Inhaltsverzeichnis

Geleitwort des Präsidenten der Diakonie Deutschland 15

Einleitung 19

1 Grundlegende Überlegungen zu Inklusion 23

1.1 Die aktuelle Wertediskussion 23

1.1.1 Historische Bedingungen der Wertediskussion im globalen Kontext 23

1.1.2 Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte als grundlegender Wertekanon der modernen Gesellschaft 27

1.1.3 Die Unübersichtlichkeit der Diskussion über den Wertewandel 30

1.1.4 Inklusion und Exklusion als Leitunterscheidung 33

1.1.5 Inklusion/Exklusion und die Diakonie 35

1.1.6 Theologische und soziologische Überlegungen zum Inklusionsbegriff 40

1.1.7 Konsequenzen für die Diakonie 41

1.2 Biblische Grundlagen zu Inklusion 43

1.2.1 Einführung 43

1.2.2 Menschen mit Beeinträchtigungen im Alten Testament 46

1.2.3 Menschen mit Beeinträchtigungen in den Evangelien und der Apostelgeschichte 47

1.2.4 Behinderung und Beeinträchtigung bei Paulus 49

1.2.4.1 Terminologische Beobachtungen 49

1.2.4.2 Die persönliche Beeinträchtigung des Paulus 50

1.2.4.3 Inklusion als zentrales theologisches Paradigma des Paulus 55

1.2.4.4 Die Gleichwertigkeit aller Mitglieder der christlichen Gemeinschaft 56

1.2.4.5 Das universale Erbarmen Gottes als Letztbegründung von Inklusion 58

1.3 Aktualisierungsmöglichkeiten 61

Bibliografische Informationen
http://d-nb.info/1369940173

digitalisiert durch DEUTSCHE NATIONAL BIBLIOTHEK

2 Inklusive Öffnung und konfessionelle Prägung in diakonischen Unternehmen 63

2.1 Diakonische Identität in einer pluralen Gesellschaft - zwischen kirchlichem Selbstbestimmungsrecht und inklusiver Öffnung der diakonischen Arbeit 63

2.1.1 Diakonisch-theologische Überlegungen zu den besonderen Wegen diakonischen Handelns 63
2.1.2 Die mögliche Zukunft eines besonderen Weges 67
2.1.3 Diakonie (und Caritas) vor der Entscheidung 69
2.1.4 Konsequenzen einer religionspluralen Öffnung 71

2.2 Kulturell offene Unternehmensausrichtung 75

2.2.1 Neue Herausforderungen 75
2.2.2 Bearbeitungsstrategien 80
2.2.3 Besondere Fragestellungen aufgrund der neueren Europäischen Rechtsprechung 83

2.3 Zur Bedeutung der Thematisierung von Transzendenz in diakonischen Einrichtungen 85

2.3.1 Diakonie in systemischer Sicht 85
2.3.2 Die funktionale Differenzierung der modernen Gesellschaft 86
2.3.3 Die Wirkweise der Funktionssysteme innerhalb der Diakonie 88
2.3.4 Spiritualität als Kommunikation nach der Unterscheidung immanent – transzendent 95

2.4 Inklusive Kommunikation in diakonischen Organisationen 100

2.4.1 Problemhorizont 100
2.4.2 Das Anspruchsgruppen- und Stakeholder-Konzept 103
2.4.3 Das systemtheoretische Verständnis von Organisationen 105
2.4.4 Exemplarische Konkretion der Fragestellungen 107
2.4.4.1 Kommunikation mit Mitarbeitenden 107
2.4.4.2 Klientenbezogene Kommunikation 109
2.4.4.3 Kommunikation mit Kostenträgern und politischen Instanzen 113
2.4.4.4 Kommunikation mit externer Öffentlichkeit in einfacher Sprache 114

2.4.5 Fazit: Die Notwendigkeit „mehrsprachiger" Kommunikation 115

2.5 Theologische Kommunikation in Leichter Sprache: Zwei Beispiele 116

2.5.1 Bibelarbeit in Leichter Sprache zu 1. Korinther 12,20-27 116

2.5.2 Predigt in Leichter Sprache über Markus 16,14 124

2.6 Inklusive Unternehmensführung 131

2.6.1 Fünf Bausteine inklusiver Führung 131

2.6.2 Inklusive Führung in der Diakonie 135

2.6.3 Die Relevanz der Theologie im Lichte neuerer Managementkonzepte 142

2.6.4 Die Aufgabe der Moderation eines interdisziplinären Leitungsteams 145

2.6.5 Theologische und interdisziplinäre Voraussetzungen zur Wahrnehmung der Rollen 147

3 Die Entwicklung der Diakonischen Stiftung Wittekindshof von exklusiver zu inklusiver Ausrichtung 149

3.1 Kurzer Abriss der Organisationsentwicklung des Wittekindshofes bis zur Jahrtausendwende 149

3.2 Der Beginn des Wittekindshofer Leitbild- und Strategieprozesses 156

3.2.1 Die Notwendigkeit der Initiierung eines Leitbildprozesses 156

3.2.2 Vorüberlegungen zum Begriff des Leitbildes 162

3.2.3 Entwicklung eines inklusiv orientierten Leitbildes 171

3.2.3.1 Beginn des Leitbildprozesses in Phase I 171

3.2.3.2 Erstellung der Endfassung des Handlungsleitenden Bildes in Phase II 178

3.2.3.3 Erstellung des Externen Leitbildes in Phase III 189

3.2.4 Konkrete Umsetzungen des Handlungsleitenden Bildes (HLB) 195

3.2.4.1 Verankerung des HLB in den Grundlagendokumenten 195

3.2.4.2 Exemplarische Veranschaulichung des HLB in der Personalarbeit durch Richtbeispiele 198

3.2.4.3 Umsetzung der inklusiven Ausrichtung des HLB in eine Gesamtstrategie der Stiftung 203

3.3 Aktuelle Weiterführung der inklusiv ausgerichteten strategischen Arbeit 207

3.3.1 Die Entwicklung des Wittekindshofes im bisherigen Strategieprozess 207

3.3.2 Die aktuelle Situation auf dem Gründungsgelände 209

3.3.3 Die geplante weitere Entwicklung des Wittekindshofes 210

3.3.4 Erarbeitung einer neuen Gesamtstrategie 212

3.3.5 Aktualisierung des Handlungsleitenden Bildes 217

3.4 Erkenntnisse aus der Wittekindshofer Entwicklung für die Weiterentwicklung diakonischer Organisationen 228

3.5 Inklusion und Individualisierung angesichts der Erfahrungen in einer diakonischen Stiftung 230

3.5.1 Einführung 230

3.5.2 Behinderung als soziokulturelle Konstruktion 231

3.5.3 Inklusion und individuelle Förderung in der Eingliederungshilfe 234

3.5.4 Individuelle Förderung als Gesellschaftskonzept 236

4 Inklusive diakonische Arbeit unter anspruchsvollen Rahmenbedingungen 241

4.1 Privatheit und Öffentlichkeit in und nach der Corona-Pandemie 241

4.1.1 Unterstützung bei der Wahrnehmung der Menschenrechte als zentraler Auftrag der Eingliederungshilfe 242

4.1.2 Freiheit als grundlegendes Menschenrecht 245

4.1.3 Zur Differenzierung des Freiheitsbegriffes 247

4.1.4 Paradoxien im Umgang mit Freiheit in der Eingliederungshilfe 251

4.1.5 Zur Unterscheidung von öffentlichen und privaten Räumen und entsprechenden Rollenzuschreibungen 255

4.2 Versuch einer Neudefinition diakonischer Identität aus Klientenperspektive 257

4.2.1 Identität der Organisation und persönliche Überzeugung der Mitarbeitenden 257

4.2.2 Weiterentwicklung der bisherigen Position 259
4.2.3 Personenzentrierung als diakonische Grundorientierung 262
4.2.4 Hindernisse für praktizierte Personenzentrierung 264
4.2.5 Diakonische Identitätsbildung und Mitarbeitendenbindung durch Selbstkritik 266

5 Die theologische und wissenschaftliche Reflexion diakonischer Arbeit 269

5.1 Konturen einer interdisziplinären Diakoniewissenschaft 269

5.2 Reflexion inklusiver diakonischer Praxis im Gottesdienst 287

5.3 Theologieproduktivität von Klientinnen und Klienten 292
5.3.1 Rahmenbedingungen für die theologische Bearbeitung diakonischer Praxis 292
5.3.2 Fallbeispiele aus der Literatur 295
5.3.3 Eigene Erfahrungen 300

Quellen- und Literaturverzeichnis 303