



BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (BNE) auf der HEGGE

Präambel

DIE HEGGE ist ein Bildungshaus, gegründet und getragen von einer benediktinisch geprägten Kommunität. Verantwortlich für die Bildungsarbeit ist die Kommunität zusammen mit dem pädagogischen Team sowie weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Hauswirtschaft, Verwaltung und Haustechnik.

Handlungsgrundlage sowohl der auf der HEGGE lebenden Ordensgemeinschaft (im Folgenden: Kommunität), des Betriebs (auch als Arbeitgeber) und seines Angebots als Bildungsträger ist die Ordensregel des Benedikt von Nursia (um 500 n.Chr.; im Folgenden: RB), wie in den Konstitutionen der Kommunität festgelegt ist. Im Folgenden soll gezeigt werden, dass die neun BNE-Schlüsselkompetenzen von dieser Regel sehr gut abgedeckt sind und seit Jahrzehnten von der HEGGE erfolgreich auf allen drei Handlungsebenen (Kommunität – Betrieb – Bildungsträger) gelebt und weitergegeben werden.

Das Besondere der RB ist, dass es sich um auch in heutiger Zeit direkt anwendbare Anweisungen für die Organisation und das Wirtschaften autarker und auf Einkommen von außen angewiesener Gemeinschaften handelt. Die Tatsache, dass es seit 1500 Jahren benediktinisch geprägte klösterliche und klosterähnliche Organisationsstrukturen gibt, die bis heute erfolgreich funktionieren, spricht für die Nachhaltigkeit benediktinischen Managements. Sie beruht im Wesentlichen auf dem heute noch aktuellen und notwendigen Prinzip der Subsidiarität.

Im Folgenden soll dargelegt werden, wie auf den drei funktionalen Handlungsebenen der HEGGE den neun BNE-Schlüsselkompetenzen entsprochen wird.

Schlüsselkompetenz 1) Wissenserwerb

Hierbei handelt es sich um den „Brotberuf“ der HEGGE. Dies steht in guter benediktinischer Tradition (Klosterbibliotheken, „Bete, arbeite und lies!“ als Handlungsmaxime Benedikts).

Unser Motto „Bildung macht mündig“ bezieht sich nicht nur auf unser „Produkt“ (Bildungsarbeit), sondern zieht sich ebenfalls durch die anderen beiden Ebenen:

1. Zum Selbstverständnis der Mitglieder der Kommunität gehört die lebenslange Weiterbildung. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Bildungsarbeit sowohl wissenschaftlich fundiert (Auswahl von Themen und Referenten) als auch den Bedürfnissen der Zeit angepasst ist.
2. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sämtlicher Arbeitsbereiche (Bildung, Verwaltung, Hauswirtschaft und Haustechnik) wird berufliche und persönliche Weiterbildung ermöglicht. Nur so ist es möglich, das Prinzip der Subsidiarität erfolgreich anzuwenden: Probleme sollen dort erfolgreich gelöst werden, wo sie auftreten. Empowerment, dass die Mitarbeiterin und die Mitarbeiter (1.) die zur Problemlösung notwendige fachliche Kompetenz haben, (2.) dass sie zur Ergreifung von problemlösenden Maßnahmen autorisiert sind, (3.) dass sie sich des dazu nötigen Vertrauens ihrer Vorgesetzten gewiss sind.

SK 2) Systemisches Denken

Systemisches Denken bedeutet nicht so sehr, dass man sich in allzu detaillierten Zukunftsplanungen verzettelt, sondern dass man die Organisation und ihr Umfeld als einen lebendigen und dynamischen Prozess begreift, auf den man schrittweise, präzise und selektiv eingeht. Die Organisationstheorie spricht von einer *bottom-up teleology*. Es geht also nicht um Patentrezepte, sondern um intelligente Anpassung unter ständiger Rücksichtnahme auf die Verschiedenheit von Menschen und Situationen.

Auf der Ebene der Kommunität und des Betriebs setzt dies sehr gute Kenntnis der rechtlichen, gesellschaftlichen, sozialen, finanziellen und kirchlichen Strukturen voraus, mit denen wir bei Bedarf in Kontakt treten.

In unserer Bildungsarbeit bieten wir Themen und Inhalte, die anspruchsvoll holistisch aktuell relevante und oft brisante Fragestellungen von möglichst vielen Blickwinkeln (Auswahl verschiedener Referenten) beleuchten. Wir scheuen uns nicht vor Kontroversen, und die Diskussionen innerhalb und außerhalb der Bildungseinheiten werden sowohl vom Inhalt als auch vom Niveau her von unseren Gästen ausdrücklich geschätzt.

SK 3) Beurteilung von Zukunftsentwicklungen

Diese Schlüsselkompetenz schließt sich nahtlos an die vorausgehende Schlüsselkompetenz an.

Benediktinischer Geist muss offen sein für das Neue und das Fremde. In der Kommunität und im Betrieb wird auf Eigenverantwortlichkeit Wert gelegt, da jeder Einzelne in seinem Bereich besonders kompetent ist, Entwicklungen einzuschätzen. Letzte Verantwortung und Entscheidung obliegt der Oberin, die nach Benedikt aber gehalten ist, „den Rat der Brüder und Schwestern zu hören“

(RB 3). Im Endeffekt geht es darum, „alles so zu regeln, dass es den Brüdern und Schwestern zum Heil dient“ (RB 41,5). Es geht also immer um die Frage, ob etwas langfristig sinnvoll ist. Auf der Ebene der Bildungsarbeit treibt uns unser Motto „Bildung macht mündig“. Nur wer Zusammenhänge und geschichtliche oder kulturelle Entwicklungen kennt, kann die Zukunft realistisch, aber ohne Panikmache, einschätzen.

SK 4) Ethisch begründet handeln

Ethisches Handeln jedweder Organisation muss sich sowohl nach innen als auch nach außen vollziehen.

Nach innen verstehen wir im benediktinischen Sinn Führung als Dienst. Es geht darum, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Stärken und Schwächen anzunehmen und individuell zu integrieren (nur so ist Subsidiarität möglich, s.o.). Bei uns steht nicht das Unternehmen im Mittelpunkt, sondern die Menschen, die den Betrieb erhalten und tragen.

Ein weiterer wichtiger Faktor ist die nachhaltige Bewirtschaftung unseres Hauses hinsichtlich ihrer Infrastruktur und Küche (vgl. Anlage / S.5f: BNE-Maßnahmen: Was die HEGGE hinsichtlich der Nachhaltigkeit bereits praktiziert).

Benedikt legt viel Wert auf den sparsamen und sorgfältigen Umgang mit „Werkzeug, Kleidung und anderen Dingen“ (RB 34). Wir wenden uns sowohl in der Lebensführung der Kommunität als auch in der Bewirtschaftung des Hauses wie auch in der Bildungsarbeit gegen Konsumdenken und die Verschwendung von Ressourcen. Hier scheuen wir uns nicht, bisweilen scharf Position zu beziehen. In unserer Bildungsarbeit legen wir Wert auf Themen mit direktem ethischem Bezug. Beispiele sind regelmäßige medizinethische Tagungen, Tagungen für Geflüchtete, Seminare zur Einübung in ein achtsames und ressourcensparendes Leben. Eine besondere Sorge unserer Bildungsarbeit gilt der Fortbildung von ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern, die Menschen in Grenz- und Notsituationen begleiten (ehrenamtliche Helferinnen und Helfer in Hospizen, Krankenhäusern, Altenheimen, Flüchtlingsheimen). Wir widersetzen uns der zunehmenden Tendenz zur Ökonomisierung sämtlicher Lebensbereiche (vgl. Leitbild der HEGGE).

SK 5) Strategische Kompetenz

Strategie bedeutet, durch maßvollen (nachhaltigen) Einsatz von Menschen und Material langfristig Sicherheit und Lebensqualität für sich, die eigene Organisation und ihre *stakeholder* herzustellen.

Die HEGGE wirtschaftet vorsichtig, langfristig und unter Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse aller Beteiligten. Das ausgesprochen niedrige Mitarbeiter-*Turnover* ist

hierfür ein guter Indikator. Dies erlaubt uns, eine *bottom-up*-Strategie des maßvollen Anpassens unter Vermeidung aller oberflächlichen und kurzfristigen Zeitgeisterscheinungen zu verfolgen. Auch hier sei erneut auf das Prinzip der Subsidiarität verwiesen.

In der Bildungsarbeit bemühen wir uns um einen Themenmix aus seit Jahrzehnten bewährten und weiterhin stark nachgefragten Seminarformaten (Ärztetagen, forstwirtschaftliche Tagungen, Künstlertagen, etc.) und jeweils auf die Nöte der Zeit unmittelbar reagierende Themenbereiche (Seit Frühjahr 1990: Tagungsreihen, zu denen explizit Bürgerinnen und Bürger aus den neuen Bundesländern, anfangs mit Freiplatz eingeladen wurden; seit 2015 Tagungen für Geflüchtete, etc.).

SK 6) Kompetenz zur Kooperation

Wie bereits beschrieben legen wir viel Wert auf die Einbeziehung sämtlicher *stakeholder* in der Entscheidungsfindung. Was die Beschaffung von Ressourcen betrifft, privilegieren wir regionale Erzeuger. Über unsere eigenen Veranstaltungen hinaus, für die wir selbst inhaltlich verantwortlich zeichnen, bieten wir unser Haus und die Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Gruppen, Vereine und externe Veranstalter als „Tagungshotel“ an. Wir wollen innerhalb der Region ein guter Nachbar sein und bieten für die Bewohnerinnen und Bewohner der umliegenden Dörfer regelmäßig niedrighschwellige Bildungs- und Kontaktangebote sowie gesellige Kulturveranstaltungen (z.B. „Klingender Garten“). Wir sind eng vernetzt mit anderen Klöstern und Bildungseinrichtungen. Hier existiert seit Jahrzehnten ein System wechselseitiger Hilfe (Austausch von Referenten und Material).

SK 7) Kompetenz zu kritischem Denken

Die Benediktsregel hält uns an, „das eigene Tun und Lassen regelmäßig zu überwachen“ (RB 4,48). Die gesamte RB durchzieht die Sorge, die Außenwelt weder völlig unkritisch anzunehmen noch sich von ihr abzukapseln. Es geht uns in allen Dingen um die „Unterscheidung der Geister“ (RB 58,2) und das Maßhalten (RB 64,17 f).

Es ist unser Selbstverständnis, dass sowohl nach innen (Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen-Führung) als auch nach außen (Bildungsarbeit) nur ein gut informierter, holistisch denkender Mensch (vgl. SK 2: Systemisches Denken) imstande ist, langfristig sinnvolle Entscheidungen zu treffen, ohne z.B. dem Zeitgeist oder *fake news* naiv „auf den Leim zu gehen“.

SK 8) Kompetenz zur Selbstreflexion

Selbstreflexion ist ein wichtiger Teil benediktinischen Lebens. Der Prolog der RB beginnt mit dem Wort „Obsculta“: Höre! Dies bezieht sich auf die gesamte

Gemeinschaft: Nach den Worten unseres Gründers Theoderich Kampmann ist damit ein umfassendes Hören nach „oben“, zur Seite und nach „unten“ gemeint. Es geht um die Beteiligung aller am Prozess und die Verantwortung aller für die Suche nach dem rechten, angemessenen Weg. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter weiß um seine eigenen Kompetenzen und Grenzen, auch in Relation zu den Kompetenzen und Grenzen der Kolleginnen und Kollegen.

Wir stehen in ständigem Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, mit Gästen, Freundinnen und Freunden des Hauses, Lieferanten, etc. und bitten diese systematisch um Feedback. Es gehört eine Portion Selbstzurücknahme und Reflexion dazu, der positiven und negativen Kritik klug zu begegnen und notwendige Veränderungen in Gang zu bringen. Wir sind uns bei aller Verwurzelung in Glaube und Tradition der Notwendigkeit der Anpassung an die Erfordernisse der heutigen Zeit sehr bewusst.

SK 9) Kompetenz zur integrierten Problemlösung

Die RB (insbes. Kap 3) regelt klar die Wichtigkeit des Unterscheidens verschiedener Dringlichkeit von Problemen und die Ebenen, auf denen diese jeweils gelöst werden sollen: Bei weniger wichtigen Entscheidungen soll man nicht die gesamte Gemeinschaft, das gesamte Team, mit Details behelligen; bei wichtigen Entscheidungen soll hingegen über alle Hierarchiestufen hinweg jede und jeder mit ihren bzw. seinen jeweiligen Kompetenzen gehört werden (Subsidiarität).

28.06.2019

Dr. Anna Ulrich
Prof. Dr. Birgit Kleymann
Dorothee Mann