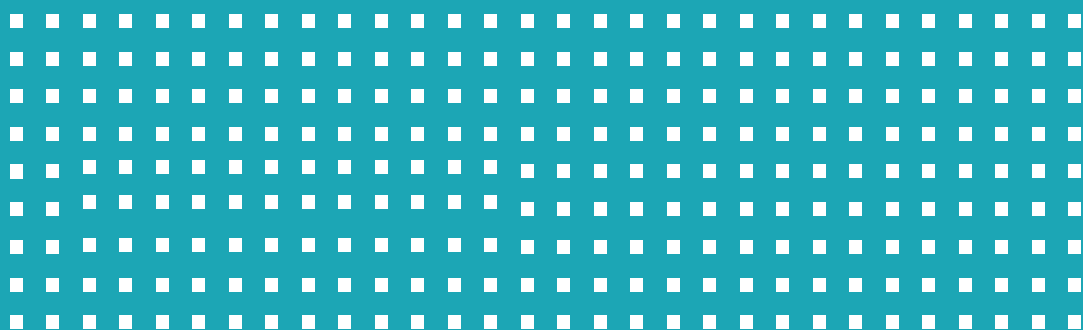


UNSERE STORY - UNSERE WERTE



**Wir wollen
werden, wer
wir sind**

www.hopitauxschuman.lu



„ Unser Auftrag fußt auf der christlichen Weltanschauung und auf christlichen Werten, die von den Gründern unserer Einrichtungen vorgelebt und vorgegeben wurden. „Robert Schuman“ steht dafür als Symbol.

Robert Schuman

- ist ein Symbol für die Öffnung zu Europa;
- unterstreicht die historische Nähe zur gesamten Großregion;
- war ein Mann mit starken christlichen Werten, der erfolgreich Verantwortung übernommen und Schwierigkeiten gemeistert hat. “

■ Einführung:

Wer, wenn nicht wir?

Wer, wenn nicht Robert Schuman?

Nur ein paar Meter unterhalb des Kirchbergs gelegen und unweit des heutigen „Hôpital Kirchberg“ in den steinigten Hängen des geschichtsträchtigen Stadtteils Clausen, wurde 1886 **Robert Schuman** geboren. Auf dem Papier, ein Deutscher, im Herzen und in der Muttersprache ein Luxemburger. Später wurde er französischer Außenminister und durch sein unermüdliches diplomatisches Schaffen für den Frieden, wurde er mit Jean Monnet zusammen zu einem der Gründerväter Europas. Versöhnung statt Krieg, gemeinsames Kooperieren statt Zerstörung, Werte statt Waffen.

2014 benannten sich die ZithaKlinik und das Hôpital Kirchberg in „Hôpitaux Robert Schuman“ um: Eine Zäsur im Luxemburger Krankenhauswesen, doch eigentlich eine logische Schlussfolgerung, wenn man auf unsere langjährige Geschichte zurückblickt und sich vor Augen führt, woher wir eigentlich kommen. Unser Auftrag, ein nationales Gesundheitszentrum der Exzellenz, des Zusammenarbeitens zu betreiben und dabei

hochmoderne Medizin anzubieten, beruht nämlich auch auf unserem gemeinsamen Menschenbild und jenen christlichen Werten, die uns von den Gründern unserer Einrichtungen vermittelt wurden und für die der Name „**Robert Schuman**“ ein neues Symbol ist.

Robert Schuman steht für die Öffnung zu Europa, eine historische Nähe zur gesamten Großregion, in der Grenzen verschmelzen und Identitäten miteinander koexistieren. Schuman - ein Mann mit starken christlichen Werten, der es verstanden hat, Verantwortung zu übernehmen und dabei Schwierigkeiten erfolgreich überwinden konnte, ähnlich wie all jene Ordensschwwestern, die in unseren historischen Vorgänger-Krankenhäusern Verantwortung übernahmen, für die Krankenpflege einerseits, aber auch um sich um das Wohl der gesamten Bevölkerung der Stadt Luxemburg zu kümmern.



Robert Schuman – in Luxemburg
geboren, für Europa gelebt.

(Robert Schuman im April 1949 nach der Unterzeichnung
des Atlantikpakts. Französische Botschaft in Washington.)

■ Unsere Geschichte

Moderne Krankenpflege, wie wir sie kennen, stammt aus den 1960er bis 1980er Jahren des vorherigen Jahrhunderts. Vorher, ist die Institution des Krankenhaus eher eine Geschichte von Pilger- und Armenhäusern, Hospizen und Lazaretten. In Luxemburg waren es vor allem die diversen Pilgerstätten sowohl im Zentrum als auch im Osten des Landes, welche zur Entwicklung der sogenannten Pilgerhäuser beitrugen. Dort wurden Pilger gepflegt und gepflegt. Im Mittelalter kamen dann noch sogenannte Armenspitäler, Leprosorien und Asyle hinzu. Die öffentliche Hand hatte wenig bis kein Interesse an der Krankenpflege. Es waren hier vor allem die Kongregationen, welche mit ihren christlichen Werten der Nächstenliebe, der Barmherzigkeit und der Krankenpflege (bei verschiedenen Orden wie z. B. den Franziskanern) sich mit viel Liebe und so gut sie es konnten, um kranke Menschen kümmerten. Der Überlieferung nach sind die ersten „Krankenhäuser“ in Luxemburg im 7. Jahrhundert das Hospiz Echternach in der Pilgerstadt des Heiligen Willibrord (fast 300 Jahre vor der Gründung Luxemburgs) und 1308 die Gründung des Hospiz St. Jean in Luxemburg-Stadt durch Gräfin Margareta von Brabant und deren Gatten, Graf Heinrich VII., Graf von Luxemburg und Kaiser des Deutschen Reiches mit Sitz in Luxemburg-Grund (heutiges Naturhistorisches Museum). Diese Einrichtungen bleiben bis ins 20. Jahrhundert vor allem Anlaufstellen für Bedürftige und Arme. So waren jene Orte auch wahre Orte der Barmherzigkeit und der Fürsorge, wo Orden und Kongregationen ihr Möglichstes taten, mit den Mitteln, die ihnen zur Verfügung standen, Menschen zu helfen, auch wenn es oft nur Trost war, den man Kranken

spendete oder sie bei dem Weg in den Tod würdig begleitete. Wohlhabende Menschen lassen sich jedoch zu Hause pflegen und sogar operieren, und werden dies weiterhin bis ins 19. Jahrhundert tun: Hospize und Spitäler werden oft von den wohlhabenden Ständen oder Klassen als niedere Einrichtungen angesehen und sogar geächtet und gemieden.

In Luxemburg folgt die Errichtung von vereinzelten Militärkrankenhäusern der Besatzer und Besatzungsmächte ab dem 17. Jahrhundert (Frankreich, Preußen ...), welche jedoch nicht immer für die Zivilbevölkerung zugänglich sind. Von einer gesundheitlichen Grundversorgung ist Luxemburg damals noch weit entfernt, und die Bewohner der Festungsstadt sind weiterhin darauf angewiesen, die Hospize und Spitäler der Glaubensgemeinschaften aufzusuchen. Ferner wurde in den 1680er Jahren ein Kloster im Pfaffenthal errichtet von den Ordensschwwestern der Klarissinnen-Urbanistinnen des Heiligen Geistes, welches später zum Zivilhospiz der Elisabethinen in der Mitte des 19. Jahrhunderts wird.

Mit der industriellen Revolution kommt eine große Zeitenwende. Auch Luxemburg veränderte sich rasant: Die Städte im Süden des Landes wuchsen vor den Augen der Bevölkerung immer mehr an und die Hauptstadt entwickelt sich zu einem wichtigen regionalen Zentrum. Die Landflucht wurde zu einem Phänomen in Luxemburg. Junge Männer und Bauernknechte arbeiteten jetzt in Minen und in der Industrie und auch immer mehr junge Frauen kamen in die Stadt auf der Suche nach Arbeit, als Dienstmädchen oder Bedienstete in Häusern wohlhabender Industrieller. Die

jungen Frauen hatten wenig bis keine Lobby, sind ihren Arbeitgebern oft ausgeliefert. Hier fängt ein Teil unserer Geschichte an. Diese Entwicklung, die Landflucht und die industrielle Revolution in Luxemburg werden den Gesundheitsbereich in Luxemburg innerhalb weniger Jahrzehnte schlagartig verändern. Die neue demographische Realität bringt neue Herausforderungen mit sich: Die Innovation und Entwicklung des Gesundheitssektors, welche an die „neue Zeit“ angepasst waren,

wurden von den Glaubenskongregationen zusammen mit den großen industriellen Betrieben und Industriegemeinden, vorangebracht. Für unsere Geschichte am interessantesten ist dabei die Gründung des Hospiz St. François Luxemburg-Stad (1894), die Gründung der Privatklinik des Dr. Schumacher, die später zur **Clinique Ste-Elisabeth wurde** (1899), und das **Ste-Marienkrankenhaus von Esch-Alzette** (Orden der Hlg. Elisabeth) im Jahre 1927.



—
Das Ste-Marienkrankenhaus
in Esch-sur-Alzette
(1966)

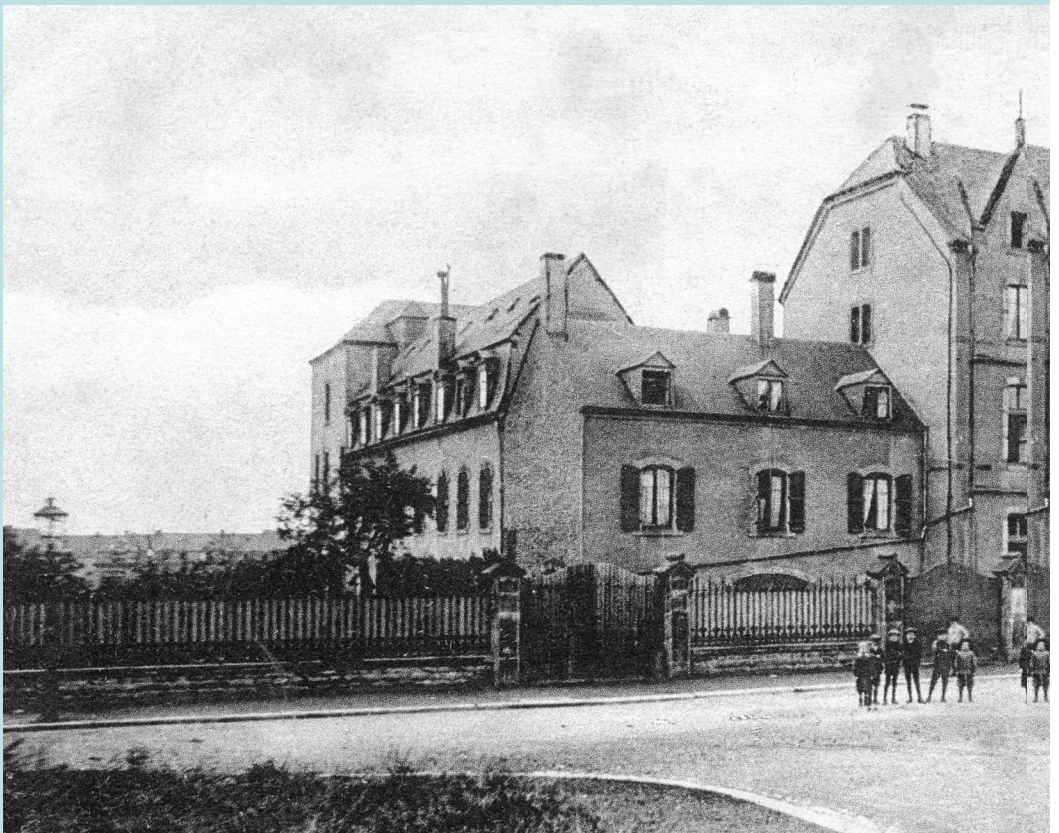


—
Die hauptstädtische Clinique
Ste-Elisabeth wurde 1899 gegründet
(1926)

Allerdings sprossen zu dieser Zeit dutzende Kliniken und Hospize aus dem Boden, manche sind kurzlebiger als andere, jedoch gab es ein verstärktes Bewusstsein in der Privatwirtschaft und der Gesellschaft, wie wichtig eine medizinische Grundversorgung ist.

Auch die Ursprünge der **ZithaKlinik** und karitativen Werks des Zitha-Vereines, gehen auf diese Zeit zurück. Die schwierige Situation junger bediensteter Frauen und Mägde in der neuen Zeit veranlassten Anna Bové, Lu-

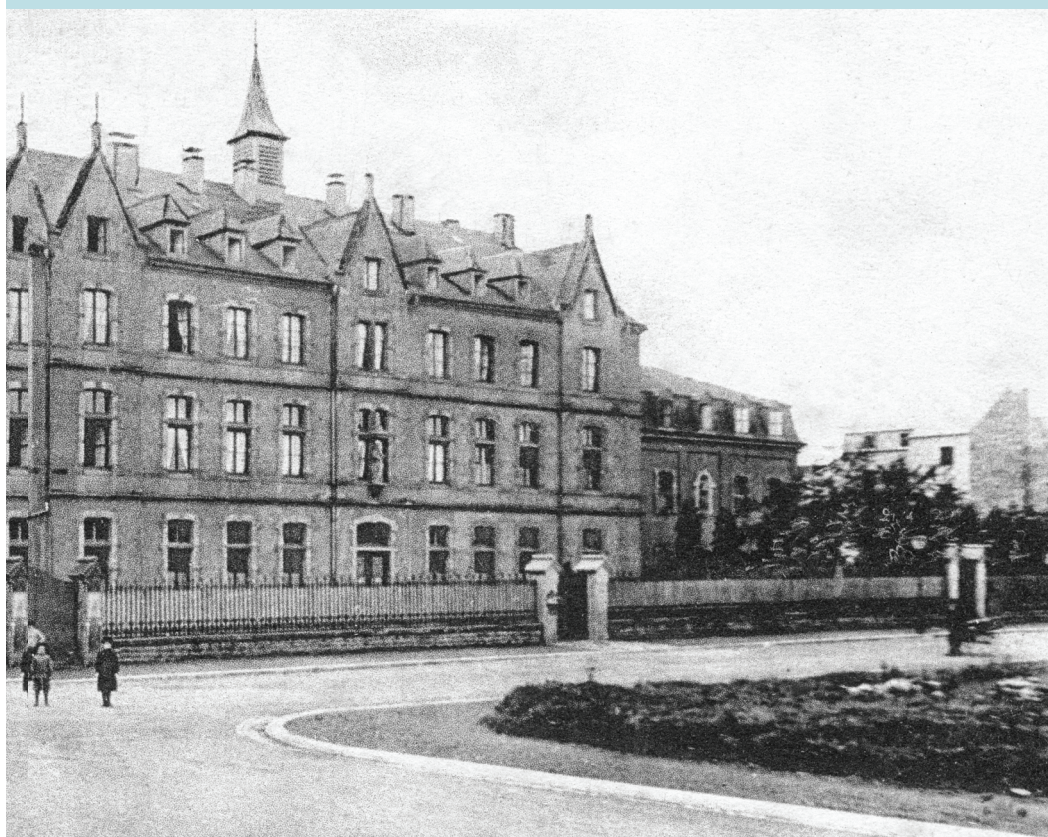
zia Niederprüm und Professor Nicolas Wies am 28. März 1872 den „Verein der hl. Zita für christliche Dienstmägde“ zu gründen. Zita de Lucques, die 1218 in der Toskana in der Nähe von Lucca geboren wurde, war bis zu ihrem Tod 1278 im Dienst reicher toskanischer Familien. Sie wurde kurz danach selig und dann heiliggesprochen. Aufgabe des Vereins war es, arbeitslosen Dienstmädchen eine Arbeit zu vermitteln und sie im Krankheitsfall zehn Tage lang unentgeltlich zu pflegen. Im Gegenzug verlangte man einen nach religiösen Regeln



Die ZithaKlinik prägt seit Jahrzehnten das Bild des „Garer-Quartier“.

geordneten Lebensstil und gemeinsam die Messe zu feiern. 1875 nach schwierigen Anfängen gründeten die Zitha-Schwestern die Kongregation und siedelten sich im Bahnhofsviertel an, wo sie seitdem kaum wegzudenken sind. In jenen Jahren entwickelten sie auch eine ambulante Pflege für die Nachbarschaft. Nach dem Ersten Weltkrieg, in dem man die Räumlichkeiten während der Besatzung an das Rote Kreuz übergeben und wichtige Erkenntnisse und Erfahrungen gesammelt hatte, war der Weg frei für die „**ZithaKlinik**“

im Bahnhofsviertel. Die Zitha-Schwestern handelten dabei oft nach dem von Nicolas Wies geprägten Motto „*Schafft, paakt eng Hand un! Ergräift d'Aarbecht, do wou se sech ubitt!*“ einem Motto, welches wir heute noch in unserem Wert des Teamgeistes wiederfinden. Trotz des damaligen akuten Ärztemangels in Luxemburg waren es die Schwestern in unserer Vorgängerkliniken, welche unermüdlich zusammenarbeiteten, um eine rudimentäre Krankenpflege anzubieten, oft mit mangelnden Mitteln und Betten.



In den 1920er Jahren waren es unsere Vorgängerinnen, welche die neuen technologischen Fortschritte mit nach Luxemburg brachten. 1901 bekam Wilhelm Röntgen den Medizin-Nobelpreis für seine Entdeckung und Anwendung der X-Strahlen in der Medizin. Nachdem sich die Technik in dem Ersten Weltkrieg bewährt hatte, brachten die Schwestern die erste Röntgenmaschine im Jahre 1927 nach Luxemburg und bauten die zwei ersten modernen OP-Säle Luxemburgs. Auch die Bettenzahl wird zu dieser Zeit verdoppelt, und bevor die öffentliche Hand im Gesundheitsbereich „mitmischt“, sind es unsere Vorväter und vor allem „Vorschwestern“ welche mit ihrem Engagement, ihrer Innovation und ihrem unermüdlichen Einsatz es dem Gesundheitssektor in Luxemburg erlauben, riesige Sprünge nach vorne zu machen. Die Innovation, der unermüdliche Einsatz für den Patienten, Exzellenz, Teamgeist und Respekt sind Teil unserer gemeinsamen, historischen DNA bei HRS.

Nach dem Zweiten Weltkrieg ging es mit den Erneuerungen und dem Umbau weiter, nachdem die Nazis die Kliniken in Luxemburg, während der Besatzung unter ihre Kontrolle gebracht hatten unter die deutsche Stadtverwaltung gestellt hatten. 1956 wurde die **Privatklinik Dr. Bohler** gegründet und in der Hauptstadt tat sich einiges: Die Franziskanerschwestern, welche auf dem Fischmarkt zwei Klöster und die Kliniken Saint-François und Saint-Joseph betrieben, suchten nach modernen Räumlichkeiten für eine gemeinsame größere Klinik. In den frühen 1950er Jahren entschied man sich, neben dem Mutterhaus der Kongregation auf dem Belair, die „**Clinique Sacré-Coeur**“ zu bauen. Dabei verlegte man fast die gesamte Clinique Saint-Joseph und

große Teile des Ste-François Klinikums ins Sacré-Cœur. Trotz vieler Modernisierungen blieb das Sacré-Coeur-Klinikum immer hinter seinen Erwartungen. Es war von vornherein zu klein gedacht worden: Der rasante Bevölkerungszuwachs in Luxemburg und insbesondere in Luxemburg-Stadt forderten ständige Erweiterungen und permanente Optimierungen der Kapazitäten der Kliniken. Ähnlich ging es den Elisabetherinnen mit dem Klinikum „**Sainte-Elisabeth**“ oder „**d' Klinik am Park**“, wie sie im Volksmund genannt wurde. Die mittlerweile fast in Vergessenheit geratene Klinik im Park war lange ein hochmodernes Klinikum der Stadt: Unsere Vorgängerinnen hatten hier Luxemburger Medizingeschichte geschrieben.

1957 wurde der erste Dialyse-Patient behandelt und 1977 der erste Scanner des Landes eingeweiht, welche beide einen enormen Schritt in der Krankenpflege für das kleine Land darstellen.

In den 1980er Jahren waren jedoch sowohl das Sacré-Coeur und das Elisabethinen-Krankenhaus an ihre Grenzen gestoßen: Es liefen Gespräche zwischen den Kongregationen, um eine hochmoderne und adäquate Krankenpflege in Luxemburg voranzubringen mit dem Bau eines neuen Klinikums. So wurde die Fondation „François-Elisabeth“ gegründet, um auf dem Kirchberg ein neues, modernes Krankenhaus für Luxemburg und die Großregion zu gründen und zu bauen, dies passiert im Mai 1992, und knapp zwei Jahre später wird das Projekt ausgeschrieben, und bereits 1995 entscheidet sich die Jury für ein Projekt. Knapp acht Jahre später steht das **Hôpital Kirchberg** (HK) und eröffnet seine Türen Anfang Juli 2003.

Blick auf den Fischmarkt
(1943)



Die „Clinique Sacré-Coeur“: über
deren Bau wurde in den frühen
1950er Jahren entschieden
(1956)



Die Privatklinik
Dr. E. Bohler im Jahr 1976

Dann kommt es Schlag auf Schlag: Heliport-Übernahme und mit einer logistischen Meisterleistung, dem Transfer der Patienten aus dem Sacré-Coeur-Klinikum und der Clinique Ste-Elisabeth und die anschließende Schließung der beiden Kliniken - alles im Zeitraum von 48 Stunden. Nur wenige Tage später wurde die erste Operation auf Kirchberg erfolgreich durchgeführt und der SAMU für die Zentrumregion auf den Kirchberg verlegt. Im gleichen Jahr erfolgte auch der Startschuss für den Bau der **Clinique Bohler auf dem Kirchberg**, die 2006 feierlich eröffnet und somit zu einem Krankenhaus mit 405 Betten wird.

Doch was sind moderne Strukturen, wenn man nicht in die Menschen investiert, welche ein Klinikum zum Leben erwecken?

Auf der Suche nach neuen Talenten und um die Krankenpflege und das Niveau der Pflege weiter zu erhöhen und ganz in der Philosophie des „life-long learning“ und des Verbessern, eröffnet der HRS 2006 sein Training-Center: Nachhaltigkeit und Exzellenz sind in unserer DNA seit eh und je verankert. Um unseren Patienten die bestmögliche und menschenwürdigste Pflege zu erleichtern, baut das HRS seine Kapazitäten im Bereich der ambulanten Onkologie/Chemotherapie aus und wird 2007



—
Juli 2003: Das „Hôpital Kirchberg“
wird eröffnet.
(2014)

deshalb mit einem renommierten Preis belohnt: „*Das Hôpital Kirchberg befindet sich auf dem Weg zur Exzellenz*“, und die neue Psychiatrie bekommt den Europäischen Qualitätspreis „Recognized for Excellence 5 Stars“. Das Hôpital Kirchberg öffnet sich auch nach außen, vertieft seine Zusammenarbeit mit der Universität Mannheim (Lehrkrankenhaus) und wurde als „Regionales Traumazentrum“ der Deutschen Gesellschaft für Unfallchirurgie und auch als „Gefäßzentrum der Deutschen Gesellschaft für Gefäßchirurgie und Gefäßmedizin“ anerkannt.

Fast parallel dazu baute die Zitha-Klinik ihre Kapazitäten auf dem Standort Gare aus, mit neuen modernen Räumlichkeiten, der Ausweitung der Radiologie und MRT-Kapazitäten (2001) sowie dem neuen „Gesundheitszentrum“ im Jahre 2009.

Im Hôpital Kirchberg versucht man weiterhin als technologischer Vorreiter und auch mit breiten internationalen Kollaborationen ein Arbeitsklima zu schaffen, welches den Mitarbeitern ein perfektes Umfeld zur Selbstentfaltung und Realisierung ihrer Potentiale ermöglicht. Diesen respektvollen Umgang und absolute Wertschätzung der Mitarbeiter erkennt das Gesundheitsministerium und verleiht dem Hôpital Kirchberg den „Prix Santé Entreprise“. Auch auf dem Thema Nachhaltigkeit waren wir beim Hôpital Kirchberg immer ein Innovator und Inkubator: 2012 wurden wir auf dem Green Business Summit ausgezeichnet wegen unserer Ideen und nachhaltigen Praktiken. So wurde auch in die Zukunft investiert mit der Anschaffung der robotischen Chirurgie (daVinci und Mako), wo das Kirchberger Klinikum zu den „early adopters“ in Europa zählt.

2014 fusionierten die Fondation François-Elisabeth und die ZithaKlinik und wurden zu Hôpitaux Robert Schuman. Es ist der Moment, in dem eine über Jahrhunderte gepflegte Tradition, basierend auf den Werten der Nächstenliebe, Barmherzigkeit, der Pflege und Fürsorge und Menschlichkeit, die über die Jahre zu dem theoretischen Unterbau und dem felsenfesten Fundament unserer neuen „OneHRS“-Philosophie wurden. Zu dieser Philosophie gehören die Zielwerte Respekt, Nachhaltigkeit, Exzellenz und Teamgeist. 2017 erfolgt dann die endgültige Integration von den Standorten des Hôpital Kirchberg, ZithaKlinik, Hôpital Clinique Bohler und der Clinique Sainte-Marie zu einer einheitlichen Struktur, den Hôpitaux Robert Schuman. Eine Struktur, mehrere Standorte und eine gemeinsame Philosophie im Sinne des Patienten und dessen Genesung. Eine Philosophie, die untermauert ist, mit starken, krisenfesten Werten, welche sich in der Corona-Pandemie auch bewerteten.

Unsere Werte



■ One HRS - Gelebte Werte

Die **Hôpitaux Robert Schuman** (HRS) sind mittlerweile eine Krankenhausgruppe, die christliche Tradition und Werte wie z. B. Nächstenliebe mit unserem Anspruch verbinden, mit hochmoderner Innovation für das Wohl und die Gesundheit der Patienten zu sorgen. Somit ermöglichen wir ein gutes und gesundes Leben in Luxemburg und beeinflussen das Land nachhaltig. Als historisch gewachsene Krankenhausgruppe zieht das HRS seine Stärke aus der Kombination der einzelnen Häuser und verschiedenen Traditionen der Vorgängerkliniken und den damit verbundenen karitativen Werten. Der Anspruch dabei ist ein ganz einfacher. Wir beim HRS wollen eine exzellente Gesundheitsversorgung für die Patienten durch medizinische Innovationen und Menschlichkeit, eine erstklassige Versorgung des Patienten steht dabei im Mittelpunkt, weil wir daran glauben, dass Pflege und Versorgung mit Respekt anfangen, damit dass wir den Patienten auf Augenhöhe begegnen. Im HRS ist es das „Wir“ was bestimmt, Pfleger, Patienten, Ärzte, Aufsichtsräte und Angehörige. Wir alle arbeiten zusammen mit dem Patienten an

seiner Genesung, das ist unser Anspruch. Das Wohl und die Gesundheit unserer Patienten sind unsere oberste Priorität und unsere einzige und alternativlose Mission.

Heute gehören zum HRS: **Die Clinique Bohler**, **Clinique Sainte-Marie**, die **ZithaKlinik** und das **Hôpital Kirchberg**. Das HRS ist mehr als die Summe seiner einzelnen Teilbereiche und einzelner Standorte. Gemeinsam sind wir One HRS. One HRS, das sind: Der Patient und seine Angehörigen im Zentrum.

Alle Ärzte und Mitarbeitenden und jene im Hintergrund, besonders stark hat man das in der Pandemie gemerkt: Wir sind nichts ohne unser Hilfspersonal, Techniker und Reinigungskräfte, alle zusammen sind wir **One HRS**. Dieses starke Wir-Gefühl, dieses Denken, Handeln und die konsequente Umsetzung einer Vision in eine konkrete und nachhaltige Aktion ist, was das One HRS ausmacht.

■ Respekt

Alles fängt damit an, Menschen auf Augenhöhe zu begegnen. Als Patient ist man in einem Krankenhaus fragil, gebrechlich, letztlich, manchmal sogar verängstlicht. Leider herrscht in Kliniken oft noch dieses spezielle Krankenhausambiente, welches es nur dort gibt und zur Verwirrung des Patienten beiträgt. Genau in diesem Sinn ist es wichtig, Patienten als Menschen zu sehen, ihnen mit Respekt zu begegnen und sie zu akzeptieren mit ihren Ängsten und Bedürfnissen, um so eine respektvolle, humane und nachhaltige Aufnahme zu ermöglichen. Diese Haltung gegenüber dem Patienten, ihm auf Augenhöhe zu begegnen und ihn nicht auf seine Krankheit zu reduzieren, basiert auf unserem Hauptwert: **RESPEKT**, das heißt für uns Mut zum Vertrauen, Mut zur Ehrlichkeit und ein alternativloses Bekenntnis zur Menschlichkeit.

Genauso begegnen wir Menschen im Klinikum, ob Kollege, Aufsichtsrat, Angehörige oder Patienten, wir sind respektvoll miteinander und leben diesen Wert bis ins kleinste Detail. Unsere Kliniken haben 2 300 Mitarbeiter, die aus 30 verschiedenen Ländern stammen. One HRS bedeutet, dass wir eine kämpferische Antidiskriminierungskampagne intern betreiben. Wir fördern Respekt dadurch, dass wir Diversität und Pluralismus mit Programmen fördern. Unsere Offenheit, geprägt durch ein pluralistisches, europäisches Denken ist die beste Impfung gegen Intoleranz und Unverständnis und Respektlosigkeit.

Was bedeutet das konkret?

ONE HRS bedeutet wir reden eine Sprache: Nicht Luxemburgisch oder Französisch, sondern unsere Sprache ist eine, die uns alle miteinander verbindet, als Menschen, egal ob Patient oder Pfleger/Arzt aus dem Grenzgebiet: Unsere Sprache ist der Respekt.

Wir sprechen die Sprache des Patienten, indem wir ihn mit dem Herzen sehen, der Fürsorglichkeit und dem damit verbundenen Respekt. Der Respekt vereint uns alle und macht unseren pluralistischen und multikulturellen Arbeitsplatz zu einer Begegnungsstätte von Mensch zu Mensch, in der Genesung und Respekt Hand in Hand gehen.

Das HRS hat durch das historische Wirken seiner Vorgänger einen einzigartigen Zugang zu allgemein gültigen Werten der Menschlichkeit, der Krankenpflege und des karitativen Schaffens:

Sandra Thein, *Directeur général adjoint* ergänzt: „Respekt schafft Vertrauen, es ist das Synonym für Wertschätzung, nirgends ist dieser Wert so wichtig wie in einer Klinik und im Gesundheitssektor, denn einem Patienten zuzuhören, ihm Respekt erweisen und Mut zureden ist sehr wichtig. Ein gutes Wort kann helfen zu heilen!“ Respekt heißt für das HRS-Team auch offen und tolerant zu sein und sich gegenseitig zu sehen und zu hören, so fühlt sich jeder respektiert.



Obwohl es Patientendaten und Akten gibt, können wir jedoch nicht wissen, welche Erfahrungen der Patient bereits mit Kliniken gemacht hat. Wir wollen deshalb vorbeugen und mit unserem respektvollen Umgang mit dem Patienten ein neues Gefühl beim Patienten schaffen, um ihm die Angst vor dem Aufenthalt in der Klinik zu nehmen. Dies gilt für alle Bereiche des HRS, wir reden mit einer

Stimme mit dem Patienten und vermitteln ihm ein wichtiges Grundgefühl: die Achtsamkeit und der Respekt, der ihm gebührt und auf dem wir unsere Zusammenarbeit aufbauen.

Mit viel Verständnis, positiver Kommunikation und mit Respekt garantieren wir eine adäquate Pflege und Versorgung unserer Patienten, das ist unser Auftrag, das ist unsere Berufung

und unsere Leidenschaft: Der Patient braucht uns. Was uns verbindet, ist unserer Wille, diesem Ruf des Patienten Folge zu leisten. Aus Respekt am Menschen und überzeugt vom festen Glauben an die Menschlichkeit. Was uns bei „**One HRS**“ verbindet, ist unsere Bereitschaft, dem Menschen zu helfen. Der Patient braucht aber nicht nur uns, sondern wir brauchen auch ihn. Der Dialog mit Patienten ist für uns unentbehrlich, wenn wir unserem Dienst angemessen nachkommen wollen. Ohne diese Zusammenarbeit wäre das HRS nicht das, was es heute ist. Zusammen-

arbeit heißt für uns ganz konkret Strukturen und Räume zu schaffen, in denen wir in den direkten Dialog mit den Patienten treten, uns ihrer Kritik stellen und ihre Bedürfnisse hören. Auch unsere Werte gründen in dieser Zusammenarbeit und sind in einem Workshop mit Patienten ausgearbeitet worden.

One HRS ist mehr Menschlichkeit und mehr Respekt für eine bessere Pflege.



■ Teamgeist

Egal ob im OP-Saal, ob während der Covid-19-Pandemie auf der Intensivstation oder in der Tagesklinik, nirgendwo auf der Welt kommt es so auf den Teamgeist an wie in einem Klinikum. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst! Spätestens seit der Corona-Pandemie wissen wir, Krisen können nicht im Alleingang gelöst werden, Krisen können nur dann auf nachhaltige Weise angegangen werden, wenn alle Akteure das gleiche Ziel vor Augen haben. Genau deshalb sind unsere gelebten Werte so wichtig, sie sind Fundament und Wegweiser - nicht nur für die Arbeit mit den Patienten, sondern auch über die Kliniken hinaus. One HRS heißt Zusammenarbeit: Wenn man von Teamgeist spricht, reden die meisten immer nur von Kooperation und Kollaboration, und vergessen dabei, dass das A&O eines gesunden und engagierten Teamgeists die Kommunikation untereinander ist, sich und seine Mission verstehen, Werte leben und teilen.

Aus Verbundenheit wächst **TEAMGEIST**, das heißt für uns Solidarität, Fairness, Empathie, Diversität und Flexibilität.

Uns verbindet unsere Leidenschaft – für das Wohl und die Gesundheit unserer Patienten, für Menschen in Not da zu sein, sie zu begleiten, ihnen beizustehen und ihnen dabei zu helfen zu heilen.

Teamgeist entsteht aber auch aus Solidarität, dem menschlichen Bedürfnis eine Hand zu reichen, sich bewusst zu werden, dass wir alle gleich und trotzdem verschieden sind, mit verschiedenen Bedürfnissen und dass manche Menschen unsere Hilfe brauchen. Teamgeist

kommt auch aus Fairness und Empathie, niemanden im Stich zu lassen, weder den Patienten noch den Mitarbeiter. Wir bieten jedem, der Hilfe braucht, unsere kompetente Unterstützung an, dafür stehen wir beim **One HRS**. Leadership durch Teamspirit und gemeinsames Handeln, nicht durch einzelne Köpfe: Wir beim HRS leben Teamspirit, nicht nur seit Corona, sondern davor. *„Die meiste Wertschätzung erfährt man über das Annehmen von Kritik und Erfahren von Kritik, zum Beispiel wenn Mitarbeiterumfragen gemacht werden, ausgewertet und dann auch Konsequenzen haben. Wenn Sachen konsequent umgesetzt werden“*, erklärt eine Mitarbeiterin.

Wir bei HRS haben aber nicht nur den Anspruch, einseitige Umfragen zu machen, sondern als wahrhaftiges Team zusammenzuarbeiten. Strategien, wie einen „Co-Creation Workshop“, haben wir in der Vergangenheit schon durchgeführt. In einem einjährigen Prozess haben wir alle Entscheidungsträger an einem Tisch versammelt, Interviews geführt und ausgewertet und gemeinsam im Dialog und als Team unsere Werte definiert und mit Leben gefüllt. Weitere Tools wie diese zu entwickeln und zu etablieren, ist eine Herausforderung und ein klares Ziel für die Zukunft des HRS.

Denn unser Team ist das Wichtigste, von den Technikern und Reinigungskräften hin zur Ärzteschaft, einer für alle und alle für einen. Teamgeist heißt auch Diversität und Chancengleichheit: bei **2 300 Mitarbeitern** sind fast 75% Frauen, wovon 61% in Führungspositionen sind. 30 verschiedene Nationen

sind im One HRS-Universum vertreten, davon 32% Luxemburger, 32% Franzosen, 16% Deutsche, 9% Portugiesen 8% Belgier uvm. Dieses pluralistische Team ist vereint durch unsere Werte, die tagtäglich auf dem Terrain von unseren Teams gelebt werden: Solidarität, Fairness, Empathie, Diversität, Flexibilität, die unseren speziellen One HRS-Teamgeist ausmachen. „E pluribus unum - One HRS“ Aus vielen verschiedenen wunderbaren Menschen wird „One HRS“. Gute Laune, Produktivität und über seine Grenzen hinauswachsen sind Attribute, welche unsere Mitarbeiter jeden Tag mit auf die Arbeit bringen, es ist ihre Menschlichkeit, ihr Können, „Know-How“ und durch ihre Auffassung der HRS-Werte, dass wir bei uns so einen solidarischen Zusammenhalt und so einen tollen Teamgeist haben.

Der Präsident des Verwaltungsrates, **Georges Heirendt**, drückt es so aus: „*In Krisenzeiten muss man sich aufeinander verlassen können. T-E-A-M bedeutet hier nicht Toll! Ein Anderer Macht's, sondern wir arbeiten bei HRS für das, was wirklich zählt, das Leben des Patienten. Alleine geht man vielleicht schnell, aber zusammen gehen wir weiter!*“

Genau dieses Teamspirit schafft die einzigartige Atmosphäre, die man in den Gängen und den Behandlungszimmern des HRS spürt: Die Werte unserer Vorgängerorganisationen, Menschlichkeit und Fürsorge sowie Barmherzigkeit bilden das Fundament unseres modernen Teamspirits in dem wir immer den Mensch sehen und behandeln und nicht einen Patienten.

Teamgeist schafft jedoch auch Freude an der Arbeit und genau dies macht HRS zu einem besonderen Arbeitsplatz: Bei HRS arbeiten alle zusammen und ziehen zusammen an einem Strang. Wenn man sich auf die Kollegen verlassen kann, hat man Spaß, arbeitet gerne, fühlt sich wertgeschätzt und gestärkt. Unsere Teams helfen sich gegenseitig untereinander, in schwierigen Momenten und können sich so aufeinander, verlassen. **Marc Berna**, Generaldirektor der HRS betont: „*Meine lange Erfahrung in Kliniken, hat mir gezeigt, dass man nur optimale Resultate erzielen kann, wenn wirklich jeder in dem Team mitmacht, und wirklich jeder die gleichen Werte und die gleiche Philosophie teilt*“.

Teamgeist ist mehr als ein leeres Wort: Teamgeist ist nicht ein Teambuilding einmal im Jahr innerhalb des Departments: Teamgeist bedeutet bei HRS eine eingeschweißte Truppe sein, sich aufeinander verlassen können, andere Menschen zu sehen, zu verstehen, ihnen zuzuhören und mit ihnen zusammen Lösungen zu finden. Teamgeist ist gelebte Demokratie und Diversität, Teamgeist heißt Jhang, Aurélie, Fatima, Ursula, Mehdi und João. Auch das ist One HRS, alle zusammen für den Patienten und dessen Familie, alle zusammen für ihre Gesundheit und ihr Leben. Weil wir an sie glauben, und weil sie Mensch sind.



■ Exzellenz

In den verschiedenen HRS-Einrichtungen geben die Werte den Ton an, auf dem unsere außergewöhnlichen Teamplayer das ideale Umfeld für innovative Pflege schaffen. Wir als HRS wollen mehr, weil wir der Meinung sind, dass „gut“ nicht gut genug ist, besonders wenn es um unsere Patienten geht! Wir wollen Exzellenz, auf allen Ebenen, Exzellenz als Richtungswert und als Ziel. Denn alles andere ist unseren Patienten nicht würdig. Wir bei den HRS brennen für unsere Arbeit und das Wohl des Patienten, aus Leidenschaft für unsere Arbeit:

Wir haben Leidenschaft für das, was wir tun und worin wir gut sind: Darauf fußt unser Anspruch auf **EXZELLENZ**, das heißt für uns Verantwortung, Professionalität, Leistung, Ambition und Innovation. Wir richten unseren Blick in die Zukunft und sind visionär, denn es geht um nichts weniger als das Wohl und die Gesundheit unserer Patienten und damit auch um die Zukunft der Großregion Luxemburg. Das ist unser Anspruch als One HRS: Natürlich hat jeder seine eigenen Kompetenzen und bringt seine Stärken mit: Wir fördern die Stärken eines jeden einzelnen Mitarbeiters, bauen sie weiter aus und lassen somit



unsere Mitarbeiter an einem für Luxemburg einzigartigen Arbeitsplatz aufblühen. Allein im Jahr 2021 haben 71 Mitarbeiter von dem firmeninternen Mobilitätsprogramm profitiert.

Exzellenz heißt auch Investment in die Zukunft: Talente fördern und erkennen, Talente anziehen und einbinden, Platz machen für Leadership und Quereinsteiger: Obwohl wir bereits in den vergangenen Jahren oft Preise gewonnen haben auf dem Gebiet der Exzellenz, wollen wir uns nicht einfach ausruhen auf diesen Erfolgen. Wir werden in Zukunft noch weiter unsere Prozesse, Daten und Zahlen durch-

leuchten, um uns zu verbessern. „Lifelong learning“ als Maxime.

Exzellenz auf dem Terrain bedeutet auch vollen Einsatz und Menschlichkeit zeigen, bei jedem Patienten, um ihm den angenehmsten Aufenthalt im Klinikum oder in der Behandlung zu ermöglichen: Besonders bei schwierigen Behandlungsmethoden oder Diagnosen, aber auch bei der Arbeit in der Tagesklinik, wo wenig Zeit ist, um ein Vertrauensverhältnis zum Patienten aufzubauen, gehen wir den weiten Weg, jedes Mal, aus Überzeugung und Leidenschaft, weil der Patient nichts anderes



von uns erwartet. Exzellenz auch im Sinne des Patienten und seines Aufenthalts. „*Ich bin wirklich dankbar und froh, wenn ich sehe, wie die Patienten hier reinkommen, oft ängstlich und dann manchmal sogar mit einem Lächeln nach Hause gehen*“, erzählt eine Mitarbeiterin aus der Endoskopie.

Exzellenz bedeutet, dem Patienten, wenn nötig, dreimal zu erklären, was man gerade für ihn macht, ihm die Angst zu nehmen, ihm Mut zuzusprechen. Exzellenz und Menschlichkeit scheinen für manche ein Widerspruch zu sein. Tatsächlich besteht zwischen beiden Werten ein nicht zu leugnendes Spannungsfeld. Das stellt eine tagtägliche Herausforderung für unser Team dar, der wir uns aber mit Überzeugung und Leidenschaft stellen.

Exzellenz ist kein Schlagwort, es ist unser Anspruch an uns selbst, unser Verständnis von unserer sozialen und gesellschaftlichen Rolle in Luxemburg, sowie unsere Rolle als eine der innovativsten Kliniken der Großregion. One HRS heißt zusammen wachsen, zusammen seine Kompetenzen zu einem geballten Team bilden. Im Krankenhaus gibt es auch schwierige Fälle, wir bewegen uns oft zwischen Licht und Dunkelheit, Hoffnung und Verzweiflung, zwischen Leben und Tod. In diesen Fällen können sich unsere Mitarbeiter aufeinander verlassen: Exzellenz bedeutet, dass unsere Mitarbeiter sich im höchsten Maß auf ihre Kompetenzen verlassen können, weil die Kollegen, die ihnen zur Seite stehen, genauso kompetente und motivierte Menschen sind, mit den gleichen Zielwerten und Idealen. Das ist unser Schlüssel als HRS: So geht bei uns Notaufnahme, Tagesklinik, Kantine, Intensivstation und alle anderen Teilgebiete, so geht One HRS.

■ Nachhaltigkeit

Wir sind ein Luxemburger Krankenhaus mit starken Werten. Wir verpflichteten uns, der lokalen Gemeinschaft erstklassige Gesundheitsdienstleistungen zu bieten. Einer der wichtigsten Werte, die wir alle hochhalten, ist die Nachhaltigkeit. Dies spiegelt sich in den Betriebsabläufen und Entscheidungen des Krankenhauses wider, von der Renovierung, der Konstruktion bis hin zur Beschaffung von Materialien und Ausrüstung. Neben dieser Umwelt verantwortlichen Haltung ist das HRS auch verpflichtet, ein verantwortungs-

voller und nachhaltiger Arbeitgeber zu sein. Wir schätzen unsere Mitarbeiter und bieten ihnen eine sichere, gesunde und unterstützende Arbeitsumgebung. Dazu gehören die Bereitstellung von Schulungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Gewährleistung, einen erstklassigen Arbeitsplatz mit Mobilität und Verwirklichungschancen zu haben, und vor allem einen menschlichen Arbeitgeber, wo man lernen kann, besonders auch mit einer positiven und offenen Fehlerkultur. Eine nachhaltige Dialog- und Fehlerkultur zu





etablieren, ist nicht nur für uns im HRS eine Herausforderung. Umso wichtiger ist es, dass wir uns dieser Aufgabe stellen und in Zukunft noch stärker als bisher darauf achten werden. Eine gute und gesunde Unternehmenskultur zu schaffen, liegt uns sehr am Herzen.

Damit wir auch in Zukunft ein gutes und gesundes Leben in Luxemburg leben können, setzen wir auf **NACHHALTIGKEIT**, das heißt für uns Dankbarkeit, Demut, Offenheit, Harmonie und Glück.

Wir achten und schätzen das Leben wert – für das Wohl und die Gesundheit unserer Patienten und ein gutes und gesundes Leben in der Großregion Luxemburg. Wir sind innovativ, wagen es, neue Wege einzuschlagen und lassen uns nicht beirren, sind aber auch nicht beratungsresistent: Wir wollen Impulse geben, wir wollen für unsere Gemeinschaft und unser Land da sein, nicht nur in Zeiten von Pandemie, sondern auch in der Prävention und im Aufbau von Exzellenzzentren, welche die Zukunft der Pflege in Luxemburg nachhaltig verbessern. Wir sind stark im Hier und Jetzt verankert, unsere Achtsamkeit und Aufmerksamkeit gilt den Patienten und der Pflege. Der Patient und seine Angehörigen gelten auch für uns als wichtige Wegweiser. Ihre Kritik und Ideen sind wichtig und willkommen und gehören zu einer modernen Klinik. Wir werden gezielt noch mehr Räume für Austausch und Partizipation für Patienten und Angehörige schaffen. Auch das ist Nachhaltigkeit: wir wollen keine „Halbgötter in Weiß“ sein, sondern Menschen im Dienst anderer Menschen in Not. Jedoch behalten wir auch die Zukunft im Auge: Dabei wollen wir nicht nur nachhaltig wirtschaften im Sinne unserer Umwelt, sondern auch im Sinne unseres direkten Umfeldes. Wir wollen

ein gutes Leben für alle, ein glückliches Leben und dafür kämpfen wir, mit präventiver Medizin, holistischen Ansätzen, ganzheitlichen Lösungen und zukunftsorientierter moderner Medizin, mit einer großen Portion Menschlichkeit.

Nachhaltigkeit ist für viele ein „en vogue“ Modewort, ein grüner Sticker auf einer Eingangstür: Für uns ist Nachhaltigkeit Alltag, im Umgang mit den Patienten und Mitarbeitern, in der Innovation auf dem Arbeitsplatz, der Reduzierung unseres Abdrucks auf dieser Welt. Wir treiben moderne medizinische Lösungen voran für die Gesundheitsprobleme von heute und morgen. One HRS heißt auch, dass der beste Patient jener ist, der nie zum Patienten wird, weil wir präventive Arbeit leisten und im Sinne der Gesundheit der Großregion und Luxemburgs handeln.

■ Unsere Zukunftsvision: Wo wollen wir hin?

Die HRS-Gruppe sieht sich in der Verantwortung, auch in Zukunft ein gesundes und gutes Leben in Luxemburg zu sichern. Seit fast 200 Jahren arbeiten wir täglich für und mit Patienten. Deshalb kennen wir die Bedürfnisse der Patienten, wissen aber auch, dass sie sich stetig ändern und das auch in Zukunft.

Es ist unsere Aufgabe, uns daran anzupassen und langfristig nach vorne zu schauen. Nur so können wir uns weiterentwickeln und mit unseren Teams die beste Pflege für alle Menschen in Luxemburg garantieren. Um das tun zu können, müssen wir aber auch unser Inneres pflegen. Die Covid-19 Pandemie hat uns gezeigt, was wir alles schaffen können, wenn wir gemeinsam im Team und mit vollem Einsatz zusammenarbeiten. Zu sehen, was wir alle im pflegerischen, medizinischen und administrativen Bereich in dieser Zeit geleistet haben, erfüllt uns mit großem Stolz. *„Aber das alles hat auch seinen Preis, und man darf die in dieser Zeit angestaute Müdigkeit bei allen Mitarbeitern nicht verkennen und unterschätzen. Die zur Verfügung gestellten Möglichkeiten und Dotationen dürfen deshalb beim Abklingen der Pandemie nicht vorschnell zurückgeschraubt werden“*, betont **Marc Berna**.

Wir bei HRS wissen: Nur wer selbst gesund ist, kann auch andere pflegen. Innere Gesundheit heißt für uns, dass es allen Mitarbeitern gut geht, dass sie zufrieden und motiviert sind. Das ist für Dr. Marc Berna oberste Priorität: *„Mir liegt sehr viel daran, dass unsere Krankenhäuser weiterhin gut funktionieren, dass eine gute Stimmung herrscht und dass die einzelnen Mitarbeiter allesamt die Möglichkeit haben, ihr Potenzial in idealer Weise zu nutzen und ihre*

Motivation in ihre alltägliche Arbeit einzubringen, dies im Interesse des Patienten und nicht zuletzt auch in ihrem ganz eigenen“.

Für die Zukunft des HRS und des Gesundheitswesens haben wir eine klare Vision. Wir sehen uns als Impulsgeber innerhalb des Gesundheitssystems und haben mehrere Pisten ausgearbeitet, in deren Mittelpunkt der Patient steht. Für eine optimale Patientenbehandlung braucht es vor allem eins – Daten. Exzellente Daten. Das heißt, sie müssen nicht nur gut strukturiert, sondern auch schnell zugänglich sein. Denn als Patient ist man verletzlich, und lange Wartezeiten sorgen für zusätzliche Verunsicherung.

Die Verfügbarkeit von Patientendaten ist entscheidend für den Behandlungserfolg und die Effizienz der Behandlung, im Notfall sogar für Leben und Tod. Eine zentrale und gleichzeitig unerlässliche Handlungsstrategie für die Zukunft der HRS Gruppe ist daher die Digitalisierung der Kliniken. Nur so schaffen wir Daten, die den Patienten nachhaltig auf seinem ganzen Lebensweg begleiten.

Wir bei HRS stehen für ganzheitliche Patientenversorgung. Deshalb dürfen wir nicht innerhalb unserer eigenen vier Wände stehen bleiben. In den kommenden Jahren wird sich das HRS gezielt für eine „Integration der Gesundheitsleistungen“ einsetzen. Das bedeutet, dass alle Akteure, die an der Behandlung eines Patienten beteiligt sind, kooperativ zusammenarbeiten und ihre Daten teilen. So entsteht eine präzise Vorstellung über die individuellen Behandlungsmöglichkeiten.

Denn besonders chronisch kranke und multimorbide Menschen haben einen komplexen Versorgungsbedarf und sind auf mehrere Hilfeformen angewiesen. Oft funktioniert die Kommunikation zwischen den einzelnen Akteuren nicht, sodass der Patient nicht seinen Bedürfnissen gemäß versorgt werden kann. Die HRS-Gruppe wird die Laufbahn der Patienten nicht nur innerhalb unserer Kliniken sichtbar machen, sondern im gesamten Gesundheitssystem. *„Auf diese Weise wird der Patient im Mittelpunkt stehen und in seiner Gesamtheit für den jeweils behandelnden Mediziner sichtbar sein“*, sagt Marc Berna.

Unsere dritte Handlungsstrategie heißt „Value Based Healthcare“. Wir wissen und sprechen immer wieder darüber, wie teuer das Gesundheitssystem ist. Was wir nicht wissen ist, wie sehr diese hohen Kosten überhaupt in Relation zu den Resultaten stehen. Wir bei HRS rücken den Patienten in den Mittelpunkt des Systems.

Deshalb wollen und müssen wir uns in Zukunft fragen: Inwiefern profitiert der Patient tatsächlich von den Leistungen und Kosten?

Die HRS-Gruppe sieht sich in der Verantwortung, ihren Teil zur Umsetzung dieser Ziele beizutragen. Damit wir auch in Zukunft ein gutes und gesundes Leben in Luxemburg leben können, setzen wir auf Nachhaltigkeit. Das heißt für uns auch, dass wir uns anderen Akteuren gegenüber noch mehr öffnen müssen, als es in der Vergangenheit schon geschehen ist. In diesem Sinne interessieren wir uns bei HRS nicht nur für die Zukunft unserer eigenen Kliniken, sondern für die des gesamten Gesundheitssektors von Luxemburg.

Luxemburg ist ein kleines Land, und gerade deswegen müssen wir im Gesundheitssektor noch besser und enger zusammenarbeiten und uns weiter spezialisieren. Das heißt auch in den Dialog miteinander zu treten. Wenn Kliniken komplizierte Operationen nur wenige Male im Jahr durchführen, nimmt die Qualität der Behandlung mitunter ab. In Zukunft müssen wir also unsere Kräfte und unsere Kompetenz bündeln und sie in spezialisierten Zentren zusammenführen. Damit senken wir die Kosten für das Gesamtsystem und handeln vor allem im Interesse der Patienten. Mit allen Beteiligten die bestmögliche Pflege für den Patienten zu schaffen, das ist unsere oberste Prämisse bei HRS.

Das schaffen wir aber nicht allein. Denn ohne die entsprechende Unterstützung der Politik können wir den Weg hin zu Digitalisierung, integrierter Gesundheitsversorgung und der Schaffung klinischer Kompetenzzentren nicht beschreiten.

Unsere Story - Unsere Werte

Für die HRS gesammelt und niedergeschrieben von

Philippe Schockweiler, Jessica Jorgas, Christian Stahl,
Southpaw & Marc Glesener

Fotos

©Paul Kutter ©Marion Dessard (Titelseite) / Communautés Européennes (S.05) / ©Foto oben Clinique Sainte-Marie, rue Würth-Paquet, Reproduktion des Buches von Joseph Flies, „Das andere Esch“, ©Foto unten, Kredit Archiv der François-Elisabeth-Stiftung (S.06-07) / ©Fotograf unbekannt (S.08-09) / ©Foto oben links - Unbekannter Autor, Fotothek der Stadt Luxemburg, ©Foto oben rechts - Archiv Luxemburger Wort, ©Foto unten, Archiv Privatklinik Dr. E. Bohler (S.11) / ©Gerard Borre (S.12) / ©Marion Dessard (S.17, 18, 21, 22, 23) / ©Paul Kutter (S.25) / ©Jean Weyrich, ©Marion Dessard (S.26) / ©Marion Dessard (S.32)

Auflage

500 Exemplare

Januar 2026

Hôpitaux Robert Schuman S.A.

9, rue Edward Steichen
L - 2540 Luxembourg
T+352 286 - 911
W 05.2026. Ed 09.2026

The first part of the paper discusses the importance of understanding the cultural context of the research. It highlights the need for researchers to be sensitive to the values and beliefs of the communities they are studying. This is particularly important in the field of education, where cultural differences can significantly impact learning outcomes. The paper then moves on to discuss the challenges of conducting research in culturally diverse settings. It notes that researchers often face difficulties in establishing rapport with participants and in interpreting their responses. To address these challenges, the paper suggests several strategies, including the use of local informants and the development of culturally appropriate research instruments. The final part of the paper discusses the importance of ethical considerations in cross-cultural research. It emphasizes the need for researchers to obtain informed consent from participants and to ensure that their research does not cause harm or exploitation. The paper concludes by noting that while cross-cultural research is a complex and challenging endeavor, it is also a highly rewarding one that can lead to a deeper understanding of the world and its diverse cultures.



RS

