Elisabeth Vinzenz
Verbund

MEDIZIN UND PFLEGE UNTER NEHMENS KULTUR NACH HALTIG KEIT RELIGIÖSE KULTUR

Christliches Profil im Elisabeth Vinzenz Verbund

BundBuch 03

Seht, der Mensch!

Joh 19,5

Wir haben den Anspruch, dass unsere Arbeit den Menschen dient.
Wir haben den Anspruch, dass die Verletzlichsten in unseren Einrichtungen gut umsorgt und versorgt werden.
Wir haben den Anspruch, dass Patienten und Mitarbeitende als Menschen gesehen und geachtet werden.

Vorwort 03

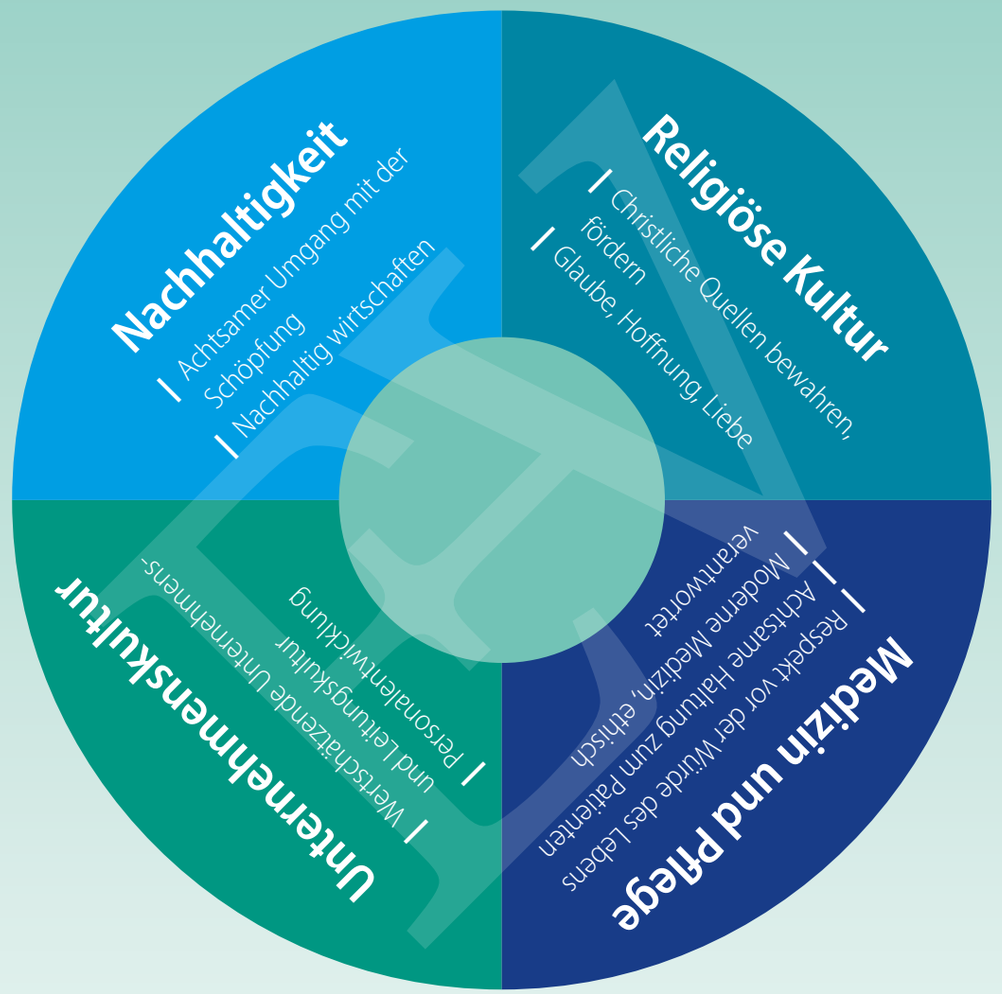
Unser christliches Profil 04

Wir leben unsere Leitlinien 07

Wofür wir stehen
1 Wir glauben, lieben und hoffen 09
2 Wir begegnen Patienten mit achtsamer Haltung 11
3 Wir verbinden moderne Medizin mit ethischer Verantwortung 13
4 Wir bewahren, fördern und stärken unsere christlichen Quellen 15
5 Wir pflegen Respekt vor der Würde des Lebens 17
6 Wir leben eine wertschätzende Leitungskultur 19
7 Wir gehen achtsam mit der Schöpfung um 21

Wir hinterfragen unseren Auftrag 23

Hinweis
Aus Gründen der guten Lesbarkeit verwendet die Elisabeth Vinzenz Verbund GmbH bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.



Der abgebildete *Wertefächer* ist die Essenz dieses BundBuches. Er zeigt auf, in welchen Feldern unser christliches Fundament erlebbar wird, sowohl in der praktischen Gestaltung des Arbeitsalltags und in unternehmerischen Entscheidungen als auch in der persönlichen Haltung und im Verhalten jeder und jedes Einzelnen. Im Rahmen der Workshops zum Christlichen Profil dient dieser Wertefächer als Reflexionsfläche für das Vorhandene und als Anregung für die Weiterentwicklung unserer Wertearbeit.

Vorwort

Die Breite und Vielfalt christlichen Engagements in den EVV-Häusern sind unser *Schatz im Acker* (vgl. Mt 13, 44). Seit der ersten Veröffentlichung dieser Broschüre haben nicht nur unsere Einrichtungen und Ordensgemeinschaften dynamische Entwicklungen erlebt, sondern auch die Gesellschaft und Kirche insgesamt.

In einem innovativen Workshop-Format werden in 2022/23 die Direktorien und Mitarbeitenden unserer Krankenhäuser das christliche Profil weiterdenken und -entwickeln – gemeinsam mit Mitgliedern des Aufsichtsrates, des Fachbereiches Christliches Profil sowie des Elisabeth Vinzenz Instituts. Als caritativer Träger und christliche Gemeinschaft haben wir den grundlegenden Anspruch, unsere Werte nicht nur zu benennen, sondern sie auch glaubwürdig zu leben und in verschiedenen Handlungsfeldern und neuen Ideen in der Praxis erlebbar zu machen.

Als BundBuch für die Schatzsuche soll vorliegende Publikation Orientierung geben und helfen, den Prozess zugleich zu unterstützen.

Dr. Sven U. Langner
Geschäftsführer
Elisabeth Vinzenz Verbund

Unser christliches Profil

Ein Profil macht unterscheidbar. Sich heute in Mitteleuropa nicht nur zu einer Tradition, sondern zu einem aktiv gelebten christlichen Profil zu bekennen, erfordert eine bewusste Entscheidung, Mut und erkennbare Taten.

Im Elisabeth Vinzenz Verbund verbinden sich drei christliche Traditionen, die die Häuser in ihrer teils mehr als 150-jährigen Geschichte prägen: die Schwestern von der heiligen Elisabeth, die Vinzentinerinnen von Hildesheim und die Franziskanerinnen von Thuine. Historie und Strukturen dieser Gemeinschaften sind so unterschiedlich, dass der dynamische Dialog zum Wesen unseres Verbundes gehört. Das christliche Profil des EVV lebt von der Vielfalt der Traditionen, den individuell ausgeprägten Standorten, vor allem vom inneren Antrieb der Menschen in einer starken Dienstgemeinschaft.

Bei weitem nicht alle Mitarbeitende in unseren Häusern haben eine christliche oder religiöse Biografie. Dennoch bewerben sich viele bewusst bei uns als einem christlichen Träger. Sie wissen um den Ökonomisierungsdruck im Gesundheitswesen, um die Technisierung und Spezialisierung der Medizin und auch um die Glaubwürdigkeitskrise der Kirche. Doch sie wollen nicht Körper reparieren oder die äußerste Rendite erzielen, sondern Menschen bestmöglich helfen. Sie wollen nicht alles, was machbar ist, sondern orientieren sich an ethischen Maßstäben. Sie wollen keinen Job, sondern sinnerfüllte Arbeit in einer Gemeinschaft. Sie wollen keine Sonntagspredigten, sondern eine Kultur des Miteinanders und der Menschlichkeit. Sie wollen über das Geheimnis und die Abgründe des Lebens nachdenken und sich austauschen.

Demgemäß ist das christliche Profil im EVV nicht Spezialistensache, sondern Aufgabe aller. Denn der alltägliche Umgangston, die Dienstbereitschaft und Nächstenliebe, eine achtsame, achtungsvolle und gemeinwohlorientierte Haltung zählen ebenso zur christlich geprägten Unternehmenskultur wie eine sensible und ethische Professionalität, so wie nach innen und außen wirkende Gottesdienste, gestaltete Festtage, fachliche oder kulturelle Veranstaltungen. Diese Weite der Handlungsfelder verankert die Verantwortung notwendig bei der Führungsspitze wie der Geschäftsführung und des Direktorium. Sie erfordert, insbesondere angesichts der wenigen noch aktiven Ordensschwestern, eine breite institutionelle Verankerung:

| Interdisziplinär besetzte Wertebeiräte und gegebenenfalls zusätzlich theologische Fachleute weisen das Direktorium auf entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten, Projektideen oder auch Widersprüchlichkeiten hin und gestalten die Verwirklichung christlicher Werte mit.

| Eine implementierte Krankenhausseelsorge ist fester Bestandteil in der Versorgung der Patientinnen und Patienten, dient dem Personal als entlastende und beratende Instanz, öffnet den Zugang zu Quellen und Traditionen christlichen Lebens und sichert die theologische Kompetenz.

| Ein entsprechend weitergebildetes Ethikkomitee gewährleistet eine Beratung in medizinischen Grenzfällen, die Moderation ethischer Fallbesprechungen sowie Veranstaltungen und Fortbildungen zu ethischen Themen.

Wir leben unsere Leitlinien

Das christliche Menschenbild ist Grundlage und Maßstab unseres Handelns.

Grundhaltung unseres Handelns sind Achtung und Wertschätzung gegenüber jedem Menschen.

Dies gilt mit Blick auf Patientinnen und Patienten, ihre Angehörigen sowie innerhalb der Dienstgemeinschaft, unabhängig vom sozialen Status, Geschlecht, der sexuellen Orientierung, Herkunftskultur, vom religiösen Bekenntnis, von Krankheit oder Behinderung.

Da wir den Menschen als leiblich-seelisch-geistige Einheit betrachten, gehört Seelsorge zum selbstverständlichen Angebot in unseren Einrichtungen.

Unser wirtschaftliches Handeln orientiert sich an christlicher Sozialethik.

Mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen gehen wir verantwortungsbewusst und wirtschaftlich um, dabei haben wir die Nachhaltigkeit der Maßnahmen im Blick.

Die Verantwortung um die Wirtschaftlichkeit dient dem Erhalt des Verbundes.

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Patient in allen seinen Lebensbezügen.

Wir achten und schützen jedes Leben vom Beginn bis zum Ende, in allen seinen Phasen.

Wir nutzen den Fortschritt der Medizin in allen Bereichen im Sinne der Patienten.

Hierfür installieren und gebrauchen wir die Hilfestellung des Qualitäts-, Konflikts- und Risikomanagements und der klinischen Ethikkomitees.

Wir stehen für transparente Kommunikationsstrukturen, die den Patienten in den Behandlungsprozess einbeziehen.

Die Angehörigen und nahestehenden Personen der Patienten sind für uns wichtige Partner.

Unsere besondere Fürsorge gilt den Schwerstkranken und den Sterbenden.

Die gegenseitige Wertschätzung ist die Basis unserer Unternehmenskultur.

Wir pflegen einen kooperativen Führungsstil und nutzen die Kreativität und Kompetenz aller Mitarbeitenden für eine Weiterentwicklung des Verbundes.

Unser berufliches Engagement verpflichtet uns zur Aus- und Weiterbildung.

Bei der Lösung von Konflikten sind uns Sachlichkeit, gegenseiiges Verständnis und die Bereitschaft zur Versöhnung wichtig.

Als Teil der demokratischen Ordnung unserer Gesellschaft sind wir verlässliche und faire Partner.

Unseren Partnern im Gesundheitswesen begegnen wir fair und respektvoll.

Wir sind regional und überregional offen für Kooperationen und andere Formen der Zusammenarbeit.

Wofür wir stehen

1

Wir leben unsere Leitlinien: Unsere Verpflichtung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als Dienstgemeinschaft diesen Leitlinien verpflichtet und tragen gemeinsam zur Erfüllung dieses Auftrags bei, unbeschadet ihrer Rechtsstellung oder Aufgabe in der jeweiligen Einrichtung.

Die Verantwortlichen im Elisabeth Vinzenz Verbund tragen Sorge dafür,

- diese allgemeinen Grundsätze für ihre Einrichtungen in Leitbildern zu konkretisieren und die Verantwortlichkeiten hierfür zu klären,
- ihre Verwirklichung in allen Bereichen zu fördern und
- eine regelmäßige Überprüfung der Umsetzung zu gewährleisten.

Zur Realisierung dieser Leitlinien in allen Bereichen sind Krankenhaus-Seelsorge und Formen ethischer Beratung strukturell verankert.

Die Beachtung vorstehender Leitlinien soll die Entwicklung der Verhaltenskultur und den respektvollen Umgang aller Mitarbeitenden innerhalb des Elisabeth Vinzenz Verbundes fördern.

Wir stehen durch unsere christliche Tradition und Stabilität für Entwicklung und Zuverlässigkeit und wollen so auch in Zukunft das Bild von Kirche und Gesellschaft aktiv mit gestalten und prägen.

Wir glauben, lieben und hoffen Vertrauen, Zuwendung, Zuversicht

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 konfessioneller Zugehörigkeit erfahren wir, wie unsere Mitarbeiter 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.

Wir begegnen 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 liegt uns am Herzen und kommt auch in Leitbildern und Leitlinien zum Ausdruck. Bei der Auswahl der Mitarbeiter ist die soziale und kommunikative Kompetenz ein wichtiges Kriterium.

Seminare wie *Kommunikation auf Augenhöhe* werden für Mitarbeiter angeboten, insbesondere für die Übermittlung und die Besprechung schwerer Erkrankungen.

Ein Team ehrenamtlicher Mitarbeiter 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 unter anderem 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 Mitarbeiter haben stets den individuellen Willen der Patienten im Blick: Wenn Patienten nach Aufklärung eine empfohlene oder notwendige Maßnahme ablehnen, akzeptieren wir ihren Willen.

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

Wir nehmen Ängste und Sorgen wahr. Den Patienten werden Seelsorge, Psychologie, spezialisierte Pflegefachkräfte, Krankenhaus-Sozialdienst oder andere Unterstützungen angeboten.

Wir verbinden moderne Medizin mit ethischer Verantwortung

Leitlinie

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Patient in all seinen Lebensbezügen

Im Stationsalltag entstehen immer wieder medizin-ethische 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 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 wie beispielsweise 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 Leitinien entwickelt und die Mitarbeiter bei deren Umsetzung unterstützt.

Im Elisabeth Vinzenz Verbund ist ein Netzwerk für Medizin-Ethik 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 Medizin-Ethik und wie eine ethische Fallbesprechungen angefordert kann.

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

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

Verhalten

Die Mitarbeiter 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 und stehen gleichwohl selbst für ethische Fallbesprechungen zur Verfügung.

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 Mitarbeiter 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 beispielsweise durch Namen, Logo, Symbole und Räume des Rückzugs und der Andacht.

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

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

Seelsorgende sind Teil des therapeutischen Teams.

Verhalten

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

Seelsorger führen als Teil des therapeutischen Teams Gespräche mit Patienten, Angehörigen und Mitarbeitern.

Wir pflegen 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 Mitarbeitern 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 Mitarbeiter 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

Mitarbeiter 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.

Wir leben eine wertschätzende Leitungskultur

Leitlinie

Die gegenseitige Wertschätzung ist die Basis unserer Unternehmenskultur

Wir wissen, dass unsere Mitarbeiter in ihrer Arbeit sehr gefordert sind. Umso wichtiger ist es, dass auch sie erleben, dass ihre Führungskräfte mit ihnen werteorientiert 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 Mitarbeiter sich mit Sicherheit und Vertrauen engagieren können.

Wir bieten – trotz hohem Leistungsanspruch und knappen Ressourcen – für eine besondere Beziehungskultur Möglichkeiten, dass Mitarbeiter 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 Mitarbeitern (Prinzip der Subsidiarität).

Sichtbares

Transparente Aufbau- und Ablauforganisationen, Vereinbarungen und strukturierte Vorgangsweisen geben den Mitarbeitern Orientierung und Halt. Entwicklungsprogramme und eine kontinuierliche Begleitung neuer Führungskräfte sind Grundlage für eine moderne und werteorientierte 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 Mitarbeiter auch in Krisensituationen. Die Vorgesetzten ermöglichen ihren Mitarbeitern einen niederschwelligen Zugang zu ihnen.

Verhalten

Führungskräfte sorgen für klare Rahmenbedingungen und Gestaltungsräume ihrer Mitarbeitern. Sie geben die notwendigen Informationen weiter, erteilen klare Aufträge, vereinbaren Ziele und treffen Absprachen, auf die sich die Mitarbeiter 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 Mitarbeiter. Sie setzen die Mitarbeiter nach deren individuellen Gegebenheiten ein und übertragen ihnen Verantwortung. Sie nehmen die Sichtweisen, Anliegen und Lösungsansätze der Mitarbeiter ernst.

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

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

Wir gehen achtsam mit der Schöpfung um

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 Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter an, mit Ressourcen und Energie sparsam umzugehen.

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

Wir hinterfragen unseren Auftrag

Werte- und Kulturarbeit

Zusammenfassung der Rückmeldungen zum Fragebogen »Bestandsaufnahme der bereits gelebten christlichen Unternehmenskultur« in 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, Gottesdienst-Übertragungen in die Patientenzimmer
- Angebote der Seelsorge und Einladung zu Gottesdiensten und Ritualen (Hl. Messe, Sterbesegnung, 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 Mitarbeiter erfahrbar, dass Ihr Krankenhaus ein christliches Profil hat?

- Formal: 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 Elisabeth-Fest, der Nikolaustag; Mitbeteiligung der Mitarbeitenden bei der Gestaltung von Feiern auf den Stationen (beispielsweise Weihnachten, Ostern)
- Angebote für Mitarbeiter: 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 Mitarbeiter 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

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 Werteauftrag »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 Chefarzt-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

Wir hinterfragen unseren Auftrag

Fragen nach dem Werteauftrag »Grundsätze unseres Handelns«

- Personal informiert und nimmt auf spirituelle Bedürfnisse Rücksicht
- Interne Fortbildungen zur Geschichte des Hauses und der Hl. Elisabeth
- Mitarbeitern werden Schulungen im Umgang mit der spirituellen Dimension der Patienten angeboten; sowie Seelsorgekurs und Arbeitshilfe Seelsorge
- Angebote für Mitarbeiter: Time out, Besinnungstage, Oasentage, Supervision, Leitlinienfortbildung
- Spezielle Gottesdienste / spirituelle Feiern: Azubi-Beginn und -Ende, Chefarzt-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« Mitarbeitern
- Fortbildungen
- Etablierung neuer Projekte (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 nichtkonfessionelle – 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 Mitarbeitern 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 Mitarbeiterpflege: 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

Fragen nach dem Werteauftrag »Grundsätze unseres Handelns«

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

- Standardisierung einer christlichen Unternehmenskultur unter Beibehaltung der gewachsene Individualität der Häuser, Ausformulierung der Leitlinien auf allen Ebenen
- Klärung der Stellung der Krankenhaus-Seelsorge in den Häusern und Verbund, Richtlinien für Ausbildung und Anstellung
- Angebot einer Plattform für Wissens- und Erfahrungsaustausch, z. B. Bekannt machung der Best practice aus den Häusern, um voneinander zu lernen
- Themenschwerpunkte in den Regeltreffen der ÖD, GF, PD
- Einführungskurse für neue Mitarbeiter 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. Patientengrüße zum Advent

Impressum
Juni 2022 | Elisabeth Vinzenz Verbund GmbH | Version 0.9
Redaktion Unternehmenskommunikation EVV | Design Stefanie Roth

»Wir müssen durch unsere Werke bezeugen, dass wir Gott lieben.«

Vinzenz von Paul

»Wir müssen die Menschen froh machen.«

Elisabeth von Thüringen

elisabeth-
vinzenz.de
menschlichkeit-
verbindet.de
bundbuch.de