

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Der diakonische Sendungsauftrag: Inkulturation in der Unternehmenskultur kirchlicher Sozialunternehmen .....</b>	<b>9</b>
	<i>Paul Hüster</i>	
1.1	Die hilfreiche Unterscheidung von Sendungsauftrag und Versorgungsauftrag .....	9
1.2	Die Gestaltung der diakonischen Sendung als Auftrag der Profilbildung .....	16
1.3	Fachliche Zugänge: der evangelisierende Prozess der Inkulturation und die Funktionsweise von Organisationskulturen als „Eingührung“ .....	18
1.4	Die Praxis gestalten: Kulturarbeit .....	21
1.4.1	Organisationskultur nach Edgar H. Schein – eine Darstellung .....	21
1.4.2	Inkulturation des christlichen Glaubens in sozialen Organisationen: Strategie und Kategorie .....	28
1.5	Praktische Konsequenzen für die christliche Prägung der Organisationskultur .....	37
1.5.1	Inkulturation „von unten“ entwickeln .....	37
1.5.2	Inkulturation in den Kategorien der Zielkultur gestalten .....	39
1.5.3	Inkulturation über den Wertediskurs in Teams verankern .....	39
1.5.4	Mit Kulturdialogen Fusionen stützen .....	40
1.5.5	Faktoren des Gelingens überprüfen .....	42
<b>2</b>	<b>Innere Leitbilder von Akteuren im Krankenhaus in Medizin und Pflege .....</b>	<b>49</b>
	<i>Hans Hobelsberger</i>	
2.1.	Organisationspsychologische und theologische Grundannahmen ..	50
2.1.1	Unternehmenskultur nach Edgar H. Schein .....	50
2.1.2	Theologischer Zugang .....	51
2.2	Forschungsinteresse und Forschungsdesign .....	52
2.3	Ergebnisse der Studie .....	53

2.3.1	Berufliches Selbstverständnis und Motivation .....	54
2.3.2	Umgang mit Patientinnen und Patienten .....	59
2.3.3	Explizit christliche Semantik/Bedeutung kirchliches Krankenhaus .	68
2.3.4	Rahmenbedingungen und Gesundheitssystem .....	72
2.3.5	Team und Anerkennungskultur .....	77
2.3.6	Leitbild .....	80
2.4	Folgerungen für mitarbeiterorientierte Leitbildprozesse in christlichen Einrichtungen .....	83
2.4.1	Das Humanum: Ankerpunkt christlicher Leitbilder .....	83
2.4.2	Dimensionen und Wirkung von Leitbildern .....	84
2.5	Literatur .....	86

### **3 Implementierung von Leitbildern als Managementaufgabe am Beispiel des Katholischen Klinikums Bochum .....** 87

*Andreas Hellwig/Regina Glathe*

3.1	Das Katholische Klinikum Bochum .....	88
3.2	Unternehmensleitbild: Nächstenliebe im Markenkern .....	89
3.3	Entstehungsprozesse der Leitbilder .....	90
3.4	Fortschreibung des Leitbildes .....	91
3.5	Gremienarbeit sichert den Prozess der Fortschreibung .....	92
3.6	Methodik: systematisch vorgehen .....	93
3.7	Anwendungsbeispiel: christliches Verständnis von Menschenwürde	95
3.8	Forschungsprojekt zum Leitbild und Ausblick .....	103
3.9	Quellen .....	104

### **4 Sich neu (er-)finden: der Augustinus-Kodex und die Wertekultur. Praxisbericht einer Wertekampagne .....** 105

*Paul Hüster/Thorsten Arens/Thomas Suermann de Nocker*

4.1	Ausgangspunkt: katholische Tradition gelebter Barmherzigkeit ....	105
4.2	Der Impuls zum Augustinus-Kodex: ein Ergebnis des Diskurses der Führungskräfte zum fragwürdigen Kundenbegriff .....	109
4.3	Bottom-up: Die Mitarbeitenden bringen Werte mit .....	113
4.4	Die Kampagne zum Augustinus-Kodex: Auftaktveranstaltungen und monatliche Teamgespräche .....	116

4.5	Kampagnenstaffel 2010–2011: erste Auswertung des Kampagnenverlaufs .....	118
4.6	Fortentwicklung der Implementierungsstrategie: Kampagnenstaffel 2012–2015 .....	123
4.7	Zweite Auswertung des Kampagnenverlaufs .....	125
4.8	Ausblick .....	134
<b>5</b>	<b>Kulturdialoge – ein Instrument der Kulturanalyse .....</b>	<b>135</b>
	<i>Paul Hüster</i>	
5.1	Bestandsaufnahmen der gelebten Einrichtungskultur .....	135
5.2	Denkmodell zur „Kulturanalyse“ der christlichen Prägung einer kirchlichen Einrichtung .....	137
5.3	Erhebungsgrundlage der Kulturanalyse .....	138
5.3.1	Fotoscouting .....	138
5.3.2.	Storytelling .....	140
5.3.3	Befragung .....	141
5.3.4	Priorisierung der Handlungsoptionen .....	141
5.4	Mitwirkende .....	142
5.5	Zeitliche Schrittfolge .....	142
5.6	Ergebnis .....	143
<b>6</b>	<b>Anforderungen an die mitarbeiterorientierte Entwicklung eines christlichen Profils am Beispiel des Instruments der Kulturdialoge .....</b>	<b>145</b>
	<i>Thomas Suermann de Nocker</i>	
6.1	Worin zeigt sich christliches Profil? .....	145
6.2	Warum ist Mitarbeiterorientierung so wichtig? .....	146
6.3	Welche Rolle können Kulturdialoge in dem Prozess der Profilklärung einnehmen? .....	146
6.4	Erfolgsfaktoren .....	151
6.5	Warum ist eine starke Unternehmenskultur mit einem christlichen Profil wichtig? .....	151
<b>7</b>	<b>Die Autorinnen und Autoren .....</b>	<b>153</b>