ChrisCare

MAGAZIN FÜR SPIRITUALITÄT UND GESUNDHEIT

1/2022

Führung wagen

KOMPETENT

Christlich magagen in säkularen Zeiten. Führungskräfte können christliche Unternehmenskultur fördern.
S. 22

INSPIRIEREND

Vom Heiligen Geist geführt. Spirituelle Führungskompetenz im Fokus.
S. 12

PRAXISNAH

Patienten führen? Plädoyer für ein reflektiertes Führen in therapeutischen Prozessen.
S. 14

Februar 2022 // (D) € 5,80 // (A) € 6,00 // (CH) SFr. 10.30 // **www.chriscare.info** // ISSN 1869-9944 // ZKZ 18 381

INHALT

EINLEITUNG

3 **Editorial & Gedanken zum Titelbild**

ERFAHRUNG

4 **Bei mir ist es so**
Drei Ärzte berichten, wie sie Führungsverantwortung übernommen haben.

18 **Wenn Meinungen trennen**
Wie geht man mit unterschiedlichen Überzeugungen in der Kirche um? Erwin Weibel schreibt über Erfahrungen in seiner Gemeinde.

TITELTHEMA

7 **Christlich Führen - heute und in Zukunft**
Der Philosoph und Therapeut Hans-Arved Willberg: Führung ist entweder Dienst oder Anmaßung.

10 **Schritte wagen im Vertrauen**

12 **Vom Heiligen Geist geführt**
Vom Heiligen Geist geführt, Heinrich Christian Rust über Spirituelle Führungskompetenz

14 **Patienten führen?**
Erika und Georg Schiffner halten ein Plädoyer für ein reflektiertes Führen in therapeutischen Prozessen

22 **Christlich Managen in säkularen Zeiten.**
Bruno Schrage wagt einen Blick nach vorn. Was muss sich ändern in Kirche und Caritas?

REPORTAGE

16 **Ein dankbarer Bericht**
Frank Fornaçon über den 8. Christlichen Gesundheitskongress

INTERVIEW

29 **Wie kommt das Geld ins Land?**
Wie kommt das Geld ins Land? Stefan Recker im Gespräch über die Lage in Afghanistan

FÜR SIE GELESEN

34 - **Leben,** Selbstbestimmung und Lebensschutz
- **Ein Himmel voller Segen,** wahre Geschichten vom Segnen und Gesegnetwerden
- **Unter höherem Befehl,** Prinzipien christlicher Leiterschaft

KIRCHE

26 **Wie christliche Gemeinde dreifach gesünder machen kann.**
Michael Rohde auf dem Christlichen Gesundheitskongress

NACHRICHTEN

32 **Spiritualität als Ressource während der Pandemie**
- Empfehlungen zu Beginn der Pandemie
- Spiritueller Aufschwung zu Beginn der Pandemie
- Spirituelle Krise bei Andauern der Pandemie

PERSÖNLICH FÜR SIE

36 **Bruno Schrage** will auch als Patient für die eigenen Bedürfnisse einstehen.

Redaktionskreis: Pastor Frank Fornaçon (Ahnatal), Redaktion ChrisCare; Bettina Gundlach (Aumühle), Ärztin im Sozialpsychiatrischen Dienst, Günther Gundlach (Aumühle), Geschäftsführer CiG; Prof. Dr. rer. cur. Annette Meussling-Sentpali, Professorin Pflegewissenschaft, OTH Regensburg; Andreas Rieck (Stuttgart), Referent im Bereich Weiterbildung und Spiritualität, Marienhospital Stuttgart; Dr. med. Georg Schiffner (Aumühle), Chefarzt Geriatriezentrum Wilhelmsburger Krankenhaus Groß-Sand, Hamburg, Vorsitzender CiG; Pastoralreferent Bruno Schrage (Köln), Dipl. Theologe, Dipl. Caritas-Wissenschaftler, Referent für Caritaspastoral im Erzbistum Köln; Dr. phil. Hans-Arved Willberg Sozial- und Verhaltenswissenschaftler, Theologe, Philosoph und Pastoraltherapeut (Kalrsruhe)

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

in manchen christlichen Kreisen ist viel von „Führung“ die Rede. Gemeint ist dann der persönliche Eindruck, Gott wolle einem einen Fingerzeig geben, wie man sich in offenen Fragen entscheiden solle. Das bringt eine gewisse Gelassenheit mit sich, weil man mit der Begleitung durch Gott rechnet. Es birgt aber die Gefahr, sich vor einer eigenen verantwortlichen Entscheidung zu drücken. Gott eröffnet uns die Möglichkeit, uns für diesen oder jenen Weg zu entscheiden. Und da, wo die Türe der Freiheit aufgeht, weht mir der Wind der Verantwortung entgegen. Aber es gibt Hilfen bei der Entscheidungsfindung: Was tut mir gut? Was bedeutet die Entscheidung für meine Nächsten? Dient es dem Gemeinwohl?

In der Führungslehre weiß man, die größte Herausforderung ist sich selbst zu führen. Tagtäglich führen wir uns und andere. Als Eltern führen wir unsere Kinder und geben ihnen Orientierung. Als Praxisanleiter führen wir Praktikanten oder Auszubildende, um sie in ein Berufsfeld einzuführen. Wir werden geführt von Leitlinien, von Vorgesetzten, von unseren eigenen Vorstellungen und als Christen durch das Vorbild Jesu. Andere tragen für uns Verantwortung und wir müssen unserer Verantwortung für andere gerecht werden.
Gesunde Strukturen in einem Betrieb, in Kirche und Gesellschaft, leben von einer geteilten Verantwortung. Und dazu gehört die Bereitschaft, zu führen und sich führen zu lassen. Manche Menschen sind unfähig, Entschlüsse zu fassen und lassen sich lieber führen. Sie suchen Autoritäten, die ihnen die Last der Verantwortung abnehmen. Andere ergreifen jede Chance, anderen zu sagen, wo es lang geht und nutzen ihre Verantwortung, manchmal wollen sie ihre Allmachtsphantasien ausleben. Führungspersönlichkeiten fallen nicht vom Himmel. Es braucht Ermutigung, Vorbild, Motivation und Fortbildung, um eine Station leiten zu können, um als niedergelassene Ärztin Verantwortung für Patienten und Mitarbeitende zu übernehmen oder ein ganzes Unternehmen zu managen. Verantwortliches Handeln schließt die Bereitschaft, Fehler zu machen, mit ein. Wer bereit ist, zu führen, der muss sich der Gefahren bewusst sein. Sonst wird man zum Verführer. Wer dabei auf Gott vertraut, hat die Chance, die eigene Leitungskompetenz als gute Gabe Gottes zum Wohl der Mitarbeitenden und Klienten anzunehmen und auszuüben.
In dieser Ausgabe von ChrisCare wollen wir ermutigen, Führungsverantwortung zu übernehmen, entschlossen und gelassen zugleich.
Wer führen will, muss selber Führung erfahren. Man muss sich auf einen anderen verlassen können, der uns Führung gewährt.

Ihr/e Bruno Schrage und Bettina Gundlach

Bruno Schrage, *Diplom-Theologe, Diplom-Caritaswissenschaftler, Köln*

Bettina Gundlach, *Amtsärztin im Sozialpsychiatrischen Dienst, Mitglied im Bundesweiten Leitungskreis von Christen im Gesundheitswesen, Aumühle*

GEDANKEN ZUM TITELBILD

„Siehe so sind auch Schiffe, obwohl sie groß sind und von starken Winden getrieben werden, werden sie doch gelenkt mit einem kleinen Ruder, wohin der will, der es führt.“ Jakobus schreibt das in seinem Brief, den wir in der Bibel finden (Jak 3,4). Es geht ihm um die Bedeutung der Sprache. Auch wenn Worte scheinbar wenig Gewicht haben, sind sie doch ganz entscheidend für die Leitung einer Organisation, im biblischen Beispiel der Gemeinde. Wer einmal am Ruder eines Segelbootes gestanden hat, der weiß, wie schon kleine Steuerbewegungen dem Schiff eine ganz andere Richtung geben können, die Segel fallen ein. Oder das Schiff neigt sich beängstigend, weil der Wind die Segel von der Seite her erfasst. Bei einer Regatta hängt von diesem Zusammenspiel von Ruder, der Ausrichtung der Segel, der Berechnung des optimalen Kurses und dem Wind viel ab. Ans Ruder lässt der Bootsführer nur zuverlässige Crewmitglieder, die Kompass und Ziel im Blick haben, im Sturm Ruhe bewahren und vorausschauend handeln. Der Rudergänger trägt Verantwortung, ist aber nicht allein. Denn wenn die übrige Mannschaft nicht zuverlässig auf sein Kommando hört, ihn Informiert und ihre Aufgabe erfüllt, dann kann das Schiff nicht auf gefährliche Lagen reagieren und droht zu scheitern. Bei längeren Törns kann nicht einer allein immer am Ruder stehen, auch andere müssen sich im Führen des Bootes üben. Wenn andere in Führungsaufgaben eingebunden sind, kann auch der Steuermann ruhig schlafen, während seine Mannschaft das Boot sicher manövriert.

Frank Fornaçon

Bei mir ist es so

Wir fragten einige Leserinnen und Leser, wie sie die Übernahme von Verantwortung erlebt haben.

Wenn Gott eine Tür auftut

Sowohl in der Schule – als auch später im Studium hatte ich immer sehr gute Leistungen - und habe eigentlich immer geglaubt, dass ich später ein fachlich sehr guter Arzt sein würde. Außerdem wollte ich immer gern etwas bewegen, war parteipolitisch über viele Jahre sehr aktiv und später dann bei Campus für Christus. Für lange Zeit habe ich meine längerfristige Perspektive in der Klinik Hohe Mark in Frankfurt Oberursel gesehen, weil es dort darum ging und geht, in der Behandlung psychischer Erkrankungen nicht nur fachlich hochqualifiziert zu arbeiten, sondern dies in Verbindung mit einer klaren christlichen Orientierung zu tun. Meine Frau Britta hatte dazu eine etwas andere Sicht: Zum einen fand sie, dass Christen an einer ganz normalen Klinik noch mehr gebraucht würden im Vergleich zu einer Klinik, an der ohnehin schon viele Christen tätig sind (allerdings wollte sie auch immer gern im Norden bleiben). Außerdem hielt sie mich für einen idealen zweiten Mann, fleißig und loyal, auf den sich der Chef der Lübecker Universitätsklinik immer 100%ig würde verlassen können. Aber ganz vorn stehen? Wo einem der Wind manchmal recht heftig ins Gesicht bläst – da haben wir uns beide gefragt, ob das wirklich mein Ding ist.

Mein christlicher Glaube hat mich ganz westlich darin bestärkt, Verantwortung zu übernehmen. Ich habe mir vor wichtigen beruflichen Entscheidungen immer viel Zeit genommen, um zu erkennen, in welche Richtung Gott mich führen will. Und ER findet vielfältige Wege, uns eine gute Wegweisung zukommen zu lassen. Z.B. hatte ich in der Zeit, als es darum ging, ob ich mich in Schwerin bewerben sollte, mehrfach das Wort: „ICH habe dir eine Tür geöffnet, die niemand wird schließen können." Dies hat mich auch in späteren Krisen bestärkt, wenn ich nicht mehr ganz sicher war, ob ich meine Position weiterhin würde ausfüllen können und dürfen. Dankbar war ich all die Jahre über den Entscheidungsspielraum und die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten, die man als Chef tatsächlich hat. Z.B. wenn es um die Nachbesetzungen von Stellen geht – oder um die Einladung von renommierten Referenten im Rahmen von größeren Fortbildungsveranstaltungen. Hier konnte ich immer wieder Themen anbieten, in denen es auch um die Bedeutung von Glaube und Spiritualität im Hinblick auf psychische Erkrankungen geht. In der täglichen Arbeit, in Visiten oder Fallbesprechungen, merken die Mitarbeiter, welche Fragen und Themen ich für zentral und wichtig halte.

Leitungsverantwortung hat man nicht erst als Chefarzt: An der Göttinger Uniklinik war ich Leiter einer kleinen Forschungsgruppe – und gemeinsam mit meiner Frau Leiter eines CiG Hauskreises. Nach dem Wechsel an die Lübecker Uniklinik war ich oberärztlich für eine große Station verantwortlich – später wurde ich Leitender Oberarzt der Klinik. Dennoch stiegen Aufgaben und Druck erheblich an, nachdem ich 2003 Chefarzt der Allgemein Psychiatrie und Ärztlicher Direktor der Carl-Friedrich-Flemming-Klinik in Schwerin geworden war. Ein Jahr später erfolgte die Übernahme des gesamten Medizinischen Zentrums durch HELIOS – und schon bald wurde ich Leiter der bundesweiten Helios Fachgruppe Psychiatrie und Psychosomatik, der alle psychiatrischen Abteilungen und Kliniken bei Helios angehören. Da kam dann noch mal eine Vielzahl von Aufgaben oben drauf. Aber auch viele kollegiale und freundschaftliche Verbindungen zu den Kolleginnen und Kollegen an den anderen Helios-Psychiatrien und ein anhaltender Austausch darüber, wie wir die Behandlung psychischer Erkrankungen weiter verbessern können – trotz aller Probleme wie Bewerbermangel und zunehmende Bürokratisierung. Eine bleibende Herausforderung wird darin bestehen, sich immer wieder Zeit für Gott zu nehmen, sei es in der täglichen stillen Zeit oder auch im Rahmen von Schweigeseminaren, wie sie z.B. in Gnadental angeboten werden. Eine Gefahr sehe ich darin, wenn man aus Bequemlichkeit einfach alles so laufen ließe - und dann vielleicht nicht merken würde, wenn Gott einem noch eine ganz andere Tür zeigen will.

Professor Dr. med. Andreas Brooks, *Schwerin*

HALBE CHEFIN IN EINER HAUSARZTPRAXIS

Seit 15 Jahren bin ich die „halbe Chefin" einer ländlichen Hausarztpraxis. Davor war ich Juniorpartnerin in einer 3er-Praxis. Die Entscheidung, in eine „echte" Führungsposition zu gehen, fiel mir schwer – ich fürchtete sowohl die Verantwortung als auch das unternehmerische Risiko. Ich wollte doch einfach nur gute Allgemeinmedizin machen.

In der damaligen Praxis war eine latente Unzufriedenheit in mir bezüglich der Arbeitsbelastung, dem Führungsstil und dem Gewinnstreben. Ich hätte aber nichts aktiv verändert. Ich brauchte einen Anstoß von außen (bzw. „von oben").

Mir wurde ein Praxissitz „mit vorhandener Teilzeitkollegin" angeboten. Ich hatte den Eindruck, wir (und unsere Vorstellungen) könnten zusammenpassen. Mein Hauskreis hat mich sehr ermutigt, im Vertrauen eine Entscheidung zu wagen.
Ich habe gelernt, dass es nicht nur einen richtigen Weg gibt, sondern dass Gott – selbst wenn ich mich „falsch" entscheide – mit mir ans Ziel kommt. Ich kann die Entscheidung nicht aufschieben, bis der berühmte Zettel vom Himmel fällt. Ich hätte gern die Verantwortung für die Konsequenzen komplett abgegeben. Aber auch für mich selbst muss ich Führung und Verantwortung übernehmen. Die Bestätigung kam im Losgehen.

Heute sage ich: Ich bin am richtigen Platz, hier kann ich meine Berufung leben. Ich schätze es sehr, dass ich meine Arbeitsbedingungen gestalten und entscheiden kann, mit wem ich arbeite. Auch wenn das ständige Reagieren auf geänderte Regeln in der Pandemie anstrengend war und noch ist, habe ich doch auch die Freiheit, die Regeln so umzusetzen, dass ich mich sicher fühle und gut arbeiten kann. Nachdem ich bisher eher autoritär geführt wurde, konnte ich nun einen partnerschaftlichen Führungsstil leben.

Meine Kollegin ergänzt mich gut. Alles, was Betriebswirtschaft und Buchführung angeht, geht ihr leichter von der Hand als mir. Das ist ein Geschenk. Mein Bereich wurde die Personalführung. Dazu gehört, für meine Mitarbeiterinnen gut zu sorgen, sie zu motivieren und ihnen Wertschätzung und Vertrauen zu zeigen. Auszubildende können wir in einer wichtigen Phase ihres Berufslebens fördern und prägen.

Bei der Kündigung einer ungeeigneten Mitarbeiterin musste ich lernen, dass ich nicht nur nett sein kann. Ich musste einsehen, dass ich ihre Probleme nicht lösen kann und auch nicht verantwortlich bin, wenn die Kündigung für sie persönliche oder finanzielle Schwierigkeiten mit sich bringt. Trotzdem muss die Kommunikation natürlich fair und wertschätzend sein. Die Wahrheit auszusprechen, darf nicht demütigend sein. Das kostete einiges an Kraft in Anbetracht der angesammelten Frustration. Das ganze Team hat aufgeatmet, als sie weg war. Es war also letztlich eine Fürsorge für die anderen Mitarbeiterinnen (und mich selbst!). Wenn ich es jedem recht machen will, habe ich Nächstenliebe falsch verstanden. Es ist schlicht unmöglich! Trotzdem bleibt es eine Herausforderung. Immer Harmonie wäre mir lieber...

Ich habe gelernt zu führen, auch wenn ich von Natur aus kein „Alphatier" bin. In Situationen, wo alle warten, dass jemand anders die Entscheidung trifft, fühle ich mich unwohl. Dann kann es „passieren", dass ich die Führung übernehme. Wenn´s kein anderer macht, ist es vielleicht meine Berufung...? Die Gaben, die ich brauche, bekomme ich nicht im Voraus. Sie wachsen mir auf dem Weg zu. Ich vertraue darauf, dass Gott mich nur in eine Aufgabe stellt, der Er gewachsen ist. Und wenn ich darin scheitere, darf ich sie auch wieder abgeben und neu anfangen.

Dr. med. Gertraut Hiller, *Landärtzin auf der Schwäbischen Ostalp*

Verantwortung im sozialpsychiatrischen Dienst

„Verleih Deinem Knecht ein hörendes Herz, damit [….] er das Gute vom Bösen zu unterscheiden versteht…“ (1 Könige 3,9) Dieses Gebet des König von Salomo zu seinem Amtsantritt ging mir nach Übernahme der ärztlichen Leitung in meiner Dienststelle (sozialpsychiatrischer Dienst) vor vier Monaten öfter durch den Sinn – auch, wenn der Maßstab natürlich nicht vergleichbar ist. Seit 2009 dort tätig, übte ich seit 2015 die stellvertretende Leitung aus. Bereits damals bestanden Nachwuchsprobleme, die sich inzwischen eher verschärft haben. Niemand anderes wollte das Amt übernehmen. Meinem ausgeprägten Unbehagen und Ängsten, auf Nachfrage meines Chefs zunächst die Vertretungsposition zu übernehmen, standen zum einen seine anhaltende Ermutigung und auch die anderer aus Kollegen- und Freundeskreis gegenüber. Zum anderen verspürte ich die innere Aufforderung, die Last der Verantwortung wenigstens etwas zu teilen, meinen Komfortbereich zumindest ein wenig zu verlassen und am Erhalt des gut eingespielten Teams und damit einer möglichst guten Patientenversorgung mitzuwirken.

In der sich lange hinziehenden Entscheidungsphase bezüglich der Leitungsfunktion fühlte ich mich geistlich und charakterlich zum Wachstum herausgefordert. In einem Buch bezüglich geistlicher Führungsprinzipien („Achtsam und wirksam“, Stefan Kiechle, Herder-Verlag) stieß ich auf eine Passage, in der es um die Überwindung von Angst vor Risiken, Überforderung, Angst um die Freiheit und das Ansehen im Zusammenhang mit Führungsverantwortung ging. Es wurde die Frage gestellt: „Was kann helfen, die ungeordnete, weil nicht realistische Angst zu überwinden, um das gute Ziel der größeren Verantwortung zu ergreifen ?“ Ich fühlte mich ermutigt. Am nächsten Tag wurde (unangekündigt) von meinen Vorgesetzten meine Entscheidung erfragt. Mir wird bewusst, dass der Alltag mehr als bisher als Übungsfeld für Zwischenmenschliches und Geschliffenwerden dienen kann. Positive und negative Eigenschaften können sich – in einer Gruppe multipliziert – stärker auswirken. Das Eingestehen von Fehlern und die Bitte um Vergebung werden erst recht wichtig sein, auch wenn das nicht so einfach ist. Die richtige Priorisierung, eine ausgewogene Mischung verschiedener Fähigkeiten und Haltungen (Überblick/Kontrolle vs. Vertrauen) möglichst nicht nachlassende Konzentration beim Ausdrücken von Dankbarkeit und Wertschätzung und vieles andere werden von mir gefordert sein, und bestimmt gelingt nicht alles gleich gut. Zur Zeit empfinde ich trotz einiger Turbulenzen Rückenwind und Bestätigung für meine Entscheidung. Ich beziehe Hoffnung aus dem Bibelwort, dass Gott das angefangene Werk auch gut beenden wird und halte mir Petrus auf dem Wasser vor Augen, den Jesus nicht hat versinken lassen, als seine Zuversicht zwischenzeitlich mal schwächer wurde.

Dr. med. Ruth Jeutner, *Fachärztin für Psychiatrie/Psychotherapie, Berlin*

Anzeige

SUCHE
KINDER- U. JUGENDARZT/ ÄRZTIN **FÜR EINE PRAXIS-KOOPERATION ALS ANGESTELLTER ARZT/ÄRZTIN**

TEILZEITIG (20 WOCHENSTUNDEN)
Zum 1.4.22 oder 1.7.22, Hospitation vorher möglich

Kinder- und Jugendarztpraxis
Kinderneurologie
Kinder-u. Jug.-Psychotherapie
Christliche Heilkunde
Dr.med. Stefan Behr

Sebastian-Kneipp-Str.3
60439 Frankfurt/M
069 69524768
s.behr1@web.de

HEUTE UND IN ZUKUNFT

CHRISTLICH FÜHREN

Alles, was sich mit Recht „christlich“ nennen darf, nimmt sein Maß an Jesus Christus. Der hat das machtinteressierte Führungsbegehren seiner Jünger auf den Kopf gestellt. Er lehrte seine eigene Berufung. Bestehe gerade nicht darin, als Führer aufzutreten, sondern als Diener. Als wegweisendes Bild zog er den Tischdienst heran. Von dorther kommt das Wort „Diakonie“. Am letzten Abend vor der Kreuzigung prägte er seinen Jüngern und Freunden zur Erinnerung dasselbe nochmals durch die eindrückliche Symbolhandlung der Fußwaschung ein.

Führung ist entweder Dienst oder Anmaßung. Als Dienst liegt das Eigentliche des Führens in der Organisation. Wer eine Führungsaufgabe übernimmt, ist am falschen Platz, wenn er nicht sehr gern organisiert und dafür auch begabt ist.

3 KERNELEMENTE FÜR KOMPETENTES ORGANISIEREN:

1. Ein klares Zielbewusstsein.
2. Eine transparente, gut abgesprochene und kommunizierte Strategie. Wenigstens die Hauptbeteiligten an der Umsetzung der Strategie müssen sich freiwillig daran beteiligen, weil sie überzeugt davon sind. Andere Beteiligte, die nicht so maßgeblich eingebunden sind, müssen genug Vertrauen aufbringen, um ebenfalls gern mitzumachen, auch wenn sie Ziel und Strategie nicht oder noch nicht so recht nachvollziehen oder verstehen können.
3. Das ständige Bemühen um sinnvolle, humane Rationalisierung. Das ist ein stetiger offener Prozess des Optimierens unter Berücksichtigung von Zielen, Hindernissen und Ressourcen. Darauf zu achten heißt nicht, über alle Optionen Bescheid zu wissen, aber es heißt, immer offen für zielgemäßen Fortschritt zu sein. Dabei darf nicht vergessen werden, dass einfachere Lösungen die besseren sein können. Oft ist weniger mehr und Fortschritt kann mitunter darin gerade bestehen, dass man auf Altbewährtes zurückkommt.

Soll man Leute mit dieser Aufgabe „Führungspersonen“ nennen? Weniger verfänglich ist das Wort „Manager“, das im Englischen ein weites Bedeutungsspektrum hat mit dem Schwerpunkt auf dem Bewerkstelligen. Manager sorgen dafür, dass Projekte zustande und zum Ziel kommen.

ES GEHT NUR MIT SOZIALKOMPETENZ

Der Bergführer ist ein schönes Modell für eine Person im Führungsdienst. Der klettert nicht einfach vorneweg und der legt auch nicht einfach das Ziel fest. Er überlegt mit den andern Bergsteigern zusammen, wohin es gehen soll und wie man dort hinkommt. Wenn er vorausklettert, sichert er die anderen und hilft ihnen, die richtigen Tritte zu finden. Er nimmt immer alle mit und hat viel Verständnis und Geduld, denn niemand soll sich überfordert (oder auch unterfordert) fühlen und Mut und Freude verlieren. Er verlangt unerbittlich und verbindlich nur, was unerlässlich ist, aber viel mehr spricht er zu, leitet an, wo jemand es braucht. Erfreut sich mit über gutes Gelingen und ermutigt die anderen durch Lob und Anerkennung.

Wer den Dienst des Führens übernimmt, hat sich unbedingt auf die drei oben genannten Kernelemente zu konzentrieren. Dazu muss die Person aber notwendig noch eine weitere Eignung mitbringen oder erwerben: Sozialkompetenz. Wie das Führen gelingt, steht und fällt mit der Kommunikation. Sozialkompetenz ist vor allem Angemessenheit des Kommunizierens. Vorrangig geht es dabei um Verständigung: Ich mache mich so gut wie möglich verständlich und ich strebe aktiv und ernsthaft danach, die anderen zu verstehen: Was sie bewegt, was sie denken, wie sie sich selbst sehen, was sie brauchen, was sie beitragen wollen und beitragen können. Die Voraussetzungen dafür sind ein hohes Maß an mitgeteilter Wertschätzung, so viel Empathie wie möglich, Partnerschaftlichkeit „auf Augenhöhe", sowie behutsam vorgebrachtes konstruktives Kritisieren, falls es um der Ziele willen nötig ist. Behutsam heißt: Immer so, dass man sich gut überlegt, wie die kritisierte Person wohl damit zurechtkommen wird. Die auf Kritik angewandte Goldene Regel der Bergpredigt lautet: „Wie du selbst es willst, dass andere mit deinen Fehlern und Schwächen umgehen, so gehe du mit ihren um!" Das heißt nicht, dass es nicht auch immer wieder einmal klare Grenzziehungen geben muss, aber nur als letztes mögliches Mittel.

FÜHREN IST NICHT DURCHFÜHREN

Der Bergführer sollte selbst ein guter Kletterer sein und sich im Gelände bestens auskennen. Aber er kann nicht zugleich selbst Erstbesteigungen unternehmen oder sich sonst wie als großer Kletterer profilieren. Nicht jedenfalls, wenn er gerade als Bergführer unterwegs ist. Es gibt Führungsdienste, die mehr oder weniger beides erlauben, aber hierfür braucht es hohe Disziplin und besonders rationelle Organisation. Sehr viel Führungsversagen liegt wahrscheinlich daran, dass beides nicht unter einen Hut zu bekommen ist. Eine gut ausgelastete Chefärztin oder Professorin kann nicht parallel dazu auch noch eine gut ausgelastete Managerin sein. Es ist vorteilhaft, wenn Menschen im Führungsdienst wirklich eine Ahnung von der Materie haben, mit der ihr Dienst befasst ist. Viel Unzufriedenheit, Dilettantismus, Versagen und Mauschelei in Unternehmen liegt daran, dass die Mitarbeitenden sehr gut wissen, was sie machen können und wo die Grenzen liegen, nicht aber die von der oberen Etage eingesetzten Projektmanager. Der Grundgedanke ist gut: Ein Manager soll managen und nicht selbst die Arbeit machen. Aber er braucht neben der Sozialkompetenz auch genügend Fachkompetenz. Wenn sogar beides fehlt, handelt es sich um eine Fehlbesetzung.

Je nach Komplexität der Führungsaufgaben tritt die Bedeutung der Fachkompetenz gegenüber der Organisationskompetenz aber zurück. Darum werden ja auch Projektmanager zwischen die Abteilungsebene und die Betriebsleitungsebene geschaltet. Selbstverständlich können Personen in übergeordneten und übergreifenden Führungsdiensten nur relativ wenig in den einzelnen Fachbereichen mitreden. Deshalb sollten sie sich auch zurückhalten, statt sich ungebührlich einzumischen und so zu tun, als wüssten sie es besser als die kompetenten Mitarbeitenden dort. Je komplexer die Führungsstruktur ist, desto mehr Bedeutung bekommt das Motto „Führen ist nicht Durchführen!"

KOMPETENZ STATT MACHT ÜBER MENSCHEN

Wer gut organisieren kann, sozialkompetentes Kommunizieren pflegt und die jeweils nötige Fachkompetenz mitbringt, mag sich gut eignen für einen Führungsdienst. Nicht aber, wer gern über andere Macht ausübt. Auch nicht, wer die eigene Machtambition hinter ideologischen oder gar „geistlichen" Zielen verbirgt.

Sicher, ein Machtbedürfnis wohnt uns Menschen inne, da wollen wir schon ehrlich sein. Aber um welche Macht soll es mir gehen? Sinnvolle Macht ist nichts anderes als Kompetenz. Macht habe ich in dem, was ich kann, und das verdient auch Respekt und Anerkennung. Kompetenzen sind für die anderen da: um ihnen zu dienen. Aber es gibt keine Kompetenz zur Herrschaft über andere. Manche Führungsdienste enthalten Befehlsgewalt, andere Schutzgewalt. Doch das ist keine Gewalt über Menschen, sondern eine Gewalt für Menschen und zum Erreichen sinnvoller Ziele mit Menschen. Nur funktional begründete Rangordnungen erlauben es überhaupt, dass ein Mensch über einem andern steht. Es gibt ein schönes Symbol dafür: die Uniform. In seiner Funktion als Feuerwehrhauptmann hat Herr Schmidt Befehlsgewalt über die Mannschaft und das ist auch gut so. Wenn er aber die Uniform wieder an den Haken hängt, ist er eben nur noch Herr Schmidt.

Machtambitionen bis hin zum handfesten Machtmissbrauch überziehen die eigenen Kompetenzen ungebührlich und schränken zugleich die Kompetenzen anderer ein. Solchen „Führungspersonen" sollte man sich, wenn es geht, entziehen, oder man sollte sie absetzen.

KIRCHE FÜR ANDERE!

Jeder kompetente Führungsdienst steht und fällt mit den Zielsetzungen. In der Kirche kann es nicht um die Aufrechterhaltung eines kirchlichen Verwaltungssystem gehen, sondern um den Dienst. Dietrich Bonhoeffer erkannte den Sinn der Kirche darin, „Kirche für andere“ zu sein.

Verwaltung der Kasualien, Verwaltung der Finanzen, Verwaltung der Gebäude, Wohlfühlstimulationen für Gemeindegruppen, nette, unterhaltsame Gottesdienste und so weiter – soll das die Kirche für andere sein?

Es gibt noch eine weitere Führungskompetenz, die aber gar nicht unbedingt als Führungsdienst in Erscheinung tritt. Man hat sie in religiöser Sprechweise „Vollmacht“ genannt. Jeder buchstäbliche Tischdienst kann „vollmächtig“ sein und jeder Dienst, den ein armer Lazarus seiner armen Schwester tut, die neben ihm in der Gosse sitzt. Diese volle Macht findet sich nur im ganzen Dienst für andere, das heißt: in echter Solidarität, unabhängig von der Verwaltungsstruktur, wie immer sie sich nennt, wie erhaben oder gar heilig sie sich auch darstellt, unabhängig von Amt, Titel und Besoldung.

Vollmacht ist nicht an Kirchen und kirchenaffine Machtstrukturen gebunden, sondern an Berufungen. Christliche Berufung ist immer und ausschließlich Dienstberufung. Wo Berufungen zusammenkommen, wo Berufene sich zusammenfinden, da wird Kirche neu, da kommt sie aus der Krise und da entstehen auch neue, segensreiche Führungsdienste. Von unten herauf, statt von oben herab.

Dr. phil. Hans-Arved Willberg,
Sozial- und Verhaltenswissenschaftler, Theologe, Philosoph und Pastoraltherapeut, Karlsruhe

Anzeige

SCHRITTE WAGEN IM VERTRAUEN

Thomas Widmer-Huber, Spitalpfarrer Klinik Sonnenhalde Riehen bei Basel, Co-Leiter Gemeinschaftshaus Moosrain und der FachstelleGemeinschaft.net. Zusammen mit seiner Frau Irene und Freunden hat er die Diakonischen Hausgemeinschaften Riehen aufgebaut, die im Jahr 2012 den Christlichen Gesundheitspreis gewannen. Er beschreibt, teilweise ergänzt von Astrid Eichler, was dazu ermutigt, Verantwortung zu übernehmen.

WARUM HABEN MEINE FRAU UND ICH ES GEWAGT?

Bei meiner Frau Irene und mir hat sich Führungsverantwortung organisch entwickelt. In den Teenager-Jahren wirkten wir in Jungschar-Leiterteams mit, später übernahmen wir in Camp-Wochen und Kleingruppen Verantwortung. Irene machte eine Ausbildung zur Sozialdiakonin und arbeitete einige Jahre in einer Kirchengemeinde, im zweiten Teil meines Theologiestudiums heirateten wir. Wir hatten Menschen, die mit uns Freundschaft lebten und für und mit uns beteten. Diese Ausgangslage und ermutigende Gotteserfahrungen trugen dazu bei, dass wir immer wieder bereit wurden, Verantwortung zu übernehmen.

Im Hinblick auf meine innere Entwicklung suchte ich Mentoren, die mir eine Zeit lang stärkend zur Seite standen. Auch gute Vorbilder spielten eine Rolle. Parallel fanden wir Menschen, die für uns und unsere Anliegen beteten. Bei den Wohnprojekten war es so, dass wir vor 30 Jahren mit einer Mitbewohnerin in einem ehemaligen Pfarrhaus begannen und mittlerweile zusammen mit Freunden ein Gemeinschaftshaus mit rund 35 Personen leiten.

In den letzten 25 Jahren wurde mir das Jesuswort in Matthäus 25,21 mehrmals zugesprochen: „Recht so, du tüchtiger und treuer Knecht, du bist über wenigem treu gewesen, ich will dich über viel setzen». In dieser Zeit erhielt ich immer wieder Anfragen zur Mitwirkung in nationalen Arbeitsgruppen, Vorständen von Vereinen oder Stiftungen. Ich habe nur zeitlich begrenzt für Arbeitsgruppen zugesagt, weil das gemeinsame Leben auch zeitlichen Freiraum braucht und weil ich mich auf die Gründung von Hausgemeinschaften und die Weiterentwicklung der „Fachstelle Gemeinschaft“ fokussieren wollte. „Ja“ sagen zu Verantwortung bedeutet auch „Nein“ sagen.

Es stellt sich die Frage, wo man warum (keine) Verantwortung übernehmen will. So hatte ich in den beiden entscheidenden Jahren parallel zu meiner Tätigkeit als Klinikseelsorger in der Sonnenhalde und beim diakonischen Verein „Offene Tür“ innerlichen und zeitlichen Freiraum, um zusammen mit Irene und guten Freuden den Verein Lebensgemeinschaft Moosrain zu gründen, das Präsidium zu übernehmen und ein ehemaliges Pflegeheim im Baurecht in ein Mehrfamilienhaus umzubauen. Für Irene und mich brauchte das schon Mut. Den haben wir aus dem Gottvertrauen, den bisherigen Gemeinschaftserfahrungen und aus dem Wissen um die erprobte Freundschaft mit Mitstreitern gewonnen. Als innerlich mit dem Einstieg in die Politik eine neue Dimension meines diakonischen Engagements reifte, gab ich in einigen Bereichen Verantwortung ab, um Freiraum für die neuen Aufgaben zu gewinnen.

SINGLE ODER VERHEIRATET: VERANTWORTUNG JE NACH LEBENSPHASE ÜBERNEHMEN

Was hindert mich, Führungsverantwortung zu übernehmen? In der Bibel finden wir Geschichten mit menschlichen Einwänden und göttlicher Ermutigung. Vertraue ich auf Gott, dass er mir auch in heiklen Situationen seine Weisheit und Inspiration geben wird? Singles wie Verheiratete brauchen Ermutigung zur Übernahme von Führungsaufgaben. Sie brauchen eine gewisse innere Stärke, um heikle Situationen und Konflikte mutig anzugehen. Es gilt, sich bei Bedarf rechtzeitig Unterstützung zu holen, um durch Konflikte hindurch zu wachsen. Neben Freude über gemeinsame Erfolge kann

auch mal eine Niederlage dazugehören, unter dem Motto: „Was mich nicht umbringt, macht mich stärker“. Ehepaare können sich im Alltag austauschen, über ihre Erfahrungen in der Leitung, allenfalls auch über Konflikte, die im Team oder mit Vorgesetzten anstehen.

Für Singles ist die Herausforderung noch eine andere. Sie brauchen gute Orte, wo sie nicht nur tragen müssen, sondern auch getragen werden. Astrid Eichler (Pastorin und Initiatorin des Netzwerkes für Singles www.soloundco.net) beschreibt, dass sie in den verschiedenen Zeiten mit verschiedenen Führungsaufgaben immer Menschen hatte, bei denen sie ihr Herz ausschütten konnte: „Wenn es mal hart wird, dann gilt es darauf zu achten, dass das Herz nicht hart wird. Und gerade, wenn man als Single vielfältig gefordert ist, mit allem allein fertig zu werden, ist es wichtig, sich das selbst sozusagen zu verbieten. Führung fordert oft Schweigen über Angelegenheiten und Probleme. Gerade deshalb braucht es einen vertrauten, verborgenen Ort zum Reden und Beten. Und Singles müssen darauf achten, dass sie nicht immer und überall führen, sondern dass es auch Anderes im Leben gibt: spielen, musizieren, wandern. Wo der ‘ganz natürliche‘ Ausgleich durch (Enkel-)kinder fehlt, muss ich selbst schauen, dass es `zweckfreie Zeiten‘ gibt, die nicht Kraft fordern, sondern Kraft geben.“

Bei Ehepaaren stellt sich im Blick auf die Leitungsverantwortung die Frage, welche Form mit wie viel Stellenprozenten in welcher Lebensphase angemessen ist. Wie ist es in der Zeitspanne, wo noch keine Kinder da sind? Anlog stellen sich Fragen für die Kinderphase. Als unsere drei Kinder klein waren, wollten wir sie nicht fremdbetreuen lassen. Ich setzte mich dafür ein, mein berufliches Pensum auf 80% zu reduzieren, um einen Tag mit den Kindern zusammen zu sein und meiner Frau eine Teilzeitstelle in der Co-Leitung unserer Diakonischen Gemeinschaft zu ermöglichen. In größeren Institutionen sind für eine Kaderstelle jedoch oft mindestens 80 Stellenprozente nötig. Da stellt sich die Frage, welcher Elternteil in welcher Lebensphase wie viel Stellenprozente und wie viel Leitungsverantwortung übernehmen kann und will. Und wenn die Kinder älter sind und zum Teil erwachsen sind, können sich die Eltern neu überlegen, ob bzw. welche Führungsverantwortung sie beruflich oder ehrenamtlich übernehmen wollen.

Leitungspersonen für morgen finden: Impulse für Führungspersonen

Wie können Leitungspersonen von morgen gefunden werden? Ein wesentlicher Punkt ist das Ausschau-Halten nach Menschen mit Führungsqualitäten (auch nach möglichen Quereinsteigern) und die Aufgabe, diese bewusst zu stärken, etwa via Coaching und geeigneten Aus- und Weiterbildungen. Auch im Gesundheitswesen braucht es eine Investition in christlich geprägte Ausbildungen, ebenso in berufsbegleitende Lehrgänge. Wo gibt es im Netzwerk von Christen im Gesundheitswesen Förderungsmodelle, die sich multiplizieren lassen? Von welchen «Young Professionals»-Programmen aus der Wirtschaft kann man lernen?

Leitungspersonen können sich überlegen, welche Personen für eine stellvertretende Leitung geeignet sind, und diese gezielt fördern. Das kann beispielsweise in Partnerschaft mit anderen Institutionen geschehen, etwa indem sie eine Zeit lang in einer anderen Institution konkreten Einblick in die Leitungstätigkeit von anderen Personen erhalten oder dass gemeinsame Intervisions-Gruppen gebildet werden, um relevante Führungsthemen zu bewegen. Auf diese Weise können Personen, die erst seit kurzem Führung wahrnehmen oder es in Betracht ziehen, vom Austausch mit erfahrenen Führungskräften profitieren.

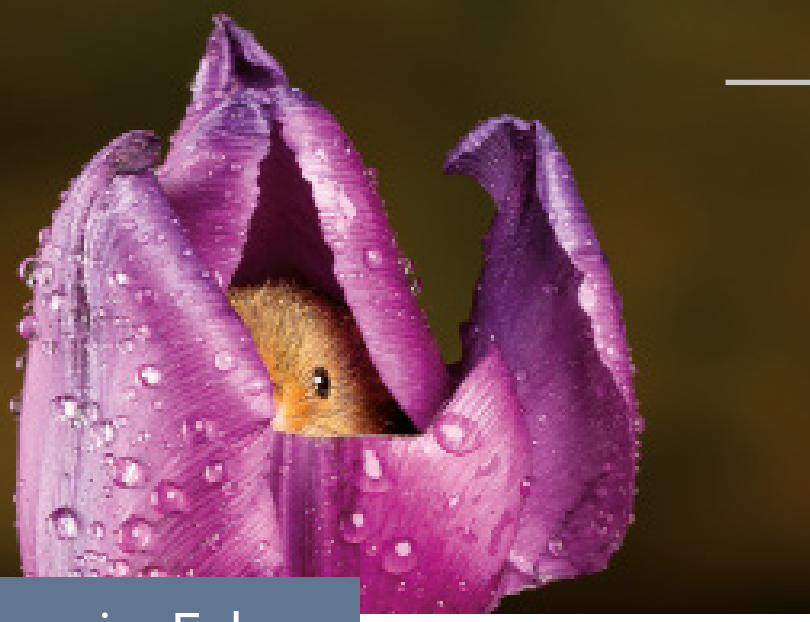
Im Blick auf Megatrends wie Individualisierung, Female Shift, Homeoffice und Digitalisierung macht es Sinn, dass Führungspersonen sich innovativ für neue Arbeitsmodelle öffnen und junge Leitungspersonen fördern, ausgehend von der Frage: Was muss sich in meiner Institution ändern bzw. was kann ich der betreffenden Person anbieten, damit sie Verantwortung übernimmt? Was muss angepasst werden, damit eine neue Generation von Führungspersonen – die teilweise ganz anders tickt – sich gerne einbringt und die Arbeitskultur mitprägen kann?

Schritte wagen im Vertraun auf einen guten Weg

Last but not least können wir uns für die Übernahme von Verantwortung von Liedermacher Clemens Bittlinger ermutigen lassen: „Schritte wagen im Vertraun auf einen guten Weg, Schritte wagen im Vertraun, dass letztlich ER mich trägt.“

Thomas Widmer-Huber,
Spitalpfarrer Klinik Sonnenhalde Riehen bei Basel, Co-Leiter Gemeinschaftshaus Moosrain und FachstelleGemeinschaft.net
Autor von „Gemeinschaft leben“.
www.widmer-huber.ch

VOM HEILIGEN GEIST GEFÜHRT.



Spirituelle Führungskompetenz im Fokus

Von Führungskräften wird erwartet, dass sie führen. Sie sollen vorangehen, gute Resultate erzielen. Fachliche Fertigkeiten allein reichen nicht aus. Es braucht gute Sozialkompetenzen (Social Skills) wie z.B. ein effektives Kommunikationsverhalten, ein aktives Zuhören, ein zielführendes Beziehungs- und Konfliktmanagement und auch ein gutes Maß an Empathie. Wer selbst ein Spielball seiner Affekte und Ansprüche ist, sich im Chaosnetz seiner persönlichen Beziehungen verheddert, wird schon bald Anspruch und Autorität im Führungsgeschehen verspielen und auf der Strecke bleiben. Manche geraten in die Management-Falle, ohne sich zu verändern und sie zappeln weiter, wie eine gefangene Maus in der Falle. Dabei erhöhen sie das Tempo, den Druck auf andere und auf sich selbst. Es kommt zu einer missratenen Führung oder gar zum erdrückenden Missbrauch der Macht. Es kann aber auch nach einem hoffnungsvollen Start ein plötzliches, aber scheinbar nicht mehr endendes Erschöpfungssyndrom stehen. Wie kann Führung jedoch gut gelingen? Gibt es so etwas wie eine spirituelle Führungskompetenz?

Als Christinnen und Christen haben wir bei allen wertvollen Skills, die uns hoffentlich vermittelt werden, eine exzellente Führungskraft, eine vitale Energie in uns. Ich spreche von der Gabe des Heiligen Geistes. Der Heilige Geist will unser Leben so mitgestalten, dass Christus hervorleuchtet. Er unterstützt uns bei den Lernprozessen in der Nachfolge Jesu. Wir sollen von Jesus lernen, sanftmütig und von Herzen demütig zu sein, damit wir aus einer heiligen Ruhe heraus leben (Matthäus 11,28-30). Je mehr uns der Heilige Geist erfasst, umso mehr wird Christus in uns erkennbar werden. Der Geist Gottes lehrt uns nicht nur, was der Wille Gottes ist, was wir tun bzw. lassen sollen, sondern er stärkt uns in unserer christlichen Identität. Christliche Führung geschieht, indem wir unsere Schritte, unsere Entscheidungen in der Nachfolge vollziehen. Bei allem Druck, der auf uns lasten kann, ist es umso wichtiger, dass wir von dieser inneren Leitzentrale unseres geistlichen Lebens gesteuert werden. Es geht nicht nur um die Frage, ob und wie ein Christenmensch den Heiligen Geist am Anfang seines Christseins empfangen hat, sondern ob und wie der Heilige Geist uns immerwährend begleitet und erfüllt. So heißt es: „Lasst euch erfüllen mit dem Geist!“ (Epheser 5,18b). Je mehr der Geist Gottes uns beherrscht, umso mehr werden wir in eine Freiheit geführt, die uns herauslöst aus allen falschen Bindungen. „Der Herr ist der Geist; und wo der Geist des Herrn ist, da ist Freiheit“ (2 Korinther 3,17). Aus dieser Freiheit heraus lernen Christinnen und Christen, Entscheidungen zu treffen. Ihre Rede ist „Ja“ bzw. „Nein“ (Matthäus 5,37). Sie können von allen Seiten bedrückt werden, aber sie werden nicht erdrückt (2 Korinther 4,8). In ihnen sprudelt so etwas wie eine Quelle der Vitalität, die Gott schenkt (Johannes 4,14). Der Geist Gottes kommt mit den Gaben des Geistes. Spirituelle Kompetenz ist begründet in dieser unverdienten Gnaden-Begabung. Eine solche Kompetenz entwickelt sich in den Lern- und Lebensprozessen. Dabei kann der Mensch allerdings dem Geist Gottes auch widerstehen oder ihn betrüben. Er kann sich jedoch auch bewusst dafür öffnen.

Sicher kommuniziert der Heilige Geist mit jedem Menschen auf einzigartige Weise. Es gibt viele Erfahrungsberichte, sowohl im biblischen Zeugnis als auch in der ganzen Menschheits- und Kirchengeschichte darüber. So gilt es, die eigenen Erfahrungen nicht zum Maßstab für andere zu machen. Gleichwohl finden wir Leitlinien und Fixpunkte im biblischen Zeugnis, wie wir es lernen können, auf die Führung des Geistes zu achten und zu hören.

DIE PERSÖNLICHE KRYPTA – ORT DER VERBORGENHEIT

Jesus weist darauf hin, dass Gott in das Verborgene (griech. Krypta) sieht (Matthäus 6,4.6). Es ist ein Rückzugsort, ein intimer Ort in der Gemeinschaft mit Gott. An diesem Ort sind wir beheimatet, wir „verorten“ uns. Wir richten unsere Gedanken, Wünsche, Pläne, unsere Affekte und Gefühle, ja, unser ganzes Sein auf Gott, sein Reich und seine Gerechtigkeit aus.

Dabei sind die Phasen der Stille entscheidend. Manche Christinnen und Christen sprechen von der täglichen „Stillen Zeit“. Diese gestalten wir dann vielfach sehr aktiv. In den Gebetszeiten bringen wir Gott unsere Anliegen, Bitten oder auch Dank und Anbetung. Die Kommunikation geht primär von uns aus. Gott kommt nicht oft „zu Wort“, wenn wir beten. Gleichwohl greifen wir zum biblischen Wort und erleben es wie eine tägliche Nahrung. Doch wie hören wir, wenn der „Geist zu uns spricht?“ (Apostelgeschichte 13,2). Wie hören wir, „was der Geist den Gemeinden sagt“? (Offenbarung 2,11). Hier gibt es noch viele Lernprozesse. Eine solche Krypta kann an unterschiedlichen Orten in den verschiedenen Lebensphasen und Umständen sein. Ich persönlich habe z.B. eine „mobile Krypta“ durch mein Gebetstagebuch. Es ist mir seit vielen Jahrzehnten zu einem wichtigen Treffpunkt mit Gott geworden, egal, wo ich mich gerade befinde. Es hilft mir, meine Gedanken konzentriert vor Gott zu formulieren. Es hilft auch, jene Impulse aufzuschreiben, von denen ich annehme, dass sie von Gottes Geist kommen. Häufig sind es einzelne biblische Worte, die mir neu wichtig werden. Zuweilen können es auch prophetische Impulse sein. – Nun wird nicht jeder Mensch das Gebetstagebuch als eine Hilfe erleben. Ich kenne viele Personen, die ihre Krypta auch in der freien Natur haben oder an einem abgelegenen Ort in der Wohnung bzw. der Arbeitsstelle. Manche brauchen sehr viel Stille, wenn sie zur Ruhe kommen wollen. Andere benötigen Bewegung oder nutzen die Hilfe von Musik, um sich neu auf Gott auszurichten. Ich ermutige sehr, diesen Ort der Krypta neu zu entdecken. Wir können in der Öffentlichkeit nur das sein, was wir in der Verborgenheit vor Gott werden. In der Krypta frage ich nicht nur: „Herr, was soll ich tun?“, sondern mit gleicher Intensität: „Herr, was soll ich lassen?“ Es geht um eine heilige Konzentration.

Holy Moments – geistliches Durchatmen

Der Geist (pneuma) wird auch mit dem Atem verglichen. Wir können nicht in der Krypta für den ganzen Tag einatmen. So lernen wir es, unser ganzes Leben, all unser Tun und Lassen, wie einen Gottesdienst zu gestalten. Der Atem kann uns in eine solche geistliche Verbindung bringen. Manche kennen das immerwährende Herzens- bzw. Jesus-Gebet. Unbewusst lernen wir es, mit dem Atem kurze Gebete auszudrücken. „Herr Jesus, erbarme Dich!“ oder „Jesus Du bist da“ oder „Jesus ich liebe dich“. Wenn irgend möglich, nehme ich mir während des Tages diese Augenblicke des Durchatmens. Manchmal bin ich einfach nur still oder ich strecke meine Hände aus zum Himmel. Ich will nicht „atemlos durch die Nacht“ bzw. meinen vollen Tag eilen. Wir haben nicht einen eiligen Geist, sondern einen Heiligen Geist empfangen. Das Tempo meines Lebens bestimmt Gott.

Lesetipp:

Heinrich Christian Rust:
Den Heiligen Geist hören und verstehen.
Witten/Holzgerlingen. 2022. 608 S.
24,99 €, Sfr 31.90

Herr, bist du es? – geübte Sinne zur Unterscheidung

Nicht alles, was mir durch Kopf und Herz geht oder in die Glieder fährt, ist unmittelbar eine Kommunikation, die von Gott ausgeht. „Viele vertauschen den eigenen Vogel mit der Taube des Heiligen Geistes“ (Paul Zulehner). Die eigenen Wünsche, Sehnsüchte oder Ängste können sich ebenso massiv artikulieren. Alles, was ich als ein Reden, ein Führen des Geistes deute, prüfe ich am biblischen Wort Gottes. Umso wichtiger ist es, dass Christinnen und Christen im Wort Gottes zuhause sind. Wenn wir unsere Sinne nicht am Wort Gottes schleifen und formen (Hebräer 5,14), so stehen wir in der Gefahr, zu spirituellen Analphabeten zu werden. Christliche Führungskräfte sollten die Bibel als Fachliteratur betrachten.

Eine weitere Unterscheidungshilfe ist mir gegeben, wenn ich auf meine Reaktionen, meine Affekte achte. Wenn Gott spricht, kann es mich zur Ehrfurcht führen, ja, es kann auch wie ein Schock wirken; aber „Angst“ gehört nicht zu den Namen Gottes. Wenn Gott präsent ist, breitet sich seine Klarheit und Freude, seine Herrlichkeit in meinem Inneren aus. Ich empfinde, Christus kommt mir nah!
Doch auch in diesem Empfinden könnte ich mich täuschen. So gilt es, die Gemeinschaft mit anderen bewusst zu suchen und zu pflegen. Es gibt zu viele einsame Entscheidungen, die in der Folge dem Leben nicht dienen. Christliche Führungskräfte sollten die Gemeinde vor Ort niemals als etwas Überflüssiges betrachten. Je herausragender eine Führungskraft ist, um so dringlicher braucht sie die Gemeinschaft.

Dr. theol. Heinrich Christian Rust,
Pastor, Braunschweig

PATIENTEN FÜHREN?

EIN PLÄDOYER FÜR EIN REFLEKTIERTES FÜHREN IN THERAPEUTISCHEN PROZESSEN

Es wird viel über die gelingende Therapeut-Patienten-Beziehung gesprochen, über den Abschied vom paternalistischen Modell und die notwendige Kommunikation auf Augenhöhe. Über den informierten Patienten und das informed consent… Und es wird aus guten Gründen heute kaum noch davon gesprochen, Patienten „zu führen". Aber dies bedeutet nicht, im Alltag unserer Gesundheitsberufe Führung aufzugeben. Im Gegenteil.

Aus einem spannenden Austausch über Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen ärztlichen Erfahrungen in der Geriatrie und ergotherapeutischen Erfahrungen in der Pädiatrie entstanden folgende 7 Anregungen für das Führen in therapeutischen Prozessen. Vielleicht ist auch etwas für Sie und Euch dabei, liebe Leser und Leserinnen?

1. Meine eigene Prägung verstehen lernen: „Tanzen mir Patienten auf der Nase herum?" oder neige ich zum „Befehlston"? Wie habe ich selber Führung erlebt – insbesondere auch als Patient? Was war hilfreich, was hat mich gestört? Welche Vorbilder habe ich und wie bilde ich mich in der Thematik weiter fort? Es lohnt sich auch für unsere Arbeitszufriedenheit, unser eigenes Führungsverhalten Patienten gegenüber zu reflektieren, Rückmeldungen aus dem Team, von Patienten und Angehörigen wahrzunehmen und **aktiv die eigene Patientenkommunikation weiter zu entwickeln.**

2. Die Wertschätzung des Patientenwillens benötigt meine empathisch fragende Grundhaltung: „Was ist Ihr Gesundheitsproblem? Was kann ich für Sie tun?" Hier ist ein **kennenlernendes Verstehen** bedeutsam mit Einblick in die Lebensgeschichte, Prägungen und Wertvorstellungen. Angehörige einbeziehen lohnt sich, wo immer es möglich ist. Wie viel Gewicht räume ich dem Kennenlernen ein, wieviel zeitliche Ressource kann und will ich dem geben? Eine Klärung von Auftrag und Rahmenbedingungen ist hierzu wichtig. (Diese sind z.B. in der Klinik-Notaufnahme anders als im familientherapeutischen Erstgespräch.)

3. Gesundheitsziele und Therapiewege anbieten, die aus meiner Fachlichkeit (Fachwissen und beruflicher Erfahrung) sinnvoll und realistisch sind. Hierbei achte ich darauf, dass diese für meine Patienten nachvollziehbar sind, möglichst gemeinsam formuliert und verinnerlicht werden. Nicht selten sind kreative Motivationsarbeit notwendig, mit Humor und Überraschung führen (insb. bei Kindern), über Erfolge sich mitfreuen und loben. Wir benötigen spezifische Kommunikationskompetenz bei besonderen Patientengruppen wie z.B. bei Kindern mit geistiger oder psychischer Behinderung, Demenzerkrankten oder psychiatrisch kranken Menschen, schwer erkrankten, sterbenden und trauernden Menschen.

4. Gesundheitskompetenz fördern ist ein wesentliches Ziel der Patientenbegleitung. Es bieten sich viele Möglichkeiten an, z.B. Befundberichte einschließlich medizinischer Fachbegriffe erläutern, sensibel in belastenden Prognosen aufklären, Zugang zu weiteren Gesundheitsinformationen und Unterstützungsangeboten vorschlagen, ermutigen Verantwortung zu übernehmen bezüglich eines gesundheitsfördernden Lebensstiles… Hier benötigen wir oft „Lang-Mut" und „De-Mut": ohne Überheblichkeit oder moralische Zurechtweisung immer wieder werben und fördern. Wir wollen **den Horizont erweitern im Verständnis von Zusammenhängen im Krankheitsgeschehen** – bio-psycho-sozial-spirituell –, Ressourcen entdecken und einbeziehen, z.B. familiales Umfeld, Caring Community und Kirchengemeinden, Angebote anderer Gesundheitsfachleute und Selbsthilfegruppen…

5. Direktives Führen mit Einverständnis des Patienten, z.B. mit Berührung bei pflegetherapeutischen Maßnahmen wie Lagern, Transfer- und Stand-/Gangtraining, Positionsübergänge führen, Alltagstätigkeiten trainieren… Vielfach sind Struktur- und Prozessvorgaben wichtig für den **gelingenden Ablauf von Pflege und Behandlung.** Hier bedarf es ebenfalls einer klaren Kommunikation – empathisch, aber ohne ausufernde Diskussionen. Individualwünsche werden ernst genommen und gleichzeitig notwendige Begrenzungen benannt. (Pflegende können nicht alle 5 Minuten bei einem

klingelnden Patienten reinschauen, die Zeit einer Therapiestunde ist begrenzt…).

Bei relevanter Gefährdungssituation – sowohl akut bei Selbst- und Fremdgefährdung wie latent bei selbstschädigendem Verhalten – braucht es klare An- und Absprachen, engmaschige Kontrolle bis hin zu Schutzmaßnahmen auch gegen den unmittelbar geäußerten Willen. Hier sind naturgemäß viel Erfahrung und juristische Absicherung notwendig – am besten im multiprofessionellen Team.

6. Falsche Erwartungshaltungen benötigen eine empathische Klärung, z.B. unrealistische Wunschvorstellungen an Therapieergebnisse, an zeitliche Ressourcen im Berufsalltag, an meine fachlichen Möglichkeiten. Respektloses, **nicht akzeptables Verhalten** wird mit voller Autorität und ggfs. als Team **angesprochen**, zurechtgewiesen oder die therapeutische Beziehung beendet (z.B. sexuelle Anzüglichkeiten von Patienten gegenüber Mitarbeitenden, anhaltend aggressive Abwehr oder Verweigerung bei Kindern). Ggfs. müssen wir Regeln für die Zusammenarbeit wiederholt benennen oder einen Therapeutenwechsel ausprobieren. Bei Konflikten gilt es, aktiv und rasch ein **Deeskalationsmanagement** zu führen und eine evt. notwendige Beendigung der therapeutischen Beziehung nicht als Versagen zu werten.

7. Manches Mal eine besondere Kunst, aber wichtig: **eine großzügige Herzenshaltung bewahren.** Gelingt es mir, die vielleicht auf den ersten Blick unbegründet erscheinenden Sorgen von Patienten (und Angehörigen) ernst zu nehmen und ggfs. „eine zweite Meile mitzugehen", nicht Recht behalten zu wollen? Den kollegialen Austausch suchen, Inter- und Supervision, stilles Gebet für Patienten gerade in herausfordernden Situationen können sehr hilfreich sein. Und nicht zuletzt: **Loslassen.** Wir dürfen unsere Patienten der Fürsorge anderer Kollegen und Unterstützer anvertrauen, genauso wie der Fürsorge Gottes – und am Ende unseres Handlungsauftrages „Adieu" oder „Gott befohlen" sagen.

Erika Schiffner,
Ergotherapeutin, Psychomotorikerin,
Systemische Beratung (i.W.), Aumühle

Dr. med. Georg Schiffner,
Internist, Geriater und
Palliativmediziner, Aumühle

Anzeige

SUCHE
WEITERBILDUNGSASSISTENT/IN
IN KINDER- UND
JUGENDMEDIZIN
VOLLZEITIG
Zum 1.7 oder 1.10.21 für 1-2 Jahre, Hospitation vorher möglich

Kinder- und Jugendarztpraxis
Dr.med.Stefan Behr
2 Jahre WB-Erlaubnis in
Kinder- u. Jugendmedizin
6 Mon. Neuropädiatrie

Sebastian-Kneipp-Str.3
60439 Frankfurt/M
069 69524768
s.behr1@web.de

8. Christlicher Gesundheitskongress

Ein dankbarer Bericht

Vieles war vertraut und doch war alles anders. Der 8. Christliche Gesundheitskongress fand im Internet statt und bekam so eine besondere Prägung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer saßen vor ihren heimischen Bildschirmen oder im Büro vor dem Rechner. Isoliert, aber nicht allein, denn die anderen 300 Teilnehmer waren ja zeitgleich dabei. Auch wenn man nicht mit dem Sitznachbar ein paar freundliche Worte wechseln konnte, erlebte man doch den gleichen Kongress.

Die Kommunikation fand auf vier Kanälen statt. Über eine Videoplattform waren der Eröffnungsgottesdienst und die Plenumsveranstaltungen zu sehen. Reagieren konnte man über eine Kommentarfunktion auf der Homepage, zum Beispiel um Gebetsanliegen in den Eröffnungsgottesdienst einzubringen. Die Seminare nutzten das Zoom-Format und die Teilnehmenden erlebten teils einen lebhaften Austausch mit Referenten und anderen Besuchern. Schließlich war vor und nach den Veranstaltungen und im Plenum 5 eine Wonder-Plattform geöffnet. Hier konnte man wie in einem Foyer auf alte Bekannte zugehen oder sich mit anderen aus dem eigenen Postleitzahlbereich oder der eigenen Profession treffen. Das wurde vor allem in der Zukunftswerkstatt des Plenums 5 ausgiebig genutzt und eine Teilnehmerin meinte: „Die größte Freude ist es für mich, alte Bekannte zu sehen und das gute und herzliche Miteinander zu erleben." Die Möglichkeit, die dortigen Ergebnisse anschließend auf einer Pinnwand (Padlet) zu veröffentlichen, wurde allerdings nur spärlich genutzt.

Die Kirche der Evangelisch-Freikirchlichen Gemeinde Hannover-Walderseestraße wurde während des Kongresses vom 16. bis 22. Januar zum Sendesaal. Dem routinierten Team ehrenamtlicher Techniker war anzumerken, dass sie in den vergangenen zwei Jahren viel Praxis im Übertragen von Gottesdiensten gesammelt hatten. Die meisten Beiträge wurden jedoch gar nicht in Hannover, sondern in den Büros der Referentinnen und Referenten aufgezeichnet und entweder live eingespielt oder vorher aufgezeichnet. So war es ohne weiteres möglich, den Beitrag aus Indien vorzuproduzieren und mit Untertiteln zu versehen und die Referentin anschließend live in die Podiumsdiskussion einzubeziehen. Da alle Beiträge aufgezeichnet wurden, können die Teilnehmer auch noch bis zu einem halben Jahr nachträglich verfolgt werden, ein Angebot, das vor allem genutzt werden wird, um an vielen Seminaren teil zu nehmen. Das Thema des Kongresses „Darauf kannst du dich verlassen! Vertrauen, hoffen, verantworten" wurde in fünf Plenarveranstaltungen, einem Gottesdienst und 44 Seminaren behandelt. Die Zahl der 300 angemeldeten Teilnehmer blieb hinter den Erwartungen zurück. „Wir hatten keine Erfahrung, mit wie vielen Personen wir rechnen sollten," meinte Günther Gundlach, der Geschäftsführer des Kongresses. „Einige haben sich vielleicht nicht mit dem Medium anfreunden können und wären zu einem in Präsenz stattfindenden Kongress gekommen. Andere waren froh, den Kongress online verfolgen zu können, weil sie sonst aufgrund des hohen Arbeitspensums in der Corona-Pandemie in Klinik und Praxis unabkömmlich gewesen wären."

Die Bischöfin der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Frau Prof. Dr. Beate Hofmann, die dem Kongress schon länger verbunden ist, verwies in ihrer Eröffnungspredigt darauf, dass wir Menschen von Gott gesehen werden. Auf ihn können wir uns verlassen. Die Diakoniewissenschaftlerin Hofmann ist seit kurzem auch Aufsichtsratsvorsitzende des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung.
Unter den Referenten war auch der Mediziner und Kabarettist Dr. Eckart von Hirschhausen. Er hat christliche Gemeinden ermutigt, sich um pflegebedürftige Menschen zu kümmern. Die Kirche trage das „Heilende in sich", sagte er in einer Videobotschaft. Jeder zweite Mensch in Deutschland werde Hochrechnungen zufolge im Alter auf Pflege angewiesen sein, so Hirschhausen. Bislang könnten sich Betroffene auf ihre Familie, Nachbarschaft, das Gesundheitswesen und auch Kirchengemeinden verlassen. Doch diese Netzwerke würden „brüchiger". Es brauche künftig stärker christliche Netzwerke und Gemeinden.

Er ermutigte, Solidarität und Barmherzigkeit mit Kranken und Schwachen als einen christlichen Wert hochzuhalten. Als Beispiel verwies er auf eine biblische Geschichte. Demnach ließen vier Männer einen Gelähmten vom Hausdach ins Innere herab, damit Jesus ihn heilt (Markus 2,1-12). Diese Erzählung finde er „so stark", weil nicht Jesus den Kranken fragte: „Bist du privatversichert oder Kasse?" Vielmehr habe Jesus

Im Studio: Dr. med. Georg Schiffner, Dr. med. Ulrike Birth, Andreas Dierssen, Simon Reinle (v.l.n.r.)

Frank Fornaçon,
Pastor, Kassel

Die Veranstaltungen des Kongresses können von den gebuchten Teilnehmerinnen und Teilnehmern noch bis Ende August gesehen werden. Wer nachträglich daran teilnehmen will, auch ohne beim Kongress dabei gewesen zu sein, kann zu besonderen Konditionen buchen: www.christlicher-gesundheitskongress.de

der Glaube der „starken Unterstützer" des Gelähmten beeindruckt. Laut Hirschhausen geht es für kranke Menschen letztlich um die Frage, wer sie im Leiden nicht allein lässt.

Die Seminare waren für viele Teilnehmende von besonderer Bedeutung. So schrieb eine Teilnehmerin über das Seminar von Andreas Rieck über Schritte zu mehr Vertrauen: „In meiner Gruppe hatten wir einen offenen und wirklich persönlichen vertraulichen Austausch. Ein gewinnbringender Abend für mich."

Einige verbrachten die Veranstaltungen gemeinsam mit Kollegen und Freunden vor dem Bildschirm: „Wir haben den heutigen Tag mit drei Frauen aus Lübeck in unserem Wohnzimmer verbracht und die Zeit sehr genossen! Ermutigt, herausgefordert und gesegnet starte ich in meinen Alltag im Beruf." Und aus einer anderen kleinen Präsenzveranstaltung: „Ich war Eine der Vieren in einem Wohnzimmer. Wir haben für uns wahrgenommen, welches Geschenk die digitalen Möglichkeiten bieten, dass aber die persönliche Auseinandersetzung im Aussprechen mit anderen nochmal zusätzliche Impulse und auch Motivation zur Umsetzung geben."

In einem abschließenden Kommentar beurteilte Dr. Georg Schiffner vom Vorstand des Kongresses diesen als Erfolg: „Wir konnten die zentrale Botschaft auf vielfältige Weise vermitteln: Unser Vertrauen in Gott strahlt aus auf das Vertrauensverhältnis zu unseren Patienten und prägt unseren Umgang miteinander."

Anzeige

30 Minuten plus+

Praxisfragen im Fokus

- berufs- und generationsverbindend

... denn in 30 Minuten gibt es viel zu entdecken

DIGITALE KURZSEMINARE

✓ Aktuelle Themen

✓ Kompaktes Referat aus dem beruflichen Umfeld

✓ Austauschen und diskutieren mit Berufserfahrenen und Berufseinsteigern

plus+ Zeit für einen anschließenden lockeren Austausch

Weitere Informationen unter:
www.cig-online.de

CiG Christen im Gesundheitswesen

WENN MEINUNGEN TRENNEN

UMGANG MIT UNTERSCHIEDLICHEN ÜBERZEUGUNGEN IN DER KIRCHE

Dreht sich die Erde um die Sonne? Darf man Mäntel mit Knöpfen versehen? Dürfen Ungetaufte das Abendmahl nehmen? Manche Fragen führten im Verlauf der Geschichte in christlichen Gemeinschaften zu großen Konflikten und Spaltungen. Rückblickend lösen viele Streitfragen Kopfschütteln oder zumindest ein Schmunzeln aus. Unterschiedliche Überzeugungen haben auch heute großes Konfliktpotential. Wie können wir in unseren kirchlichen Gemeinschaften weise mit ihnen umgehen?

LEITSATZ 1:

Wir gewichten den Fortbestand einer Gemeinschaft höher als den Anspruch, dass es nach unserer eigenen theologischen Überzeugung «richtig» zu und her geht.

Die Frage, unter welchen Bedingungen ein Mensch in eine versöhnte Beziehung zu Gott eintreten könne, forderte die Urgemeinde heraus. Die Judenchristen aus Jerusalem vertraten die Überzeugung, dass Nichtjuden Christen werden konnten, aber nur über den Weg, dass sie zuerst Juden würden. Das bedeutete, alle jüdischen Vorschriften einzuhalten. Durch dieses Tor kämen alle zum Glauben, einen zweiten Weg gäbe es nicht. Auf der anderen Seite standen Paulus, Barnabas und Glieder der Gemeinde aus Antiochia. Sie vertraten die Meinung, dass das ganze Evangelium auf dem Spiel stehe, wenn man von den Heiden erwarte, zuerst Juden zu werden. Es gelte, diese so anzunehmen, wie Gott die Zöllner und Sünder annimmt: bedingungslos.

Nach einer heftigen Debatte und großem Aufwand entschieden sie sich für einen Kompromiss. Er machte es beiden Seiten möglich, aufeinander zuzugehen. Er wirkte für die Neubekehrten schützend und belastete die Mission nicht übermäßig. Dieser Entscheid dokumentierte die Bereitschaft der Kirche, …

- … die eigene Freiheit zum Wohl der Gemeinschaft einzuschränken («Barnabas/Paulus-Fraktion») und
- … die eigene Überzeugung zum Wohl der Gemeinschaft zurückzustellen (Judenchristen).

Dieser Kompromiss wurde allerdings nur in einigen wenigen Gemeinden umgesetzt .

LEITSATZ 2:

Im Zentrum der Auseinandersetzung über unterschiedliche Überzeugungen steht nicht, wer «recht» hat sondern, was dem Frieden und dem Aufbau der Gemeinde dient. Einander annehmen, wie Gott es tut, hat erste Priorität.

In Römer 14 wird von einem Konflikt berichtet: Ist es richtig, bestimmte Tage im Kalender als bedeutsamer zu erachten als andere? Ist es richtig, Fleisch zu essen, das Götzen geweiht ist? Von der Sache her vertritt Paulus die Meinung, dass das Hervorheben bestimmter Tage nicht nötig sei. Ebenso wenig müsse ein Christ auf dieses Fleisch verzichten – er könne auch so Gott ehren. Interessant ist seine Argumentation denen gegenüber, die es anders sehen und die Fragen «gesetzlicher» beurteilen. Ihm ist wichtig, dass niemand die anderen aufgrund ihrer Überzeugung nicht annimmt, sie richtet oder auf sie herabsieht. Er erinnert scharf daran, dass hier gegen Gott gehandelt würde. Denn Gott nimmt beide an: den, der keinen Unterschied zwischen den Tagen macht und den, der alles Fleisch isst! Ferner zeigt Paulus auf: Jemanden zu einer Handlung gegen seine Überzeugung zu verleiten, bedeutet, ihn zur Sünde zu verleiten.

Interessant in diesem Zusammenhang scheint mir auch, wer bei unterschiedlichen Meinungen als klärende Instanz wirken soll: Die Gemeinschaft der Glaubenden nämlich. Sie soll klären, wenn eine Haltung oder eine Handlung eines Einzelnen so schwerwiegend ist, dass die Gemeinschaft zumindest temporär nicht mehr gegeben ist (vgl. Matthäus 18). Doch auch hier liegt der Fokus darauf, den Einzelnen für die Gemein-

ZWISCHENFAZIT:

Sowohl in Apostelgeschichte 15 als auch in Römer 14 scheint mir, dass der Erhalt der Gemeinschaft und des Friedens innerhalb der Gemeinschaft primäre Bedeutung hat – vor der eigenen Überzeugung.

schaft zu gewinnen. Und: Unsere Entscheidungen sollen dazu dienen, dass die Verwundbaren und die «Neulinge» auf dem Weg der Nachfolge (die «Kleinen», wie Jesus sie nennt) unsere Hilfe und Unterstützung bekommen.

Leitsatz 3:

Im Zweifelsfall wollen wir uns in Richtung Barmherzigkeit irren.

Dass wir als Gemeinschaft in einer pluralistischen Welt bestehen können, basiert auf einem gemeinsamen Fundament. Es beinhaltet, wie wir unterschiedliche Ansichten in ethischen Fragestellungen handhaben wollen. In unserer Gemeinde haben wir acht solche Haltungsprinzipien gemeinsam definiert:

1. Unsere gelebte Ethik sucht den Mittelpunkt, nicht die Grenze. Eine gesetzesorientierte Ethik benutzt Grenzen, um zu definieren, wer dazugehört und wer nicht. Wir hingegen versuchen zu definieren, was der von Gott gegebene Mittelpunkt, der biblisch-ethische «Idealzustand» ist, den Gott uns zu unserem Besten vorgibt und der Teil der guten Nachricht ist. Unsere Ethik soll dazu beitragen, Jesus ähnlicher zu werden. Wir alle sind seine Lehrlinge, die auch nach einem Scheitern wieder neu anfangen dürfen. Wir ermutigen uns darum gegenseitig auf dem Weg der Nachfolge. In diesem Sinn verstehen wir uns nicht als gegenseitige Grenz-Polizisten, sondern als Menschen, die einander ermutigen und herausfordern auf dem Weg, Jesus ähnlicher zu werden.

2. Wir unterscheiden zwischen einer biblischen (Ideal-) und einer gelebten (Real-)Ethik. Gottes Weisung will uns Menschen zu dem hinführen, was ganz und gar gut für uns ist. Das versuchen wir mittels biblischer Ethik zu beschreiben. Die gelebte Ethik, unsere ethische Realität, steht aber meistens in einer Spannung zur biblischen Ethik. Gott zieht uns zu seinem Ideal-Konzept hin, und dahingehend wollen wir lehren (Idealethik). Dabei sind wir uns bewusst, dass unser Misstrauen uns manchmal im Weg steht.

Leitsatz 4:

Wir entscheiden uns fortwährend für ein weiches Herz.

Seit Tausenden von Jahren scheitert die Menschheit immer wieder an ihrer Hartherzigkeit. Diese verursacht große Nöte – sei es in der Politik oder in unserer Gesellschaft. Und doch lernen wir daraus nur wenig. Äußerer Druck bewirkt in den wenigsten Fällen eine Gesinnungsänderung. Ich glaube, Gott weiß, dass sich das versteinerte Herz eines Menschen nur von innen heraus verändern kann.

Das Herz ist im hebräischen Denken sowohl das Organ des Verstehens wie auch des Wollens. Wenn Gott uns ein neues Herz gibt, dann ist damit gemeint, dass er uns ein Herz schenkt, das zu neuem Handeln willig ist. Ein Herz, das will, was er will. Sich ein weiches Herz zu erhalten, heißt aus meiner Sicht, dass ich mir die Haltung des Hörens bewahre:

- Hören auf Gott, wie er sich vielfältig in Wort und Tat in der Bibel zeigt
- Hören auf meine Mitmenschen/Mitglaubenden (Ansichten, Ängste, Überzeugungen, Motive, etc.)
- Hören auf mich (was sind meine Motive, Ängste etc.)

Ein hartes Herz hat seine Entscheidung schon getroffen. Es weiß, was richtig und falsch ist. Es will nicht mehr zuhören, weil es seine Überzeugung nicht ändern will. Eine andere Sichtweise anzuhören, scheint ihm sogar gefährlich zu sein. Überhaupt ist es oft von Ängsten und Sorgen bewegt (Matthäus 6).

Leitsatz 5:

Leitungs-Gewalt jeglicher Form ist kein Mittel, um eine Überzeugung durchzusetzen. Die eingesetzte Leitung ist befugt, Autorität im Rahmen ihrer Kompetenz zum Wohl der Gemeinschaft auszuüben.

Jesus fordert uns auf, «die andere Backe hinzuhalten», «eine zweite Meile zu gehen». Man kann daraus folgern, dass der Weg von Christen nicht gegen, sondern mit dem Widerstand zu gehen ist. Jesus spricht sogar davon, seine «Feinde» zu lieben: «Ich aber sage euch, liebet eure Feinde und betet für die, die euch verfolgen.» (Matth. 5,44) Auch hier wird letztlich betont, dass der Erhalt der Gemeinschaft wichtiger ist als die gemeinsame Überzeugung. Von Richard Blackburn habe ich gelernt, dass dies gerade im Konflikt ein Verhalten gemäß Jesus ist: Nahe bleiben (ich weigere mich, auf Distanz zu gehen); wahr bleiben (ich stehe zu meiner Überzeugung, bleibe aber hörend und lernbereit); Liebe üben (ich bleibe beharrlich freundlich und diene).

Diese Haltung verneint jedoch nicht Leitung an und für sich. Sowohl das Alte als auch das Neue Testament zeigt: Leitungsmacht wird innerhalb einer kirchlichen oder staatlichen Gemeinschaft anvertraut.

Zum Schluss

Inmitten der Konfliktbearbeitung von Paulus in Römer 14 findet sich eine der knappsten Definitionen zum Reich Gottes: «Das Reich Gottes ist nicht Essen und Trinken, sondern Gerechtigkeit, Friede und Freude im Heiligen Geist.» Das ist besonders beachtenswert. Bei aller Unterschiedlichkeit sollten wir nie außer Acht lassen, um was es primär in unseren Gemeinschaften und Kirchen geht: Nicht ums Essen und Trinken, ums Impfen oder nicht Impfen, sondern um Gerechtigkeit, Friede und Freude im Heiligen Geist!

Erwin Weibel,
Aarau, Supervisor und Pastor

Der vorliegende Text erschien in der Novemberausgabe des meinTDS, der Zeitschrift der Höheren Fachschule Theologie, Diakonie, Soziales (www.tdsaarau.ch) und wurde von Matthias Ackermann bearbeitet.

„WO KÄMEN WIR HIN, WENN JEDER SAGTE, WO KÄMEN WIR HIN, UND KEINER GINGE MAL NACHSEHEN, WO MAN HINKÄME, WENN MAN HINGINGE.“

KURT MARTI

CHRISTLICH MANAGEN IN SÄKULAREN ZEITEN

WER STEUERT DIE CHRISTLICHE UNTERNEHMENSKULTUR?

Da Leitbildprozesse weitestgehend unverbunden zu der hohen Professionalisierungsdynamik blieben, entkoppelte sich die fachliche Arbeit immer stärker vom christlichen Selbstverständnis. Es trat in vielen kirchlichen Einrichtungen und Diensten ein, was der Pastoraltheologe Rolf Zerfaß schon 1993 zunächst für die verbandliche Caritas prophezeite: „Die Professionalisierung caritativer Arbeit beschleunigt die Säkularisierung der Einrichtungen, weil es an theologischen Gesprächspartnern fehlt, die den Bezug zur kirchlichen Tradition herstellen können." Dieser Prozess erfuhr durch notwendige Standardisierungsprozesse in der Folge von Gesetzgebungsverfahren, wissenschaftlichem Fortschritt und kontinuierlicher Wirksamkeitsüberprüfung mittels Qualitätsmanagement eine weitere hohe Dynamik. Man kann von einer finalen Emanzipation der sozialen Arbeit aus dem kirchlichen Kontext sprechen. Parallel haben sich die Kirche und die Religion sukzessive aus der funktionalen Arbeitswelt verabschiedet und sich auf den gemeindlichen und somit auf den Freizeitsektor konzentriert. Die klassischen Identitätsrepräsentanten des katholischen Propriums wie Ordensangehörige nahmen ab und haben heute in den kategorialen Feldern Seltenheitswert. Und so attestierte Rolf Zerfaß schon vor 30 Jahren, dass „der Caritassektor der am weitesten säkularisierte Bereich kirchlicher Arbeit" zu sein scheint. Als Grund nennt er nicht die Glaubens- oder Kirchenfeindlichkeit der Mitarbeitenden und auch nicht ein Versagen von Führungskräften, sondern „die Unfähigkeit der Kirche zu sagen, was denn die Kirchlichkeit einer kirchlichen Einrichtung ausmacht." Zu fragen ist somit: Was ist denn die Kirchlichkeit einer Einrichtung, eines Dienstes, eines Trägers im Jugend-, Sozial-, Bildungs- oder Gesundheitswesen? Der Versuch greift zu kurz, dies einfach den Mitarbeitenden als berufene und gläubige Profilträger zuzumuten, ebenso wie der Versuch, mittels aufgeladener Leitbilder und fast missionarisch wirkender Glaubenskurse und traditioneller liturgischer Angebote eine berufliche Identifikation und Vergemeinschaftung mit der Kirche herzustellen.

FÜHRUNGSKRÄFTE – PROZESSE CHRISTLICHER UNTERNEHMENSKULTUR FÖRDERN

Christliche Einrichtungen wollen professionell und qualitativ hochwertige Dienstleistungen erbringen, denn für den/die Nächste(n) ist das Beste gerade gut genug. Dies ist in Deutschland eingebettet in den gesellschaftlichen und ökonomischen Gesamtrahmen des Wohlfahrtsstaats, den kirchliche Träger auf Grund ihrer fachlichen Expertise und politischen Lobbyarbeit maßgeblich mitgestaltet haben und mitgestalten. Zu den Aufgaben von Führungskräften in der Kirche gehören daher alle Aufgaben des Managements von Personalführung, wirtschaftlichem Handeln, strategischem Führen, Prozesskoordination, Lobbyarbeit, Repräsentation, u. v. m.. Folgerichtig wird dann die Frage gestellt, ob sich Christlichkeit nur in der Haltung sowie dem Verhalten der Führungskraft zeigt oder ob es spezifische Aufgaben- und Steuerungsfelder gibt. Die Antwort ergibt sich aus der Tatsache, dass caritative Einrichtungen und Dienste der Kirche von ihrem christlichen Selbstverständnis her beziehungsstiftende Erlebnis- und Begegnungsorte im Dienst am Nächsten sind. Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen haben das Privileg, diese Prozesse des Dialogs, der Auseinandersetzung und der Reflexion zu ermöglichen, in die fachliche Arbeit angemessen einzuspielen und diese daran zu reflektieren.

Heutige Mitarbeitende stehen in den kulturellen Fußstapfen von Generationen engagierter Mitarbeitenden, die bereits ihr Verständnis von Gott, den Menschen, der Welt und der Kirche in das Selbstverständnis des kirchlichen Trägers eingebracht haben. Sie haben die jeweilige christliche und konfessionelle Kultur eines Trägers vorgeprägt, die Mitarbeitende heute unter neuen Bedingungen fortentwickeln. Es ist daher ein echtes Privileg, dass Führungskräfte diese kulturellen Ressourcen für die Identitätswerdung des einzelnen Mitarbeitenden wie der Gemeinschaft aller Mitwirkenden wirksam werden lassen können. Hierin besteht das entscheidende und einzige Alleinstellungsmerkmal zu allen nicht religiösen Trägern: Der Glaube darf in der Arbeit thematisiert werden und Mitarbeitende haben einen Anspruch darauf! Führungskräfte sind gefordert, solche Prozesse des Dialogs zu ermöglichen und auf diese Weise eine christliche Kultur und Gemeinschaftswerdung zu stiften.

IT'S NOT A JOB, IT'S A MISSION!

Im täglichen Zusammenspiel mit allen Beteiligten zeigen sich die christlichen Werte und Handlungsorientierungen, die für Mitarbeitende, Führungskräfte und die Organisation maßgeblich sind. Diese können ihren Ausdruck finden in Leitbildern, Führungsgrundsätzen, ethischer Urteilsbildung, religiös-fachlichen Standards, in der Personalführung und der bewussten Gestaltung der jeweiligen Einrichtungskultur. Je glaubwürdiger dies geschieht und in der Praxis gelebt wird, umso mehr wird eine solche Kultur im besten Sinne als motivierend und somit auch für die persönliche Identität als prägend erlebt. In diesem Sinne wollen kirchliche Dienstgeber nicht missionieren, aber im beruflichen Kontext erlebbar machen, was es bedeutet, diakonisch zu arbeiten. Die Caritas Jordanien hat das prägnant ausgedrückt: "Caritas, it´s not a job, it´s a mission!" Und unter diesem Motto sieht man auf einem Bild unter dem Caritas Flammenkreuz eine Muslima als Mitarbeiterin dieses kirchlichen Trägers.

STEUERUNGSKOMPETENZ – ROUTINEN ERMÖGLICHEN CHRISTLICHE ORGANISATIONSKULTUR

Es gehört in die Steuerungskompetenz von Führungskräften, den Dialog zum christlichen Selbstverständnis in angemessener Weise als attraktive Angebote der Identifikation in der Organisationsentwicklung zu verankern. Hier zeigt sich eine konzeptionelle Anforderung an die kirchliche Organisation, um den existenziellen Fragen wie auch den beruflichen Erfolgen von Mitarbeitenden in ihrem beruflichen Erfahrungskontext gerecht zu werden. Dies braucht eine Sprachfähigkeit und den Mut, das religiöse privatisierte Berufsethos wieder kommunikativ aufzubrechen. Für die christliche Unternehmenskultur gilt, was Matthias zur Bonsen und Carole Maleh für die Teamwie die Organisationsentwicklung sagen: „Sie entwickeln sich immer in Richtung dessen, worauf sie ihre Aufmerksamkeit richten und was sie untersuchen." Es braucht die Freiheit, auch als religiös unmusikalischer Mensch die existenziellen Fragen ansprechen zu dürfen und dann die Erfahrung zu machen, dass dies ebenso kollegial erörtert und christlich eingeordnet werden kann wie alle anderen fachlichen Bezüge der beruflichen Tätigkeit auch. Eine solch schlichte Kultur der Selbstverständlichkeit des Christlichen würde dem alltäglichen beruflichen diakonischen Handeln entsprechen.

Wenn also eingangs die Frage nach der Steuerungskompetenz einer christlichen Organisationsführung gestellt wurde, dann brauchen Führungskräfte ein Verständnis für die Notwendigkeit der Gestaltung einer christlichen Organisationskultur als Raum der Identitätsfindung. Dies zu ermöglichen und zu fördern, verlangt zum einen die Anwendung der üblichen Instrumente der Prozesssteuerung und zum anderen deren Passung zum spezifischen beruflichen Themenfeld.

> Der Glaube darf in der Arbeit thematisiert werden und Mitarbeitende haben einen Anspruch darauf!

Wollen Führungskräfte ihrer Verantwortung gerecht werden, unter heutigen Bedingungen eine christliche Identitätsentwicklung der Organisation zu ermöglichen, sollten sie dieses Thema konzeptionell und strategisch angehen.

CHRISTLICH GEPRÄGTE PROFESSIONALITÄT

Mitarbeitende achten darauf, ob ihre Zielvorstellungen von beruflichem Handeln mit dem Tätigkeitsprofil des Anstellungsträgers und der dortigen Unternehmenskultur übereinstimmen. Heute bewerben sich kirchliche Träger mit ihrer christlichen Kultur, dem Maß an Authentizität an Verwirklichung christlicher Ideale, bei allen Menschen guten Willens. Diese wollen wissen, was denn das fachspezifische religiöse Berufsverständnis (Berufsethos) einer Stelle ist. Mitarbeitende dürfen vom kirchlichen Träger eine Auskunft erwarten, welche berufsspezifischen Kompetenzen zu einer christlich geprägten Professionalität gehören. Schon in der Festlegung des Stellen- oder Kompetenzprofils ist damit die Frage aufgeworfen, welche spezifisch religiösen und kirchlichen Kompetenzen für die Tätigkeit benötigt werden. Entsprechende Formate der Berufseinführung bzw. der Fort- und Weiterbildung zur Erlangung der fachlich-religiösen Kompetenzen sollten dann auch als Angebot hinterlegt sein. Dies kann zum echten Mehrwert werden, vorausgesetzt, der kirchliche Träger hat für jeden Berufszweig neben den klassischen Kompetenzfeldern das christlich erwartete Ethos durch konkrete kirchlich-institutionelle bzw. spirituell-christliche Kompetenzen geklärt und beschrieben.

VON DER KONFESSION ZUR CHRISTLICH GEPRÄGTEN PROFESSION

Heute stehen wir daher an der Schwelle, den personen- und institutionsorientierten Ansatz der GokD um einen tätigkeitsbezogenen Ansatz zu erweitern. Der Staatskirchenrechtler Ansgar Hense spricht von der „Umstellung von einer kontroll- auf eine aufgabenbezogene Perspektive". Es geht um einen Paradigmenwechsel vom statischen Persönlichkeitsmerkmal „Konfession" hin zu Tätigkeitsmerkmalen „christlich geprägter Profession". Gerade in Zeiten der Ökonomisierung und hohen Funktionalisierung im Sozial- und Gesundheitssektor erleben Mitarbeitende den wertegebundenen Ansatz kirchlicher Träger als motivierend und sinnstiftend. Entsprechend dürfen sie eine erlebbare christliche Kultur und eine sich daran ausrichtende

Gestaltung von Entscheidungsprozessen und Handlungen im Arbeitskontext erwarten. Künftig geraten für Führungskräfte in caritativen Organisationen verstärkt „fachlich-religiöse, spirituelle und explizit kirchliche Kompetenzen“ des Aufgabenfelds in den Blick, wie auch die Frage nach konkreten Möglichkeiten, diese in der Praxis erlebbar zu gestalten. Kirchliche Träger sind aufgefordert darzustellen, welche Angebote sie dazu in der heutigen beruflichen Wirklichkeit machen können. Hier wird sich ihre weitere Identitätsentwicklung als kirchlich caritative Organisationen entscheiden.

Christlich managen – ein dynamischer Prozess

Eine christliche Organisationskultur und eine christlich geprägte Professionalität fallen nicht vom Himmel. Sie entstehen und entwickeln sich fort, wenn Mitarbeitende mit ihren individuellen und beruflichen Lebenserfahrungen und spirituellen Ressourcen in einen konstruktiven Dialog mit den vom jeweiligen kirchlichen Dienstgeber beschriebenen und gelebten christlichen Überzeugungen kommen. Diesen Prozess ermöglichen Führungskräfte, wenn sie die nötigen Ressourcen, ggf. fachliche Expertise durch Referent(inn)en zur Verfügung stellen, Rahmenbedingungen und konzeptionellen Grundlagen vereinbart und das mittlere Management gewonnen sowie ein ermutigendes Klima geschaffen haben.

Dieser Prozess beinhaltet die regelmäßige Diskussion des Glaubensbezugs auf der Handlungsebene der fachlichen Arbeit (Verhalten), z. B. hinsichtlich der spirituellen und religiösen Bedarfe von Klienten, existentieller Fragen oder der Motivation des beruflichen Handelns. Weiter bedarf es der Reflexion gemeinsamer Ideale und Werte im Team wie in der Organisation (Haltung) zur Förderung der Kollegialität und reflektierten kirchlichen Identifikation. Die im beruflichen Kontext gelebten Gewissheiten und erfahrenen Deutungen sind zu benennen (Halt). Ihre Relevanz ist dann gegeben, wenn es zu einer positiven Entwicklung des Aufgabenfeldes, der erfahrbaren Organisationskultur und Fortentwicklung der gesellschaftlichen Realität kommt (Verhältnisse). Diese Erfahrung lässt (neue) Mitarbeitende nach den Grundlagen dieser Veränderung der Verhältnisse und der im Unternehmen erfahrbaren Kultur fragen. Das nachfolgende Schema zeigt den kontinuierlichen Prozess zur Entfaltung einer christlichen Kultur in der Organisation wie im Team. Basis sind gemeinsame diakonische Erfahrungen. Die Leitung ermöglicht, fördert und verantwortet den Prozess einer christlichen Organisations- bzw. Teamkultur in ihrem Zuständigkeitsbereich. Allen Mitarbeitenden wird ermöglicht, sich mit ihrer jeweiligen religiösen Kompetenz und ihren spirituellen Ressourcen einzubringen. Ausgelöst wird und seine beständige Dynamik erfährt dieser Prozess aus der Wahrnehmung und gelebten Solidarität mit den Menschen in ungerechten Lebenslagen, am Rande der Gesellschaft, als Ausgegrenzte, Kranke, Leidende, Hilfsbedürftige, als Menschen mit Handicap, mit Verletzungen an Leib und Seele und im Angesicht des Todes im Erleben von Abschied und Trauer.

Abbildung: Entfaltung einer christlichen Kultur in einem Team ® Bruno Schrage

Selbstverständnis und Rolle – Führungskraft in kirchlichen Organisationen

Zum Selbstverständnis von Führungskräften in kirchlichen Organisationen gehört daher die Verantwortungsübernahme für die Ermöglichung des Gestaltungsprozesses der christlichen Unternehmenskultur. Daher werden sie in der Personalrekrutierung darauf achten, Mitarbeitende zu gewinnen, die eine Offenheit und Bereitschaft haben, sich mit christlichen Kontexten ihrer Tätigkeit auseinanderzusetzen. Sie ermutigen zur (Weiter-)Entwicklung angemessener Konzepte und entsprechender Formate, zur Reflexion des beruflichen Handelns aus dem christlichen Glauben, zur Beschreibung des kirchlichen Selbstverständnisses der Organisation sowie der jeweiligen beruflichen Kompetenzprofile einer christlich geprägten Professionalität. In diesem Sinne tragen sie die Verantwortung, dass eine christliche Gemeinschaft (Kirche vor Ort) real erfahrbar wird und der christliche Glaube als Motivations- und Identifikationsbasis nachhaltig gefördert wird.

Führungskräfte in der Kirche können weiter davon ausgehen, dass mit der fortschreitenden Säkularisierung in der Gesellschaft bei Mitarbeitenden eine Offenheit und Neugierde in Bezug auf die christlichen Grundlagen, die Mission (kirchlicher Auftrag) und Vision (Zivilisation der Liebe – Reich Gottes), die entsprechenden Werte und rituellen Praktiken wie auch Symbole gegeben ist.

Mitarbeitende sind nicht zu missionieren, sondern zu befähigen, die christliche Mission (Auftrag) bewusst in ihrer fachlichen Arbeit zu verwirklichen. Dabei ist die jeweilige religiöse Beheimatung von Mitarbeitenden mit Respekt wahrzunehmen und der Dialog hinsichtlich möglicher Konflikte im Team zu führen. Es gilt, die christliche Identität in der diakonischen Arbeit zu entdecken, zu kommunizieren, zu gestalten und als kritisch-motivierende Kraft zu fördern.
Dabei haben kirchliche Führungskräfte auch eine Fürsorge sich selbst gegenüber, so dass die eigenen Bezüge zwischen dem beruflichen Handeln und dem persönlichen Glauben reflektiert und authentisch gelebt werden können. Entsprechend gilt es, Mitarbeitenden eben nicht einfach Glaubenswissen anzubieten. Vielmehr geht es darum, sich in der Kunst zu üben, einen „suchenden Prozess" nach Glaubensbezügen in der gemeinsamen Tätigkeit zu initiieren, zu gestalten und auch mal auszuhalten. Hierzu gehört aktuell auch noch eine Ambiguitätstoleranz hinsichtlich mancher immer noch vorgetragener kirchenamtlicher Defizitanmutung an die Träger, sowie der nach diakonischem Verständnis nicht haltbaren Loyalitätsobliegenheiten bezüglich geschieden wiederverheirateter oder in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften lebenden Mitarbeitenden.

Führen in Kirche mit einem neuen Bewusstsein

Führungskräfte können in dem Bewusstsein handeln:

- Mitarbeitende sind Träger von Lebens- und Glaubenserfahrungen. Sie bringen als Dialogpartner(innen) ihre eigene Spiritualität als Ressource ein. Daher sind kirchliche Defizitmodelle, die nur aus der Perspektive von konfessionellem Glaubenswissen und -praxis – auch interreligiös – argumentieren, zu vermeiden.
- Die Basis für die Entwicklung des christlichen Selbstverständnisses und des Angebots der Identifikation sind der diskursive und kritische Dialog über berufliche Erfahrungen auf Basis des christlichen Glaubens. Hinzu tritt die Option des Trialogs als Gelegenheit zur Kommunikation miteinander und mit Gott, der sich in ansprechenden und tätigkeitsbezogenen spirituellen Impulsen, Exerzitien, gottesdienstlichen Feiern und Riten zeigt. Die Teilnahme an letzterem ist immer freiwillig.
- Glaubensidentität wächst für den/die Einzelne(n) wie für die Organisation in einem lebenslangen Prozess der Lebensdeutung. Dies ist kein linearer Prozess, sondern ein ergebnisoffenes, auf den Lebenslinien der Beteiligten und im geprägten Raum der jeweiligen christlichen Unternehmenskultur beheimatetes Geschehen.
- Unter den heutigen kirchlichen wie gesellschaftlichen Rahmenbedingungen braucht es Ermutigung und Legitimation zum Experiment, um den Glauben konstruktiv in die kirchliche/caritative Tätigkeit einzubringen.
- (Neue) Mitarbeitende haben einen Bedarf an christlicher Orientierung in der Fachlichkeit und einen Anspruch auf Vermittlung einer erlebbaren Trägeridentität.
- Über den Grad der Freiwilligkeit bzw. Verbindlichkeit von Angeboten entscheidet, ob der Glaubensbezug Teil der beruflichen Tätigkeit im Sinne christlich geprägter Professionalität, Information zum christlichen Selbstverständnis des Trägers oder ein Angebot zur spirituellen Persönlichkeitsentwicklung aus dem christlichen Glauben ist. Letzteres kann nur freiwillig sein.

Wer heute die Entscheidung trifft, in die Führungsverantwortung bei einem kirchlichen Träger zu gehen, der hat das Privileg, den christlichen Glauben als Identitätskern der beruflichen Tätigkeit, in Form von vielfältigen Prozessen fördern zu dürfen. Das von allen Mitarbeitenden gezeigte Engagement ist dabei als diakonisches Handeln aus sich schon christlich qualifiziert und muss nicht erst getauft werden. Denn Gott ist schon im Nächsten, im Mitarbeitenden und in der Sendung der kirchlichen Organisation da. Er möchte lediglich entdeckt werden. Diese Suchbewegung mitten im beruflichen Alltag braucht eben eine ermöglichende Führung.

Bruno Schrage,
Diplom-Theologe, Diplom-Caritaswissenschaftler, Köln

In Kürze erscheint:

Bruno Schrage u.a., Wert stimmt - Christliche Caritaskultur professionell gestalten, Lambertus-Verlag 2022

WIE CHRISTLICHE GEMEINDE DREIFACH GESÜNDER MACHEN KANN

Vertrauen, hoffen, verantworten sind die drei Schritte des Vortrags von Prof. Dr. theol. Michael Rohde, auf dem 8. Christlichen Gesundheitskongress. Er gehört zum Vorstand des Kongresses und ist Pastor der Evangelisch-Freikirchlichen Gemeinde Hannover-Walderseestraße. Er beschreibt, wie die christliche Gemeinde auf dreifache Weise gesünder machen kann.

Wie kann eine Gemeinde dreifach gesünder machen? In der Mitte christlicher Gemeinde, Kirche und Gemeinschaft steht eine Gesundheitsquelle. Im Zentrum steht ein Brunnen der Erneuerung und Heilung. Mitten drin steht ein Heiland: Der gestorbene und auferstandene Jesus Christus selbst und die Gegenwart seines Heiligen Geistes. Dieser Brunnen, Jesus und sein Geist, die machen mich zum Optimisten. Dieser Raum der Gegenwart Gottes öffnet sich in Gemeinde-Häusern, in der Gemeinschaft, beim Lesen der Bibel, beim Beten, in der Anbetung, in der Zuwendung zum Mitmenschen... aber er kann sich nur öffnen, weil Gott die Quelle der Heilung sprudeln lässt. Daher sehe ich christliche Ortsgemeinde zunächst und allererst als theologische Größe – als einen sichtbaren, erfahrbaren Ort des unsichtbaren Gottes. Menschen, die Jesus nachfolgen, denen geschieht erstmal etwas unverdient und unverhofft Gutes. Daraufhin entsteht Vertrauen, Hoffnung und Verantwortung.

I. Gemeinde trägt zur Gesundheit bei als Raum und Schule des Vertrauens

Als Menschen kommen wir in einer christlichen Gemeinschaft nicht als unversehrte, heile Menschen zusammen, sondern als „irdene Gefäße". Der Apostel Paulus benutzt dieses Bild – wenn er von dem Schatz der guten Nachricht, dem Evangelium spricht, dem Schatz der unendlichen Liebe Gottes, dieser Schatz wird uns Menschen als irdene Gefäße anvertraut. Als Gefäße haben wir schon Schrammen, Macken, Risse, vielleicht sogar schon Zerbruch und teilweise Wiederherstellung erlebt.

Paulus spricht von sich und seiner Schwachheit. Seine Schwachheit zeigte sich wohl schon äußerlich. Paulus galt als „unansehnlich" und noch dazu als schlechter Redner, was für einen Überzeugungsberuf nicht förderlich ist. Bei Ihnen und mir sind es wahrscheinlich ganz andere Schwächen, die zu unserem Charakter gehören und uns unansehnlich machen. Diese Schwächen hindern Gott aber nicht daran, in Sie das Kostbarste zu legen, was er hat, nämlich seinen Heiligen Geist.

Deswegen kann die christliche Gemeinde „Tempel des Heiligen Geistes" (1.Kor. 3) genannt werden, als Wohnort seiner Gegenwart, Raum seiner göttlichen Liebe und seines Zutrauens.

Deswegen ist das Ideal christlicher Gemeinschaft nach meinem Eindruck am schönsten in einem Brief an die Christen in Korinth ausgedrückt – als Verbindung von verschiedenen Menschen zu einem Körper: 1.Korinther 12, 25-27:

„Nach seinem Willen soll unser Leib nämlich eine untrennbare Einheit sein, in der jeder einzelne Körperteil für den anderen da ist. Leidet ein Teil des Körpers, so leiden alle anderen mit, und wird ein Teil geehrt, freuen sich auch alle anderen. Ihr alle seid der eine Leib von Christus, und jeder Einzelne von euch gehört als ein Teil dazu."

Jede Gruppe, jedes Team, jede Gemeinde lebt vom gegenseitigen Vertrauen – im Raum des Vertrauens kann ein solches Klima entstehen, ein Klima der Verbundenheit. In einem solchen Körper leiden Menschen miteinander – Mitgefühl entsteht, die Risse und Schrammen des anderen rufen keine Überlegenheitsgefühle hervor, sondern Verbundenheit im Leid. Seelisches, körperliches, materielles Leiden betrifft die Gemeinschaft. Wo Vertrauen ist, da entsteht ein Klima der Ehrlichkeit und Offenheit, Fehler nicht vertuschen zu müssen, sondern einzugestehen, Niederlagen auszusprechen und nicht alles schön reden zu müssen.

Erfolge sind in einem Raum des Vertrauens gemeinsame Erfolge, ein Mitfreuen und Aneinander freuen. Keine Selbstdarstellung auf Kosten anderer... sondern echte Freude, über das, was einem anderen gelingt, was eine andere kann und einbringt.

Natürlich fällt es niemanden von uns schwer, Beispiele dafür zu finden, wo es zwischenmenschlich gerade nicht gelingt, einander zu vertrauen. Wo Unehrlichkeit und Lügen Vertrauen zerstört, wo Übergriffe mit Gewalt das Vertrauen von Menschen missbrauchten, wo Gerüchte und Gerede hinter dem

Rücken die Begegnung verhindern, wo jeder sich profilieren will, um mehr belohnt zu werden. Deswegen ist der Ausgangspunkt so wichtig: Gott will mit seiner Liebe die Quelle jeder Annahme sein. Deswegen ist das Bild von den irdenen Gefäßen wichtig für eine realistische Erwartungshaltung: Wir kommen als unvollkommene Menschen zusammen. Daher ist Gemeinde eine Schule des Vertrauens. Wir üben noch.

In unserer Gemeinde gibt es geistliches Netzwerk mit dem Namen „Emmaus Gemeinschaft". Diese Gruppe sagt über sich: „Wir als Emmaus-Gemeinschaft sind mehrheitlich Menschen, die im Leben besonderes seelisches Leid erfahren haben. Seelisches Leid hat viele Gesichter. Bei uns sind einige psychisch Gesundende und zudem chronisch körperlich Kranke, Menschen nach Trauersituationen und Geschiedene dabei. Bei vielen ist Einsamkeit und Armut ein Thema. Wir sind mit Jesus Christus auf dem Emmaus-Weg. Dieser Weg führte die ersten Emmausjünger aus tiefster Trübsal in das Licht der Auferstehung."

In diesem Kreis wird gesprochen, gekocht und gegessen, gebetet und gesungen, gespielt und gechillt... Menschen mehrheitlich mit Psychiatrieerfahrung machen hier die Erfahrung, wie Gemeinde einen Raum des Vertrauens anbietet, der gesünder macht. Niemand muss dem anderen Gesundheit vorspielen. Ähnliches erleben viele Menschen im christlichen MS-Netzwerk, das Menschen mit Handicap in heilsame Gemeinschaft bringt.

2. Gemeinde trägt zur Gesundheit bei als Raum und Garten der Hoffnung.

Studien belegen, dass die Einstellung zur Zukunft die Gesundheit beeinflussen. Dabei geht es nicht um die Kraft positiven Denkens oder Zweckoptimismus, sondern um begründete Hoffnung.

Paulus stellt uns einen Hoffnungsträger gegen den Augenschein vor Augen: „Wo es eigentlich keinen Grund zur Hoffnung gab, hat Abraham voller Hoffnung am Glauben festgehalten. Und so wurde er zum Vater von vielen Völkern –wie Gott es ihm versprochen hatte: »So zahlreich werden deine Nachkommen sein.«" *Römer 4,18*

Vater Abraham ist der Vater der Hoffnung, denn er traut Gott alles zu. Es ist nicht sein Selbst-Vertrauen, dass ihn hoffen lässt, sondern sein Vertrauen auf Gottes Möglichkeiten. Abraham verlässt sich nicht darauf, dass er zu den Sternen greifen kann, weil ihm mit seiner Kraft alles möglich sei, sondern er verlässt sich darauf, dass Gott Wege findet, sein Versprechen wahr werden zu lassen. In Krisenzeiten können wir besonders von Abraham lernen, denn er hat am Vertrauen festgehalten – er ist dabei geblieben, obwohl es nicht rosig aussah und es schon bessere Prognosen gab.

Was legt Gott in uns Menschen als zerbrochene Gefäße? Er pflanzt seine Samen der Hoffnung ein.

Gerade in Pandemie- und anderen dunklen Zeiten benötigen wir immer wieder einen Frühling der Seele.

Gott ist der große Gärtner der Welt. Deswegen wird die christliche Gemeinde auch „Gottes Ackerfeld" genannt. Deswegen beginnt die Urgeschichte im Paradiesgarten wo Lebensbäume stehen und deswegen mündet die Geschichte in einem lebendigen Garten.

Der Seher Johannes sieht voller Hoffnung die Zukunft so: „Der Engel zeigte mir einen Fluss mit dem Wasser des Lebens. Der Fluss war klar wie Kristall und entsprang dem Thron Gottes und des Lammes. Mitten zwischen der Hauptstraße und dem Fluss und an dessen beiden Ufern wachsen Bäume des Lebens. Die Bäume tragen zwölfmal Früchte: Jeden Monat bringen sie Früchte hervor. Und die Blätter der Bäume dienen den Völkern zur Heilung. Mitten in der Landschaft ist die Quelle des Lebens Gott selbst. Er ist der Ausgangspunkt aller heilenden Kräfte." *Offenbarung 22, 1-3*

Johannes sieht Holz des Lebens oder Bäume des Lebens. Holz wächst, Jahr um Jahr, Ring für Ring. Wenn unsere Gemeinden aus solchem Holz geschnitzt sind, dann müssen wir uns um die Zukunft keine Sorgen machen… Es sind nicht nur wenige Bäume, sondern eine Fülle, in der Mitte des Ortes und an den Seiten der Flüsse. Fruchtbare Bäume, wohin man sieht. Denn diese Bäume tragen Früchte. Nicht nur ab und zu. Nicht nur einmal oder zweimal im Jahr. Nein, Monat für Monat, zwölfmal im Jahr. Immer wieder.

Was ist im letzten Jahr – allen Widrigkeiten zum Trotz – gewachsen, was konnte an guten Erfahrungen geerntet werden? In der Praxis eines Diakoniewerks denke ich an ein Trauerfrühstück. Die Teilnehmenden erleben: Ich bin nicht allein mit dem, was ich verloren habe. Gemeinsam spüren die Trauernden: Es kann weiter gehen – ein Leben in schweren Zeiten ist möglich. Es wird geweint und wieder gelacht.
In der Vision des Johannes tragen die Bäume Blätter. Nichts Ungewöhnliches auf den ersten Blick, aber diese Blätter sind Heilblätter… sie können genossen werden…
Johannes beschreibt noch nicht den vollkommenen Himmel oder ein vollendetes himmlisches Jerusalem, sondern einen Garten der Fülle. Noch keinen himmlischen Paradiesgarten, in dem es kein Leid und keine Krankheit und keine Not mehr gibt, sondern einen Garten, in dem Menschen Heilung brauchen.

Die Völker – alle Menschen auf dieser Welt – sehnen sich nach Erfrischung, Lebendigkeit. Und viele, die gerade lebensmüde sind oder bei denen das Leben nicht fließt, sondern stockt, sehnen sich besonders nach Heilung.

3. Gemeinde trägt zur Gesundheit bei als Raum der Verantwortung und Wachstumszentrale

Was im Mutterboden Gottes in den zerbrochenen Gefäßen wächst, das soll sich heilvoll auswirken. Diese Vision weist auf besondere Blätter hin. Diese Blätter dienen nicht nur der Versorgung des Baumes mit Nährstoffen, sondern diese Blätter sind für andere da. Menschen werden durch diese Blätter stärker, lebendiger, gesünder – heil!

Mit dieser Vision vor Augen sehen wir in den Bäumen dieses Gartens unsere Gemeinden. Ortsgemeinden sind Pflanzungen Gottes in seiner Welt. Wir wollen uns tief verwurzeln in Gottes Kraft und von seinem lebendigen Wasser durchströmt werden. Vor allem – was aus uns herauswächst, soll ein Heilmittel für andere sein. Eine Arznei. Ein Therapeutikum.
Gemeindewachstum soll niemanden krank machen, sondern uns selbst und vielen, vielen anderen einen guten Dienst erweisen. Wenn Gemeinden lebendig sind, dann hat das heilvolle Auswirkungen auf unsere Stadt und Region, auf unsere Nachbarn und Freunde, auf unsere Mitmenschen.
Vertrauensvoll miteinander – voller Hoffnung – können wir als Christinnen und Christen einen wohltuenden Duft Gottes verbreiten. Dass wir dabei selbst in zerbrechlichen Gefäßen stecken, hindert Gottes Liebe nicht daran „dufte“ zu sein und seine Hoffnungspflanzen daran, Ableger zu bilden.

Verantwortung antwortet auf die Gabe Gottes. Übernahme von Verantwortung soll kein Krampf und Kampf sein. Wer Verantwortung übernimmt, muss vor dem Ausbrennen geschützt werden. Keiner soll vertrocknen, sondern „bewässert“ werden. Verantwortungsträger dürfen nicht die Rolle des Gärtners übernehmen – wir sind als Menschen Gottes Ackerfeld und seine Pflanzen, wir sind nicht die letzten Lebensretter der Menschen, wir sind keine Götter in Weiß, sondern wir können nur hoffen, dass Heilungskräfte wirken, sie aber nicht bestellen. In der Gemeindepraxis denke ich an Menschen, die in der Zeit von Abstandsregeln Karten geschrieben und zum Telefonhörer gegriffen haben – und über sich und ihre Situation hinausgewachsen sind, statt darin zu verkümmern. Und andere die Extraschichten geschoben haben.
Wenn Sie etwas von Gottes Liebe erfahren haben und seine Zuversicht in Ihnen wächst, dann wird auf ganz natürliche Weise Ihre Antwort anderen Mut machen, zu glauben und zu hoffen.

So werden wir zu wohlriechenden Pflanzen: Wenn Sie blühen, sind wir Frohbotschafter und strahlen etwas von Gottes Hoffnung aus – und wenn wir für andere beten oder Menschen zuhören und helfen – entfaltet sich der Wohlgeruch von Gottes neuer Welt. Gemeinde als Schule des Vertrauens und als Garten der Hoffnung ist ein Ort voller Wunder. Wunder der Liebe Gottes. Geliebt. Von Gott. Mit Dir. Für Menschen.

Erschöpft und manchmal deprimiert in der Pandemiekrise, möchte ich mit Ihnen glauben, hoffen und lieben – und damit durch Gottes Kraft den Frühling der Seele bei mir und anderen erleben.

Glauben Sie mit?

Prof. Dr. theol. Michael Rohde,
Hannover, Pastor der Evangelisch-Freikirchlichen Gemeinde Walderseestraße

WIE KOMMT GELD INS LAND?

IM GESPRÄCH MIT STEFAN RECKER

Während in Europa die Corona-Pandemie in ihr drittes Jahr geht, spielen sich anderswo auf der Welt weit größere Dramen ab. In Afghanistan hungert ein großer Teil der Bevölkerung. Einer, der im Auftrag von Caritas International, dem Hilfswerk der Deutschen Caritas, in Afghanistan humanitäre Hilfe organisiert, ist Stefan Recker. Er leitet die Arbeit von Caritas International in Afghanistan. Für ChrisCare sprach Frank Fornaçon mit ihm über die Lage im Land und die Verantwortung für die Menschen:

Frage: Was ist für Sie im Moment die größte Herausforderung in der Hilfe für die Menschen in Afghanistan?

Recker: Ganz eindeutig: Geld ins Land bringen. Die Banken in Afghanistan haben große Liquiditätsprobleme. Die maximale Summe, die man in Afghanistan momentan abheben darf, sind 200 US-Dollar. Für uns bedeutet das, dass wir auf dem Papier zwar Geld haben, allerdings haben wir keinen Zugriff darauf.

Frage: In Deutschland und der Schweiz haben wir ganz andere Probleme als in Afghanistan.

Recker: Ich will nicht arrogant klingen, aber die Probleme, die viele Menschen in Deutschland haben, kommen einer afghanischen Familie, die ums nackte Überleben kämpft, sicherlich sehr gering vor. Aber Not ist Not, egal wo. Von daher ist das ein wenig wie Birnen mit Äpfeln zu vergleichen.

Frage: Sie können ja nicht allen helfen. Oft müssen Sie sich entscheiden, wem Sie helfen sollen.

Recker: Ja, das ist in der Tat so. Unsere Partnerorganisationen kennen sich allerdings vor Ort sehr viel besser aus als wir, sind gut vernetzt und achten darauf, dass genau die Menschen ausgewählt werden, die Hilfe am nötigsten haben. Ein sehr sinnvolles Instrument, um die Hilfen gerecht zu verteilen, sind so genannte „Cash for work"(Geld für Arbeit)-Projekte: Ein reicherer Mann wird sich kaum hinstellen und tagelang Gräben schaufeln. Das machen nur Leute, die das Geld dringend nötig haben. Auch Hausbesuche geben einen guten Eindruck, wer dringend Hilfe braucht. Dabei berechnen wir zum Beispiel die Wohnfläche, die jedem der Bewohner zur Verfügung steht. Die Entscheidungen treffen die Mitarbeiter vor Ort. Ich bin eher für die strategischen Fragen zuständig.

Frage: Sind denn überhaupt noch europäische Mitarbeiter im Land?

Recker: Nicht mehr viele, der Zugang ins Land ist derzeit sehr beschränkt. Ich arbeite zum Beispiel zur Zeit von Duschanbe aus, der Hauptstadt von Tadschikistan. Zuletzt war ich vom 23. Dezember bis zum 13. Januar in Afghanistan. Das ist der Sicherheitslage geschuldet. Die hat sich zwar einerseits radikal verbessert, da die Kampfhandlungen aufgehört haben, andererseits nimmt die Kriminalität stark zu. Die Staatsangestellten, auch die Polizei, werden nicht mehr bezahlt. Die Taliban selbst sind kaum in der Lage, die Sicherheit in Städten, gerade in Kabul mit 6 Millionen Einwohnern, zu gewährleisten. Besonders Fälle von Straßenraub haben rapide zugenommen. Auch die Gefahr entführt zu werden, ist einfach zu groß. Auch deswegen bin ich immer nur vorübergehend in Afghanistan.

Frage: Die Taliban akzeptieren die Arbeit einer christlichen Hilfsorganisation?

Recker: Wir arbeiten seit über 30 Jahren in Afghanistan, werden aber nicht vordergründig als christliche Organisation wahrgenommen. Wir leisten humanitäre Hilfe und kümmern uns um Menschen in Not. Das ist unser Auftrag und unsere Mission.

Frage: Das Vertrauen, das Sie über viele Jahre aufgebaut haben, musste sich auch über die Machtübernahme der Taliban hinaus bewähren.

Recker: Ich glaube, die meisten Menschen inklusive der Taliban finden das gut, dass wir immer noch in Afghanistan präsent sind, dass wir immer noch aktiv sind, dass wir weiterarbeiten möchten, auch mit den neuen Gegebenheiten. Und die Not ist ja da. Es stand nie zur Diskussion, dass wir uns aus dem Staub machen. Das sind wir auch unseren Partnern schuldig, die großes Vertrauen in uns setzen.

Frage: Sie beschaffen die Mittel – die Partner sorgen für das Verteilen vor Ort?

Recker: Ja, wir stellen die Finanzmittel zur Verfügung oder akquirieren Finanzmittel von anderen Gebern, etwa vom Auswärtigen Amt und oder von anderen Caritas–Organisationen wie der britischen Caritas. Wir als Caritas International sind für eine richtige Verwendung der Mittel verantwortlich, kümmern uns um das Berichtswesen und die Qualitätskontrolle. Die tatsächlichen Hilfen vor Ort leisten die Mitarbeitenden unserer afghanischen Partner.

Frage: Wie muss man sich solche afghanischen zivilgesellschaftlichen Organisationen vorstellen?

Recker: Zunächst einmal muss man zur Kenntnis nehmen, dass es in Afghanistan keine Wirtschaft, wie wir sie kennen, mit einem Industriegebiet, Dienstleistern und so weiter gibt. Was das Land am Leben erhält, ist die Arbeit von Nichtregierungsorganisationen, die seit 40 Jahren auf internationale Geldgeber angewiesen sind. Von daher hat sich eine sehr rege NGO-Szene herausgebildet.

Frage: Ist das Vertrauen, dass Sie sich im Lauf der Zeit erworben haben, in Gefahr verloren zu gehen?

Recker: Nein. Wir haben auch mit der Vorgängerregierung nicht intensiv zusammengearbeitet. Lediglich auf lokaler Ebene kooperieren wir mit den zuständigen Behörden. Auf nationaler Ebene mussten wir die Jahre zuvor einen jährlichen Bericht an das Wirtschaftsministerium abliefern. Jetzt wird ein halbjährlicher Bericht abgefragt. Wichtig ist, dass wir eben keine Entwicklungshilfeorganisation sind, die staatliche Strukturen unterstützt, sondern wir sind eine humanitäre Organisation, die Menschen unterstützt.

Frage: Gibt es Probleme, als christliche Organisation über die Grenze der Religion hinweg zu helfen?

Recker: Die neuen Machthaber sind misstrauisch. Die meisten Taliban sind sehr junge Männer, die in pakistanischen Religionsschulen indoktriniert worden sind. Dort haben sie auch gelernt, dass der Westen und westliche Menschen wie ich, moralisch durch und durch verkommen sind. Die Taliban haben zum Beispiel unser Büro in Kabul durchsucht und gezielt nach Alkohol Ausschau gehalten. Wir hatten aber keinen. Auf der Ebene der Hilfsbedürftigen und auf lokaler Ebene ist das alles etwas unproblematischer, denn dort sind unsere Partner sehr geschätzt.

Frage: In Deutschland haben die meisten Menschen negative Gefühle, wenn sie an die Taliban denken. Kann man auch positiv von ihnen reden?

Recker: Um diese Frage zu beantworten, muss man sich zunächst einmal die Fakten anschauen. Aus ihrer Sicht haben die Taliban 15 Jahre gegen den afghanischen Staat sowie die westliche Welt gekämpft und im vergangenen August diesen Krieg gewonnen. Die Befürchtungen, dass sie sich nach ihrer Machtübernahme massiv an Regierungsmitarbeitern, Militär oder Polizei rächen würden, sind genauso wenig eingetroffen wie eine massenhafte Vertreibung der Schiiten im Land. Natürlich, es gab einzelne Racheakte, das will ich gar nicht in Abrede stellen, aber eine organisierte Rachekampagne, die gab es nicht. Ich werte das erst einmal als ein gutes Signal.

Anzeige

Frage: Welche Hoffnungen haben Sie für Afghanistan?

Recker: Das hängt von der politischen Großwetterlage ab. Ich denke, Investitionen in das Land wären gut. Afghanistan muss wieder lernen, auf den eigenen Füßen zu stehen. Die Menschen haben nach 40 Jahren Krieg eine große Resilienz. Ich kann mich an einen Fall erinnern, als es in Indien eine Pflanzenkrankheit gab, die einen Großteil der indischen Zwiebelernte vernichtete. Schwupps haben die Bauern in Afghanistan ihre Produktion umgestellt und den indischen Markt mit Zwiebeln vollgestopft. Die Menschen hier sind sehr clever. Wenn man die richtigen Rahmenbedingungen schafft, ist hier viel möglich. Aber das ist noch Zukunftsmusik.

Stefan Recker,
leitet und koordiniert seit vielen Jahren die Hilfsprojekte von Caritas International in Afghanistan

Mehr Informationen und Spendenmöglichkeit unter
www.caritas-international.de

Anzeige

Spiritualität als Ressource

während der Pandemie – Empfehlungen und Entwicklungen

Empfehlungen von Harold Koenig zu Beginn der Pandemie

Harold G. Koenig, Professor für Psychiatrie an der US-amerikanischen Duke University und einer der führenden Experten für den Zusammenhang von Religion, Spiritualität und Gesundheit, hat im April 2020, wenige Wochen nach Beginn der Pandemie, im American Journal of Psychiatry einige Tipps zur individuellen Bewältigung der Krise gegeben. Er bezog sich dazu auf die vorliegenden Untersuchungsergebnisse, denen zufolge religiöser Glaube in solchen Situationen eine wichtige Quelle dafür sein kann. Koenig gab folgende Empfehlungen: sich Zeit nehmen, um den religiösen Glauben zu vertiefen, einen gesunden Lebensstil pflegen, sich um die emotionalen und physischen Nöte der Mitmenschen kümmern, die Richtlinien für das Social Distancing befolgen, die technischen Hilfsmittel, also vor allem die Kommunikationsmedien, in Anspruch nehmen. Außerdem empfahl er der Ärzteschaft in Kliniken, die Dienste von Seelsorgepersonen in Anspruch zu nehmen; er bezeichnete diese als eine „maßgebliche Ressource“. Besonders im Umgang mit älteren Menschen könnte die Seelsorge helfen, diesen in spirituellen Problemen beizustehen, die möglicherweise belastend für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden seien. Religiöse ältere Menschen dazu anzuhalten, ihre Beziehung zu Gott zu pflegen und sich auf ihre spirituelle Gesundheit zu konzentrieren, könne in Verbindung mit den zuvor genannten Verhaltenstipps das Immunsystem stabilisieren und überhaupt physische und emotionale Widerstandskraft aufbauen.

Quelle: *Koenig, Harold G., Ways of Protecting Religious Older Adults from the Consequences of COVID-19, American Journal of Psychiatry (2020) 28, https://doi.org/10.1016/j.jagp.2020.04.004, Abruf 21.01.2022 [Exzerpt Koenig 01]*

Spiritueller Aufschwung in der ersten Pandemiephase 2020 – eine Studie der Bertelsmann Stiftung

Bereits im Mai 2020 führte die Bertelsmann Stiftung tiefenpsychologische Interviews mit 135 Personen verschiedener religiöser Anschauungen zu den ersten Bewältigungserfahrungen der Corona-Krise durch. 49 von ihnen waren Christen, 41 Muslime. „Die Corona-Krise hat in Deutschland zu einer auffälligen temporären Verschiebung von Werten geführt“, stellten die Autoren fest. Das Bewusstsein der eigenen Sterblichkeit war stärker geworden, die Sinnorientierung in den Vordergrund gerückt, auch im Blick auf sinnvermittelnde Autoritäten wie die Kirche, ebenso auch der Wert des Gesundseins; „die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft“ war „deutlich wichtiger“ für die Probanden geworden und das Freiheitsbedürfnis trat hinter das Sicherheitsbedürfnis zurück. Die Interviewer konnten fünf verschiedene Krisenbewältigungsmodi bei den Befragten erkennen: Die „Stabilen Krisenmanager“ kennzeichnete Urvertrauen und Resilienz, sie ließen sich nicht beunruhigen, verhielten sich solidarisch und loyal und glaubten an ein gutes Ende der Krise; viele von ihnen waren gut im Glauben verankert. Die „Kreativen Vergemeinschaftler“ passten sich den Verhältnissen an, indem sie sich mit kreativen Ideen auf die veränderte Situation einstellten, mit der Tendenz, vor allem selbst unbeschadet durch die Krise zu kommen. Die „Tatkräftigen Optimisten“ waren „primär am Weiterfunktionieren des Alltags und ihrer Arbeit interessiert sowie am Funktionieren ihrer Lebensvollzüge.“ Sie neigten zwar dazu, die Augen vor den hässlichen Seiten der Realität zu verschließen, blieben dabei jedoch zuversichtlich und den staatlichen Maßnahmen gegenüber loyal. Die „Besorgt Schutzsuchenden“ waren auf die Probleme fokussiert und machten sich viele von Furcht bestimmte Gedanken. Ihrer Unsicherheit wegen waren sie auch für irreführende Informationen über das Corona-Problem empfänglich. Die „Eigenmächtigen Aktivisten“ waren der Ansicht, die Lage besser als alle andern zu durchschauen, die politischen Entscheidungsträger eingeschlossen. Teilweise handelte es sich aber auch um echte „Querdenker“ im eigent-lichen Sinn des Wortes, die durch originelle eigenständige Fragestellungen die Diskussion befruchten konnten.

Die Befragung wurde im Rahmen des „Religionsmonitors" der Stiftung durchgeführt, der 2008 eingerichtet wurde und den Zweck verfolgt, „ein besseres Verständnis über religiöse, aber auch säkulare Glaubensüberzeugungen, Weltverständnisse und Werthaltungen zu erlangen."

Quelle: *Bertelsmann Stiftung (Hg.), Die Corona-Krise und Strategien der Bewältigung: Ergebnisse tiefenpsychologi-scher Interviews, Autoren: Dorn, Johannes, Loch, Sabine, Vitt, Anne-Kathrin (Bertelsmannstiftung: Gütersloh, 2020)*

Spirituelle Krise bei andauernder Pandemie – gemeinsame Studie von Büssing, Baumann und Surzykiewicz

Arndt Büssing, Medizinprofessor mit dem Schwerpunkt Spiritualität an der Universität Witten/Herdecke, Klaus Baumann, Professor für Caritaswissenschaft an der Universität Freiburg i. B. sowie Janusz Surzykiewicz, Professor für Pastoraltheologie und Psychologie an der Universität Eichstätt, haben in einer gemeinsamen empirischen Studie mit Daten von mehr als 4.500 Personen untersucht, wie sich in der Zeit zwischen Juni 2020 und November 2021 die Erfahrung in der deutschen Bevölkerung mit Spiritualität und Glaube als einer Quelle zur Bewältigung der Pandemiekrise entwickelt hat. Sie stellten fest, dass sich in deutlichem Unterschied zur ersten Welle von der zweiten Welle an parallel ein Anwachsen der individuellen Stresserfahrung und eine Verminderung der Glaubenszuversicht und des Vertrauens in eine höhere Macht vollzog. Die Menschen beteten und meditierten auch weniger. Die Veränderung zeigte sich sowohl bei jüngeren als auch bei älteren Katholiken und Protestanten. Manche reagierten jedoch auf die lange Zeit der Unsicherheit und sozialen Isolation, in der sie wesentlich weniger Unterstützung durch ihre Religionsgemeinschaft erfuhren, indem sie sich unabhängig davon auf ihre eigenen spirituellen Bewältigungsmöglichkeiten besannen. Der Rückgang an Glaubenszuversicht und Vertrauen in eine höhere Macht ereignete sich aber auch bei religiös nicht gebundenen Personen mit anderen spirituellen Ressourcen. Die nachlassende Zuversicht ging einher mit einer wachsenden Unzufriedenheit im Blick auf die Unterstützung durch die Gemeinden. Letzteres empfanden auch Personen, die eigentlich wenig Bezug zu Kirchengemeinden hatten. Als immer mehr Menschen geimpft werden konnten, verbesserte sich das Wohlbefinden insgesamt, aber der Verlust an Glaubenszuversicht setzte sich fort.

Die Ergebnisse stehen in Spannung zu internationalen Befunden, die davon berichten, dass religiöser Glaube eine wichtige Ressource zur Bewältigung der Pandemie war. Für Deutschland ist nach dieser Untersuchung davon auszugehen, dass die Erwartung an einen helfenden Gott im Lauf der Pandemie im Verhältnis zur wachsenden Zahl der Pandemietoten zurückging.

Die lange Phase der Unsicherheit und sozialen Isolation in Verbindung mit dem Mangel an Unterstützung durch die religiösen und spirituellen Gemeinschaften und Gemeinden führte dazu, dass sich viele nur noch im Privatbereich der Glaubenspraxis widmeten. Wie es scheint, fühlten sich die Menschen nicht ermutigt, sich während der Pandemie wieder traditionellen Formen der Religiosität zuzuwenden, sie bevorzugten stattdessen flexiblere Formen. Daran mag es liegen, dass gerade nichtreligiöse befragte Personen davon berichteten, auf eine höhere Macht zu hoffen und aktiver Meditation und Gebet zu praktizieren.

Es scheint, dass im Verlauf der lang andauernden Phase des Social Distancings mehr oder weniger vitale soziale und religiöse Bindungen zwischen Einzelpersonen und den lokalen religiösen Institutionen in Mitleidenschaft gezogen wurden und verloren gingen.

Die Autoren folgern aus dem Befund, dass Glaubensgemeinschaften eine wichtige Rolle für die Unterstützung ihrer Mitglieder in Not und aller Personen, die sich ihnen irgendwie verbunden wissen, spielen, und diese Aufgabe dementsprechend wahrnehmen sollten, auch wenn viele ihrer Mitglieder scheinbar ihren Glauben verloren haben und mit der zurückliegenden Betreuung unzufrieden sind. Benötigt würden innovativere und weniger formelle Möglichkeiten der Begegnung in den Gemeinden. Das caritative Mandat sei besonders zu berücksichtigen, das dadurch verwirklicht werden müsse, dass die Gemeinden proaktiv ihre Mitglieder aufsuchen, nicht zuletzt solche, die sich „verloren" und „verlassen" fühlen, auch wenn sie auf den ersten Blick wenig Vertrauen zeigen. Zu lernen sei auch, dass es entscheidend darauf ankommt, den Mitgliedern besser zuzuhören und sie mit ihren Ängsten, Sorgen, Verunsicherungen, Nöten wie auch dem Verlust ihrer Glaubenszuversicht ernst zu nehmen.

Quelle: *Büssing, Arndt, Baumann, Klaus, Surzykiewicz, Janusz, Loss of Faith and Decrease in Trust in a Higher Source During COVID-19 in Germany, in: Journal of Religion and Health (2022), https://link.springer.com/article/10. 1007%2Fs10943-021-01493-2, Abruf 21.01.2022*

Dr. phil. Hans-Arved Willberg, *Sozial- und Verhaltenswissenschaftler, Philosoph und Theologie – Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Spiritualität und Gesundheit (FISG), www.rish.ch/de*

FÜR SIE GELESEN

ERMUTIGUNG ZUM SEGNEN

Der kleine Band, der sich gut zum Verschenken eignet, hat mich neugierig gemacht. Als Pastor habe ich Woche für Woche den Segen für die Gemeinde gesprochen, habe in vielen Einzelgesprächen, Menschen gesegnet und bin durch andere gesegnet worden. Hier liegt nun eine Sammlung von ganz unterschiedlichen Texten vor, die zum Segnen ermutigen. Die Autorinnen haben in kritischen Phasen ihres Lebens, wie einer schweren Krankheit, die Kraft des Segens erfahren. Sie schreiben: „Ein Segen weist über das irdische Wohlergehen hinaus und hat immer auch eine Ewigkeitsperspektive“. Das Buch ermutigt alle, die anderen Gutes wünschen, das mit einem Segen zu verbinden. Interessant sind auch begleitende Videos über die Autoren: www.facebook.com/watch/einhimmelvollersegen/

Frank Fornaçon

Heintze, Susanne und Fiedler, Julia (Hg.), Ein Himmel voller Segen, Wahre Geschichten vom Segnen und Gesegnetwerden. 175 Seiten, Asslar, 2022, ISBN 978-3-95734-825-8, 15 €, Sfr 17.90

UNTER HÖHEREM BEFEHL

Das tatsächlich schon ältere, nur noch antiquarisch zu erwerbende Buch zeichnet sich dadurch aus, dass es weiterhin aktuell und in der Praxis auch heute „gültig“ ist. Auch dann, wenn wir heute in unseren christlichen Gemeinden vielleicht nicht mehr so viel von „Erweckung“, „Kompromisslosigkeit“ und „Dienst in Vollmacht“ sprechen. Sibthorpe beschreibt darin anschaulich, welche Charaktereigenschaften für einen christlichen Leiter erforderlich sind, der seine Aufgaben erfolgreich, mit Vision und mit Leidenschaft umsetzen möchte. Sibthorpe eröffnet einen Weg, um gute christliche Leiterschaft zu praktizieren.

Aus dem Klappentext: „Dieses Buch hilft, sich ganz neu der Liebe Gottes zu uns und seiner Berufung zum Dienst auf verschiedensten Ebenen bewusst zu werden“. In der zweiten Hälfte des Buches befasst er sich mit Prinzipien von Leiterschaft, wobei mir damals beim Lesen deutlich wurde, dass wahre Leiterschaft delegieren kann und andere so führt, dass sie selbst zu Leitern werden und ihn sogar darin in der Qualität „überholen“ können!

Bettina Gundlach

Sibthorpe, Charles, Unter höherem Befehl. Prinzipien christlicher Leiterschaft, Hochheim, 1990, ISBN: 392535204X (nur noch antiquarisch zu haben)

LESERBRIEFE @CHRISCARE

SELBSTBESTIMMTES ENDE?

Ein Lesebuch zu einem schwierigen Thema. Wie sollen sich christliche Einrichtungen und Mitarbeitende gegenüber dem Verlangen eines Patienten nach aktiver Sterbehilfe verhalten? Gehört der assistierte Suizid demnächst zum Dienstleistungsspektrum diakonischer Einrichtungen? „Nein!" sagen die meisten der Autorinnen und Autoren und fordern mit Winfried Hardinghaus, „eine gesamtgesellschaftliche Kultur der Wertschätzung gegenüber kranken und sterbenden Menschen zu entwickeln, statt den Zugang zur Suizidbeihilfe zu erleichtern." Besondere Bedeutung kommt hier den sorgenden Gemeinschaften zu, die es in der Hand haben, den Wunsch nach assistiertem Suizid weniger dringend werden zu lassen. Das Buch bleibt nicht bei allgemeinen Themen stehen, sondern fragt auch nach der besonderen Situation von Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Lernschwierigkeiten. Der Band trägt umfassend zur Meinungsbildung bei und wird hoffentlich Einfluss auf die gegenwärtige politische Diskussion in Deutschland haben.

Reimer Gronemeyer und Andreas Heller fordern in ihrem abschließenden Beitrag: „Was wir brauchen, ist die Mitarbeit an einer mitsorgenden Gesellschaft, in der mir das Schicksal der anderen nicht gleichgültig ist, in der mich das Sterben anderer nicht kalt lässt, sondern dazu auffordert, da zu sein, mit ihnen zu sein. Allein so entstehen Respekt und Akzeptanz für den anderen, in der konkreten Hinwendung. Allein so werden wir uns und die Gesellschaft `verändern´, indem wir von den anderen her denken und fühlen."

Frank Fornaçon

LITERATUR

Ataie, Jutta (u.a. Hg.), Leben. Selbstbestimmung und Lebensschutz: Ambivalenzen im Umgang mit der Beihilfe zur Selbsttötung, Esslingen, 2022, 358 Seiten, ISBN 978-3-946527-45-9, 29,99 € ((es gibt keinen Sfr-Preis))

ERLÖSUNG DURCH UMARMUNG

Das Christentum lebt davon, Jesus gegenwärtig zu halten, indem seine liebende „hautnahe" Zuwendung zu allen Geschöpfen erfahrbar wird: von der Translation Jesu in die Arme des greisen Simeon über die Heilung eines Blindgeborenen durch den Speichelteig bis hin zur Fußwaschung. Alle Sakramente wirken dadurch, dass sie „einem auf den Pelz rücken", wie die theologische Rede vom nahegekommenen Reich Gottes so treffend umschrieben wird. Leben in der Nachfolge Jesu beinhaltet so viel Nähe, dass Masken und Desinfektionsmittel als „äußere sakramentale Zeichen" in krassestem Gegensatz zum tradierten Inhalt der Frohbotschaft stehen – zum Christkind und Schmerzensmann nämlich, der uns als „nahegekommenes Reich Gottes" umfangen, herzen, küssen will (wie es im Lied „Es kommt ein Schiff geladen" treffend heißt). Christliche Erlösung geschieht durch hautnahe Zuwendung, Umarmung und Liebkosung. Wir dürfen diesen „Skandal" eines dritten sterilen Jahres nicht schön- oder kleinreden, sondern sollten gerade deshalb miteinander alles dafür tun, diese Pandemie durchzustehen und zu bewältigen.

Zeitgleich erschüttern ans Licht gekommene Skandale des Machtmissbrauchs unser aller Herzen; eine Folge der notwendigen Präventionsmaßnahmen für Schutzbefohlene ist ein Verzicht auf körperliche Nähe bzw. eine Angst vor Berührung. Wir müssen alles dafür tun, dass sich Schutzbefohlene in unseren kirchlichen Einrichtungen sicher fühlen, damit neues Vertrauen entstehen und wachsen kann.

Dass die Koinzidenz von Pandemie, „Me-too-Debatte" und Schutzmaßnahmen vor (sexualisierter) Gewalt unter dem Strich aber den Kern christlicher Erlösung durch Umarmung und Liebkosung aushöhlen – bisweilen gar eine neue Prüderie fördern – könnte, verlangt nach einer klugen, theologisch durchdachten Antwort. Wie gewinnen wir die (sakramentale) Nähe zu unseren Mitmenschen zurück? Gott stehe uns auf diesem Weg bei. ■

Friedrich von Normann, *Kronshagen*

PERSÖNLICH für Sie

LIEBE PATIENTINNEN UND PATIENTEN,

„Nimm Dein Leben in die Hand!" Wer kennt diese Aufforderung nicht? Doch gerade nach einer schweren Diagnose, einer Operation oder bei Schmerzen fällt es schwer, für die eigenen Bedürfnissen einzustehen. Das gilt beim Arztbesuch und insbesondere beim Klinikaufenthalt. Die Türe geht auf, die morgendliche Arztvisite umringt das Krankenbett. Alle schauen auf mich herab und als Patient bin ich ein medizinischer Fall. Im Mehrbettzimmer hören dann auch noch die anderen Patienten, wie es um mich steht und wie es mit mir weitergeht. Nach der etwas variierenden Eingangsfrage: „Wie geht es uns denn heute?", sowie ein bis zwei medizinischen Nachfragen folgt entweder eine Diskussion der „Ärzte" über mich oder die direkt Anweisung der weiteren Behandlung an mir. Das Ganze höre ich in einer medizinischen Fachsprache.

Eile ist geboten, denn andere Patienten warten und Zeit ist hier Geld. Es kostet dann Kraft, innerlich „Stopp" zu sagen. Denn es geht um nicht weniger als um meine Gesundheit. Und bei allem Vertrauen in die ärztliche Kompetenz, sollte zuallererst ich verstehen, was ich habe, was dies für mich aktuell und künftig bedeutet, welche Behandlungsoptionen es gibt und wie der weitere Krankheits- bzw. Gesundungsprozess sich gestalten wird. Als Patient habe ich Rechte und ich bestimme, was mit mir geschieht. Denn ich trage die Konsequenzen. Aufklärung ist da mehr als die juristische Absicherung der Behandlung des Arztes gegen meine möglichen Regressansprüche. Aufklärung, Erläuterung und Begründung von medizinischen Maßnahmen sind erforderlich, damit ich die Führung über mich wahrnehmen kann. D.h. es gilt, sich selbst zu ermächtigen, Fragen zu stellen und seine Anliegen zu benennen. Die kann man sich vorher überlegen oder ggf. aufschreiben (lassen). Ich kann auch An- oder Zugehörige bitten, bei der Visite dabei zu sein oder um ein separates Gespräch bitten. Und es ist angeraten, sich selbst kompetent zu machen.

Das Internet bietet dazu seriöse und verständliche Informationen. Als Patient darf und sollte ich dann auch im Feedbackbogen oder mittels eines entsprechenden Online-Tools, eine Rückmeldung geben, ob ich viel Mut brauchte, um meine Führung über mich zu bewahren und wahrzunehmen.

Bruno Schrage, *Diplom-Theologe, Diplom-Caritas-wissenschaftler, Köln*

TAGUNGEN, SEMINARE & KONFERENZEN

TERMINE:

MÄRZ

16.03.2022, ONLINE
Praxisfragen im Fokus | 30 Minuten plus+
www.cig-online.de

20.03.2022, Chemnitz
Ökumenischer Patientengottesdienst
www.cig-online.de

21.03.2022, ONLINE
Therapeuten-Café
www.cig-online.de

25.03.2022, Hamburg
Ökumenischer Patientengottesdienst
Für Kranke und deren Angehörige, die in einem ruhigen Gottesdienst die heilsame Kraft des Glaubens spüren möchten. | www.cig-online.de

APRIL

19.-24.04.2022, 65597 Hünfelden
Ökumenische Exerzitien
Für Gesundheitsfachleute, die unter geistlicher Anleitung spirituell auftanken wollen und damit Kraft für ihren Alltag bekommen. | www.cig-online.de

01.04.2022, Siegen
Ökumenischer Patientengottesdienst
www.gebetsinitiative-siegerland.de

22.-24.04.2022, Kloster Nütschau
Wochenende für Kranke und Angehörige
Hier können Kranke und ihre Angehörigen in einer geistlich geprägten Atmosphäre Kraft schöpfen
www.cig-online.de

MAI

01.-04.05.2022, Congress Centrum Würzburg
Int. APS-Kongress
Für alle, die in Psychotherapie und Psychatrie aktiv sind.
www.Aps-kongress.de

5.-6.5.2022, Berlin
Führungs(vor-)bilder
Wie beeinflussen sie unser Handeln als weibliche Führungskräfte?
www.fa-kd.de

CiG Christen im Gesundheitswesen

Wochenende für Kranke und Angehörige 2022
22.-24.04.2022 Kloster Nütschau
08.-10.07.2022 Christusbruderschaft Selbitz
14.-16.10.2022 Kloster Nütschau

www.cig-online.de

10.-12.5.2022, Frankfurt a.M.
Verantwortung für einen Caritasverband übernehmen
Für alle, die in verantwortliche Positionen der Caritas eingestiegen sind.
www.caritas-akademie.de/21K78

12.05.2022, Online
Horizonte „Sinnfindung im Alter"
Interdisziplinäres Denken und Arbeiten ist in Geriatrie, Altenpflege und Altenseelsorge grundlegend.
www.cig-online.de

22.05.2022, Hamburg
Ökumenischer Patientengottesdienst
www.cig-online.de

ZUM VORMERKEN

3.-6.7.2022, Freiburg im Breisgau
Laufend unterwegs
Ein Anti-Stress-Angebot für Führungskräfte
Ziel insgesamt ist es, im Seminar eine Auszeit zu erleben, die dazu beiträgt, (wieder) eine innere Balance im Blick auf persönliche und berufliche Bedürfnisse im Alltag entwickeln zu können.
www.caritas-akademie.de/XQMA7

29.08.-01.09.22, Gnadenthal
Berufen zum Helfen – leidend am Gesundheitswesen
www.kloster-gnadenthal.de

17.-20.10.2022, Weitenhagen
Stille und Heilwerden
www.weitenhagen.de

16.5. - 9.2.2023, Freiburg im Breisgau
Gleichgestellt in Führung gehen!
Kurs für angehende weibliche Führungskräfte,
12 Tage in drei Blöcken
www.caritas-akademie.de/W3944

ChrisCare verschenken

WIR HABEN DIE PERFEKTE GESCHENK-IDEE FÜR SIE:

Ideal, um Ermutigung für die Arbeit im Gesundheitswesen weiter zu geben. Schenken Sie ein Jahr lang ChrisCare zum Preis eines Blumenstraußes*!

Zum Überreichen Ihres Geschenks erhalten Sie eine Gratisausgabe mit Ihrer Wunschbanderole – oder wir senden sie direkt zu der Person, die Sie überraschen möchten. Mehr Infos unter: www.chriscare.info
(* EUR 22,00 (inkl. Versandkosten, nur in Deutschland)

ChrisCare

[Kleinanzeigen]

Hausarzt werden? Lust auf neue Perspektiven, rheinländisches Lebensgefühl und die Metropolregion Düsseldorf? Gemeinschaftspraxis in 40764 Langenfeld sucht altersbedingt einen/eine Nachfolger/in für Sommer 2023. Ideal wäre ein/eine Internist/in mit hausärztlichem Schwerpunkt. Kollegin ist FA Allgemeinmedizin.
Tel. 0171 8251566 oder E-Mail: gschinke@web.de

Kleinanzeige ab 3 Zeilen möglich. Für Anbieter 19 € / Zeile; für Suchende 9,50 € / Zeile. Chiffregebühr: 5 €.
Alle Mediadaten unter: www.chriscare.info

Postweg: Christen im Gesundheitswesen e.V., ChrisCare, Chiffre-Nr., Bergstr. 25, 21521 Aumühle
E-Mail: info@cig-online.de, Angabe der Chiffre-Nr. im Betreff

Impressum

Herausgeber und Verlag: ChrisCare erscheint im Verlag Frank Fornaçon, Ahnatal, und wird von Christen im Gesundheitswesen e.V. herausgegeben.
Chefredaktion: Frank Fornaçon (FF) (V.i.S.d.P.), Korrektorat Julia Eberwein. Die Beiträge wurden sorgfältig ausgewählt, dennoch übernimmt die Redaktion keine Haftung für die Inhalte. Verantwortlich ist der jeweilige Autor. Zur leichteren Lesbarkeit wird bei Begriffen, die männlich und weiblich gemeint sind, in der Regel eine gemeinsame Form verwendet, z.B. „Patienten". Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos übernimmt der Verlag keine Haftung.
Copyright: Christen im Gesundheitswesen e.V., ChrisCare wird in CareLit ausgewertet: www.carelit.de
Redaktionsanschrift: Verlag Frank Fornaçon, Am Gewende 11, 34292 Ahnatal, Deutschland, Tel.: (+49) (0) 56 09 806 26, Fornacon-Medien@web.de, www.verlagff.de
Gestaltung: hallo!rot, Werner-von-Siemens-Str. 25, 78224 Singen, Deutschland, www.hallo-rot.de
Druck: Druck- und Verlagshaus Thiele & Schwarz GmbH, Werner-Heisenberg-Straße 7, 34123 Kassel
Anzeigenverwaltung Deutschland und Österreich: Verantwortlich: Günther Gundlach, Christen im Gesundheitswesen e.V., Aumühle, Bergstraße 25, 21521 Aumühle, Tel.: (+49) (0) 4104 91 709 30, Fax: (+49) (0) 4104 91 709 39, info@cig-online.de, www.cig-online.de.
Anzeigenverwaltung Schweiz: Verantwortlich: Niklaus Mosimann, SCM Bundes-Verlag (Schweiz), Rämismatte 11, Postfach 128, CH-3232 Ins, Tel.: (+41) (0) 43 288 80 15, werben@bvmedia.ch, www.bvmedia.ch. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 1/2012. Trotz sorgfältiger Prüfung kann der Verlag keine Verantwortung für die veröffentlichten Anzeigen, Beilagen und Beihefter übernehmen. ChrisCare erscheint jeweils in der Mitte eines Quartals.
Preise: Einzelheft € (D) 5,80, € (A) 6,00, SFr. (CH) 10.30. Jahresabonnement (4 Ausgaben), € (D) 19,20, € (A) 19,80, SFr. (CH) 31.30, jeweils zuzüglich Versandkosten. Anschriftenänderungen sind rechtzeitig vor Erscheinen des nächsten Heftes dem ChrisCare-Aboservice in Deutschland oder dem SCM Bundes-Verlag (Schweiz) in der Schweiz mitzuteilen. Die Post liefert Zeitschriften nicht automatisch an die neue Anschrift.
Bestellungen aus Deutschland und Österreich: ChrisCare-Aboservice, Bergstraße 25, 21521 Aumühle, info@cig-online.de, Tel.: (+49) (0) 4104 917 09 30, Fax: (+49) (0) 4104 917 09 39, Vertrieb auch über die J.G.Oncken Versandbuchhandlung, Postfach 20 01 52, 34080 Kassel, Tel.: (+49) (0) 561 5 20 05-0, Zeitschriften@oncken.de
Bestellungen aus der Schweiz: SCM Bundes-Verlag (Schweiz), Rämismatte 11, Postfach 128, CH-3232 Ins, abo@scm-bundes-verlag.ch, www.scm-bundes-verlag.ch, Tel.: (+41) (0) 43 288 80 10, Fax: (+41) (0) 43 288 80 11
Konto Deutschland: Christen im Gesundheitswesen, Evangelische Bank, IBAN: DE55 5206 0410 0206 4161 79, BIC: GENODEF1EK1
Konto Schweiz: Postkonto 85-622703-0, IBAN: CH90 0000 8562 2703 0, BIC: POFICHBEXXX
Beilage: Bundesverlag
Fotos: Adobe Stock: Titel, Unsplash: S. 12, 16, 20, 32 Pexels: S. 7, 14, 18, 22 alle anderen Bilddaten: privat und hallo!rot
Illustrationen: hallo!rot (www.hallo-rot.de), Freepik: S. 8, 10, 32
S. 18 Wenn Meinungen trennen: Der von Matthias Ackermann bearbeitete Beitrag erschien zuerst im TDS Aarau. Wir danken für die Abdruckerlaubnis.
Fachbeirat: Dr. theol. Peter Bartmann (Berlin), Gesundheitsökonom, Diakonie Bundesverband; Reinhild Bohlmann (Kassel), Bund freiberuflicher Hebammen Deutschlands BfHD e.V., Leiterin der Fortbildungsakademie; Prof. Dr. med. Andreas Broocks (Schwerin), Ärztl. Direktor Carl-Friedrich-Flemming-Klinik, HELIOS-Kliniken; Ulrike Döring (Wiesbaden), Vorsitzende des Evangelischen Berufsverbandes Pflege; Paul Donders (Niederlande), Leitung xpand international; Prof. Dr. Ralf Dziewas (Bernau), Professor für Diakoniewissenschaft und Sozialtheologie; Heribert Elfgen (Aachen), Physiotherapeut, Dipl. Musiktherapeut; Claudia Elwert (Karlsruhe), Physiotherapeutin, Mitarbeiterin Zentrum für Gesundheit-Therapie-Heilung; Sr. Hildegard Faupel (Springe), Theologin, Pädagogin; Dr. theol. Astrid Giebel (Berlin), Diplom-Diakoniewissenschaftlerin, Pastorin, Krankenschwester, Theologin im Vorstandsbüro der Diakonie Deutschland-Evangelischer Bundesverband; Dr. med. Martin Grabe (Oberursel), Chefarzt Psychosomatik Klinik Hohe Mark, Vorsitzender Akademie für Psychotherapie und Seelsorge e.V.; Dr. med. René Hefti (Langenthal), Ärztlicher Consultant und Leiter Forschungsinstitut Spiritualität & Gesundheit; Sr. M. Basina Kloos (Waldbreitbach), Franziskanerin, Generaloberin; Sr. Anna Luisa Kotz (Untermarchtal), Vorstand Genossenschaft der Barmherzigen Schwestern vom Hl. Vinzenz von Paul; Reinhard Köller (Aumühle), Arzt für Allgemeinmedizin, Naturheilverfahren; Pfarrer Ulrich Laepple (Berlin); Dr. med. Gabriele Müller (Frankfurt a. M.), Anästhesistin am Schmerz- und Palliativzentrum Rhein-Main; Rolf Nussbaumer (Herisau), Schule für christliche Gesundheits- und Lebensberatung; Weihbischof Thomas Maria Renz (Rottenburg), Diözese Rottenburg-Stuttgart; Dr. theol. Heinrich-Christian Rust (Braunschweig), Pastor der Evangelisch Freikirchlichen Gemeinde Braunschweig, Friedenskirche; Dr. med. Claudia Schark (Kassel); Oberin Andrea Trenner (Berlin), Oberin Johanniter Schwesternschaft; Dr. phil. Michael Utsch (Berlin), Psychotherapeut, Evangelische Zentralstelle für Weltanschauungsfragen

Info

Christen im Gesundheitswesen

CHRISTEN IM GESUNDHEITSWESEN (CiG)

CiG e.V. ist ein bundesweites konfessionsverbindendes Netzwerk von Mitarbeitenden unterschiedlicher Berufsgruppen im Gesundheitswesen: Pflegende, Ärzte, Therapeuten, Mitarbeitende aus Management und Verwaltung, Seelsorger, Sozialarbeiter und weitere Berufsgruppen des Gesundheitswesens.

Basis der Zusammenarbeit sind die Bibel, das apostolische Glaubensbekenntnis sowie die Achtung des Einzelnen in seiner jeweiligen Konfessionszugehörigkeit.

Die ökumenische Arbeit von CHRISTEN IM GESUNDHEITSWESEN verbindet seit über 30 Jahren Christen im Umfeld des Gesundheitswesens – in regionaler sowie in bundesweiter Vernetzung.

Wichtiges Element sind die CiG-Regionalgruppen, die von Mitarbeitenden vor Ort geleitet und verantwortet werden und die sich in unterschiedlichen, z.B. monatlichen Abständen treffen. Beruflicher Austausch, biblischer Impuls und Gebet sind wiederkehrende Bestandteile der Treffen. Einige Gruppen bieten Regionalveranstaltungen an, zu denen öffentlich eingeladen wird. Kontakt zu den Regionalgruppen vermittelt die Geschäftsstelle.

Seminare zu berufsspezifischen Themen aus christlicher Sicht, Fachgruppen wie auch Angebote für Kranke und Angehörige werden dezentral meist in Zusammenarbeit mit den CiG-Regionalgruppen angeboten. Jährlich findet eine Jahrestagung statt, alle zwei Jahre wird der Christliche Gesundheitskongress mitgestaltet.

Die bundesweit ausgerichtete Arbeit von Christen im Gesundheitswesen wird von rund 20 Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Gesundheitsberufen im Bundesweiten Leitungskreis verantwortet und geleitet.

In der Geschäftsstelle in Aumühle bei Hamburg wird die Arbeit koordiniert. Hauptamtliche, geringfügig Beschäftigte und rund 120 Ehrenamtliche sorgen für die Umsetzung von Projekten und unterstützen die Arbeit des Bundesweiten Leitungskreises.

Die Arbeit von CiG finanziert sich wesentlich aus Spenden. Ein Kreis von rund 450 Fördernden bildet hierfür die Grundlage, indem sie den gemeinnützigen Verein jeweils mit einem Mindestbeitrag von 10 € im Monat finanziell unterstützen. Die Fördernden erhalten das ChrisCare-Abo kostenfrei. Wir laden Sie herzlich ein, dem Förderkreis beizutreten! ■

CHRISTEN IM GESUNDHEITSWESEN e.V.
Bergstraße 25, D-21521 Aumühle
Tel.: (+49) (0) 4104 917 09 30, Fax: (+49) (0) 4104 917 09 39
E-Mail: info@cig-online.de, Internet: www.cig-online.de

Klinik Hohe Mark

DGD KLINIKEN

FACHLICH KOMPETENT
CHRISTLICH ENGAGIERT
HERZLICH ZUGEWANDT

„Gesundheit und Zukunft sind unsere Leidenschaft. Gemeinsam mit Ihnen, weil Sie einen Beruf haben, den Sie lieben!"

www.bewerben-bei-hohemark.de

Beste Arbeitgeber Deutschland Great Place To Work. 2021

Beste Arbeitgeber Hessen Great Place To Work. Deutschland 2021

Beste Arbeitgeber Kliniken Great Place To Work. Deutschland 2021

Psychiatrie – Psychotherapie
Psychosomatik – Suchtmedizin

Oberursel (Taunus) – Frankfurt am Main

www.bewerben-bei-hohemark.de

DGD-Kliniken
Mehr als Medizin

BARMHERZIGE BRÜDER
Klinikum St. Elisabeth
Straubing

KLINIKUM ST. ELISABETH STRAUBING

2022 wieder unter den Top Kliniken

HOHE VERSORGUNGSQUALITÄT

Die Kliniklisten bescheinigen dem Klinikum eine hohe Versorgungsqualität. Die Qualitätsmessungen Initiative Qualitätsmedizin, Qualitätsindikatoren für Kirchliche Krankenhäuser sowie die Offenlegung der Qualitätsdaten sind die Basis.

PATIENTENSICHERHEIT

Als eines der 100 Top-Krankenhäuser steht die Sicherheit und Zufriedenheit der Patienten im Klinikum an erster Stelle. Effektive Sicherheitsmaßnahmen werden engagiert umgesetzt. Bestnoten gibt es auch für die hygienischen Standards.

EMPFEHLUNGEN

Überdurchschnittlich viele Empfehlungen zuweisender Fachärzte und überdurchschnittliche Leistung zeichnen das Klinikum aus. Die Experten befinden mit ihrem Fachwissen die medizinische Qualität der Behandlung in unserem Haus für sehr gut.

QUALITÄTSKRITERIEN

Bei den weiteren Faktoren der Klinikliste schneidet das Klinikum sehr gut ab: Fallzahlen, Behandlungserfolg bei Operationen, technische Ausstattung, Anzahl der betreuenden Ärzte sowie Qualifikation der Pfleger.

WORLD'S BEST

Als einziges Krankenhaus in Niederbayern unter den Top 100 steht das Klinikum wegen seiner erstklassigen Patientenversorgung auf der Weltbestenliste von Newsweek. Hohes Ansehen genießt unser Haus bei Patienten und in der Gesundheitsbranche.

Gemeinsam für Menschen. Und Sie mittendrin.

Unterstützen Sie uns zum nächstmöglichen Termin

Gesundheits- und Krankenpfleger/in

Als Gesundheits- und Krankenpfleger/in übernehmen Sie eine patientenorientierte Pflege innerhalb einer Station. Zudem gewähren Sie die fachgerechte Durchführung der ärztlichen Anordnungen im diagnostischen und therapeutischen Bereich. Sie bringen eine interdisziplinäre Arbeitsweise, hohe Sozialkompetenz, Einsatzbereitschaft, Teamfähigkeit mit und Sie identifizieren sich mit den Zielsetzungen eines katholischen Krankenhauses.
Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung unter:

www.klinikum-straubing.de/karriere

www.klinikum-straubing.de

Klinikum St. Elisabeth Straubing
St.-Elisabeth-Straße 23 · 94315 Straubing · Tel.: 09421 710 - 0 · info@klinikum-straubing.de