glauben-Lernens (H.v.Hentig)



Empirische Erkenntnisse

2. WIE GESCHIEHT RELIGIÖSE BILDUNG?

Lernprozesse

Welche Vorstellung haben Sie davon, was in religiösen Bildungsprozessen geschieht?

Erkenntnis: Zwei pädagogische Paradigmen

- Vermittlung erzeugen
- Information wird vom Sender an den Empfänger übermittelt und gespeichert
- Vermittlung von Wissen, Einführung in grundlegende Formen christlicher Spiritualität
- Aneignung ermöglichen
- Verstehen und Lernen als Konstruktionsleistung des Subjekts
- Erwachsene sind lernfähig, aber unbelehrbar
- Fragen stellen, sich austauschen, sich mit anderen Perspektiven auseinandersetzen

Erfahrungen in Glaubenskursen

Den Glauben, den ich hatte, den habe ich schon viele Jahre und diesen Glauben habe ich schon gehabt, bevor ich wusste, was Palmsonntag ist.

Geholfen hat es mir insofern, das Ganze in den christlichen Glauben hineinzusetzen und hineinzupacken. Also da noch mehr den Rahmen zu finden und ja, vielleicht auch noch ein paar Puzzleteile mehr zu finden.

Der Glaube als Bild war da, wurde vielleicht noch ein bisschen die **Farben hervorgeholt**. Aber das Wissen ist mehr der Rahmen. [14]

Erfahrungen

Ja gut, er bestärkt mich letztendlich, dass ich auf dem richtigen Weg bin. Er gibt mir auch irgendwann mal vielleicht auf Fragen eine Antwort, die ich dann habe.

Das ganze Glaubensleben ist ja für mich so ein Mosaikspiel. Da kommt ja irgendwo ein Steinchen immer zum anderen dazu. Bis sich da mal ein bisschen ein Bild ergibt, hat es bei mir, denk ich, Jahre gedauert. (K 39)

Vorstellungen von Glaubensentwicklung: Wie entsteht christliche Identität?

- Stufen
- Entwicklungspsychologische Stufenmodell (Fowler, Nipkow etc.)
- Prozess, der mit bestimmten, altersbedingten Fragen und Bildern verbunden ist
- Mosaik
- Individuelle Wege, fragmentarisch, biografisch bedingt
- Durch Säkularität keine lineare, altershomogene Entwicklung

Einsichten aus der Lernforschung

- Erwachsene lernen kaum rezeptiv oder durch Imitation
- Wissen lässt sich nicht „vermitteln“, sondern es ist in konkreten Situationen aus der eigenen Erfahrung heraus aufzubauen, denn nur selbst aufgebautes und in die eigenen Strukturen integriertes Wissen ist richtig verstandenes Wissen. (Nach Siebert, Konstruktivistische EB, 5. Aufl. 2006 S.146.)

Steinbruch-Lernen

- Lernen als Deutungsarbeit und als Steinbruch:
- Der Lehrende präsentiert bzw. moderiert ein offizielles Thema, welches von den Lernenden als „Steinbruch“ genutzt wird, d.h. sie entnehmen ihm gewissermaßen die „Bausteine“ bzw. Sinn(-bestand)teile, die sie zur Bearbeitung ihrer eigenen Lernthemen benötigen.

(Siebert a.a.O. S.151)

Religiöse Bildung als Deutungsarbeit

- Vorhandene, biographisch überlieferte und bewährte Deutungen werden durch die Präsentation, den diskursiven Vergleich und die Verschränkung mit „neuen“ Deutungsperspektiven zu – wieder – viablen Deutungen entwickelt, also ein „Perspektivenmanagement“.
(Siebert a.a.O. S.148)
- O-Ton Interviews: Bild vom Puzzle oder Mosaik, zu dem durch die Gespräche und Impulse im Kurs neue Teile gelegt werden.

Pluralität der Konstruktionsleistungen

- Teilnehmende nehmen aus derselben Veranstaltung ganz unterschiedliche persönliche Erkenntnisse mit.
- Das zeigen die hohen Streuungswerte im Blick auf Erwartungen oder Erträge und Wichtigkeiten.
- Dabei haben einzelne Veranstaltungen an bestimmten Punkten (z.B. im Blick auf die kognitive oder spirituelle Dimension) ein klares Profil mit wenig Streuung, während meist bei den Punkten, die nicht die zentrale Dimension der Veranstaltung sind, die Streuung höher ist.

Balanceakte

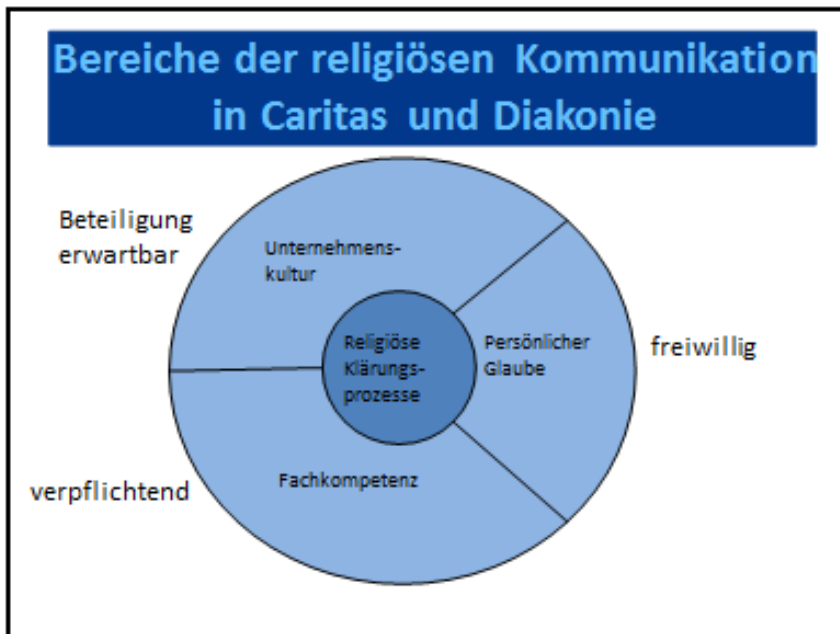
- Wissen vertiefen – Austausch
- Orientierung – Klärung eigener Positionen
- Thematische Fokussierung –
Freiraum für Gespräch
- Ergebnis- - Prozessorientierung
- Profil zeigen – Freiraum für die eigene
Positionsentwicklung



Konsequenzen

3. RELIGIÖSE BILDUNG IM KONTEXT BERUFLICHEN HANDELNS

Ausschneiden



Ausgangspunkt: belonging

- Begegnungen mit Menschen, die als Vorbild erlebt werden
- Inkulturation in Unternehmenskultur
- Teamerfahrung
- Führungskräfte als Kultivierer?
- Grundcharakter diakonischer Arbeit

Gelegenheiten und Anlässe

- Grenzerfahrungen
- Krisen, Fehler, Scheitern
- Situationen, in denen Menschen auf Sinnfragen gestoßen werden
- Fragen anderer

Themen für Kurse im beruflichen Kontext

- Wert des Lebens und Wert der eigenen Arbeitskraft
- der Umgang mit der Fragmentarität, Kontingenz und den Grenzen des Lebens;
- Menschenwürde und Geschöpflichkeit in der Caritas
- Tod und Auferstehung und Vorstellungen von ewigem Leben im Horizont anderer Religionen;
- der Umgang mit Schuld und Fehlern;
- Bibel, ihr Wahrheitsverständnis und ihre Relevanz für den diakonischen Alltag;
- die Stellung Jesu Christi und des Christentums im Verhältnis zu anderen Religionen;
- die Frage nach der Relevanz von Kirche und Gemeinschaft



Konkretion DiakonieCare

4. EIN BEISPIEL RELIGIÖSER BILDUNG IM DIAKONISCHEN KONTEXT

Konzept der existentiellen Kommunikation - Diakonie Care

- In Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk der Ev. Kirche Deutschlands (EKD) und unter wissenschaftlicher Begleitung der Fachhochschule der Diakonie Bielefeld
- Ziel: eine alltagstaugliche Antwort auf die Frage nach Spiritualität als Kraftquelle zur Gesundheitsförderung für Pflegende finden
- Das Trainingsprogramm in den Bereichen Existentielle Kommunikation, Spiritualität und Selbstpflege stattet Mitarbeitende mit stärkenden Konzepten und Methoden aus, um besser den Anforderungen und Herausforderungen des beruflichen Alltags zu begegnen, Hoffnungsquellen zu finden und anderen wirksam in Lebenskrisen beistehen zu können.

Kompetenzen

- Zugang zu spirituellen Ressourcen finden und diesen für sich und andere nutzen
- praxismethoden zur Kommunikation in existentiellen Lagen kennen und einsetzen
- Existenzfragen fachlich, persönlich und spirituell beantworten
- die salutogenen Kräfte der Spiritualität für sich selbst nutzen
- gelassen mit Stresssituationen umgehen können und somit die eigene Gesundheit stärken

Ausgewählte Inhalte

- professioneller Umgang mit existentiellen Lebensfragen
- Existentielle Kommunikation im eigenen Arbeitsfeld und Aufgabengebiet
- Sinn und Sinnquellen entdecken
- Spiritualität im (interkulturellen) Alltag erfahrbar machen
- Beziehungsarbeit u. a. in Situationen von Tod, Trauer, Stress, Leid, Burnout

Literatur

- www.diakoniecare.com
- Astrid Giebel / Heike Lubatsch / Annette Meussling-Sentpali: DiakonieCare. Curriculum und Arbeitshilfe zur Organisationsentwicklung für Pflegeberufe, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Neukirchen-Vluyn 2013
- Beate Hofmann: Sich im Glauben bilden. Der Beitrag von Glaubenskursen zur religiösen Bildung und Sprachfähigkeit Erwachsener

1. Qualität

Welche Qualität bringt „religiöse Bildung“ in das berufliche Handeln?

- ✓ (christlich fundierte) Führungsleitung mit Leitlinien und Akzeptanz der eigenen Grenzen
- ✓ Persönliche Sicherheit bei existentiellen Krisen (Begleitung)
- ✓ Integration des Evangeliums in der Organisation, in Abläufe und Prozesse
- ✓ Achtsamkeit als Haltung
- ✓ Religiöse Fachlichkeit
- ✓ Mitarbeiterbefragung zur Sinnorientierung
- ✓ Motivationsveränderung (aber sehr begrenzt)
- ✓ Wertegrundlagen werden gekannt
- ✓ Beitrag zum Wohlbefinden der Bewohner
- ✓ Wir finden „andere“ Lösungen
- ✓ Beruf(ung)s-Zufriedenheit



Was sind die günstigen Parameter (Einflussfaktoren) für das Gelingen religiöser Bildung?

- ✓ Begabungen entwickeln können
- ✓ Es als persönliches Wachstum erleben
- ✓ Kultur: Es ist gewünscht Topdown / Träger
- ✓ Rückendeckung aus der Organisation
- ✓ Wertschätzung
- ✓ Offenheit
- ✓ Anstöße geben
- ✓ Zeit für zwischenmenschliche Kommunikation
- ✓ Interesse der Mitarbeitenden
- ✓ Leistungsentgelte für Zielerreichung, die das christliche Profil stärken (Bsp. CBT)
- ✓ Austausch über persönliche Standpunkte
- ✓ Freiwilligkeit versus Pflicht



2. Bedarf

Welche Situationen erfordern die Auseinandersetzung mit „religiösen Fragen? (Bildungsanlässe)

Befähigungsinitiativen / Sprachfähigkeit in Grenzsituationen

Bestimmte Professionen benötigen spezifische Bildungsinhalte

- ✓ Pflege primär?
- ✓ andere Professionen

„Türöffner“

- ✓ existentielle Fragen

„Skandale“

- ✓ Kirche im Alltag

Konkrete Anlässe

- ✓ (z.B. berufliche Situationen, Erlebnisse, Herausforderungen, ...)

Orte

- ✓ (Arbeitsfelder, Lage der Einrichtung, ...)

Personen

- ✓ (Begegnungen mit Klienten, Angehörige, Kollegen,)

Das Berufsethos

- ✓ erfassen und erörtern

Widerspruchserfahrungen auf Leitungsebene

Themenstellungen

- ✓ (z.B. neue gesellschaftliche Anforderungen wie Inklusion, Flüchtlinge, Ethische Dilemmata, existentielle Fragen)

Erwartung an Träger ⇔ Widerspruchserfahrungen



Wie bekomme ich mit, was die Mitarbeitenden beschäftigt? (adressatenbezogene Bedarfserhebung)

- ✓ Vertrauensbasis schaffen
- ✓ personelle Ressource (Persönlichkeit / zeitliche Präsenz)
- ✓ „Versuchsballons“ (Modellprojekte initiieren)
- ✓ Den Bedarf religiöser Bildung als Teil von MA-/Zielvereinbarungsgespräche erfassen
- ✓ Bedarf aus Sicht von „Amtskirche“ reflektieren
- ✓ „Übersetzer“ zwischen (Berufs-)Alltag und rel. Themen
- ✓ von „Adressaten“ im Sinne von Kunden, Patienten, Bewohnern
- ✓ Möglichkeiten schaffen, Bedarfe zu äußern
- ✓ Sensibilisieren für rel. Themen
- ✓ Allen Mitarbeitenden in der Organisationen religiöse Bildung ermöglichen und strukturell absichern
- ✓ Vertrauenskultur fördern



3. Stakeholder

Welche Auftraggeber/Interessengruppen wirken auf religiöse Bildungsangebote ein?

Was sind die jeweiligen Erwartungen dieser Gruppen?



Bereich	Stakeholder/Interessenvertreter	Erwartungen/Interessen
Caritative Rechtsträger	Geschäftsführung (Vorstand)	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Profilbildung ⇒ Glaubwürdigkeit ⇒ Kirchlichkeit sichern ⇒ Status „Gemeinnützigkeit“ ⇒ Sicherung 3. Weg ⇒ Dienstgemeinschaft ⇒ Dynamik des Glaubens wecken
	Gesellschafterversammlung Aufsichtsrat Caritasrat	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Siehe Geschäftsführung und ⇒ Trägertradition wahren und fortführen
	Fachreferenten/innen	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ fachliches Interesse der Entwicklung von Qualität ⇒ christlich Unternehmenskultur zu implementieren (Evangelium) ⇒ Befähigung und Ermutigung religiöse Inhalte in den Beruf zu integrieren
	Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Sinnstiftung ⇒ Persönlichkeitsentwicklung ⇒ Ermutigung – dienstl. Professionalität ⇒ Sprachfähigkeit – Ermächtigung ⇒ Keine Vereinnahmung ⇒ Klientenauftrag gerecht werden ⇒ Reflektion Glaube–Arbeit–Ethik
„Amtskirche“		<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Glaubwürdigkeit
	Bischöfe	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ religiöses Grundwissen ⇒ missionarischen Anspruch ⇒ Systemerhalt (Macht / Position) ⇒ Stabilisierung / tradieren
	Pastorale Dienste	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Zum Teil ungeklärt - ?????? ⇒ Seelsorgliche Begleitung (vor allem der Klienten!) ⇒ „eigene“ Position der Seelsorge „behaupten“
	Meinungsmacher	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Bewegend in der Sache als Überzeugungstäter ⇒ Gefahr Überzogenes Image - Narzissmus

Bereich	Stakeholder/Interessenvertreter	Erwartungen/Interessen
	Träger	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Profil geben ⇒ Systemerhaltung ⇒ Identitätsbildung unter den Zeichen der Zeit
	Generalvikariat (mit hoher Zuständigkeitsdiversität!!)	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Siehe Bischof – als diözesane Verwaltung ⇒ Kirchenentwicklung
Gesellschaft	Politik	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Wertestabilisierung ⇒ Friedliches Miteinander ⇒ Überschuss an Engagement aus dem Glauben generieren ⇒ Systemstabilisierung
	Berater / Trainer / Begleiter	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Auftragssicherung ⇒ fachliches Interesse ⇒ (eigene) Fortentwicklung der Profession
	Klienten	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ optimale Wahrnehmung des religiösen Bedarfs ⇒ Hilfe zur Lebensbewältigung/-gestaltung ⇒ Antwort auf Sinnfragen ⇒ Auswahlkriterium ⇒ Werte / Haltungen
	potenzielle Bewerbende	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Auswahlkriterium ⇒ Image
	Medien	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Impulsgeber (Skandalisierung) ⇒ Meinungsmacher /-bildung ⇒ gesellschaftspolitischen Auftrag



Fazit

- ⇒ neue Perspektiven
- ⇒ Konsequenzen für die religiöse Bildung in der Organisation

1) Was nehme ich mit ...?

- Bildungstheorien stärker berücksichtigen
- religiöse „Bildung als „Arbeitsmarkt“ nicht nur von Amtskirche
- Welche Personen sind „Träger“ religiöser Bildung?
- Bedarf erkennen/ermitteln/erörtern
- Freiwilligkeit ⇔ Verbindlichkeit
- Notwendige Transparenz in den Unternehmensstrukturen
- Abschied von curricularen Glaubenskursen – Bedarfsbezogen arbeiten



2) ...für meine Organisation

- Eigene Angebot/Ansätze/Konzepte hinterfragen
- Wie werden Bedarfe ermittelt?
- Initiative der Organisation
 - Wer kann religiöse Bildung fördern?
- Wer hat eine Zuständigkeit?
- Christliche Identität benötigt passende religiöse Bildungsangebote



3) ...was ich noch sagen wollte

positiv

Aufbau
Methodik, Didaktik
Vortrag
Austausch
Vielen Dank alles sehr stimmig

negativ

gegenseitiges Vorstellen am Anfang etwas zu ausführlich

- Wir als caritative Einrichtung/Träger sind Kirche.



Vielen Dank für Ihr Kommen und für die Heimreise...



Möge Gott auf dem Weg,
den Du vor Dir hast,
vor Dir hergehen.
Das ist mein Wunsch
für Deine Lebensreise.
Mögest Du die hellen Fußstapfen
des Glücks finden
und ihnen auf dem ganzen Weg folgen.

Dokumentation

Bruno Schrage
Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.
Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen
Georgstr. 7, 50676 Köln
Tel (02 21) 20 10 184, Fax (02 21) 20 10 388
E-Mail: [Bruno.Schrage@caritasnet.de](mailto: Bruno.Schrage@caritasnet.de)
Internet: www.caritasnet.de (hier Caritas-Pastoral)

Stand 24.11.2014