

Ethik und Spiritual Care in Sorgeorganisationen. Integrative Verantwortungsethik, persönliche Sinnfindung und Teamentwicklung

Ruth Baumann-Hölzle, Regula Gasser

Summary: Die Fachgebiete „Ethik“ und „Spiritual Care“ beschäftigen sich beide mit Sinnfragen, Kultur, Haltung, Wertvorstellungen und Entscheidungen. In Sorgeorganisationen unterstützen sie verantwortliches Entscheiden und Handeln im Hinblick auf ein gutes und sinnerfülltes Leben für alle. Diese Unterstützung gilt nicht nur den auf Fürsorge angewiesenen PatientInnen, BewohnerInnen und ihren Angehörigen, sondern auch den Mitarbeitenden auf allen Verantwortungsebenen. Vor diesem Hintergrund stellen sich Fragen bezüglich der spezifischen Rolle und Vorgehensweise der beiden Fachgebiete. Der Artikel soll als Ergebnis eines Dialogs zwischen einer Expertin für Organisationsethik und einer Expertin für Spiritual Care zur Klärung dieser Fragen beitragen.

Die Sorgeorganisation als zivilgesellschaftliche Institution

In einem humanen Staat sind Sorgeorganisationen eine zivilgesellschaftliche Institution. Der Existenz einer Sorgeorganisation voraus geht in demokratisch verbrieften Gesellschaften ein Dialog der BürgerInnen, die sich auf Sinn, Ziel und Zweck einer solchen Institution geeinigt haben. Eine Sorgeorganisation ist so das Ergebnis einer Kommunikationsgemeinschaft [1], welche sich darüber verständigt hat, dass sorgebedürftige Menschen behandelt, gepflegt und betreut werden sollen. Dies sind Spitäler, Alten- und Pflegeheime, Heime für Menschen mit einer Behinderung usw. Entscheiden und Handeln von Sorgeorganisationen kann stets an dieser gemeinsamen Übereinkunft gemessen und beurteilt werden. Der Patient oder die Bewohnerin hat als Bürger und Bürgerin und Teil der Kommunikationsgemeinschaft ein Recht auf Fürsorge durch eine Sorgeorganisation, wenn er oder sie sorgebedürftig ist [2]. Aufgrund der aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen und des medizinischen Fortschritts treten in Sorgeorganisation mannigfaltige ethische Spannungsfelder, Sinn- und Gerechtigkeitsfragen auf. Damit entsteht einerseits ein erhöhter individueller und organisationaler ethischer Reflexionsbedarf und andererseits kommt es auch vermehrt zu Sinnfragen.

Organisationsethik und Spiritual Care in Sorgeorganisationen

Organisationsethik

Ethik unterstützt die Menschen in ihrem Bemühen um gutes Leben und gutes Sterben. Sie analysiert und zeigt die Werte, Normen und Prinzipien auf, die das Entschei-

den und Handeln von Menschen prägen. Sie hilft den Menschen beim Nachdenken und Erkennen dessen, was es für ein gutes, verantwortliches, selbstbestimmtes und gerechtes Leben braucht. Ethik ist das Nachdenken über angemessenes Handeln. Organisationsethik fördert, entwickelt und verankert solch explizite ethische Reflexionsprozesse nachhaltig in den Strukturen einer Organisation. Voraussetzung dabei ist die Bereitschaft zur kritischen Reflexion der persönlichen Moralvorstellungen, ethisches Fachwissen, sowie Entscheidungsfindungs- und Moderationskompetenzen. Organisationsethik besteht aus den vier Komponenten Haltung, Inhalt, Methodik und Struktur [3].

Der Begriff der Organisationsethik bezieht sich sowohl auf die „Ethik der Organisation“ als auch die „Ethik in der Organisation“. *Ethik der Organisation* ist ein Selbstklärungs- und Selbstvergewisserungsprozess der Mitarbeitenden mit den Zielen und Zwecken der Organisation. Die *Ethik in der Organisation* hat zum Ziel, alle Mitarbeitenden für ethische Fragen zu sensibilisieren und die hierfür notwendigen Impulse zu setzen. Dabei werden die ethischen Fragen, Probleme und Dilemmata herausgearbeitet und anschließend ethisch reflektiert und bearbeitet.

Spiritual Care

Wie verschiedene Studien zeigen, wird der Spiritualität im Umgang mit existentiellen Sinnfragen eine wichtige Bedeutung in der Krankheits- und Krisenbewältigung zugeschrieben. Als wissenschaftliche Disziplin an der Schnittstelle zwischen Medizin, Psychologie, Theologie und praktischer Philosophie versteht sich Spiritual Care als die gemeinsame Sorge verschiedener Berufsgruppen um den kranken Menschen.



Vielfalt von miteinander konkurrierenden Werteorientierungen

Wandlungsprozesse in Sorgeorganisationen

Aktuell ist das Gesundheitswesen durch die Anpassung an wissenschaftliche und technische Neuerungen sowie durch gesellschaftliche Veränderungen verschiedenen Wandlungsprozessen unterworfen. Diese beeinflussen die Entscheidungs- und Handlungsspielräume des Behandlungsteams. Im Folgenden wird der je spezifische Beitrag von Organisationsethik und Spiritual Care anhand der aktuellen Wandlungsprozesse und Herausforderungen in Sorgeorganisationen aufgezeigt.

1. Gesetzliche Rahmenbedingungen

Das Gesetz begrenzt den Entscheidungs- und Handlungsspielraum aller Beteiligten in einer Organisation. In modernen Gesellschaften verändert sich der Rechtsrahmen kontinuierlich.

Beitrag der Organisationsethik

Es ist Aufgabe der Organisationsethik, die rechtlichen Rahmenbedingungen für Entscheiden und Handeln zu vermitteln, zu reflektieren und dann konkret umzusetzen. Dabei lotet Ethik Freiheiten und Grenzen von Entscheiden und Handeln auf allen Verantwortungsebenen einer Organisation aus. Entscheiden und Handeln in einer Organisation können restriktiver ausfallen, als der gesetzliche Rahmen vorgibt, dürfen diesen aber nicht überschreiten. In demokratisch verbrieften Gesellschaften sind die Menschenwürde und die Menschenrechte die normative Basis des Rechts und jeder ethischen Reflexion. Nur was heißt das in konkreten Situationen? So haben die Menschen aufgrund ihres Würdeanspruchs beispielsweise das Recht, alle therapeutischen und pflegerischen Maßnahmen abzulehnen. Welche Leistungen jedoch eingefordert werden

können, ist in individuellen Situationen mit ethischen Entscheidungsfindungsprozessen zu klären. Darüber hinaus wirft die Ethik die Frage nach der gerechten Verteilung der Leistungen und Mittel auf [4].

Beitrag der Spiritual Care

In Deutschland und der Schweiz entscheidet die Ärztin zusammen mit dem urteilsfähigen Patienten oder dessen Stellvertretung über die Therapie. Die Pflege kann, je nach Kultur der jeweiligen Organisation, in den Entscheidungsfindungsprozess einbezogen werden. Wird die Frage nach Angemessenheit zwischen den Berufsgruppen unterschiedlich beantwortet, so haben sich Pflegenden der Anordnung des Arztes zu fügen. Dies führt nicht selten zu Kommunikations- und Beziehungsstörungen im interprofessionellen Behandlungsteam. Die Klärung und Gestaltung beruflicher Rollen soll helfen, die auf unterschiedlichen Sinnfindungs- und Wertesystemen basierenden Kommunikations- und Verhaltensmuster im Team zu erkennen und zu reflektieren.

2. Pluralistische Gesellschaft

Eine zweite Wandlungsbewegung ist diejenige der Säkularisierung und die mit multikulturellen Gesellschaften einhergehende Vielfalt von miteinander konkurrierenden Welt- und Werteorientierungen. Dies gilt für alle Beteiligten gleicherweise.

Beitrag der Organisationsethik

Ethik in einer Organisation soll die Menschen mit unterschiedlichen Wertvorstellungen in einen ethischen Dialog bringen. Die Organisation stellt den hierfür notwendigen Raum und die Zeit zur Verfügung, in denen sich die Menschen auf Augenhöhe und von Mensch zu Mensch begegnen



Die wichtigste Vertrauen bildende Maßnahme ist die gegenseitige Information.

können. Dies kann in bereits bestehenden oder neu geschaffenen organisationalen Gefäßen stattfinden. Dadurch unterstützt die Ethik die Mitarbeitenden bei der Entwicklung einer gemeinsamen, handlungsleitenden Organisationskultur. Zudem bearbeitet die Ethik ethische Fragen, Probleme und Dilemmata. Diese können die Organisation als ganze oder nur einzelne Abteilungen und Personen betreffen.

Beitrag der Spiritual Care

Personen entscheiden und handeln oft weniger aufgrund rationaler Abwägung von Werten und Fakten, sondern nach persönlichen Bedürfnissen und Sinnkonzepten. In Sorgeorganisationen treffen bei den Patienten und im Behandlungsteam Menschen mit ganz unterschiedlichen Sinnvorstellungen aufeinander. Daher braucht es für eine gute Zusammenarbeit im Team entsprechende Gefäße für die Auseinandersetzung mit Sinnfindungsprozessen. In der Palliative Care gibt es beispielsweise immer wieder Situationen, in denen der Verzicht auf intensivmedizinische Behandlungen bei Patienten mit Migrationshintergrund zur konfliktreichen Überzeugung führt, gegenüber Schweizer Patienten benachteiligt zu sein. Diese komplexe Pluralisierung von Sinnfindungs- und Wertesystemen erfordert spezifische Kompetenzen. Hier bietet Spiritual Care den einzelnen Organisationen und Teams eine umfassende Beratung an, um sich vertiefter mit Sinnkonzepten, Glaubensüberzeugungen aus anderen Religionen und traumatisierenden Migrationserfahrungen auseinanderzusetzen.

3. Medizinischer Fortschritt

Der medizinische Fortschritt erweitert den Verantwortungsbereich medizinischen, pflegerischen und therapeutischen Handelns in Sorgeorganisationen. Dabei rücken

die Fragen nach Beginn und Ende des Lebens sowie die Lebensqualität in neuer Art und Weise ins Blickfeld. Zwischen dem medizintechnisch Machbaren und dem menschlich Sinnvollen muss oft entschieden werden.

Beitrag der Organisationsethik

Je nach Kultur einer Organisation wird der Entscheid zwischen dem menschlich Sinnvollen und dem Machbaren unterschiedlich getroffen. In einer stark hierarchisch organisierten Organisation müssen sich die Pflegenden und Therapeuten den ärztlichen Anordnungen fügen. In diesem Fall hat die Ethik die Form der kollegialen Beratung oder des Konsils des zuständigen Mediziners. Je kollegialer die Zusammenarbeit gestaltet und je größer das Mitspracherecht aller ist, umso mehr suchen die Beteiligten gemeinsam nach einem Konsens. Dann entwickelt die Organisationsethik zusammen mit den Behandlungsteams Entscheidungsfindungsverfahren oder wendet erprobte an. Solche Verfahren stellen sicher, dass sowohl die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Einschätzungen der Fakten (Perspektivenvarianz) als auch die verschiedenen Meinungen, Sinnkonzepte und Wertvorstellungen (Ansatzvarianz) in den Entscheidungsfindungsprozess einbezogen werden. Anschließend werden in einem gemeinsamen Entscheidungsfindungsprozess der Beteiligten alle Aspekte basierend auf der Menschenwürde und den Menschenrechten miteinander abgewogen (Güterabwägung). Solche ethischen Entscheidungsfindungsprozesse werden meist von einer unabhängigen und in Moderation ausgebildeten Person geleitet und haben stets eine organisationale Struktur (wer darf einen solchen Prozess einberufen), ein Setting (z. B. äußerer und innerer Kreis) und ein Gesprächsprotokoll (vgl. 7-Schritte-Dialog). Finden die



Zwischen dem medizintechnisch Machbaren und dem menschlich Sinnvollen muss oft entschieden werden

Beteiligten einen Handlungskonsens, steht dieser jedoch in Spannung zu eigenen Sinnvorstellungen, können diese anschließend im Rahmen von Spiritual-Care-Angeboten in einer Organisation geklärt werden. Darüber hinaus werden mittels der Organisationsethik auch Richtlinien und Leitprinzipien entwickelt und implementiert [5].

Beitrag der Spiritual Care

Die Frage dessen, was menschlich sinnvoll oder angemessen ist, basiert oft nicht auf sicherem Wissen. So sind psychologische Einflüsse, persönliche Wertvorstellungen, Bildungs- und Erfahrungshintergründe wesentliche Faktoren, welche die Deutungsprozesse bei der Interpretation einer Norm mitbestimmen. Am Lebensende sind medizinische Behandlungen nicht selten mit der Hoffnung auf Heilung verbunden, die Ärzte unter dem Aspekt des Nutzens nicht zerstören wollen. Pflegende wiederum beharren in ihrer Argumentation darauf, dem Patienten durch das Mitwirken an einer Behandlung keinen Schaden zuzufügen. Durch die Integration der Spiritualität in das biopsychosoziale Behandlungsmodell will Spiritual Care, unter dem Aspekt von Ganzheitlichkeit, psychologische und existentielle Fragen neu in den Blick einer technisierten und spezialisierten Spitzenmedizin rücken. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit von Medizin, Pflege, Psychologie und Seelsorge durch Fallsupervisionen. Ausgehend von einer konkreten Situation wird ein breiter Verständnishorizont erarbeitet, der das Handlungsspektrum und die Deutungsprozesse im Behandlungsteam erweitern soll. Liegt eine ethische Dilemmasituation vor, kann diese im Rahmen eines ethischen Entscheidungsfindungsprozesses geklärt werden.

4. Ökonomische Anreize und Begrenzungen

Angesichts neuer medizinischer und technischer Möglichkeiten, demographischer Veränderungen, Zunahme von chronisch kranken Menschen sowie immer teureren Behandlungskosten stellt sich die grundsätzliche Frage, ob die Gesundheitsleistungen auf einem hohen Niveau für alle Bevölkerungsgruppen zukünftig zugänglich und bezahlbar sind. Das Gesundheitswesen und damit auch die Entscheide am Krankenbett werden heute sowohl in Deutschland und der Schweiz stark von den ökonomischen Gegebenheiten und den damit verbundenen Anreizsystemen beeinflusst. Behandlung und Pflege werden zunehmend zu einem gesellschaftlich relevanten Kostenfaktor. Dadurch steigt der Druck auf medizinische Fachpersonen, Leistungen möglichst kosteneffizient zu erbringen. Aufgrund des ökonomischen Spardrucks werden die Versorgungs- und Organisationsprozesse einseitig nach rationalen und effizienzorientierten Kriterien gestaltet.

Beitrag der Organisationsethik

Trotz einseitigen ökonomischen Anreizen und Begrenzungen hat die Ethik in der Organisation dafür zu sorgen, dass Über- und Unterversorgung vermieden werden. Sie trägt zudem zu einer fairen Leistungs- und Mittelverteilung innerhalb der Organisation (Verteilungs- und Solidargerechtigkeit) bei. Dazu gehört auch die Aufgabe, dass die stets begrenzten Ressourcen möglichst effizient und kostensparend eingesetzt werden (Rationalisierung). In Situationen, in denen notwendige Leistungen und Mittel nicht für alle in gleicher Art und Weise zur Verfügung gestellt werden können, erarbeitet die Ethik explizite, transparente und von den Beteiligten gemeinsam verantwortete Rationierungskriterien. Dies aber erst, wenn das Rationalisierungspotenzial ausgeschöpft ist.

Beitrag der Spiritual Care

Verschiedene Studien heben die Bedeutung von Spiritualität und Religiosität für die Gesundheit, die Krankheitsbewältigung und Lebensqualität von Patienten hervor [6]. Diese zeigen hohe Relationen zu Kosteneinsparungen. Dieser ökonomische Anreiz von Spiritual Care darf jedoch nicht dazu führen, dass nur noch die Eigen- oder Organisationsinteressen handlungsleitend sind. Auf der Ebene der Organisationsleitung braucht es daher Anreize, welche ethisch vertretbares Handeln gegenüber der Maximierung von persönlichem und institutionellem Nutzen belohnen und nicht benachteiligen. Aus psychologischer Sicht ist Handeln nach gesamtgesellschaftlichen Interessen eng mit der Befriedigung persönlicher Bedürfnisse und Sinnfindung verbunden. Jedoch gilt es darauf zu achten, dass durch ein einseitiges Harmonisierungsbedürfnis einer „Well-being-Spiritualität“ nicht persönliche Bedürfnisse und Wertvorstellungen von Fachpersonen auf Patienten übertragen und entscheidungs- und handlungsleitend werden. Daher bedarf es auf interprofessioneller Ebene eines ethischen Dialogs über verbindliche Handlungsregeln und Wertmaßstäbe. So haben im Konsens entwickelte Werte nicht nur eine orientierende, sondern auch eine identitätsvermittelnde Kraft.

5. Vereinnahmung durch organisationsfremde Ziele und Zwecke der Sorgeorganisation

Idealerweise widerspiegelt sich das Selbstverständnis der Organisation im Selbstverständnis der darin entscheidenden und handelnden Menschen. Andererseits entsprechen sich Selbstverständnis auf der einen und Entscheiden und Handeln auf der anderen Seite. Wenn es nicht zu diesen Entsprechungen kommt, dann entstehen Wertespannungen bis hin zu Wertkonflikten und ethischen Dilemmasituationen. So eröffnet sich in unserer pluralistischen und säkularisierten Gesellschaft ein Graben zwischen persönlichen und institutionellen Werten, der in der Praxis oft verhärtete Fronten statt gemeinsame tragfähige Entscheidungen zur Folge hat. Dies führt zu Gewissenskonflikten und Identitätsproblemen beim Gesundheitspersonal. Wie die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, werden diese durch Kommunikations- und Beziehungsstörungen im interprofessionellen Behandlungsteam zusätzlich verstärkt.

Der Beitrag der Organisationsethik

Organisationsethik arbeitet die Werte und Normen heraus, die hinter diesen Wertespannungen stehen und zu Gewissenskonflikten führen. Sie bietet für Konfliktsituationen Reflexions- und Entscheidungsfindungsinstrumente an, die das gegenseitige Verständnis fördern. Die Organisationsethik befähigt die Menschen in Organisationen, allein und im Team verantwortlich entscheiden und handeln zu können. Entscheide können dabei sowohl Öl als auch Sand im Getriebe von Organisationen sein [7].

Beitrag der Spiritual Care

Spiritual Care ist aktuell deshalb so beliebt, weil sie PatientInnen und medizinischen Fachpersonen eine Auseinandersetzung mit Identitäts- und Sinnfindungsprozessen ermöglicht. Daher lässt sich beim Behandlungsteam

eine enge Verbindung zwischen der Auseinandersetzung mit Spiritual Care und dem Bedürfnis nach Selbstsorge beobachten. Auch der Schutz vor dem Burnout gilt als wichtige Funktion von Spiritual Care [8+9]. Wie Studien zeigen, sind Kommunikations- und Beziehungsstörungen die häufigsten Belastungsfaktoren in Sorgeorganisationen. Als Reaktion auf die erhöhten Anforderungen im Gesundheitssystem braucht es neben der Organisationsethik im klinischen Alltag zusätzliche Angebote. Zur Gesundheitsförderung bietet die Spiritual Care zwei verschiedene Beratungsformen an. Das individuelle Einzelcoaching unterstützt die einzelne Fachperson in der Stärkung individueller Sinnfindungs- und Wertbildungsprozesse. Dabei soll der Fokus auf persönliche Ziele und Bedürfnisse zu Veränderungen und Entwicklung individueller Ressourcen beitragen. In der Teamentwicklung kann die Klärung und Gestaltung beruflicher Rollen helfen, die auf unterschiedlichen Sinnfindungs- und Wertesystemen basierenden Kommunikations- und Verhaltensmuster im Team zu erkennen und zu reflektieren.

Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Die verschiedenen Angebote der Organisationsethik und Spiritual Care ergänzen sich. Beide setzen in Sorgeorganisationen die Bereitschaft der obersten Leitung voraus, ethische Reflexionsprozesse und Sinnfindungs- und Teambildungsprozesse in einer Organisation aktiv zu unterstützen und die hierfür erforderlichen Ressourcen und Strukturen zur Verfügung zu stellen. Spiritual-Care-Angebote in Organisationen begleiten mittels Einzelcoaching die persönliche Sinnfindung und unterstützen mittels Teamentwicklung und Supervision Teambildungsprozesse. Angebote der Organisationsethik fördern und unterstützen die ethische Reflexion bei den Mitarbeitenden auf allen Verantwortungsebenen, sodass sie ethisch reflektiert auf der Basis der Menschenwürde und der Menschenrechte entscheiden und handeln können.

Organisationsethik und Spiritual Care sind beide integrative Fachgebiete: Organisationsethik als integrative Verantwortungsethik integriert unterschiedliche Wahrnehmungen und unterschiedliche Moralvorstellungen und Ethikansätze. In jeder ethischen Fragestellung sind immer alle Verantwortungsebenen enthalten: Die Mikroebene mit den betroffenen Personen, die Mesoebene mit der Organisation als eigenständigem Gebilde und die Makroebene der Gesellschaft mit Recht und zivilgesellschaftlichem Klima. Spiritual Care in Organisationen hilft dem Einzelnen bei der persönlichen Sinnfindung und integriert diese unterschiedlichen Sinnvorstellungen bei der Teamentwicklung. Beratungs- und Schulungsangebote von Dialogethik in Sorgeorganisationen fördern, unterstützen und vermitteln hierfür Fachwissen und Kompetenzen. |

Literatur

- [1] Jürgen Habermas (1999): Theorie des kommunikativen Handelns. 4. Auflage. Frankfurt am Main: Verlag Suhrkamp, S. 229 ff.
- [2] Wils J.-P. und Baumann-Hölzle, R. (2013): Sinn und Zukunft des Gesundheitswesens. Wege aus der Vertrauenskrise, Zürich u.a.: Verlag Schulthess, S. 29 ff.
- [3] Baumann-Hölzle, R. und Arn, Ch. (2009): Einleitung – Ethiktransfer in Organisationen des Gesundheitswesens. In Handbuch Ethik im Gesundheitswesen, Bd 3: Ethiktransfer in Organisationen, Hrsg. Baumann-Hölzle, R. und Arn, Ch. Basel: Schwabe und EMH, hier S. 9–14.
- [4] Ruth Baumann-Hölzle (1999): Faire Leistungs- und Mittelverteilung im Gesundheitswesen. In Schweizerische Ärztezeitung, Nr. 45, hier S. 2638–2642.
- [5] Baumann-Hölzle, R. u.a. (2009): Implementierung – „7 – Schritte Dialog“ im Rahmen des Ethik-Forums am Kinderspital Zürich. In Handbuch Ethik im Gesundheitswesen, Bd 3: Ethiktransfer in Organisationen, Hrsg. Baumann-Hölzle, R. und Arn, Ch. Basel: Schwabe und EMH, hier S. 255–266).
- [6] Frick, E. und Roser, T. (2011) Spiritualität und Medizin. Gemeinsame Sorge für den kranken Menschen. 2. Auflage. Stuttgart: Verlag Kohlhammer.
- [7] Baumann-Hölzle, R./Streuli J.C. „Sand oder Öl? – Ethik im Getriebe des Gesundheitswesens. Eine Reflexion über die Rolle der Ethik im Gesundheitswesen und ihr Verhältnis zur Ökonomie“ in Therapeutische Umschau, (2009); BD 66; Heft 8: 613–616.
- [8] Tracy Balboni et al. (2011): Support of cancer patients' spiritual needs and associations with medical care costs at the end of life. Cancer 117(23):5383–5391.
- [9] Andreas Heller & Birgit Heller (2014): Spiritualität und Spiritual Care. Bern: Verlag Hans Huber.

- Rufer L. und Baumann-Hölzle, R. (2015): Mantelbüchlein Medizin & Ethik III - Ethische Entscheidungsfindung und Therapieplanung im Dialog. Strategien und Hilfsmittel für Moderatoren/innen nach dem „7 Schritte Dialog“. Zürich, Basel, Genf: Schulthessverlag.
- Wils, J.-P. und Baumann-Hölzle, R. (2013): Mantelbüchlein - Medizinethik I. Basiswissen. Zürich, Basel, Genf: Schulthessverlag.

Kontakt

Dr. theol.

Ruth Baumann-Hölzle

Institutsleiterin des „Interdisziplinären Instituts für Ethik im Gesundheitswesen“ der Stiftung Dialog Ethik in Zürich, Schweiz.

info@dialog-ethik.ch



**hospiz
ethik**

Kontakt

Dr. phil. M.Sc. theol.

Regula Gasser

Leitung des Nationalfonds-Forschungsprojekts: „Interprofessionelle Zusammenarbeit in Spiritual Care“ an der Universität Zürich.

regula.gasser@theol.uzh.ch



Aus unserer neuen Reihe **Palliative Care verstehen – Band 2**

Interreligiöse SPIRITUALITÄT IM HOSPIZ

Raum und Resonanz geben

Spiritualität – eine der vier Säulen der Hospizarbeit: Der ganze Mensch, der Mensch in seiner Gesamtbefindlichkeit steht im Mittelpunkt.

Jeder Mensch verfügt über spirituelle Ressourcen. Das sensible Wahrnehmen dessen, was ein Gast im Hospiz an spirituellen Empfindungen, Erfahrungen und Erwartungen mitbringt, welche kulturellen, religiösen, biografischen Prägungen sich in seiner Spiritualität niederschlagen, ist wesentlich für spirituelle Begleitung. Es gilt, den je eigenen Zugang zu ermutigen zu dem, was einem Menschen „heilig“ ist, den existenziellen Fragen, ob sie in religiösen oder profanen Zusammenhängen, ausgesprochen oder unausgesprochen, geäußert werden, mit Offenheit und Einfühlungsvermögen, mit Achtsamkeit und Respekt zu begegnen.

Interreligiöse Spiritualität im Hospiz meint damit, für Gäste, Angehörige, Betreuende, Begleitende das Hospiz als Ganzes zu einem „geistreichen Raum“ werden zu lassen, zu einem Ort spirituellen Reichtums, gespeist aus vielen verschiedenen Quellen.

Interreligiöse Spiritualität im Hospiz, Raum und Resonanz geben, Palliative Care verstehen - Band 2
Irmgard Icking, kartoniert, Ludwigsburg 2015, 136 Seiten, SW
ISBN: 978-3-941251-83-0, Preis: Euro 29,90 (D)/Euro 30,80 (A)



Bestellungen: Tel.: 07 154/13 27 37 oder unter www.hospiz-verlag.de