

Das christliche Profil im Elisabeth Vinzenz Verbund



Inhalt

- 01 Vorwort
- 03 Glaube (Vertrauen), Hoffnung (Zuversicht) und Liebe (Zuwendung)
- 04 Wir begegnen Patientinnen und Patienten mit einer achtsamen Haltung
- 05 Wir verbinden moderne Medizin mit ethischer Verantwortung
- 06 Wir bewahren, fördern und stärken unsere christlichen Quellen
- 07 Wir haben Respekt vor der Würde des Lebens vom Anfang bis zum Ende
- 08 Wir leben eine wertschätzende Leitungskultur
- 09 Achtsamer Umgang mit der Schöpfung
- 11 Anhang



Die Krankenhäuser des Elisabeth Vinzenz Verbundes wurden vor teilweise mehr als 150 Jahren durch Ordensschwestern gegründet und im Verlauf ihrer Geschichte entscheidend geprägt. In dieser reichen Tradition sehen sich die Einrichtungen auch heute verpflichtet, ihr christliches Profil zu leben und weiter zu entwickeln.

Dabei kann nicht übersehen werden, dass sich das deutsche Gesundheitswesen im letzten Vierteljahrhundert nicht zuletzt durch das Instrumentarium von Fallpauschalen im Sinne einer einseitigen ökonomischen Logik verändert hat. Gleichzeitig ist das moderne Medizinverständnis sehr geprägt vom naturwissenschaftlichen Kausalprinzip, also vom Zusammenhang von Ursache und Wirkung. Es wird meist nicht mehr der Patient, sondern die einzelne Krankheit oder die eingeschränkte Körperfunktion behandelt. Dabei stehen der Befund und seine Konsequenzen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit.

Das christliche Menschenbild ist ein Ganzheitliches und gerät hier oft in Spannung dazu. Der kranke Mensch braucht nicht nur eine biologische Reparatur, sondern er muss weiterhin mit all seinen körperlichen, emotionalen und spirituellen Bedürfnissen im Mittelpunkt stehen. Es geht neben den Kategorien »gesund oder krank« vor allem um Perspektiven wie Hoffnung vor Hoffnungslosigkeit, Geborgenheit vor Ungeborgenheit, Sinn vor Sinnleere und menschliche Nähe vor Alleinsein und Verlorenheit.

Für das christliche Profil wird es immer darum gehen, sicherzustellen, dass es genügend Menschen gibt, die bereit sind, in ihrer Arbeit am Evangelium Maß zu nehmen. Nicht wenige Mitarbeitende haben heutzutage auch in unseren Einrichtungen keine religiös oder gar konfessionell geprägte Biographie. Wir beklagen das nicht, aber es geht in unseren Einrichtungen darum, Prozesse zur Stärkung einer Wertegemeinschaft zu initiieren und die Ursprungsideen unserer Einrichtungen immer neu zum Leben zu bringen. Es geht darum, Mitarbeitende zu ermutigen, mit ihren womöglich noch so zaghaften und unscheinbaren Möglichkeiten Mitverantwortung für eine wertorientierte Arbeit und für die Profilschärfung der Einrichtung zu übernehmen. Oft freuen wir uns, wie viel idealistische Berufsmotivation vorhanden ist und wie gerade Menschen in medizinischen, pflegerischen und sozialen Berufen religiös doch musikalischer sind als es auf den ersten Blick scheint. Es wird immer sichtbarer, dass die Persönlichkeit von Mitarbeitenden, ihre Haltungen, ihr Menschenbild und ihre Wertüberzeugungen ebenso wichtig sind wie ihre fachliche Professionalität.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von großer Bedeutung! Es geht aber auch um die Kultur unserer Einrichtungen, um den Geist in unserer Dienstgemeinschaft. Wir haben in den letzten Jahren in vielfältiger Weise überlegt, wie das christliche Profil und unsere

identitätsstiftenden Werte im Alltag stärker bewusstgemacht und gelebt werden können. Die Projektarbeit hat im Einzelnen gezeigt, dass das christliche Profil eines Krankenhauses in unterschiedlichen Dimensionen betrachtet werden kann und muss.

Von großer Bedeutung ist die Krankenhauseelsorge in unseren Häusern. Wir achten darauf, dass sie sich sorgfältig entwickeln und erweitern kann. Wichtig sind ethische Fragen und Entscheidungen im Alltag eines Krankenhauses, die wir unter Berücksichtigung christlicher Werte immer neu diskutieren und bedenken.

Zur Kultur und zum Profil unserer Einrichtungen gehören darüber hinaus Veranstaltungen und Aktionen nach innen und außen, wie Gottesdienste, Adventsfeiern, Betriebsfeste, Medizinische Vorträge, Jubiläen, Festwochen, Patrozinien und Ausstellungen. Es sind Aspekte wie Gastfreundschaft und Willkommenskultur, wie Freundlichkeit und Umgangston, wie Dienstbereitschaft und Sensibilität, Aufmerksamkeit und Achtsamkeit. Ein christliches Krankenhaus ist immer auch ein Ort der Kultur, des Gemeinwohls und des Gemeinwesens, der gesellschaftlichen Verantwortung und nicht zuletzt: Ein christliches Krankenhaus ist ein zentraler und wichtiger Lebensort der Kirche!

Es geht darum, all diese verschiedenartigen Elemente in der Kultur jeder Einrichtung immer wieder erfahrbar und erlebbar zu gestalten. Unser Verbund bietet hier viele Chancen des Lernens voneinander und der gegenseitigen Unterstützung. Die Häuser sind zwar geografisch weit verteilt und teilweise sehr verschieden, sie verbindet dennoch eine gemeinsame Tradition und ein überregionales, fast familiäres Gemeinschaftsgefühl.

Auch die Erhaltung des christlichen Profils erfordert in den Häusern eine klare institutionelle Verankerung und muss von der oberen Leitungsebene, der Geschäftsführung bzw. dem Direktorium verantwortet werden.

Im vorliegenden Projekt wurde in verschiedenen Phasen und unter aktiver Beteiligung aller Einrichtungen analysiert, welche Inhalte und Strukturen der bisherigen Wertearbeit wichtig sind, welche gelebten und identitätsstiftender Werte bereits vorhanden und welche Elemente, Ansätze, Ideen noch zu entwickeln sind. Diese Themen wurden strukturiert und zu Wertekategorien zusammengefasst.

Das vorliegende Handbuch versteht sich als Orientierungshilfe für die praktische Arbeit.

Der Aufsichtsrat des Elisabeth Vinzenz Verbundes

1 Glaube (Vertrauen), Hoffnung (Zuversicht) und Liebe (Zuwendung)

Leitlinie: Das christliche Menschenbild ist Grundlage und Maßstab unseres Handelns

Das christliche Profil im Elisabeth Vinzenz Verbund wird durch die Menschen, die in unseren Häusern arbeiten, erfahrbar. Ihre Haltungen und ihr konkretes Verhalten sind entscheidend. Unabhängig von Weltanschauung oder Kirchenzugehörigkeit erfahren wir, wie unsere Mitarbeitenden gemeinsam die gute Atmosphäre in unseren Häusern prägen. Wesentlich ist die Liebe zum Menschen und zu der von uns allen gemeinsam übernommenen Aufgabenstellung.

Die Menschen und Gott in Beziehung

Die Fähigkeit, mit Freude in Beziehungen zu leben und zu arbeiten, gehört aus unserer Sicht wesentlich zum Menschen: Wir Christen glauben an einen Gott, der auf uns Menschen zugeht und auf den wir Menschen zugehen können. Dies ist möglich, weil Gott uns liebt, uns zu einem Leben in Fülle befreien möchte und uns einen tiefen Halt gibt. Durch unser Engagement für die Menschen werden die Menschenfreundlichkeit und die Liebe Gottes für andere erfahrbar.

Die heilige Elisabeth von Thüringen und der heilige Vinzenz von Paul machten sich diese Botschaft zu eigen und erkannten ebenso die Not der Menschen. Sie versuchten, durch ihr Engagement die Not zu lindern und die Menschen auch innerlich wieder aufzurichten – indem sie ihnen wieder Würde und Zuversicht vermittelt haben.

Unser Auftrag

Wir, die wir in den Einrichtungen des Elisabeth Vinzenz Verbundes arbeiten, sind dazu aufgerufen, heute das Engagement der Namenspatrone fortzusetzen, um uns für das Besondere unserer Krankenhäuser zu engagieren.

2 Wir begegnen Patientinnen und Patienten mit achtsamer Haltung

◀ Leitlinie: Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Patient in all seinen Lebensbezügen

Zuwendung ist ein wichtiger Faktor für den Heilungs- und Betreuungsprozess. Für viele Patienten ist der Krankenhausaufenthalt ein Ausnahmezustand. Ihnen fehlt ihr vertrautes Umfeld.

Haltung

Wir schenken Patienten und Angehörigen in ihrer schwierigen Situation mit unserer wertschätzenden, professionellen Zuwendung Halt, Orientierung und Beachtung ihrer Bedürfnisse und wecken in ihnen Hoffnung und Vertrauen.

Sichtbares

Wertschätzende Kommunikation ist uns besonders wichtig und kommt auch in Leitbildern und Leitlinien zum Ausdruck.

Bei der Auswahl der Mitarbeitenden ist die soziale und kommunikative Kompetenz ein wichtiges Kriterium.

Seminare »Kommunikation auf Augenhöhe« werden für Mitarbeitende angeboten, insbesondere für die Übermittlung und die Besprechung schwerer Erkrankungen.

Ein Team ehrenamtlicher Mitarbeitenden unterstützt die Patienten. Dafür erhalten sie ein Konzept, das die Auswahl, Schulung, Tätigkeit und Begleitung regelt.

Verhalten

Wir begegnen allen Menschen mit Wertschätzung und gehen auf ihre Bedürfnisse ein – auch wenn sie eine fremde Sprache sprechen, einer anderen oder keiner Religion angehören oder besondere Lebensgewohnheiten haben.

Wir führen aufrichtige Gespräche. Dies bedeutet u. a. mit den Patienten über die Konsequenzen von Diagnosen und erwartete Krankheitsverläufe zu sprechen. Wir teilen ihnen ebenso offen mit, wenn wir einem Bedürfnis oder Wunsch nicht entsprechen können.

Alle Mitarbeitenden haben stets den individuellen Willen der Patienten im Blick: Wenn Patienten nach Aufklärung eine empfohlene oder notwendige Maßnahme ablehnen, akzeptieren wir ihren Willen.

Unsere Mitarbeitenden wahren die Privatsphäre nach dem Grundsatz: Würde geben und Scham nehmen.

Wir nehmen Ängste und Sorgen wahr. Den Patienten werden Seelsorge, Psychologie, spezielle Pflegefachkräfte, Krankenhaussozialdienst oder andere Unterstützungen angeboten.

3 Wir verbinden moderne Medizin mit ethischer Verantwortung

◀ Leitlinie: Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Patient in all seinen Lebensbezügen

Im Stationsalltag entstehen immer wieder medizinethische Dilemmata: Wir wissen, dass moderne Medizin eine Gratwanderung sein kann. Nicht alles, was in der Medizin möglich ist, nützt dem Patienten oder wird von ihm gewünscht. Das erfordert differenzierte Entscheidungsprozesse unter Einbeziehung der Kompetenz verschiedener Professionen. Wir haben das Patientenwohl gegebenenfalls auch gegen wirtschaftliche Interessen im Blick.

Haltung

Wir stellen unser Tun in den Dienst am Menschen: Wirtschaftliche Interessen, Vorgaben oder auch Entwicklungsperspektiven werden stets dem bestmöglichen Gesundheitsgewinn und der Lebensqualität der Patienten untergeordnet.

Unsere Verantwortlichen suchen bei medizinischen und pflegerischen Entscheidungen wegen ihrer Komplexität kollegiale und interprofessionelle Beratung, z. B. in ethischen Fallbesprechungen.

Der Wert und die Würde eines jeden Menschen sind für uns unantastbar. Dazu gehört auch, die Endlichkeit des Lebens anzunehmen. Sterben ist ein Teil des Lebens.

Sichtbares

In jedem Krankenhaus besteht ein klinisches Ethikkomitee, das Voraussetzungen für strukturierte ethische Fallbesprechungen schafft, ethische Leitlinien entwickelt und die Mitarbeitenden bei deren Umsetzung unterstützt.

Im Elisabeth Vinzenz Verbund ist ein Netzwerk für Medizinethik eingerichtet, das die ethische Kompetenz der einzelnen Krankenhäuser verbindet und Grundlagen für eine Kultur der ethischen Reflexion ausarbeitet. Geschäftsordnungen klären die Zielsetzungen und Aufgaben der Ethikkomitees, des Netzwerks Medizinethik und wie eine ethische Fallbesprechungen angefordert kann.

Ein strukturierter fachlicher Austausch zwischen dem einweisenden und den Krankenhaus-Ärzten sowie im Netzwerk von pro- und poststationären Behandelnden ermöglicht sowohl eine zielgerichtete Behandlung als auch eine optimale Nachversorgung.

Ethische Fragestellungen sind Themen der Aus- und Weiterbildungen der Ärzte und der Pflegenden.

Verhalten

Die Mitarbeitenden orientieren sich an unseren ethischen Grundlagen. Sie nehmen an Schulungen teil, um ethische Fragenstellungen präzise benennen und kompetent bearbeiten zu können und fordern bei Bedarf ethische Beratung an bzw. stehen selbst für ethische Fallbesprechungen zur Verfügung.

4 Wir bewahren, fördern und stärken unsere christlichen Quellen

Leitlinie: Das christliche Menschenbild ist Grundlage und Maßstab unseres Handelns

In unseren christlichen Einrichtungen nehmen wir die unterschiedliche Persönlichkeit der Menschen an und fördern deren individuelle Spiritualität. Denn sie ist eine besondere Quelle, um mit persönlichen Herausforderungen zurechtzukommen und die eigenen Aufgaben gut zu gestalten. Für uns gehört Spiritualität zum tiefsten Kern einer Persönlichkeit.

Haltung

Uns ist an ganzheitlicher Sichtweise auf den Heilungs- und Betreuungsprozess gelegen.

Um das zu ermöglichen, hat bei uns die interprofessionelle Zusammenarbeit aller Berufsgruppen, die Seelsorge eingeschlossen, einen hohen Stellenwert.

Wir sind davon überzeugt, dass eine seelsorgliche Begleitung unsere Patienten in ihrer Krankheitsbewältigung unterstützt und ihnen hilft, sich in ihrer Krankheit anzunehmen. Der Glaube kann Menschen zusätzliche Perspektiven eröffnen – über den eigenen Horizont, die eigenen Grenzen und den Tod hinaus.

Wir bieten Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre persönliche Spiritualität zu leben oder zu vertiefen, die die Beziehungsfähigkeit, die Zuversicht und das Vertrauen ins Leben stärkt.

Sichtbares

Patienten werden auf die Angebote der Seelsorge hingewiesen.

In unserem Außen- und Innenauftritt wird unser christlicher Hintergrund sichtbar, wie z. B. durch Namen, Logo, Symbole und Räume des Rückzugs und der Andacht.

Besondere Zeiten und Feste im Kirchenjahr werden für Patienten und Mitarbeitende erfahrbar.

Es liegt ein Konzept der Seelsorge vor, das ihr Selbstverständnis, ihre Aufgaben, die Qualifikation und die Integration der Seelsorge in die Organisation Krankenhaus (u.a. Teilnahme an wichtigen Gremien) beschreibt.

Seelsorgende sind Teil des therapeutischen Teams.

Verhalten

Unsere Mitarbeitenden nehmen auf die individuellen spirituellen Bedürfnisse der Patienten Rücksicht, auf Wunsch vermitteln Ärzte und Pflegepersonen den Kontakt zur Seelsorge.

Seelsorgende führen als Teil des therapeutischen Teams Gespräche mit Patienten, Angehörigen und Mitarbeitenden.

5 Wir haben Respekt vor der Würde des Lebens vom Anfang bis zum Ende

Leitlinie: Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Patient in all seinen Lebensbezügen

Wir achten darauf, dass das Leben in jeder Lebensphase, insbesondere am Lebensanfang und am Lebensende besonders geschützt wird und alle Betroffenen dabei gut unterstützt werden.

Haltung

Wir achten und schützen das Leben und erkennen die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen des medizinisch Machbaren an.

Wir begegnen den Patienten – besonders am Lebensanfang und am Lebensende – mit besonderer Sensibilität.

Menschen, die am Rand der Gesellschaft leben, brauchen Unterstützung, um einen für sie gangbaren Weg zu finden. Soweit möglich, helfen wir auch diesen Menschen.

Sichtbares

Für Bereiche, in denen die Situation der Patienten den Schutz des Lebens in einer besonderen Form benötigt, gibt es Leitlinien, die den Mitarbeitenden für ihr konkretes Verhalten Orientierung geben. Bei Bedarf wird auch mit einem externen Netzwerk gearbeitet, um eine optimale Versorgung zu gewährleisten.

Auf Grundlage der »Charta zur Betreuung von schwerstkranken und sterbenden Menschen« (herausgegeben von der Deutsche Gesellschaft für Palliativmedizin, vom Deutschen Hospiz- und Palliativverband und der Bundesärztekammer) werden Mitarbeitende geschult. Es existieren geeignete Rahmenbedingungen für Sterbende und Trauernde, aber auch für die betreuenden Mitarbeitenden.

Darüber hinaus unterstützt jedes Krankenhaus mindestens ein soziales Projekt, das von der öffentlichen Hand nicht ausreichend finanziert wird.

Verhalten

Mitarbeitende achten bei ihrer Arbeit die Würde des Menschen, wahren deren Intimsphäre und unterstützen die Selbstbestimmung.

Unsere besondere Aufmerksamkeit gehört Kindern aller Altersgruppen, schwerstkranken und sterbenden Menschen.

Wir achten und schützen das ungeborene Leben und stärken Familien.

Mitarbeitende gehen mit Grenzen des medizinisch Machbaren und mit dem Patientenwillen achtsam um. Sie nehmen auch ihre persönlichen Grenzen wahr.

Wir berücksichtigen bei Entscheidungen zur Therapieausweitung oder Therapiebegrenzung die aktuelle gesundheitliche Lage, die gesundheitliche Prognose und die selbstbestimmte Verfügung des Patienten. Wir leisten keine aktive Sterbehilfe.

Wir respektieren die Traditionen und Bräuche anderer Religionen im Umgang mit dem Tod.

6 Wir leben eine wertschätzende Leitungskultur

◀ Leitlinie: Die gegenseitige Wertschätzung ist die Basis unserer Unternehmenskultur

Wir wissen, dass unsere Mitarbeitenden in ihrer Arbeit sehr gefordert sind. Umso wichtiger ist es, dass auch sie erleben, dass ihre Führungskräfte mit ihnen wertorientiert und ausgerichtet am christlichen Menschenbild umgehen. Die Prinzipien der katholischen Soziallehre Personalität, Subsidiarität und Solidarität spiegeln sich in unserem Führungsalltag wider.

Haltung

Für uns sind Transparenz, klare Orientierung und vereinbarte Gestaltungsrahmen Grundvoraussetzungen dafür, dass Mitarbeitende sich mit Sicherheit und Vertrauen engagieren können.

Wir bieten – trotz hohem Leistungsanspruch und knappen Ressourcen – für eine besondere Beziehungskultur Möglichkeiten, dass Mitarbeitende über das, was sie bewegt und interessiert, reden können und der Austausch untereinander gestärkt wird.

Wir fördern eine Kultur, in der wir einander wertschätzend begegnen. Diese Kultur der Beachtung schließt auch eine offene Feedback- und konstruktive Konfliktkultur mit ein.

Wir fördern eigenverantwortliches Engagement. Wir sind davon überzeugt, dass jede Organisationseinheit auf ihre eigenen Herausforderungen die besten Antworten finden kann. Daher lassen wir die Verantwortung nach Möglichkeit bei den Mitarbeitenden (Prinzip der Subsidiarität).

Sichtbares

Transparente Aufbau- und Ablauforganisationen, Vereinbarungen und strukturierte Vorgangsweisen geben den Mitarbeitenden Orientierung und Halt.

Entwicklungsprogramme und eine kontinuierliche Begleitung neuer Führungskräfte sind Grundlage für eine moderne und wertorientierte Führungskultur.

Workshops und Tagungen für die Führungskräfte thematisieren unsere angestrebte Führungskultur, stärken das Bewusstsein dafür und bieten den Führungskräften konkrete Unterstützungen für den Alltag an.

Hausinterne oder externe Mediatoren können für Konfliktgespräche angefordert werden. Wir unterstützen Mitarbeitende auch in Krisensituationen.

Die Vorgesetzten ermöglichen ihren Mitarbeitenden einen niederschweligen Zugang zu ihnen.

Verhalten

Führungskräfte sorgen für klare Rahmenbedingungen und Gestaltungsräume ihrer Mitarbeitenden.

Sie geben die notwendigen Informationen weiter, erteilen klare Aufträge, vereinbaren Ziele und treffen Absprachen, auf die sich die Mitarbeitenden verlassen können.

Sie sorgen für Reflexionen und Gespräche, in denen auch Emotionen angemessen ausgedrückt und stärkende Erfahrungen des Arbeitsalltags ausgetauscht werden können.

Sie sorgen dafür, dass es Zeiten der Erholung und des gemeinsamen Feierns gibt.

Unsere Führungspersonen kennen die Potenziale, Interessen und Grenzen der einzelnen Mitarbeitenden. Sie setzen die Mitarbeitenden nach deren individuellen Gegebenheiten ein und übertragen ihnen Verantwortung.

Sie nehmen die Sichtweisen, Anliegen und Lösungsansätze der Mitarbeitenden ernst.

Sie arbeiten an einer guten Beziehungs-, Feedback- und Konfliktkultur in ihrem Team. Sie gehen dabei wertschätzend, sachlich und fördernd mit Mitarbeitenden um, auch wenn sie ihre Ziele nicht erreicht oder einen Fehler verursacht haben.

Ein Ausdruck der Wertschätzung ist es, dass wir auf einander zugehen und einander grüßen.

7 Achtsamer Umgang mit der Schöpfung

Leitlinie: Unser wirtschaftliches Handeln orientiert sich an christlicher Sozialethik

Wir selbst sind ein Teil der Schöpfung und stehen mit allem, was sie ausmacht, in gegenseitiger Abhängigkeit. Die uns anvertraute Schöpfung ist eine Kostbarkeit, die nicht zerstört werden darf und auch noch den nächsten Generationen verantwortungsvoll übergeben werden soll. Verantwortung für die Schöpfung bedeutet auch soziale Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, für die wirtschaftlichen und ökologischen Ressourcen.

Haltung

Wir gehen verantwortlich mit den wirtschaftlichen Ressourcen um.

Wir setzen unsere Kreativität ein um Wege zu finden, wie wir im Interesse einer optimalen Versorgung der Patienten und unter Einhaltung aller Vorschriften und effizientem Ressourceneinsatz unseren ökologischen Beitrag zum Schutz der Schöpfung leisten können.

Führungskräfte sind für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz verantwortlich.

Sichtbares

Jedes Krankenhausdirektorium legt fest, welchen ökologischen Beitrag es konkret leisten kann.

Bei Investitionen wird auf den effizienten Energieverbrauch geachtet.

Neben der selbstverständlichen Einhaltung von Maßnahmen zum Gesundheits- und Arbeitssicherheitsschutz gibt es Angebote im Rahmen eines Gesundheitsförderungsprogramms.

Verhalten

Führungskräfte achten darauf, dass vorhandene Materialien und Ressourcen effizient eingesetzt werden. Sie leiten Mitarbeitende an, mit Ressourcen und Energie sparsam umzugehen.

Es werden die notwendigen Maßnahmen ergriffen, um den Müll zu trennen.

Anhang

Werte- und Kulturarbeit (Zusammenfassung der Rückmeldungen zum Fragebogen »Bestandsaufnahme der bereits gelebten christlichen Unternehmenskultur« im Jahr 2016)

Fragen nach konkreten Erfahrungen

Woran konkret wird für Patienten erfahrbar, dass Ihr Krankenhaus ein christliches bzw. ein katholisches Profil hat?

- Name und Logo
- Symbole: Kreuze, Kapelle, Bibel, Bilder, Präsenz von geistlichen Schwestern
- Kapelle, Gestaltung Abschiedsraum, Glockenläuten, Gottesdienstübertragungen in die Patientenzimmer
- Angebote der Seelsorge und Einladung zu Gottesdiensten und Ritualen (Hl. Messe, Sterbeseignung, Bestattung von Totgeburten u. a.), Gespräche und Begleitung, schriftliche Impulse
- Begehen der kirchlichen Feste und des Kirchenjahres in den Patientenzimmern
- Besonderer Umgang mit Menschen (freundliche Atmosphäre, gelebtes Leitbild u. a.)

Woran konkret wird es für die Mitarbeitenden erfahrbar, dass Ihr Krankenhaus ein christliches Profil hat?

- Formales: Einstellungsgespräch (Hinweis auf das Besondere des Hauses), Arbeitsvertrag, MAV und kein Betriebsrat
- Einführungstag mit Vorstellung christlicher Werte
- Seelsorgebeirat
- Feiern und Rituale (Examensfeier der Krankenpflegeschule, Segnungen von neuen Räumen, Gedenkfeiern an die Verstorbenen), Mediationen zu Beginn von Konferenzen und Veranstaltungen
- Christliche Tradition bei Festen des Hauses und des Kirchenjahres wie u. a. das Elisabethfest, der Nikolaustag; Mitbeteiligung der Mitarbeitenden bei der Gestaltung von Feiern auf den Stationen (beispielsweise Weihnachten, Ostern)
- Angebote für Mitarbeitende: Seelsorge, Besinnungstage, Fortbildungen (z. B. Sterbeseminar), Moderationsangebot (von der Seelsorge) bei Konflikten, Einzelbegleitung in Belastungssituationen
- Besonderer Umgang miteinander und mit den Patienten:
 - Ein Leben nach den christlichen Grundwerten
 - Der Mitarbeitende wird nicht als Leistungserbringender, sondern als Mensch gesehen (Aufmerksamkeit für private Belange, Feiern im Mitarbeiterkreis u. a.)
 - Besondere Beziehungskultur (freundliche und flexible Atmosphäre, Lob, Grüßen, Umgang mit Fehlern, Streitkultur – gelebtes Leitbild)
 - Verantwortungsübertragung und -übernahme
- Ethik: Ethische Fallbesprechungen, Ethik-Forum, Ethik-Leitlinien, Fortbildungen in Pflege-Ethik, Vermittlung christlicher Werte in der Pflege-Ausbildung u. a.

Woran konkret wird für das Umfeld des Krankenhauses erfahrbar, dass es sich um Ihr Krankenhaus mit christlichem Profil handelt?

- Name und Logo, Symbole, Kapelle. Verabschiedungsraum u. a.
- Präsenz der Ordensschwestern
- Ruf des Hauses aufgrund der besonderen Begleitung (Umgang mit Sterbenden, Angebote für Angehörige u. a.) und der Mundpropaganda durch zufriedene Patienten
- Auseinandersetzung mit christlichen und ethischen Themen: Ausstellungen, Bildungsveranstaltungen, Hausfunksendungen, Berichterstattungen, Artikel
- Gezielte Kontaktpflege mit Kooperationspartnern (wie niedergelassene Ärzte, Kommunalpolitiker u. a.)
- Soziales Engagement (z. B. für Flüchtlinge, Elisabeth-Tisch)
- Engagement für und in der Stadt (z. B. Palliativsektor)
- Angebot der Lebenswende
- Abschiedskulturprojekt (Tücher, Abschiedsbuch, »Klötzchenkreuze«, Gedenkfeiern)
- Begehen der kirchlichen Feste und des Kirchenjahres
- Öffentliche Stellungnahmen, Öffentlichkeitsarbeit zu Aktionen
- Teilnahme am Projekt »Frühe Hilfen« (Schutz von Ungeborenen, Familienstärkung und -begleitung)

Fragen nach dem Wertauftrag »Grundsätze unseres Handelns«

Welche konkreten Beispiele zeigen, dass in Ihrem Krankenhaus versucht wird, dem einzelnen Menschen gerecht zu werden (Grundsatz Gerechtigkeit)?

- »Behutsame Entlassung der Patienten« – soziale Situation des Patienten im Blick haben
- Medizin und Pflege haben Autonomie und individuelle Bedürfnisse der Patienten im Blick und beziehen Patienten aktiv ein
- Gleichbehandlung von GKV-/PKV-Patienten bei der CA-Visite und Palliativbehandlung
- Jedem Patienten gerecht zu werden (auch bei fremden Sprachen, Religionen, Weltanschauungen, Essensgewohnheiten, Behandlung von Obdachlosen)
- Persönliche Zuwendung bei schwerstkranken und sterbenden Patienten
- Wenn es die gesundheitliche und soziale Situation erfordert: Wirtschaftliche Aspekte hintanstellen
- Durch die Grünen Damen
- Kooperationen mit Diakonischen Werken, Behinderten- und Caritas-Einrichtungen
- Patientenberichte
- Strukturierte ethische Fallbesprechungen; so viel Individualmedizin wie möglich
- Personalauswahl (unabhängig von Generationen / Geschlecht / Stand / Religion)
- Einsatz von Personal nach individuellen Erfordernissen
- Transparenter Umgang miteinander und offene Streitkultur
- Besondere fachliche Beziehung zwischen einweisenden und behandelnden Ärzten

Welche konkreten Beispiele verdeutlichen, dass das Denken aus der Position des Schwächeren in Ihrem Krankenhaus fokussiert wird?

- Würdevoller Umgang mit Patienten (Wahrung des Schamgefühls und Beachtung der Hilflosigkeit, Beachtung der Selbstbestimmung auch bei alternden und psychisch kranken Patienten)
- Einfühlsame und behutsame Vermittlung von Diagnosen und erwarteten Krankheitsverläufen, professionelle Übermittlung von Todesnachrichten
- Benennung des Schwachen als besonders zu bedenkender Faktor bei der Entscheidungsfindung zur Therapieausweitung oder Begrenzung
- Ethische Fallbesprechungen
- Konzept Umgang mit Schwerkranken, Sterbenden sowie Palliativ-Care
- Ausnahmen bei Verweildauer
- Patientenbegleitdienst für Schwächere
- Beratung und Unterstützungsangebote für die poststationäre Weiterversorgung
- Behandlung von Patienten ohne Versichertenstatus
- Geburtshilfliche Versorgung in Notsituation inkl. Vernetzung mit Beratungsstellen, Kirche und Ansprechpartner der Kommune; Möglichkeit der anonymen Geburt
- Babyklappe
- Bestattung von Totgeburten
- Kinderschutzgruppe
- Lehrende begleiten Pflege-Auszubildende in Konfliktsituationen
- Angebot eines Anerkennungspraktikums für ausländische Ärzte
- Kollegen werden vom jeweiligen Team mitgetragen, wenn sie nicht voll einsatzfähig sind
- Elisabeth-Tisch
- AVR und MAV: Aktive Anwendung und Beteiligung
- Meldeverfahren (CIRS, Schadensmanagement, besondere Vorfälle, Vorschlagswesen)

Welche konkreten Beispiele verdeutlichen, dass die spirituelle Dimension der Menschen in Ihrer Organisation unterstützt und gelebt wird?

- Einbindung der Seelsorge in alle wichtigen Gremien des Hauses (von Teambesprechung bis Direktoriumssitzungen)
- Seelsorge(bei)rat und Krankenhausleitung stehen im Dialog über spirituelle Dimensionen
- Angebote des Seelsorgeteams (hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter) für Patienten
- Patienten wird ermöglicht, ihre persönliche Spiritualität zu leben (soweit machbar)
- Offenheit gegenüber verschiedensten Glaubensrichtungen inkl. Angebote für diese Patienten
- Personal informiert und nimmt auf spirituelle Bedürfnisse Rücksicht
- Interne Fortbildungen zur Geschichte des Hauses und der Hl. Elisabeth

- Mitarbeitenden werden Schulungen im Umgang mit der spirituellen Dimension der Patienten angeboten; sowie Seelsorgekurs und Arbeitshilfe Seelsorge
- Angebote für Mitarbeitende: Time out, Besinnungstage, Oasentage, Supervision, Leitlinienfortbildung
- Spezielle Gottesdienste / spirituelle Feiern: Azubi-Beginn und -Ende, CA-Einführungen
- Feiern und Feste des Kirchenjahres
- Offene Kapelle, spirituelle Literatur, Informationen der Seelsorge, Mittags- und Abendgebete

Welche konkreten Beispiele verdeutlichen, dass die Ausgewogenheit zwischen geistigen und wirtschaftlichen Werten in Ihrem Krankenhaus gelebt wird?

- Es werden Leistungen angeboten, die Patienten brauchen, aber nicht refinanziert werden: Behandlung von Flüchtlingen, Unterkunftsmöglichkeiten für Angehörige, kriegsversehrte Kinder u. a.
- Sozialfonds für bedürftige Patienten
- Indikation zu einer Therapie hängt nicht von einer Leistungszielvorgabe für Ärzte ab, sondern rein von der medizinischen Sinnhaftigkeit, im Zweifelsfall unter Inkaufnahme eines wirtschaftlichen Nachteils
- Patienten bleiben aus sozialen Gründen länger im Krankenhaus
- Erwirtschafteter Überschuss kann im Haus reinvestiert werden
- Transparenz auch in der wirtschaftlichen Entwicklung des Hauses und in der Mittelverwendung
- Wirtschaftliche Werte stehen ganz oben, deshalb wird Raum geschaffen für: kein Abzug für Renditen; keine betriebsbedingten Kündigungen, Nachbesetzungen von frei werdenden Stellen; sozialer Umgang mit »schwächeren« Mitarbeitenden
- Fortbildungen
- Etablierung von neuen Projekten (Eutiner Demenzforum, Betreuungskräfte für Demenzstation)
- Bereitstellung von Mitteln für Besinnungstage, Hausfeste, Betriebsausflüge, Supervisionen, Ausstellungen
- Wertschätzende Gespräche bei wirtschaftlicher Imbalance
- Darstellung von Positionen zu gesellschaftlichen Themen und politischen Entwicklungen
- Überprüfung der Mittelverwendung unter dem Grundsatz »Wahrung der Schöpfung«
- Hierarchiearmes Entscheiden und Handeln
- Zertifizierung nach DIN ISO 9001:2015: Zertifizierung von Zielen aus Bereichen der Wirtschaftlichkeit und der Ethik
- Gewinnbringende OPs werden hinter das tatsächliche Wohl des Patienten gestellt

Blick in die Zukunft

Wenn Sie auf andere Krankenhäuser – konfessionelle und nicht konfessionelle – schauen, auf Ihre Erfahrungen in Ihrem Krankenhaus und auf die Grundsätze: Wodurch sollten wir uns in Zukunft als christliches Krankenhaus auszeichnen?

- Pflege der christlichen Wurzeln: Spirituelle Angebote für Patienten; Förderung der spirituellen Haltung von Mitarbeitenden durch Bildung, diverse Angebote; dauerhafte Bereitstellung einer Seelsorgestelle
- Moderne Medizin auf Basis christlicher Ethik: Benennung ethischer Fragestellungen; Sensibilisierung für ethische Fragen und Konflikte; rein medizinische, nicht etwa wirtschaftliche Indikationen
- Der Patient in seiner Gesamtheit steht im Vordergrund: Heilung von Psyche und Körper
- Mehr Zuwendung zum Patienten: Entsprechende Auswahl beim Personal; pro Patient mehr Pflegekräfte, modernste Medizin mit individueller menschlicher Zuwendung
- Wertschätzender Umgang mit Patienten: als Individuen auf Augenhöhe
- Fairer und wertschätzender Umgang mit Mitarbeitenden und nachhaltige Mitarbeitendenpflege: inkl. leistungsgerechte Bezahlung; Grenzen wahrnehmen; Investitionen zur Vermittlung der Werte; Mitarbeiter sollen für die Arbeit brennen und nicht ausbrennen
- Sterben dürfen, können und dabei begleitet werden

Womit könnte der Elisabeth Vinzenz Verbund Ihr Krankenhaus unterstützen, um die christliche Unternehmenskultur zu stärken und weiterzuentwickeln?

- Standardisierung einer christlichen Unternehmenskultur unter Beibehaltung der gewachsenen Individualität der Häuser, Ausformulierung der Leitlinien auf allen Ebenen
- Klärung der Stellung der Krankenhauseselsorge in den Häusern und Verbund, Richtlinien für Ausbildung und Anstellung
- Angebot einer Plattform für Wissens- und Erfahrungsaustausch, z. B. Bekanntmachung der Best practice aus den Häusern, um voneinander zu lernen
- Themenschwerpunkte in den Regeltreffen der ÖD, GF, PD
- Einführungskurse für neue Mitarbeitenden auf EVV-Ebene zum Verständnis der Werte und Seelsorgearbeit
- Standortübergreifende Fortbildungen zu christlichen Fragen, Tagungen zu besonderen Wertethemen
- Verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte zur konkreten Umsetzung des EVV-Leitbildes bzw. des christlichen Profils des EVV
- Ausbau des christlichen Auftretens in der Öffentlichkeit
- Gemeinsame, überregionale Veröffentlichungen (Fachartikel, Preisausschreiben u. a.)
- Vermeidung unnötigen wirtschaftlichen Drucks, damit Zeit bleibt, über die christliche Unternehmenskultur nachzudenken und ihre Werte zu leben
- Erstellung gemeinsamer Publikationen für Patienten und Mitarbeitende, z. B. Patienten- grüße zum Advent

Impressum


November 2018 · Elisabeth Vinzenz Verbund GmbH

Bäumerplan 24 · 12101 Berlin · www.elisabeth-vinzenz.de

Design Stefanie Roth · mail@vonerot.de

Titelbild © mikanaka / istock.com





Der Elisabeth Vinzenz Verbund gehört bundesweit zu den zehn größten christlichen Krankenhausträgern. Er betreibt zehn Krankenhäuser mit mehr als 3.000 Klinikbetten, eine Pflegeeinrichtung, sieben Ausbildungsstätten sowie weitere Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen. Für rund 7.500 Beschäftigte ist er ein attraktiver Arbeitgeber, der eine moderne und kompetente medizinisch-pflegerische Versorgung mit der Tradition christlicher Nächstenliebe und gelebter Menschlichkeit verbindet.