

# German-CIM

## Werte- und Profilbildung in kirchlichen Einrichtungen

*Ursprung und Methodik*

## Religiöse und spirituelle Merkmale kirchlicher Einrichtungen

- Abnehmende Präsenz von Ordensleuten, Priestern und Seelsorgern
- Verändertes Glaubens- und Werteverständnis in der Bevölkerung (Mitarbeiter, Patienten, Klienten, Angehörige)
- Zunehmende religiöse und spirituelle Pluralität
- FRAGE: Wie wird die christliche Identität einer kirchlichen Einrichtung sichtbar und spürbar?

# Entwurf eines Instrumentes zu Bewertung und Implementierung christlicher Identität

- Kooperation von Ascension Health und dem Veritas-Institute (University of St. Thomas, Minneapolis) im Jahr 2005
- Entwicklung der *Catholic Identity Matrix* (CIM)
- Erste Implementierung in Krankenhäusern der Ascension-Health-Gruppe im Jahr 2006
- Seitdem regelmäßige Implementierung in katholischen Krankenhäusern in den USA
- Seit 2012 Übertragung von CIM nach Deutschland



## Werte- und Profilbildung im katholischen Krankenhaus

- Projektträger: Erzbistum Paderborn (DiCV Paderborn in Kooperation mit dem Sozialinstitut Kommende Dortmund)
- Projektzeitraum: 2012-2015
- Projektpartner: vier Pilot-Krankenhäuser im Erzbistum Paderborn
- Projektziel: Überprüfung und Übertragung der Catholic Identity Matrix (CIM) für einen Regeleinsatz in katholischen Krankenhäusern im Erzbistum Paderborn
- Ergebnis: German-CIM als Regelangebot im Erzbistum Paderborn

## Methodik

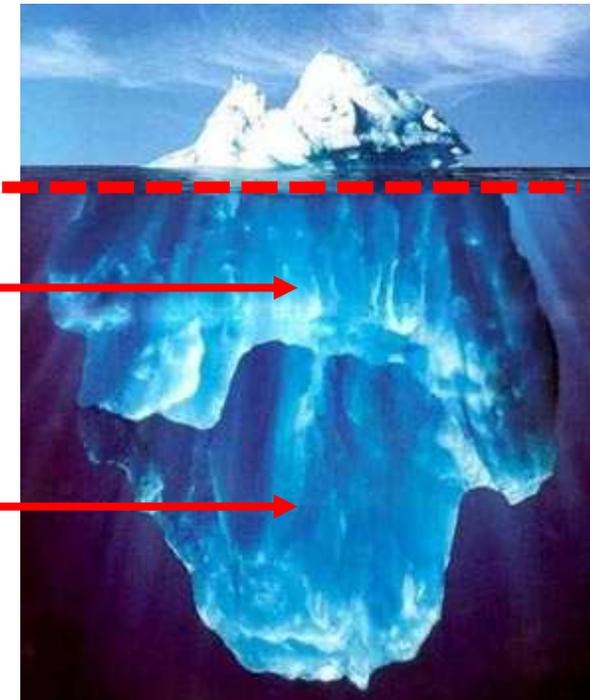
- Partizipation (repräsentativ ausgewählte Mitarbeiter aller Berufsgruppen und Hierarchieebenen)
- Selbstbewertung der Einrichtung (kein Zertifizierungsverfahren!)
- Identifizierung von Stärken und Entwicklungspotentialen
- Empfehlung von Maßnahmen zur Weiterentwicklung
- Ziel: Entkopplung des Themas von Einzelpersonen und Implementierung in das System

## 3-Kulturebenen-Modell nach Edgar Schein

**Artefakte:** sichtbare Strukturen und Prozesse in der Organisation

**Werte:** Strategien, Ziele, Philosophie

**Grundannahmen:** unbewusste Anschauungen, Wahrnehmungen, Gefühle



<b>Christliches Grundprinzip (German CIM)</b>	<b>Kategorie (Ausrichtung)</b>	<b>Zielgruppe bzw. Thema</b>	<b>Christliche Leitlinien (für die Jugendhilfe)</b>
<b>Solidarität mit Menschen in Not und Bedürftigkeit</b>	Nutzer- und Mitarbeiterorientierung	Kinder, Jugendliche und ihre Angehörigen, Mitarbeitende	Solidarität mit Menschen in Not und Bedürftigkeit
<b>Ganzheitliche Zuwendung und Versorgung</b>	Nutzerorientierung	Kinder, Jugendliche und ihre Familien	Ganzheitliche Sorge
<b>Respekt vor der Würde des menschlichen Lebens</b>	Nutzerorientierung	Kinder, Jugendliche und ihre Familien	Respekt vor der Würde des menschlichen Lebens
<b>Partizipation und gegenseitiger Respekt in der Dienstgemeinschaft</b>	Mitarbeiterorientierung	Dienstgemeinschaft (Mitarbeitende, Ehrenamtliche)	Partizipation und gegenseitiger Respekt in der Dienstgemeinschaft
<b>Nachhaltiges Management</b>	Ressourcenorientierung	Personal, Anlage- und Naturkapital (Ökologie)	Ressourcenorientierung und Nachhaltigkeit
<b>Kirchlichkeit</b>	Orientierung am kirchlichen Sendungsauftrag	Einrichtung als pastoraler Ort	Handeln als Kirche

### **1. Erhebung**

- Auswahl repräsentativer Teilnehmer für das Assessment
- Sammlung relevanter Dokumente für die Selbstbewertung

### **2. Bewertung (Assessment)**

- Selbstbewertung der Organisation durch Mitarbeiter auf Grundlage der gesammelten Dokumente

### **3. Implementierung**

- Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung des christlichen Profils

## Moderierte Bearbeitung der christlichen Grundprinzipien durch Assessmentgruppen

- 1. Diskussion** (Assessmentfragen entlang vorhandener Dokumente und mit Blick auf gelebte Kultur)
- 2. Analyse von Stärken und Entwicklungsbedarfen in der Organisation** (mit Blick auf das jeweilige Grundprinzip)
- 3. Bewertung der Organisation** (mit Blick auf Umsetzung des jeweiligen Grundprinzips)

## Erkenntnisse aus sechs Jahren Anwendung von German-CM

- Identität und auch Profil einer Organisation sind bedingt durch ihre Gründungsinitiative (Warum gibt es uns? Wer sind wir?)
- Die Beschäftigung mit der christlichen Identität führt zu einem Alleinstellungsmerkmal der Organisation
- Identität und Profil sind nicht delegierbar
- Identität und Profil müssen von oben gewollt sein (Träger, Geschäftsführung, Führungskräfte)
- Identität und Profil brauchen engagierte Promotoren (Mitarbeiter als Wertebotschafter)

# **German-CIM in katholischen Einrichtungen und Diensten der Erziehungshilfe**

*Ein Pilotprojekt*

## Ziele

- Übertragung von German-CIM auf den Bereich der katholischen Erziehungshilfe
- Kooperation zwischen Institut für christliche Organisationskultur (Dortmund) und dem BVkE
- Implementierung einer christlichen Organisationskultur
- Verstetigung des Angebotes nach Pilotphase über den BVkE

## Einrichtung einer Steuerungsgruppe

- Organisatorische und fachliche Begleitung des gesamten Prozesses während der Pilotphase
- Regelmäßige Treffen ermöglichen die zeitnahe Reaktion auf Veränderungen, Bedarfe oder Erfahrungen der Einrichtungen
- Bewertung des Instrumentes German-CIM nach Abschluss des Projektes für eine Anwendung auf den Bereich der Erziehungshilfe

## Kontakt und Information

- Vorstellung des Instrumentes German-CIM bei der Einrichtungsleitung (Geschäftsführung) bzw. dem Träger
- Skizzierung eines möglichen Projektdesigns
- Anpassung des Designs an Größe und Ressourcen der Einrichtung

## Projektplanung

- Ernennung Projektkoordination in Einrichtung: Ansprechpartner für Institut sowie Verantwortung für sämtliche logistische und organisatorische Koordination in der Einrichtung
- Erstellung des detaillierten Projektzeitplan (Projektkoordination und Institut)
- Suche nach geeigneten Teilnehmern am Assessment für sechs Gruppen (Projektkoordination mit Unterstützung von Institut)
- Information der Mitarbeiter und Führungskräfte über das anstehende Projekt durch die Einrichtungsleitung (Projekt der Einrichtungsleitung)

## Vorbereitung

- Recherche relevanter Dokumente und Materialien der Einrichtung (durch Projektkoordination, ggfs. unterstützt durch QM)
- Sammlung und Digitalisierung der Dokumente und Materialien
- Durchführung von drei Vorbereitungstreffen mit Gruppen durch das Institut (Klärung offener organisatorischer Fragen, Einführung in das Verfahren und inhaltliche Vorbereitung entlang der gesammelten Dokumente)
- Vorbereitungstreffen im Abstand von etwa vier Wochen in der Einrichtung
- Pro Vorbereitungstreffen und Gruppe wird eine Stunde Zeit eingeplant

## Assessment

- Für Assessment werden pro Gruppe vier Stunden Zeit eingeplant
- Moderation/Durchführung und Protokollierung (Ergebnisprotokoll) der Assessments durch das Institut
- Projektkoordination organisiert Räumlichkeiten für Assessment (nach Möglichkeit außerhalb der Einrichtung)

## Auswertung und Empfehlungen

- Ergebnispräsentation und Abschlussbericht an  
Einrichtungsleitung
- Ableitung von Empfehlungen für geeignete Folgemaßnahmen
- Kommunikation an Teilnehmer
- Ggfs. Wiederholung der Selbstbewertung in regelmäßigen  
Abständen (z B. im Abstand von drei Jahren)

## Möglicher Zeitplan für Piloteinrichtungen

### **Januar bis Februar 2019**

- Kontakt und Information
- Projektkoordination
- Projektzeitplan

### **März bis April 2019**

- MA-Information
- Auswahl Teilnehmer

### **Mai bis August 2019**

- Dokumenten-  
Recherche
- Drei  
Vorbereitungstreffen

### **September 2019**

- Assessment

### **November 2019**

- Erstellung  
Abschlussbericht
- Auswertung
- Kommunikation an  
Teilnehmer

## Notwendige Ressourcen (Personen- und Zeitbedarf) in den Piloteinrichtungen

- **Projektkoordination:**

Eine Person ist für insgesamt fünf Arbeitstage einzuplanen (Dokumentenrecherche, Vorbereitungstreffen und Assessment)  
*zzgl. Mitarbeiter-Gewinnung und Nachbereitung*

- **Assessment-Teilnehmer:**

Eine Person als Teilnehmer einer Arbeitsgruppe ist für insgesamt einen Arbeitstag einzuplanen (drei einstündige Vorbereitungstreffen und ein vierstündiges Assessment)

## Voraussetzungen für die Teilnahme am Pilotprojekt

- Wirkliche Absicht in Trägerschaft und Einrichtungsleitung, sich mit christlicher Organisationskultur zu beschäftigen
- Bereitschaft, nach Abschluss des Bewertungsprozesses mit geeigneten Maßnahmen fortzufahren
- Bereitschaft zu Evaluation und Vergleich mit anderen Piloteinrichtungen für ein langfristig belastbares Urteil über die Anwendbarkeit von German-CIM in der Erziehungshilfe
- Mischung verschiedener Formen der Erziehungshilfe, unterschiedlicher Größen und regionale Hintergründe der Einrichtungen
- Zeitversetzter Projektbeginn
- Zugunsten geringerer Kosten Delegation von Mitarbeitern zur Moderation der Assessments in den anderen Piloteinrichtungen

## **Institut für christliche Organisationskultur**

**Brackeler Hellweg 144  
44309 Dortmund**

**Tel.: 0231-2060591**

**E-Mail: [klaus.klother@erzbistum-paderborn.de](mailto:klaus.klother@erzbistum-paderborn.de)**