

Bericht aus dem Workshop 4: Konflikte in der Krankenhauseelsorge – eh normal!?!

Mag. Margret Wohlfahrt, MSc

Klinische Seelsorgerin, Supervisorin ÖVS

In die beiden Workshops wurde jeweils ein Fallbeispiel von Teilnehmer_innen eingebracht: „Konflikt zwischen Pflegeleitung und der Seelsorgerin“ und „Konflikt zwischen Sozialarbeiter und Seelsorger“.

Mit der Brille der Organisationssupervision wird der Ursprung von Emotionen nicht in der Person gesehen, sondern Emotionen werden als arbeitsbezogen erkannt. Es wird gefragt, welche Dynamik, welches Muster, welches Phänomen sich als Spiegelung aus einem Umfeld/Kontext der Arbeit in der geschilderten Problemstellung zeigen könnte. Die Interpretation einer Fall-Darstellung erfolgt immer über Organisationszusammenhänge und nicht über sogenannte „defizitäre Persönlichkeiten“ bzw. über die Beziehungsebene. Ziel ist, Distanz zu gewinnen von der persönlichen Betroffenheit und Organisationsbewusstsein zu entwickeln / sich selber als Teil der Organisation zu sehen.

In der folgenden Abbildung sind erweiterbare Kontexte der Klinischen Seelsorge gezeigt, auf die sich die supervisorische Reflexion bezieht.¹



¹ Wohlfahrt, Margret (2016): Supervision von Konflikten im Arbeitsfeld Klinischer Seelsorge. Masterthesis im Rahmen des Universitätslehrganges Supervision und Coaching der Universität Wien, S. 63

In den bearbeiteten Fallbeispielen wurde deutlich, dass Konflikte aus der Ökonomisierung des Gesundheitswesens sich in einer Auseinandersetzung zwischen Seelsorger_in mit einer Pflegeleiter_in spiegeln können, oder dass die Trauersituation von Angehörigen abgewehrt wird, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Wird erst einmal verstanden, wo die beschriebenen Emotionen eine Entsprechung im Arbeitsfeld finden, kann Distanzierungskompetenz gewonnen werden und die eigene Haltung gegenüber dem Konflikt kann sich dahin gehend verändern, dass die eigene Position so eingebracht werden kann, dass sie nicht auf Widerstand stoßen muss.

Weiters zeigte sich, dass Respekt vor der Professionslogik anderer Berufsgruppen vieles entschärfen kann. Wird gesehen, dass die „Konfliktpartei“ ihrer Hauptaufgabe entsprechend argumentiert und handelt, kann die eigene Hauptaufgabe entspannt daneben gestellt werden. In den beiden Beispielen zeigte sich, dass Seelsorgende nahe an der Not der Menschen sind. Sie stehen für „Gefühlsarbeit“ in den Institutionen Kranken- und Pflegehaus. Müssen Kolleg_innen anderer Professionen, um arbeitsfähig zu bleiben, z.B. die Trauer von Angehörigen oder die chronischen Schmerzen eines Patienten, teilweise wegblenden, steht die Seelsorger_in an der Seite derer, die nicht ausreichend wahrgenommen werden. In der interprofessionellen Zusammenarbeit wird dann die eigene Wahrnehmung eingebracht. Hier kann deutlich werden, dass die jeweiligen Zugangsweisen einander diametral gegenüber stehen: während der Sozialarbeiter meint, dass hier Gefahr im Verzug ist, und sofort eine Handlung gesetzt werden müsse, sieht der Seelsorger, dass hier erst mal Zeit und Raum für die Trauer benötigt wird und die Betroffenen in dieser Situation gar nicht entscheidungsfähig sind.

Klar zum eigenen Auftrag zu stehen, aber auch den anderen Professionen immer wieder bekannt zu machen, was denn die Hauptaufgaben von Seelsorge sind, wurde in diesen Fallbeispielen sichtbar. Wird auch für andere Berufe deutlich, in welcher Professionslogik Seelsorger_innen im Kranken- oder Pflegehaus arbeiten, kann sich die Zusammenarbeit gedeihlicher entwickeln. Gerade wo die Integration in ein Stationsteam nicht möglich ist, sind Rückmeldungen ins Team und die Überprüfung, wie es dort angekommen ist, notwendig, um Konflikte zu reduzieren. Wird hingegen auf interprofessionelle Kommunikation wenig Wert gelegt, kommen Seelsorger_innen in die Versuchung, Organisationsdynamiken durch persönliches Agieren auszugleichen.