Anleitung zur Vermittlung der Ordensphilosophie und der Ordenswerte

Bildungsarbeit bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

HOSPITALORDEN DES HEILIGEN JOHANNES VON GOTT
Generalkurie

Rom 2012

“BILDUNGSARBEIT
BEI MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN”

Anleitung zur Vermittlung der Ordensphilosophie und der Ordenswerte

Hospitalorden des heiligen Johannes von Gott
Generalkurie
Rom 2012

Widmung:

Diese Anleitung ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
des Hospitalordens des hl. Johannes von Gott gewidmet.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT

EINLEITUNG

1. Ziele; Grundlagen und Inspirationsquellen; Profil des Mitarbeiters der Barmherzigen Brüder

   1.1. Ziele

   1.2. Grundlagen und Inspirationsquellen

   1.3. Profil des Mitarbeiters der Barmherzigen Brüder

2. Orientierung, Empfänger, Inhalte, Etappen und Ebenen

   2.1. Orientierung: Die Bildungsarbeit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern orientiert sich am Sendungsauftrag des Ordens

   2.2. Empfänger

   2.3. Inhalte

      2.3.1. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis

         A. Grundlegung: Der hl. Johannes von Gott und sein Werk

         B. Praktische Umsetzung: Die Kultur der Hospitalität

      2.3.2. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fremdfirmen

      2.3.3. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit leitenden Aufgaben

         C. Entwicklung des Charismatischen Managements

      2.3.4. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine weitergehende Vertiefung aus der Perspektive des Glaubens wünschen

         D. Spiritualität des Ordens

         E. Christliche Bedeutung der Arbeit: Barmherzigkeit, Nächstenliebe, Hospitalität

   2.4. Gliederung der Bildungsarbeit nach Zielgruppen und nach Beschäftigungszyklus

   2.5. Gliederung der Bildungsarbeit nach Tiefe und Breite der Inhalte

3. Strategie und Methode

3.1. Strategische Überlegungen

3.1.1. Die Aufgabenstellung ist einfach und klar

3.1.2. Bildung zur Entwicklung von Kompetenzen

3.1.3. Mittel/Instrumente zur Zielerreichung bei der Wertevermittlung

3.1.4. Festlegung von Evaluierungsmethoden

3.2. Methodische Überlegungen

3.2.1. Allgemeine Orientierungen

3.2.2. Anwendung in unterschiedlichen Zusammenhängen

3.2.3. Umsetzungsprozess

4. Empfehlungen zur Umsetzung eines Planes zur trägerspezifischen Bildungsarbeit

5. Anhang

5.1. Prinzipien des Ordens

5.2. Werte der Hospitalität

5.3. Beispiele für Bildungsprogramme zur Wertevermittlung: Europäische Werteprojekte der Barmherzigen Brüder (Valueprojects of the Brothers of St John of God - Dublin 2012)

6. Glossar

Vorwort

Der Hospitalorden des heiligen Johannes von Gott (Barmherzige Brüder) erfüllt in der Welt den Auftrag, kranken, armen und schutzbedürftigen Menschen die barmherzige Liebe Gottes sichtbar zu machen. Vielfalt und Umfang dieses Auftrags wachsen stetig dank der Bemühungen und des Engagements aller Mitglieder der Familie des heiligen Johannes von Gott: Brüder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen gemeinsam mit ihrer täglichen Arbeit in den Einrichtungen und Diensten des Ordens in Treue das Werk der Hospitalität unseres Gründers und geistigen Vaters Johannes von Gott fort.

Damit der Orden und sein Auftrag zukunftsfähig bleiben, ist es von grundlegender Bedeutung, dass seine Mitglieder sich für diesen Auftrag entsprechend aus- und fortbilden. Die beiden Hauptziele dieser Bildungsarbeit sind die persönliche Entfaltung des Einzelnen und die harmonische Weiterentwicklung des Ordens. Aus diesem Grund muss unsere Bildungsarbeit einen ganzheitlichen Ansatz haben und darauf zielen, dass die Personen eine professionelle, menschliche, ethische und spirituelle Ausbildung erhalten, die sie befähigt, ihre Arbeit als etwas in hohem Grade Sinnvolles und Zufriedenheit Schenkendes zu erleben. Zugleich soll sie dem Orden helfen, die Sendung der Hospitalität gemäß seinen Prinzipien und Werten zu verwirklichen.

Eine fundamentale Herausforderung für die Familie des heiligen Johannes von Gott besteht darin, *Geist und Philosophie des Ordens* in der Zeit lebendig zu erhalten. Vor diesem Hintergrund muss, wie das 66. Generalkapitel im Jahr 2006 erklärt hat, die Vermittlung der Werte des Ordens an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Priorität haben. Eines der wichtigsten Mittel dieser Wertevermittlung ist die Bildungsarbeit.

Der Orden hat sich im Lauf der Geschichte immer um die Bildung seiner Mitglieder bemüht. Seit seinem Bestehen kümmerte er sich sorgfältig um die Ausbildung der Brüder in den verschiedenen Etappen. Heute gibt es eine spezifische *„Ausbildungsordnung der Barmherzigen Brüder“*, in der in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Kirche und des Ordens die grundlegenden Kriterien und Richtlinien illustriert sind.

Auch die Ausbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war dem Orden seit jeher ein Anliegen, insbesondere seitdem sie eine zunehmend wichtige Rolle spielen. Alle Provinzen des Ordens sind sich des Stellenwertes einer adäquaten Mitarbeiterbildung bewusst und haben in diesem Sinn entsprechende Bildungsprogramme entwickelt. Zur Förderung und Konsolidierung dieser Arbeit hat die Generalleitung in diesem Sessennium beschlossen, ein Dokument mit dem Titel *„Bildungsarbeit bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Anleitung zur Vermittlung der Ordensphilosophie und der Ordenswerte“* zu publizieren, das ich Ihnen hiermit vorstellen darf.

Wie aus dem Titel ersichtlich wird, handelt es sich um eine *Anleitung*, deren Hauptziel es ist, den Bildungsverantwortlichen in den Provinzen zu helfen, eine mit den Prinzipien und Werten des Ordens übereinstimmende Mitarbeiterbildung zu planen, zu entwickeln und umzusetzen. Das Dokument enthält Richtlinien und Orientierungen, wie die professionelle und fachliche Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Provinzen geleistet wird, mit einer solchen trägerspezifischen Bildungsarbeit, die für uns von zentraler Bedeutung ist, integriert werden kann.

Bitte beachten Sie, dass sich das Dokument in erster Linie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet, welche in den Einrichtungen und Diensten des Ordens beschäftigt sind. Für sie müssen je nach den Gegebenheiten von Ort und Zeit Bildungsprogramme zur Vermittlung der Philosophie und der Werte des Ordens konzipiert, realisiert und evaluiert werden, welche den jeweiligen Bedürfnissen, Motivationsgraden und Ebenen des Engagements für den Orden angepasst sind. Einige Richtlinien können auch für andere Personengruppen gelten, die mit uns in unterschiedlichen Formen zusammenarbeiten. Für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird auf jeden Fall ein spezifisches Bildungsprogramm erarbeitet werden müssen.

Die vorliegende Arbeit wurde von einer Kommission geleistet, die 2008 von der Generalleitung eingesetzt wurde und der ich bei dieser Gelegenheit meinen Dank aussprechen möchte. Sie war gebildet aus: Frater José Mª Bermejo und Frater Julián Sánchez Bravo, die sie koordiniert haben, Frau Dr. Giovanna D'Ari, Frau Bridget Doogan, Herr Dr. José Mª Galán, Herr Dr. Julio Vielva, Frater Eugeniusz Kret und Frater Paul-Marie Taufana.

Mit diesem Dokument wird ein lange gehegtes Projekt Wirklichkeit. Ich hoffe, dass es den Provinzen und Einrichtungen hilft, eine zielführende Bildungsarbeit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entwickeln und durchzuführen. Im Laufe dieses Sessenniums sind in zahlreichen Provinzen *Schulen der Hospitalität* zur Vermittlung der Ordensphilosophie und der Ordenswerte eingerichtet worden. Ich bin sicher, dass das vorliegende Dokument diesen *Schulen* einen neuen Impuls geben wird und dort, wo es sie noch nicht gibt, dazu führen wird, dass man sie errichtet.

Der heilige Johannes von Gott erhelle weiterhin unseren Weg, damit sein Geist durch das Zeugnis und Werk der Familie des heiligen Johannes von Gott weiterlebe.

Frater Donatus Forkan
Generalprior

Einleitung

Bildungsarbeit war für unseren Orden seit jeher ein fester Bestandteil seiner Entwicklung. Der Orden erachtet Bildung als lebendige Nahrung des Geistes, als einen Begleiter auf dem Lebensweg, als Bezugsmodell, das in Zeiten von Schwierigkeiten eine Stütze bietet und neue Energie spendet. In dem Buch "Die Ausbildungsordnung der Barmherzigen Brüder"[1] wird die Ausbildung der Brüder als ein Prozess dargestellt, der das ganze Leben gepflegt werden muss: *"Deswegen muss den Kandidaten und Auszubildenden beim Ausbildungsprozess ausgiebig die Möglichkeit gegeben werden, das Charisma und die Spiritualität des Ordens im Licht des Lebensweges unseres hl. Stifters zu erforschen und zu verinnerlichen. Nur so können die künftigen Brüder dazu vorbereitet, ausgebildet und befähigt werden, das Evangelium der Barmherzigkeit in der Gesellschaft von heute mit schöpferischer Treue zeichenhaft aufleuchten zu lassen."*[2]

Gleichermaßen ist der Orden um die Bildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemüht. Die große Vielfalt von Werken, die der Orden in mehr als 50 Ländern führt, und die immer größer werdende Zahl von Mitarbeitern, die darin tätig sind, erfordern ein mitverantwortliches Bewusstsein für die Sendung der Hospitalität, wie auch eindeutig aus den Erklärungen des 66. Generalkapitels hervorgeht (Programm 2006- 2012).

In einer Zeit, in der die Zahl der Brüder immer geringer wird, und die Verantwortung der Mitarbeiter wächst, ist eine trägerspezifische Bildungsarbeit zur Vermittlung von einem entsprechenden Wissen über Sendungsauftrag und Charisma des Ordens grundlegend, weil nur so die Kontinuität der Hospitalität im Stil des Hospitalordens als Träger gewährleistet werden kann.
Für die Zukunft des Ordens der Barmherzigen Brüder ist es daher wesentlich, Richtlinien für einen Bildungsprozess festzulegen, mithilfe dessen den Mitarbeitern die fundamentalen Prinzipien und Werte der Hospitalität vermittelt werden können. Es besteht somit die Notwendigkeit, eine Anleitung für eine entsprechende Bildungsarbeit anzubieten, die auf einer Seite zum persönlichen und beruflichen Wachstum der Mitarbeiter beiträgt und sie auf der anderen zu einer Praxis der Hospitalität im Geiste des Ordensstifters hinführt.

Struktur der Anleitung

Die vorliegende Anleitung ist als ein Instrument zu verstehen, mit dem man eine ständige Bildungsarbeit fördern will, die regelmäßig evaluiert werden soll. Sie ist dazu gedacht, dem Mitarbeiter zu helfen, den Orden besser kennenzulernen und darauf aufbauend seinen Beruf gemäß den grundlegenden Prinzipien und Werten auszuüben, nach denen der Orden seit 1538 mit immer neuem Elan in Kirche und Gesellschaft wirkt.

Während die Ausbildung der Brüder klar definiert und strukturiert ist, gilt ein Gleiches nicht für die trägerorientierte Bildung der Mitarbeiter. Im gesamten Orden werden zwar Bildungsinitiativen für Mitarbeiter vorgesehen und durchgeführt, doch fehlt ihnen meistens ein gemeinsamer Nenner.

---

[1] *Ausbildungsordnung der Barmherzigen Brüder*. Rom. 2000.
[2] Ebd. Nr. 24.

Mit der vorliegenden Anleitung soll nun eine gemeinsame Grundlage für die trägerspezifische Bildungsarbeit bei allen Mitarbeitern geschaffen werden. Diese Bildungsarbeit muss natürlich den verschiedenen Zusammenhängen angepasst werden, muss aber gleichzeitig auch gemeinsame Ziele verwirklichen. Unter anderem wird bei ihrer Umsetzung ganz besonders die *Personalpolitik* berücksichtigt werden müssen, die in den Provinzen verfolgt wird; umgekehrt muss aber auch die *Personalpolitik* der Provinzen die Bildungsziele und -strategien berücksichtigen, die hier vorgeschlagen werden, und mit ihnen kohärent gehen.

Die Anleitung gliedert sich in folgende Punkte:

- Zu Beginn werden die Ziele, Grundlagen und Inspirationsquellen dargestellt, aufbauend auf denen sich das Profil des Mitarbeiters der Barmherzigen Brüder ergibt.

- Es werden Orientierungen, Inhalte sowie die verschiedenen Etappen und Ebenen der Bildungsarbeit dargestellt.

- Es wird eine Strategie und Methode festgelegt.

- Den Abschluss bilden eine Reihe von Empfehlungen, die den Provinzen helfen sollen, einen Plan zur trägerspezifischen Bildungsarbeit zu entwickeln und umzusetzen.

- Im Anhang werden einige „offene“ Dokumente aufgeführt, das heißt sie können in Zukunft vervollständigt werden: Grundprinzipien, Werte der Hospitalität und zusätzlich einige konkrete Programme von verschiedenen Provinzen und Einrichtungen, die all denjenigen, die dieses Buch konsultieren, dienlich sein wollen.

- Zum Schluss findet sich ein Glossar, das in Anlehnung an bereits bestehende Ordensglossare mit entsprechenden Ergänzungen erstellt wurde.

Die vorliegende Anleitung wird, gemäß den Vorgaben der Generalkurie, periodisch aktualisiert werden müssen.

1. Ziele; Grundlagen und Inspirationsquellen; Profil des Mitarbeiters der Barmherzigen Brüder

1.1. Ziele

Allgemeines Ziel der trägerspezifischen Bildungsarbeit:

- Wir müssen unseren Mitarbeitern helfen, ihr fachliches Können mit den menschlichen und christlichen Qualitäten zu bereichern, die zur Betreuung der Kranken und der Hilfe Bedürftigen erforderlich sind. Deswegen soll jede Provinzkurie und jedes apostolische Werk Kriterien und Richtlinien festlegen, damit bei der Auswahl, Einstellung, Aus- und Weiterbildung und Begleitung der Mitarbeiter, besonders in leitender Position, die Werte der Hospitalität Beachtung finden.[3]

Praktische Ziele:

- Die Bedeutung der Botschaft des hl. Johannes von Gott für die Welt von heute bewusst machen und fördern.
- Die Mitarbeiter im Sinne des Betreuungsstils des Ordens der Barmherzigen Brüder ausbilden.
- Die Identifizierung aller Mitarbeiter mit den Idealen des Ordens der Barmherzigen Brüder fördern durch eine entsprechende Vermittlung der fundamentalen Prinzipien und Werte der Hospitalität.
- Die Mitarbeiter zu Mitträgern der Sendung des Ordens machen.
- Den Mitarbeitern, die es wünschen, einen spezifischen Bildungsweg zur Vertiefung von Charisma und Spiritualität des Ordens anbieten.

1.2. Grundlagen und Inspirationsquellen

Es gibt viele Inspirationsquellen für die Bildungsarbeit bei den Mitarbeitern des Ordens, ausgehend von der Biografie des hl. Johannes von Gott und seinen Briefen, bis hin zu den grundlegenden Dokumenten des Ordens, wie die Konstitutionen und die Generalstatuten. Ebenso wichtig ist es, sich vor Augen zu halten, dass fast alle Texte, Dokumente und Erklärungen der jüngsten Generalkapitel, ebenso wie die Botschaften der Generaloberen, sich direkt oder indirekt auf die Bedeutung der Bildung und der Zusammenarbeit zwischen Brüdern und Mitarbeitern beziehen.

Es gibt kein Dokument, keine Schrift oder Erklärung der Generalkapitel, die nicht direkt oder indirekt auf die Bedeutung der Mitarbeiterbildung und Zusammenarbeit zwischen Brüdern und Mitarbeitern Bezug nimmt. Alle Dokumente aufzuzählen, wäre zu kompliziert, deshalb ziehen wir es vor, einen kurz gefassten *Exkurs* vorzulegen, von den Anfängen ausgehend bis zur heutigen Aktualität. Dieser soll als eine Art Gerüst dienen, in dem wir die Geschichte und Kreativität der Hospitalität rückblickend bis herauf zu unseren Tagen rekapitulieren.

Einige wichtige Dokumente des Ordens:

- Biographien des hl. Johannes von Gott (ausgehend von der Lebensgeschichte von Francisco de Castro aus dem Jahr 1585 bis hin zu den zeitgenössischen Biographien)

[3] Vgl. *Generalstatuten des Ordens der Barmherzigen Brüder*. 2009. Art. 23

- Briefe des hl. Johannes von Gott
- Konstitutionen des Ordens der Barmherzigen Brüder (von den ersten aus dem Jahr 1585 bis zu den aktuellen aus dem Jahr 1984)
- Humanisierung, Frater Pierluigi Marchesi, 1981
- Die Hospitalität der Barmherzigen Brüder im Aufbruch in das Jahr 2000, Frater Pierluigi Marchesi, 1986
- Diener und Prophet, Frater Brian O'Donnell, 1990
- Johannes von Gott lebt, Generalkurie, 1991
- Dem Leben dienen, das Leben fördern - Gedanken über das Miteinander von Brüdern und Mitarbeitern. Generalkurie, 1992
- Johannes von Gott, Einladung zur neuen Hospitalität. Frater Pascual Piles, 1996.
- Charta der Hospitalität des Hospitalordens des hl. Johannes von Gott. Generalkurie, 2000
- Der Weg der Hospitalität in der Nachfolge des hl. Johannes von Gott, Generalkurie, 2004
- Das neue Gesicht des Ordens, Frater Donatus Forkan. 2009
- Generalstatuten des Ordens, November 2009

Bevor er sein Werk der Barmherzigkeit begann, pilgerte der hl. Johannes von Gott nach Guadelupe, „um der Muttergottes für alle Hilfe und Gnade, die er empfangen hatte, zu danken und seine Bitte um Hilfe und Beistand für das neue Leben, das er beginnen wollte, zu erneuern."[4] Mit dieser Pilgerreise verband er aber auch das Ziel, die Kunst des Heilens und Pflegens zu erlernen, mit einer für die damalige Zeit wissenschaftlich geprägten und innovativen Vision. Im Laufe seines Lebens nahm er immer die Hilfe von Mitarbeitern in Anspruch und übertrug ihnen wichtige Aufgaben, um das Leid der Betreuten zu lindern und die zum Fortbestand seines Werkes erforderlichen finanziellen Mittel zu finden. Im ersten Brief an die Herzogin von Sessa erwähnt er mehrmals seinen „Gefährten Angulo"[5]. Dies belegt, wie wichtig für ihn die Zusammenarbeit war, eine Zusammenarbeit, die auf gleicher Würde und auf gegenseitiger Achtung gründete.

Der Hospitalorden des hl. Johannes von Gott hat von Anfang an in seinem Herzen den Keim der gegenseitigen Ergänzung zwischen Brüdern und Mitarbeitern gepflegt. Der hl. Johannes von Gott betrachtete alle als seine Brüder. Alle waren ihm Bruder, die Gönner, die Armen wie die Gefährten, die ihm halfen, seine Vision von Pflege und Betreuung zu verwirklichen.

1.2. Profil des Mitarbeiters der Barmherzigen Brüder

Um der Bildungsarbeit eine klare Richtung zu geben, ist es notwendig, dass als Ausgangspunkt die Charakteristiken derjenigen berücksichtigt werden, denen die Bildungsarbeit zugute kommen soll. Deshalb muss als erstes die Mannigfaltigkeit, die es unter unseren Mitarbeitern gibt, berücksichtigt werden, also deren unterschiedliche professionellen, persönlichen, motivationalen Charakteristiken, ob sie der Kirche nahe stehen,

[4] Francisco de Castro, "Lebensgeschichte des heiligen Johannes von Gott", 1585
[5] Briefe des hl. Johannes von Gott. Erster Brief an die Herzogin von Sessa

dem Glauben gegenüber gleichgültig sind, Nicht-Christen sind, vertraglich angestellt sind, Mitarbeiter von Fremdfirmen sind usw.

Als Mitarbeiter können wir alle Personen betrachten, die in den Einrichtungen des Ordens arbeiten und - jeder mit seiner je eigenen Identität - an den vom Orden geförderten Initiativen und Aktivitäten mitwirken, somit gemeinsam nach einem gleichen Ziel streben.

"Die Mitarbeiter können das Charisma, die Spiritualität und die Sendung des Ordens auf einer oder auf mehreren der drei folgenden Ebenen mittragen:

- auf der Ebene guter professioneller Zusammenarbeit;
- auf der Ebene der Identifikation mit der Sendung des Ordens, getragen von ihren menschlichen Werten und/oder ihren religiösen Überzeugungen;
- auf der Ebene eines vom katholischen Glauben getragenen Engagements." [6]

Außerdem ist es zur zielführenden Ausrichtung trägerspezifischer Bildungsprogramme notwendig, auch die Charakteristika und Elemente des Menschenbildes zu definieren, auf das man hin- bzw. ausbilden will. Diese Eigenschaften, Fähigkeiten und Merkmale ergeben ein Mitarbeiterprofil, an dem sich die Bildungsarbeit orientiert.

Das **Anforderungsprofil** des Mitarbeiters der Barmherzigen Brüder umfasst folgende Schwerpunktbereiche, die bei der Mitarbeiterentwicklung gefördert werden müssen:

- Fachliche Fähigkeiten
- Verantwortungsbewusstsein
- Fähigkeit zu zwischenmenschlichen Beziehungen
- Emotionale Ausgeglichenheit
- Beruf als Berufung
- Die eigene Tätigkeit in Harmonie mit dem Gedanken der Hospitalität des hl. Johannes von Gott erleben.

Zur Aneignung dieses Profils müssen folgende **Eigenschaften** gepflegt werden:

- Selbstvertrauen
- Selbstdisziplin
- Reflexionsfähigkeit
- Einsatzbereitschaft
- Opferbereitschaft
- Widerstandsfähigkeit
- Umsicht
- Akzeptanz des Anderen
- Empathie
- Gesunde Selbsteinschätzung
- Selbstachtung
- Dankbarkeit
- Realismus
- Positivität
- Frohsinn
- Dienst an Kranken/Hilfe Bedürftigen

[6] Generalstatuten des Ordens der Barmherzigen Brüder, Art. 22

- Selbstbewusstsein
- aktives Zuhören
- Durchsetzungsvermögen
- Anpassungsfähigkeit
- Respekt
- Führungsfähigkeit
- Verständnis
- Treue
- Barmherzigkeit
- Mitgefühl
- Gastfreunschaft
- Güte
- Bescheidenheit
- Großzügigkeit

Dieses Mitarbeiterprofil und die damit verbundenen Eigenschaften können und sollen in der Alltagspraxis von einem Grundniveau bis zu einem weit fortgeschrittenen Niveau zum Tragen kommen. Auf dem Grundniveau wird man in Übereinstimmung mit der Unternehmensphilosophie des Ordens grundlegende Qualitäten und Kompetenzen einfordern, die von allen geteilt werden *müssen* und die von jedem Mitarbeiter zu verlangen sind, wohingegen die Qualitäten, Fähigkeiten und Kompetenzen, die für ein weit fortgeschrittenes Niveau angestrebt werden, Excellence-Charakter haben und von allen Mitarbeitern erlangt werden *können*. Die Bildungsarbeit muss so strukturiert sein, dass sowohl die Ziele auf dem Grundniveau wie auch die Ziele auf den weiter fortgeschrittenen Niveaus optimal erreicht werden.

Das soeben umrissene Profil und die sich daraus ergebenden Eigenschaften müssen in entsprechenden Kompetenzen Ausdruck finden. Die Umsetzung dieser Kompetenzen kann, nach Erreichungsgraden, vom Grundniveau 1 bis zum Höchstniveau 3 gehen. Die Beschreibung dieser Niveaus ermöglicht eine qualifizierte Evaluierung und die Entwicklung von neuen Bildungszielen.

Die anzustrebenden **Kompetenzen** und ihre Erreichungsgrade können wie folgt beschrieben werden:

Kompetenz 1. Organisationsbewusstsein: Der Mitarbeiter ist sich der Intention der Kultur der Hospitalität und des Umfeldes, in dem er arbeitet, bewusst.

Grad 1: Der Mitarbeiter besitzt Grundkenntnisse über die Gestalt des hl. Johannes von Gott, über die Philosophie und die Geschichte des Hospitalordens, sowie über die Rolle, die ihm dabei zukommt.

Grad 2: Der Mitarbeiter besitzt ein tieferes Verständnis der Geschichte der Hospitalität und weiß es zu seiner Alltagsarbeit in Beziehung zu setzen.

Grad 3: Der Mitarbeiter bringt die Grundsätze und Werte der Hospitalität in seine Arbeit ein und hat ein starkes Zugehörigkeitsgefühl.

Kompetenz 2: Der Mitarbeiter arbeitet patientenorientiert/behindertenorientiert usw. Die betreute Person steht im Mittelpunkt.

Grad 1: Der Mitarbeiter bemüht sich, die eigene Arbeitsleistung durch ein patientenorientiertes/behindertenorientiertes usw. Vorgehen zu verbessern.

Grad 2: Der Mitarbeiter engagiert sich ehrlich, die Bedürfnisse und Erwartungen der Betreuten zu erfüllen und, wo möglich, auch Zusätzliches zu leisten.

Grad 3: Der Mitarbeiter ist in hohem Maße teamfähig und arbeitet mit den anderen Mitarbeitern zusammen, um die Bedürfnisse und Erwartungen der Betreuten zu erfüllen und, wo möglich, auch Zusätzliches zu leisten.

Kompetenz 3: Flexibilität: Der Mitarbeiter ist anpassungsfähig und veränderungsbereit.

Grad 1: Der Mitarbeiter passt seine Arbeitsvorstellungen den Forderungen des Arbeitsumfeldes der Einrichtung, in der er arbeitet, an.

Grad 2: Der Mitarbeiter ist geistig offen und flexibel, weiß die Situationen, so wie sie sich von Mal zu Mal ergeben, zu bewältigen und weiß mit einem gewissen Grad von Unsicherheit umzugehen.

Grad 3: Der Mitarbeiter fördert eine Kultur, in der die Notwendigkeit von Veränderungen anerkannt ist, akzeptiert verschiedene Standpunkte und nimmt die Sorgen der anderen wahr. Er ist fähig, sich einer Vielzahl von Situationen anzupassen und, gleichzeitig, unterschiedliche oder sogar der eigenen entgegen gestellte Perspektiven zu verstehen und zu schätzen.

Kompetenz 4: Teamarbeit: Der Mitarbeiter trägt mit seiner Arbeit zu einer ganzheitlichen Betreuung bei.

Grad 1: Der Mitarbeiter versteht die Bedeutung der Werte der Hospitalität und einer ganzheitlichen Betreuung. Er respektiert die anderen und ist fähig, mit anderen Rollenbildern bzw. Menschen aus anderen Kulturen/Bildungshorizonten in eine positive Beziehung zu treten.

Grad 2: Der Mitarbeiter ist sich bewusst, dass multidisziplinäre Zusammenarbeit zu einem besseren Dienst für die Betreuten führt, und agiert dementsprechend.

Grad 3: Der Mitarbeiter nutzt jede Chance, um mit anderen zusammenzuarbeiten, sowohl auf organisatorischer Ebene als auch auf anderen Ebenen.

Kompetenz 5: Ausdauer: Der Mitarbeiter bemüht sich, die Ziele trotz aller Hindernisse und Widrigkeiten zu erreichen.

Grad 1: Der Mitarbeiter hat Ausdauer bei der Bewältigung schwieriger Aufgaben.

Grad 2: Der Mitarbeiter besitzt die Fähigkeit, Schwierigkeiten durch eine richtige Einordnung bzw. Perspektive zu bewältigen.

Grad 3: Der Mitarbeiter ist bekannt dafür, dass er Schwierigkeiten zu überwinden und zu einem positiven Ergebnis hinzuführen weiß.

Kompetenz 6: Empathie: Der Mitarbeiter ist sensibel für die Gefühle und Standpunkte der anderen.

Grad 1: Der Mitarbeiter ist sensibel und bemüht sich, die Standpunkte der anderen zu verstehen.

Grad 2: Der Mitarbeiter ist sich der Gedanken, Sorgen oder unausgesprochenen Gefühle der anderen bewusst und bemüht sich, ihnen zu helfen, diese zum Ausdruck zu bringen und ihnen ein Gefühl der Sicherheit zu vermitteln.

Grad 3: Der Mitarbeiter fördert aktiv eine Kultur der Empathie am Arbeitsplatz. Seine in vielen verschiedenen Situationen den Menschen gegenüber gezeigte empathische Haltung ist allseits anerkannt. Er ist darum bemüht sicherzustellen, dass die anderen Mitarbeiter die Gelegenheit haben sich zu äußern und die Gefühle zum Ausdruck zu bringen, die sich bei der Arbeit durch schwierige Situationen oder miteinander in Konflikt stehenden Werten und Erfordernissen entwickeln.

Kompetenz 7: Selbstsicherheit: Der Mitarbeiter hat das Bewusstsein, die eigene Arbeit gut ausführen zu können.

Grad 1: Der Mitarbeiter hat die Gewissheit, auf das eigene Wissen bauen zu können, auf die Fähigkeiten, Werte und auf das Verständnis, die erforderlich sind, um die eigene Aufgabe gut zu erfüllen.
Grad 2: Der Mitarbeiter hat die Sicherheit, das eigene Wissen, seine Fähigkeiten, Werte und Kenntnisse in der Praxis umsetzen zu können; aber er weiß auch um Hilfe zu bitten, wenn die Situation es erfordert.
Grad 3: Der Mitarbeiter besitzt die erforderliche Selbstsicherheit, um aktiv die Umsetzung der Hospitalität zu fördern, weil er weiß, dass sie in bedeutsamer Weise zu einem effektiven Dienst an den Betreuten und an der Gesellschaft allgemein beiträgt.

Kompetenz 8: Bewusstsein der eigenen Wirkung auf andere: Wie wird er/sie, wie wird sein/ihr Verhalten wahrgenommen.
Grad 1: Der Mitarbeiter ist sich bewusst, dass seine Werte und seine Haltung eine Wirkung auf andere haben.
Grad 2: Der Mitarbeiter reflektiert über die Auswirkungen, die seine Werte und seine weltanschaulichen Überzeugungen auf andere haben und ist in seinem Handeln bemüht, Beziehungen zu stärken und Diskriminierung zu vermeiden.
Grad 3: Der Mitarbeiter ist bekannt für seine Fähigkeit, Gefühle, Rechte und Wünsche der anderen wahrzunehmen und Beziehungen zu stärken, ebenso für seine Fähigkeit, den Menschen, mit denen er zusammenarbeitet oder denen er dient, mit Hospitalität zu begegnen.

Kompetenz 9: Gesunde Selbsteinschätzung: Der Mitarbeiter kennt seine Stärken und Schwächen.
Grad 1: Der Mitarbeiter ist sich seiner Stärken bewusst und auch jener Aspekte, die verbessert werden könnten.
Grad 2: Der Mitarbeiter ist für positive und konstruktive Kritik seitens anderer offen und ist sich der Notwendigkeit einer ständigen Selbsthinterfragung bewusst.
Grad 3: Der Mitarbeiter hört auf das Urteil anderer hinsichtlich seiner Arbeit und weiß es sich zunutze zu machen. Er nutzt bestmöglich seine Stärken und weiß über seine Grenzen hinauszugehen.

Kompetenz 10: Führungsfähigkeit: Der Mitarbeiter ist fähig, einzelne Personen und Gruppen zu motivieren und zu führen.
Grad 1: Der Mitarbeiter zeigt Initiative, die den vorgegebenen Zielen entspricht.
Grad 2: Der Mitarbeiter übernimmt Aufgaben, in denen er andere motivieren und führen muss.
Grad 3: Der Mitarbeiter besitzt die Fähigkeit, andere zu motivieren und zu führen, damit diese die festgelegten Ziele erreichen. Er unterstützt die anderen durch eine ausdrückliche Wertschätzung.

Kompetenz 11. Ethisches Verhalten. Der Mitarbeiter übt seinen Beruf mit einem Ethos im Einklang mit der Charta der Hospitalität aus.
Grad 1: Der Mitarbeiter erfüllt seine Arbeit in Übereinstimmung mit den berufsethischen Regeln seines Berufs und mit dem Ethik-Kodex der Einrichtung.
Grad 2: Der Mitarbeiter ist sensibel für ethische Konflikte oder Dilemmata bei der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit und nimmt die Beratung von Experten oder der Ethikkommission in Anspruch.

Grad 3: Der Mitarbeiter geht korrekt mit ethisch komplexen Situationen um, die sich im Rahmen seiner Berufsausübung ergeben und weiß um die Notwendigkeit entsprechender rationell getroffener Entscheidungen. Er besitzt die Fähigkeit, beim Auftreten ethischer Fragen bei der Betreuung beratend einzugreifen gemäß den in der Charta der Hospitalität grundgelegten Leitlinien.

Kompetenz 12. Achtsamkeit für spirituelle und religiöse Bedürfnisse. Der Mitarbeiter ist sensibel für die spirituelle und religiöse Dimension der von ihm betreuten Personen.

Grad 1: Der Mitarbeiter nimmt die spirituellen und religiösen Bedürfnisse der Betreuten wahr und verweist sie an das zuständige pastorale Personal.

Grad 2: Für den Mitarbeiter gehört der Umgang mit geistlichen und religiösen Bedürfnissen zum Berufsalltag. Er bietet den Betreffenden eine seinen Kompetenzen angemessene, spirituelle und religiöse Betreuung an und leitet diejenigen, die eine qualifizierte pastorale Betreuung brauchen, an die entsprechenden Fachkräfte weiter.

Grad 3: Der Mitarbeiter besitzt eine bewährte Kompetenz im Umgang mit spirituellen und religiösen Bedürfnissen und arbeitet aktiv mit dem Dienst zur spirituellen und religiösen Betreuung der Einrichtung zusammen.

ENTWICKLUNGS-BEREICHE	EIGENSCHAFTEN	KOMPETENZEN	EFFEKTE
Fachliche Fähigkeiten	Selbstvertrauen Selbstdisziplin Reflexionsfähigkeit	Kompetenzen 7, 9, 11 und 12	Der Mitarbeiter besitzt die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, um seine Aufgabe zu erfüllen und ist um eine ständige Selbstbewertung und Weiterentwicklung bemüht.
Verantwortungsbewusstsein	Einsatzbereitschaft Opferbereitschaft Widerstandsfähigkeit Umsicht	Kompetenzen 5 und 11	Der Mitarbeiter hat die Fähigkeit, Situationen richtig zu erkennen und so zu handeln, dass Probleme vermieden werden. Braucht er Hilfe, bittet er darum. Zugleich hat er Kenntnis von und Zugang zu einem breitgefächerten Instrumentarium, bei dem er sich Hilfe holen kann.
Fähigkeit zu zwischenmenschlichen Beziehungen	Akzeptanz des Anderen Selbstbewusstsein Aktives Zuhören Durchsetzungsvermögen Anpassungsfähigkeit Respekt Führungsfähigkeit	Kompetenzen 3, 4, 8, 10, 12	Der Mitarbeiter ist sich seines Handelns und des Handelns der anderen bewusst und reflektiert es. Er weiß auf das Verhalten der anderen so zu reagieren, dass es zur gegenseitigen Unterstützung dient. In seinen Beziehungen zu anderen macht er in allen Situationen die Werte der Hospitalität fruchtbar.
Emotionale Ausgeglichenheit	Verständnis Empathie Gesunde Selbsteinschätzung Selbstachtung Dankbarkeit Realismus Positivität Frohsinn	Kompetenzen 6 und 9	Der Mitarbeiter hat eine gute Selbstkenntnis und eine positive Einstellung. Er ist selbstsicher, selbständig und verfügt über eine gute zwischenmenschliche Beziehungsfähigkeit.
Beruf als Berufung	Dienst an Kranken und der Hilfe Bedürftigen Treue	Kompetenz 2	Der Mitarbeiter stellt die Bedürfnisse der anderen allem voran und versteht seinen Dienst am kranken und der Hilfe bedürftigen Menschen so, dass dieser Dienst den Hilfe Empfangenden stärkt, fördert, heilt, führt, versöhnt und befähigt.
Die eigene Tätigkeit in Harmonie mit dem Gedanken der Hospitalität hl. Johannes von Gott erleben	Barmherzigkeit Mitgefühl Gastfreundschaft Güte Bescheidenheit Großzügigkeit	Kompetenzen 1, 2, 11 und 12	Der Mitarbeiter ist sich des Wertes seines Beitrags zum Ordensauftrag bewusst und fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl bei anderen. Sein Engagement für die Hospitalität des hl. Johannes von Gott zeigt sich an seinem Leben und an seiner Arbeit. Die Menschen, die mit ihm in Berührung kommen, erleben an ihm Hospitalität als besonderes Merkmal. Er hat die Kultur der Hospitalität verinnerlicht und zu einem “Lebensmuster” gemacht.

ZUSAMMENFASSUNG

Ziel der trägerspezifischen Bildungsarbeit ist es, unseren Mitarbeitern zu helfen, zu ihren beruflichen Werten die notwendigen Qualitäten zu entwickeln, die sie befähigen, eine Betreuung im Geiste des hl. Johannes von Gott zu realisieren.

Die Schriften, Dokumente und Erklärungen des Ordens weisen alle, direkt oder indirekt, auf den großen Stellenwert der Bildungsarbeit und der Zusammenarbeit zwischen Brüdern und Mitarbeitern hin.

Bei der Entwicklung von Bildungsprogrammen müssen die verschiedenen Charakteristika der Mitarbeiter berücksichtigt werden: berufliche, persönliche, motivationale, weltanschauliche, arbeitsbedingte usw.

Das Profil des Mitarbeiters beinhaltet Entwicklungsbereiche, Eigenschaften und Kompetenzen, an denen die Bildungsprogramme orientiert und die erwünschten Effekte abgeleitet werden müssen.

FRAGEN

1.1. Kennen Sie die Vorstellungen des Ordens in Bezug auf die Zusammenarbeit zwischen Brüdern und Mitarbeitern? Welches sind die entsprechenden Hauptaussagen?

1.2. Welche Unterschiedlichkeiten gibt es in Ihrer Provinz bei den Mitarbeitern?

1.3. Wie kann ein Bildungsprogramm für Mitarbeiter helfen, die Kultur, die Werte und das Ethos des Ordens den kommenden Generationen zu vermitteln?

1.4. Welche Ziele sollten Ihrer Meinung nach in den Einrichtungen der Provinz in Bezug auf die Kultur, die Werte und das Ethos des Ordens angestrebt werden?

1.5. Was erwarten Sie sich von diesem Bildungsprozess?

1.6. Welche Anschauungen, Haltungen und Verhaltensweisen sind ein Beleg dafür, dass die Mitarbeiter ihre Arbeit im Geist des hl. Johannes von Gott erfüllen?

1.7. Bitte ergänzen Sie das Profil des Mitarbeiters der Barmherzigen Brüder, das in dieser Anleitung skizziert ist und das als Ausgangspunkt für die Planung einer trägerspezifischen Bildungsarbeit dienen soll.

2. Orientierung, Empfänger, Inhalte, Etappen und Ebenen

Die trägerspezifische Bildungsarbeit bei den Mitarbeitern muss von der Einstellung des Mitarbeiters bis zum Schluss des Arbeitsverhältnisses stringent strukturiert sein und klar definierte Bildungswege nach Position und Verantwortungsebenen vorsehen.

2.1. Orientierung: Die Bildungsarbeit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern orientiert sich am Sendungsauftrag des Ordens

Der Auftrag des Ordens und die Art und Weise, wie er diesen Auftrag im Geist des hl. Johannes von Gott zu erfüllen beabsichtigt, ist das richtungsweisende Element, das der gesamten Tätigkeit in den Einrichtungen des Ordens ihren Sinn verleiht.

In diesem Sinn muss die Bildungsarbeit bei den Mitarbeitern folgende drei Ziele verfolgen:

- die Aktualität der Botschaft des hl. Johannes von Gott **bekannt und bewusst machen**;
- zu einer fachlich und professionell hochqualifizierten ganzheitlichen Betreuung an kranken und der Hilfe bedürftigen Menschen **hinführen**, die, entsprechend den Gegebenheiten von Ort und Zeit, ein glaubwürdiges Zeugnis des Evangeliums sein muss;
- die Akzeptanz des besonderen Stiles der jeweiligen Einrichtung **fördern**.

Dazu ist notwendig, dass die Führungskräfte und Verantwortlichen des Ordens eine neue, dem Ordensauftrag entsprechende „Kunst“ der Leitung und Führung entwickeln.

2.2. Empfänger

Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Einrichtungen, die der Orden weltweit in 50 Ländern vorhält, sowie die wachsende Zahl von Mitarbeitern, die darin tätig sind, machen es erforderlich, die gemeinsame Umsetzung des „Auftrages der Hospitalität“ auf verschiedenen Ebenen zu sehen, in Funktion der jeweiligen Orte und Umstände[7].

Die Mitarbeiterbildung erweist sich als hoch komplex, da im Orden Menschen zusammenarbeiten, die unterschiedlich empfinden und auch vertraglich gesehen sehr unterschiedlich verpflichtet sind, die heterogene Kompetenzen und Verantwortungen haben sowie unterschiedliche Grade der Identifizierung mit den Werten der Hospitalität, obwohl alle zur Hospitalität beitragen, indem sie sich um die Betreuten kümmern und so, in der einen oder anderen Weise, am Auftrag des Ordens teilhaben.

Grundsätzlich sind als Empfänger der trägerspezifischen Bildungsarbeit des Ordens alle Mitarbeiter zu sehen, die - in unterschiedlichen Berufen – an der Betreuung und Pflege der in den Einrichtungen des Ordens betreuten Personen mitwirken, obwohl die Bildungsprogramme je nach Arbeitsverhältnis, Position und Verantwortung auf verschiedene Zielgruppen hin strukturiert sein müssen.

Wenn zum Beispiel eine Provinz eine Bildungsreihe zur Vermittlung der Werte der Hospitalität entwickeln möchte, ist es wichtig, die Mitarbeiter in verschiedene Zielgruppen zu unterteilen.

[7] Vgl. Erklärungen des 66. Generalkapitels, Rom, 2006.

Diese Zielgruppen sind:

- nach Arbeitsverhältnis:
  - Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis
    - mit zeitlich befristetem Vertrag
    - mit unbefristetem Vertrag
  - Mitarbeiter von Fremdfirmen
    - externe Mitarbeiter
- nach Verantwortungsebenen:
    - allgemeines Personal
    - mittlere Führungskräfte
    - höhere Führungskräfte
- nach Identifizierung mit den Werten der Hospitalität:
    - Mitarbeiter, welche die Werte der Hospitalität als universelle Werte teilen
    - Mitarbeiter, welche die Werte der Hospitalität als religiöse Werte teilen

Bei der Planung von trägerspezifischen Bildungsprogrammen ist die Unterscheidung dieser Gruppen sehr wichtig, weil den Adressaten jeder Bildungsinitiative als grundlegendes Kriterium eine gewisse Grundlageneinheitlichkeit gemeinsam sein sollte, um eine ihnen angemessene Sprache zu verwenden.

2.3. Inhalte.

Die Inhalte variieren je nach Thema und Adressaten.

2.3.1. Für Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis

Der Schwerpunkt der Bildungsarbeit sollte hier zunächst auf der allgemeinen Menschenbildung liegen und für alle Mitarbeiter einen gemeinsamen Ansatz haben. Die Bildungsarbeit wendet sich an alle, hat eine universelle Perspektive ohne Bezugnahme auf persönliche Optionen religiöser Art, auch wenn sie die Bedeutung des religiösen Charakters des Trägers hervorhebt, mit unterschiedlicher Vertiefung oder spezifischem Ansatz, je nach Zielgruppe.

Die Bildungsarbeit wird also vor allem einschlägiges Wissen über die Identität des Trägers vermitteln und vorrangige Aspekte in der Praxis der Hospitalität betonen.

Für die Führungskräfte empfiehlt es sich, einen tiefergehenden Ansatz zu wählen.

A. Grundlegung: Der hl. Johannes von Gott und sein Werk.

- Der hl. Johannes von Gott:

- Biographie des hl. Johannes von Gott
- Briefe des hl. Johannes von Gott

- Werte der Hospitalität
- Das Krankenhaus von Johannes von Gott als Haus Gottes

- Hospitalorden des hl. Johannes von Gott:

- Die Konstitutionen des Ordens im Spiegel der Geschichte
- Sendungsauftrag des Ordens
  - Wie der Orden die Evangelisierung in seinen Einrichtungen versteht
- Die Barmherzigen Brüder:
  - Identität, Weihe, Kommunität, Ordensauftrag
  - Brüder und Mitarbeiter
  - Leitungsverständnis und Leitungsstil
- Historischer Werdegang des Hospitalordens
  - Grundlegende Aspekte
  - Herausragende Gestalten
  - Formen des Apostolats
- Aktualität des Hospitalordens
  - Universalität des Ordens
  - Die Ordensleitung
  - Die Provinz
  - Das Betreuungsmodell
- Das Charisma der Hospitalität
  - Anthropologischer, philosophischer und religiöser Ansatz zum Leiden
  - Anthropologische, biblische und theologische Grundlagen der Hospitalität

B. Praktische Umsetzung: die Kultur der Hospitalität

- Grundprinzipien und Werte der Kultur der Hospitalität
  - menschliche Werte
  - christliche Werte
  - Werte der Hospitalität
- Betreuungsstil des Ordens
  - Charta der Hospitalität: Hospitalität des hl. Johannes von Gott und im Orden
  - Erste Konstitutionen des Krankenhauses in Granada

- Im Zeichen der Hospitalität arbeiten
    - Anthropologische Bedeutung der Arbeit: Beruf als Berufung, fachliche, menschliche, psychologische, rechtliche, ethische Dimension
    - Nur Vertrag oder menschliche, innere Bindung zwischen Mitarbeiter und Orden
    - Professionalität
    - Patientenorientiertes/behindertenorientiertes usw. Arbeiten
    - Humanisierung
    - Ethik und Bioethik
    - Arbeit als persönliche Entfaltung

2.3.2. Für Mitarbeiter von Fremdfirmen: externe Mitarbeiter

Die Praxis des Outsourcing präsentiert sich unterschiedlich in den Einrichtungen des Ordens und ist von den Gesetzgebungen der jeweiligen Länder abhängig,.

Die an Fremdfirmen vergebenen Dienstbereiche beziehen sich meist auf Küche, Reinigung und Instandhaltung, während das Outsourcing von klinischen und/oder Pflegediensten eher selten ist, obwohl es manchmal Situationen gibt, in denen in unseren Einrichtungen Fachkräfte zum Einsatz kommen, die vertraglich an andere Träger gebunden sind. Dies führt zu einer andersartigen vertraglichen Beziehung sowohl gegenüber denjenigen, die einen direkten Arbeitsvertrag mit dem Orden haben, als auch gegenüber denjenigen, die zum outgesourcten Personal gehören.

Die trägerspezifische Bildungsarbeit für Mitarbeiter von Fremdfirmen oder für Mitarbeiter solcher anderer Träger birgt besondere Herausforderungen, denn einerseits impliziert das Outsourcing, dass das Unternehmen, dem sie angehören, ihre Arbeitsorganisation bestimmt, doch ist ihre Arbeit gleichzeitig auch in die aller anderen Mitarbeiter der Einrichtung integriert.

Die Fremdfirmen oder die Träger, mit denen Verträge der Kooperation abgeschlossen werden, sollten verpflichtet werden, bei Bildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter auch die Vermittlung der grundlegenden Prinzipien und Werte der Hospitalität zu berücksichtigen, ebenso die Kenntnis der Einrichtung, in der sie arbeiten werden und wie diese organisiert ist. Die Zusage der Fremdfirma zur Berücksichtigung dieser Aspekte im Rahmen von Bildungsinitiativen könnte zu einer Bedingung für die Vergabe von Verträgen gemacht werden.

2.3.3. Für Mitarbeiter mit leitenden Aufgaben ist, zusätzlich zu dem in den Abschnitten 2.3.1. und 2.3.4. Gesagten, Folgendes zu beachten:

C. Entwicklung des Charismatischen Managements

- Grundlagen der Soziallehre der Kirche und deren Umsetzung in der Hospitalität
- Management und Hospitalität: Bedeutung, Bezüge, praktische Inhalte

und Evaluierung

- Führung im Zeichen der Hospitalität

2.3.4. Für Mitarbeiter, die eine weitergehende Vertiefung aus der Perspektive des Glaubens wünschen, und für alle Mitarbeiter mit leitenden Aufgaben ist zusätzlich zu Abschnitt 2.3.1. und, in Sonderfällen, zu Abschnitt 2.3.4., Folgendes zu beachten:

Mitarbeitern, die sich dem Charisma der Hospitalität aus der Perspektive des Glaubens nähern möchten, sollen spezifische Programme mit religiösem Ansatz geboten werden. Dieses Bildungsangebot hat freiwilligen Charakter und wendet sich an alle, die in ihrer Rolle als Mitarbeiter aus einer religiösen Perspektive am Ordensauftrag, am Charisma und an der Spiritualität des Ordens teilhaben möchten und dadurch ihrer Arbeit einen persönlichen "Mehrwert" geben möchten.

Andererseits müssen Mitarbeiter mit leitenden Aufgaben, seien sie höhere Führungskräfte oder mittlere Führungskräfte, an Bildungsprogrammen zur Spiritualität des Ordens und zur religiösen Bedeutung ihrer Arbeit teilnehmen. Dies gilt besonders für diejenigen, die in der Leitung und Führung der Werke eine besondere trägerspezifische Verantwortung innehaben. Der von solchen Bildungsprogrammen erwünschte Effekt ist, dass die Führungskräfte sowie die anderen Verantwortlichen die Maßstäbe und Motive des Ordens als religiösen Träger verstehen lernen. Dies ist bei der Ausrichtung der Arbeit in den Einrichtungen grundlegend, soll diese im Sinne der Ziele und des Auftrages des Trägres gestaltet sein. Für diese Aufgabe kommt den Führungskräften und Verantwortlichen besondere Verantwortung zu.

D. Spiritualität des Ordens

- Inhalte des Begriffes Spiritualität und Formen, wie sie heute gelebt wird
- Konstitutionen des Ordens
- Der Weg der Hospitalität in der Nachfolge des hl. Johannes von Gott. Die Spiritualität des Ordens

E. Religiöse Bedeutung der Arbeit: Barmherzigkeit, Nächstenliebe und Hospitalität

- Pastoraltheologie mit Bezug auf Leiden und Gesundheit
- Identität und Auftrag der Laienchristen in der Kirche
- Der Laienchrist als Evangelisator in der Welt des Gesundheitswesens
- Beteiligungsformen der Mitarbeiter an Charisma, Spiritualität und Sendung der Barmherzigen Brüder

2.4. Gliederung der Bildungsarbeit nach Mitarbeiterzielgruppen und nach Beschäftigungszyklus

Bei der Entwicklung von Bildungsmaßnahmen müssen in den entsprechenden Pro-

grammen die verschiedenen Phasen des Beschäftigungszyklus sowie die verschiedenen Verantwortungsgrade der angesprochenen Mitarbeiter berücksichtigt werden.

Die verschiedenen Phasen bzw. Etappen des Beschäftigungszyklus sind:

- Einstellung
- Probezeit
- Befristete Anstellung
- Feste Anstellung
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Verantwortungsgrade sind:

- Mitarbeiter des allgemeinen Personals
- Mitarbeiter der mittleren Führungsebene
- Mitarbeiter der höheren Führungsebene

Wenn wir die beiden Faktoren kombinieren, also die verschiedenen Mitarbeiterzielgruppen mit den jeweiligen Phasen des Beschäftigungszyklus, für welche die Bildungsmaßnahmen gedacht sind, lassen sich folgende Möglichkeiten ausmachen, für welche jeweils spezielle trägerspezifische Bildungsprogramme vorgesehen werden müssen:

- Mitarbeiter des allgemeinen Personals
  - Einstellung und Probezeit
  - Befristete Anstellung
  - Feste Anstellung
- Mitarbeiter der mittleren Führungsebene
  - Übernahme der leitenden Aufgabe auf Probe
  - Feste Anstellung
- Mitarbeiter der höheren Führungsebene
  - Übernahme der leitenden Aufgabe auf Probe
  - Feste Anstellung

2.5. Gliederung der Bildungsarbeit nach Tiefe und Breite der Inhalte

Abgesehen von der jeweiligen Etappe des Beschäftigungszyklus, in der sich die Mitarbeiter befinden (siehe oben), wird man darauf achten müssen, dass die Bildungsprogramme eine fortlaufende, stufenweise Aneignung der Inhalte ermöglichen, was eine in verschiedene Ebenen unterteilte Strukturierung der Inhalte nach Tiefe und Breite erfordert.

Auf Ebene der Grundbildung muss darauf gezielt werden, Grundkenntnisse über den Ordensgründer, den hl. Johannes von Gott, den Auftrag des Ordens, seine Geschichte, seine Philosophie, das Charisma und prägende Merkmale der jeweiligen Einrichtung zu

vermitteln, damit die in Abschnitt 1.3. dieser Anleitung aufgeführten Kompetenzen auf Ebene 1 erlangt werden. Die Grundbildung muss sich auf zwei Ebenen konkretisieren:

Ebene I. Sensibilisierung

Bei den Mitarbeitern soll **Interesse für den Träger**, für den sie arbeiten, **geweckt werden.** Sie sollen mit dem Gründer, seinen Nachfolgern - „zu denen auch wir heute zählen“ - in Berührung kommen, sowie die vergangene und derzeitige Geschichte, die Prinzipien und Werte, die über die Zeit hinweg bewahrt wurden, die Betreuungsmodelle des Ordens usw. kennen lernen.

Ebene II. Schaffung einer Grundkultur

Aufbauend auf der auf Ebene 1 geleisteten Sensibilisierungsarbeit soll eine **Grundkultur geschaffen werden**, und zwar dadurch dass dem Mitarbeiter, der schon seit längerer Zeit für den Träger arbeitet, ihn aber nur **oberflächlich kennt,** Gelegenheit geboten wird, dieses Grundwissen in einem festgesetzten Zeitraum **als Erfahrungswert zu erleben** und mit anderen Arbeitskollegen zu teilen. Außerdem soll er, ebenfalls für eine bestimmte Zeit, außerhalb des gewohnten Arbeitsambiente und in Gemeinschaft mit anderen Mitarbeitern des Trägers, Gelegenheit haben, dieses Grundwissen zu einer erfahrenen Grundkultur zu verarbeiten, die seinem täglichen Handeln Sinn gibt.

Auf Ebene der Fortbildung ist die fortschreitende Vertiefung der Kenntnisse über den Ordensgründer, den hl. Johannes von Gott, über den Sendungsauftrag des Ordens, seine Geschichte, Philosophie und sein Charisma angesagt. Die Fortbildung muss sich über die gesamte Lebensarbeitszeit erstrecken, damit die in Abschnitt 1.3. dieser Anleitung aufgeführten Kompetenzen auf Ebene 2 und 3 erlangt werden. Die Fortbildung kann ihrerseits in folgende Ebenen unterteilt werden:

Ebene III. Vertiefung

Ziel ist, dass der Mitarbeiter das Wissen von Ebene I und die Erfahrungen von Ebene II **vertieft.** Auf dieser Ebene soll er die bisher mit den Kollegen geteilten Wissens- und die Erfahrungsinhalte intensiver für sich **personalisieren.** Dazu soll ihm in einem bestimmten Zeitrahmen Gelegenheit geboten werden, sich auf persönlicher Ebene und auf Gruppenebene mit der Kultur der Hospitalität und mit ihrer konkreten Übertragung in den Alltag auseinanderzusetzen. Soweit möglich, sollten die Mitarbeiter auf dieser Ebene auch Granada (Spanien) kennenlernen, um *in situ* eine spezifische Sensibilität für den Ursprung des Hospitalordens des hl. Johannes von Gott zu entwickeln. Der Träger stellt die Mittel zur Verfügung, damit der Mitarbeiter sein Leben **in Harmonie** mit dem Denken, Fühlen und Handeln des hl. Johannes von Gott zu gestalten imstande ist.

Ebene IV. Fortgeschrittenes Niveau

Mit ausgewählten Bildungsprogrammen soll auf dieser Ebenes erwirkt werden, dass der Mitarbeiter Charisma und Sendungsauftrag der Barmherzigen Brüder in einem Geist ständiger Erneuerung mitträgt. **Er kennt** den Träger bereits aus Ebene I und hatte Gelegenheit, diese Kenntnisse als Erfahrungswerte auf Ebene II zu **erleben**; er hat Fortschritte gemacht, indem er Denken und Fühlen des Ordensgründers und seiner Nachfolger auf Ebene III **personalisierte**, und hat nun, auf Ebene IV, die Möglichkeit, sich **weiterzuentwickeln**. Diese Aufgabe ist eine lebenslange Aufgabe. Daraus ergibt sich, dass die fortgeschrittene Ebene **verschiedene Unterebenen** beinhalten muss, die ständig neu zu erfinden und neu

zu gestalten sind.

Damit ist klar, dass die **Grund- und Fortbildung** auf die Aufgabe, die dem Mitarbeiter übertragen ist, und auf den Verantwortungsgrad, den er innehat, hingeordnet und hingestaltet sein muss.

Die Bildungsarbeit soll und kann anhand programmierter und nicht programmierter Aktivitäten erfolgen. Programmierte Bildungsmaßnahmen sind Maßnahmen, hinsichtlich deren Folgendes definiert worden ist: Ziele, Empfänger, Methoden, erforderliche Ressourcen, Zeitplan und Evaluierung. Zu den nicht programmierten Aktivitäten gehören jene, die mit dem täglichen Leben zu tun haben und den normalerweise in den Einrichtungen durchgeführten Aktivitäten, die jedoch nicht explizit als Bildungsmaßnahmen ausgewiesen sind, jedoch Ausdruck der Kultur der Hospitalität sind, und damit - im Sinne der Identität und des Sendungsauftrags des Ordens - einen eminenten Lernwert für die Mitarbeiter haben.

Der Bildungsprozess erfordert zudem Gelegenheiten zu einem übergreifenden Dialog zwischen Brüdern und den verschiedenen Mitarbeitergruppen, damit ein gemeinsames Erleben der Werte der Hospitalität möglich ist und die Zugehörigkeit zur „Johann von Gott Familie“ wachsen kann.[8]

[8] Vgl. Frater Donatus Forkan, Rundschreiben zum Jahr der Johann von Gott Familie, 8. März 2011.

Bildungswege und Bildungsformen nach der Anleitung für trägerspezifische Bildungsarbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Barmherzigen Brüder

Empfänger	Inhalte	Etappen	Ebenen	Aktionen
Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis	**Allgemein für alle Mitarbeiter**			PROGRAMMIERTE UND NICHT PPROGRAMMIERTE AKTIVITÄTEN
▪ Befristete Mitarbeiter	▪ Hl. Johannes von Gott und Hospitalorden ▪ Kultur der Hospitalität: Werte, Betreuungsstil, Arbeiten im Sinne der Hospitalität	Einstellung	I. Sensibilisierung	
		Probezeit	II. Grundkultur	
▪ Feste Mitarbeiter	▪ Hl. Johannes von Gott und Hospitalorden ▪ Kultur der Hospitalität: Werte, Betreuungsstil, Arbeiten im Sinne der Hospitalität	Befristete Anstellung	I. Vertiefung	
		Feste Anstellung	II. Für Fortgeschrittene	
Mitarbeiter von Fremdfirmen	**Allgemein für andere Mitarbeiter**			
▪ Externe Mitarbeiter	▪ Hl. Johannes von Gott und Hospitalorden ▪ Kultur der Hospitalität: Werte, Betreuungsstil, Arbeiten im Sinne der Hospitalität	Einstellung	I. Sensibilisierung	
Verantwortungsebene	**Spezifisch für mittlere und höhere Führungskräfte**			
▪ Mittlere Führungskräfte	▪ Hl. Johannes von Gott und Hospitalorden ▪ Kultur der Hospitalität. ▪ Entwicklung des Charismatischen Managements: Soziallehre der Kirche angewandt auf Hospitalität, Management und Hospitalität, Führungsfähigkeit in Hospitalität	Verantwortungsübernahme	I. Sensibilisierung	
		Probezeit	II. Grundkultur	
		Dauerhafte Zusammenarbeit	III. Vertiefung	
		Dauerhafte Zusammenarbeit	IV. Für Fortgeschrittene	
▪ Höhere Führungskräfte	▪ Hl. Johannes von Gott und Hospitalorden ▪ Kultur der Hospitalität. ▪ Entwicklung des Charismatischen Managements: Soziallehre der Kirche angewandt auf Hospitalität, Management und Hospitalität, Führungsfähigkeit in Hospitalität	Verantwortungsübernahme	I. Sensibilisierung	
		Probezeit	II. Grundkultur	
		Dauerhafte Zusammenarbeit	III. Vertiefung	
		Dauerhafte Zusammenarbeit	IV. Für Fortgeschrittene	
Identifikation mit den Werten der Hospitalität	**Allgemein, gemäss der Verbindung mit den Werten**			
▪ Weltanschauliche Gemeinsamkeiten	▪ Spiritualität der ganzheitlichen Betreuung ▪ Ethik und Bioethik	Probezeit	I. Sensibilisierung	
		Befristete Anstellung	II. Grundkultur	
		Übergang in feste Anstellung	III. Vertiefung	
		Feste Anstellung	IV. Für Fortgeschrittene	
▪ Religiöse Überzeugungen	▪ Spiritualität des Ordens ▪ Religiöse Bedeutung der Arbeit: Barmherzigkeit, Nächstenliebe, Hospitalität	Probezeit	I. Sensibilisierung	
		Befristete Anstellung	II. Grundkultur	
		Übergang in feste Anstellung	III. Vertiefung	
		Feste Anstellung	IV. Für Fortgeschrittene	

ZUSAMMENFASSUNG

Die trägerspezifische Bildungsarbeit bei den Mitarbeitern muss von der Einstellung des Mitarbeiters bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses stringent strukturiert sein und klar definierte Bildungswege nach Zielgruppen, Beschaffung des Arbeitsverhältnisses, Verantwortungsebene und Identifikation mit den Werten des Ordens vorsehen.

Die Bildungsarbeit bei den Mitarbeitern muss folgende Ziele verfolgen: die Aktualität der Botschaft des hl. Johannes von Gott bekannt und bewusst machen; zu einer fachlich und professionell hochqualifizierten ganzheitlichen Betreuung an kranken und der Hilfe bedürftigen Menschen hinführen, die, entsprechend den Gegebenheiten von Ort und Zeit, ein glaubwürdiges Zeugnis des Evangeliums sein muss; die Akzeptanz des besonderen Stiles der jeweiligen Einrichtung fördern.

Die Bildungsprogramme müssen so strukturiert sein, dass die Inhalte mit unterschiedlicher Tiefe und Breite vermittelt werden können. So sollen Sensibilisierungsprogramme durchgeführt werden, welche das Interesse für die Hospitalität wecken; Basisprogramme, die eine Grundkultur der Hospitalität vermitteln; Vertiefungsprogramme, die eine Personalisierung der Kenntnisse ermöglichen; fortgeschrittene Programme, die zu einer ständigen Weiterentwicklung und zur Hineinnahme der Hospitalität in den eigenen Lebensentwurf und beruflichen Alltag hinführen.

Die Mitarbeiter mit leitenden Aufgaben müssen eine dem Ordensauftrag adäquate Führungs- und Leitungsfähigkeit entwickeln.

Mitarbeitern, die bei ihrer Arbeit Charisma und Spiritualität des Ordens aus einer religiösen Perspektive im Sinne eines „Mehrwertes“ mittragen möchten, sollen spezifische Programme mit religiöser Ausrichtung auf freiwilliger Basis angeboten werden.

FRAGEN

2.1. Was bedeutet Hospitalität und ihre Ausübung in der heutigen Welt ?

2.2. Wie kann den Mitarbeitern, denen Bildungsprogramme angeboten werden sollen, der Stellenwert bewusst gemacht werden, den eine spezifisch auf die Kultur des Ordens und seine Werte hingeordnete Bildungsarbeit hat?

2.3. Welche Instrumente/Ressourcen stehen Ihnen bereits zur Verfügung und was braucht es noch?

2.4. Wie viele Bildungswege müssen Sie, angesichts der verschiedenen Zielgruppen unter den Mitarbeitern in Ihrer Provinz, einplanen?

2.5. Stimmen die Inhalte Ihrer trägerspezifischen Bildungsarbeit mit den Zielen der vorliegenden Anleitung überein?

2.6. Wie viele unterschiedliche Ebenen der Vertiefung weist die von Ihnen geförderte trägerspezifische Bildungsarbeit auf?

2.7. Welche Aktivitäten sind für die mittleren und höheren Führungskräfte zur Ausbildung im Charismatischem Management vorgesehen?

2.8. Sind für Mitarbeiter, die ihre Arbeit in den Einrichtungen aus einer religiösen Perspektive realisieren wollen, spezifische Bildungsaktivitäten auf freiwilliger Basis vorgesehen?

3. Strategie und Methode

3.1. Strategische Überlegungen

3.1.1. Die Aufgabe ist einfach und klar

Für im Gesundheits- und Sozialbereich tätige Unternehmen, Organisationen und Träger ist es heute eminent wichtig, den Mitarbeitern ihre Unternehmenskultur zu vermitteln, damit sich eine Corporate Identity ausbildet und ein Zugehörigkeitsgefühl entsteht, das die Mitarbeiter, durch eine an den Prinzipien und Werten des Trägers orientierte Erfüllung ihrer Arbeit, zur Realisierung von Vision und Mission des Trägers motiviert. Auch der Orden der Barmherzigen Brüder ist bemüht, den Mitarbeitern seine Unternehmenskultur zu vermitteln, das ist die Kultur der Hospitalität, damit das Werk der Hospitalität heute und morgen im Geist des hl. Johannes von Gott und in der Tradition des Ordens fortbesteht.

Aber was gilt es konkret zu vermitteln? Eine Kompetenz, die sich die Barmherzigen Brüder im Lauf der Jahrhunderte erarbeitet haben, ein Wissen, einen Arbeitsstil, nach dem der kranke und der Hilfe bedürftige Mensch, mit Respekt vor seiner Identität und seinen Wünschen, betrachtet und betreut werden soll.

Der Wunsch des Ordens, seine Unternehmenskultur "weiterzugeben", ist fest und ehrlich und bildet die Grundlage für eine enge, partnerschaftliche und langfristige Zusammenarbeit zwischen Brüdern und Mitarbeitern.

Eine solche Weitergabe erfordert allem voran, dass man zueinander ein Vertrauensverhältnis aufbaut. Sie setzt voraus, dass man veränderungsbereit und wandlungsfähig ist, dass der Gebende den Nehmenden sucht, aber auch, dass der Nehmende offen für den Gebenden ist und mit ihm zu einem authentischen Miteinander zum Wohl der betreuten Person bereit ist.

In unserem Fall geht es konkret darum, im Rahmen eines rechtlichen Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Verhältnisses den Geist des hl. Johannes von Gott, auf dem die Hospitalität aufbaut, zu vermitteln und so zu einer größtmöglichen Harmonie zwischen Berufsausübung im Alltag und Unternehmensleitbild des Ordens zu gelangen.

Die Kultur der Hospitalität basiert auf Prinzipien, Werten, einer Mission, einem Charisma, einer Spiritualität und auf Regeln.

Prinzipien sind ein wesentlicher Bezugsrahmen für jeden Träger. Der Orden hat seine fundamentalen Prinzipien in den Generalstatuten grundgelegt.[9] Werte definieren bestimmte Qualitäten, die auf globaler Ebene von den Menschen, den Sozialsystemen und im konkreten Handeln gewürdigt und geschätzt werden: Integrität, Transparenz, Zuverlässigkeit, Gerechtigkeit, Respekt usw. Für die Barmherzigen Brüder sind die Kernwerte: Hospitalität, Respekt, Qualität, Spiritualität und Verantwortung.[10] Regeln ergeben sich aus den Werten, sind jedoch als etwas mehr als reine Vorschriften zu verstehen. Die Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe zum einen und die arbeitsrechtlich geregelte Zugehörigkeit zu einem Unternehmen zum anderen, machen gewisse Regeln erforder-

[9] Vgl. Generalstatuten des Ordens, Art. 50
[10] Vgl. Rundschreiben von P. General Donatus Forkan zu den Werten des Ordens, 11. Februar 2010

lich, zu denen auch präzise Anweisungen gehören, wie bei einem konkreten Träger die jeweils zugewiesene Arbeit durchzuführen ist. Respekt für die fundamentalen Prinzipien und Werte der Hospitalität und eine Ausübung der Arbeit gemäß Regeln, die den Unternehmensstil des Trägers kennzeichnen, gehören zu den Vertragsverpflichtungen, die der Mitarbeiter mit Beginn seiner Arbeit mit dem Orden eingeht.

Fragen, die wir uns hier stellen müssen, sind: Wie lässt sich eine qualitativ hochwertige Sensibilität für die fundamentalen Prinzipien und Werte der Hospitalität erreichen? Welche Schritte müssen unternommen werden, damit die Mitarbeiter zu einer mit der Kultur des Ordens konformen „Berufsausübung“ gelangen?

Mitarbeiter im Sinn der fundamentalen Prinzipien und Werte der Hospitalität ausbilden zu wollen, ist ein legitimes Vorhaben. Der Orden wünscht, dass jeder Mitarbeiter sich im Berufsalltag so verhält, dass daran der Stil des hl. Johannes von Gott erkennbar wird.

Die vom Generaldefinitorium[11] definierten Werte haben universellen Charakter und reflektieren allgemein anerkannte menschliche Werte, die in den Gesetzgebungen der Staaten verankert sind, insbesondere was den Umgang mit Menschen betrifft, die in Gesundheits- und Sozialeinrichtungen betreut werden. Diese universellen Werte gehören zum „Anforderungsprofil“ des Mitarbeiters der Barmherzigen Brüder und werden deswegen vom Mitarbeiter als Teil des Arbeitsvertrages „erwartet“, ja ihr Erreichungsgrad soll durch entsprechende Verfahren gemessen werden.

Darüber hinaus bietet der Orden seinen Mitarbeitern auf freiwilliger Basis die Möglichkeit zur Teilhabe an Charisma, Spiritualität und Auftrag des Ordens auf der Ebene eines vom katholischen Glauben getragenen Engagements. Ein solches Engagement übersteigt natürlich das Arbeitsverhältnis, weswegen der Orden, obwohl es ihm ein großes Anliegen ist, dieses Engagement arbeitsvertraglich als nicht einforderbar erachtet.[12]

Die Tatsache, dass der Orden sich berufen fühlt, gemeinsam mit allen gläubigen Mitarbeitern in seinen Einrichtungen eine „Hauskirche“ zu bilden, widerspricht in keiner Weise seiner Bestrebung, mit allen Mitarbeitern, die sein apostolisches Werk mittragen, im Sinne der Johann von Gott Familie eine „Dienstgemeinschaft“ zu bilden.[13]

Zur Johann von Gott Familie gehören alle verschiedenen Personen und Gruppen, die sich den Idealen des hl. Johannes von Gott verpflichtet fühlen und in Gemeinschaft mit dem Orden handeln.[14]

Zur Förderung der Johann von Gott Familie ist ein trägerspezifisches Bildungsprogramm für die Mitarbeiter notwendig. Es ist daher grundlegend, dass diese Bildungsarbeit zu einer vorrangigen Strategie der Provinzen wird.

---

[11] Vgl. Rundschreiben von Frater Donatus Forkan über die Ordenswerte, 11. Februar 2010
[12] Vgl. Generalstatuten des Ordens der Barmherzigen Brüder, Art. 22
[13] Vgl. *Dem Leben dienen, das Leben fördern – Gedanken über das Miteinander von Brüdern und Mitarbeiten*, 1992, Nr. 56
[14] Vgl. Generalstatuten des Ordens der Barmherzigen Brüder, Glossar

3.1.2. Bildung zur Entwicklung von Kompetenzen

Es ist wichtig, der Bildungsarbeit ein konkretes Ziel zu geben und sie in dieser Optik als ein **Instrument** zur **Schaffung, Wahrung und Entwicklung von Kompetenzen** zu sehen.

Die für Mitarbeiterbildung verantwortlichen Personen müssen eine Zielvision entwickeln in Bezug auf die Ergebnisse, die sie sich vom Bildungsprozess erwarten. Zum Beispiel: Welche Eigenschaften und Haltungen soll ein Mitarbeiter haben, damit seine Arbeit als im Einklang mit dem Stil des hl. Johannes von Gott betrachtet werden kann?

Die Bildungsarbeit in Unternehmen ist heute allgemein darauf ausgerichtet, den Mitarbeitern Kompetenzen, und nicht einfach nur eine Bündelung von Fähigkeiten, Können und Wissen zu vermitteln.

Die Definition der Kompetenzen des Mitarbeiters ist ein Grundstein zur Gewährleistung eines qualitativ hochwertigen Dienstes. Aufbauend auf einer am Stil des hl. Johannes von Gott orientierten Berufsausübung versetzt eine solche Kompetenzdefinition die Mitarbeiter in die Lage, ihr Wissen und Können bestmöglich in den Arbeitsalltag einzubringen und den Erwartungen des Ordens entsprechend zu gestalten.

Aus diesem Grund haben wir eine Reihe von Kompetenzen definiert, die anhand von einschlägigen Instrumenten und Zielen identifizierbar, beschreibbar und messbar sind.

Die wichtigsten Kompetenzen, die ein Mitarbeiter der Barmherzigen Brüder aufweisen sollte, sind in Abschnitt 1.3. dieser Anleitung aufgeführt.

3.1.3. Mittel und Instrumente zur Zielerreichung bei der Wertevermittlung

Zur Erlangung des angestrebten Ziels sind insbesondere erforderlich:

- eine Miteinbeziehung der Brüder, die ja die Vermittler der Werte der Hospitalität sind
- eine konzentrierte und konstruktive Beteilung aller Mitarbeiter, kein Mitglied der Johannes von Gott Familie darf vergessen oder vernachlässigt werden
- Kreativität bei der Festlegung der Methoden, bei der Definition der Prozesse, bei der Inanspruchnahme von Instrumenten zur Personalentwicklung und bei der Festlegung der pädagogischen Inhalte

Die trägerspezifische Bildungsarbeit zur Vermittlung der Werte der Hospitalität verlangt einen neuen Ansatz in der Bildungsplanung der Einrichtung. Der Wunsch des Ordens, den Mitarbeitern seine Werte zu vermitteln, führt dazu, dass der Bildungsplan nicht mehr nur ein zu erfüllendes Ziel ist, sondern zu einem Instrument wird, das ermöglicht, diese Werte spezifisch in die verschiedenen Berufsbilder und deren Best-Practice-Methoden zu integrieren.

Selbstverständlich muss bei jeder Bildungsmaßnahme das kulturelle, religiöse, politische, finanzielle und organisatorische Umfeld der Provinz berücksichtigt werden.

3.1.4. Festlegung von Evaluierungsmethoden

Wie können wir feststellen, ob die durchgeführten Bildungsmaßnahmen in der Praxis zu den gewünschten Kompetenzen geführt haben, wenn wir keine Instrumente zu ihrer qualitativen Bewertung haben?

Bildungsmaßnahmen evaluieren heißt:

- das Bildungsprogramm bewerten, sprich, Belege für die Qualität der zur Erreichung der angestrebten Ziele durchgeführten Bildungsangebote beibringen
- die Erkennung des vorhandenen Bildungsbedarfs evaluieren, sprich, Belege beibringen, dass der Bildungsbedarf korrekt und professionell erhoben wurde
- das Ergebnis der Bildungsarbeit an den Mitarbeitern bewerten: verifizieren, ob wirklich die für die Entwicklung der Mitarbeiter wichtigen Kenntnisse vermittelt worden sind; diesbezüglich muss überprüft werden, ob die Bildungsarbeit einen realen Effekt erzielt hat, sprich, ob das allgemeine Ziel und die praktischen Ziele der Bildung erreicht worden sind

In diesem Zusammenhang ist es ratsam, auf spezifische Methoden der Personalentwicklung zurückzugreifen. Diese müssen umgesetzt werden, um den Erwerb der Kompetenzen, die sich der Orden von seinen Mitarbeitern erwartet, bewerten zu können.

3.2. Methodische Überlegungen

3.2.1. Allgemeine Orientierungen

Bei der Auswahl der Methoden ist es wichtig, eine Methode zu wählen, die eine wirksame Bildungsarbeit zu gewährleisten und zugleich die Auszubildenden positiv anzusprechen vermag.

Der Bildungsprozess muss den Mitarbeitern Erfahrungen und Aktivitäten bieten, die ihnen eine Auseinandersetzung mit sich selbst ermöglichen, und zwar hinsichtlich der Beziehung zu den anderen wie auch hinsichtlich des Auftrags und der Werte der Hospitalität in der täglichen Arbeit. Erst eine solche persönliche Auseinandersetzung schafft die notwendigen Voraussetzungen, damit die Bildung sich auch auf die Prinzipien, Haltungen und Verhaltesweisen der Mitarbeiter auswirken kann. Es ist daher wichtig, der persönlichen Reflexion Raum zu geben und den Mitarbeitern zu helfen, selbst sinnstiftend die Hospitalität in sich zu erkennen und wirken zu lassen. So werden sie sich der Tatsache bewusst, dass sie selbst Träger der Werte sind, für die sie eingeladen werden sich einzusetzen. Indem sie sich der eigenen und der vom Orden vertretenen menschlichen Werte bewusst werden, gelangen sie schrittweise zur Erkenntnis, Nachfolger des hl. Johannes von Gott zu sein, die im Namen der Hospitalität handeln.

In diesem Sinne ist eine ganzheitliche Bildungs- und Wertearbeit im Zeichen der Hospitalität erforderlich, die sei es die geistige wie auch die emotionale, berufliche, menschliche und religiöse Dimension umfasst.

Ferner ist es wichtig, die Bildungsarbeit aufbauend auf didaktischen Methoden zu ge-

stalten, welche die in langen Jahren des Dienstes gesammelten Erfahrungen und gewonnenen Einsichten der Brüder und Mitarbeiter berücksichtigen, da diese als Mentoren und Vorbilder einen einzigartigen Beitrag leisten können.

3.2.2. Anwendung in unterschiedlichen Zusammenhängen

- Die Entwicklung von trägerspezifischen Bildungsprogrammen ist Aufgabe der Führungsverantwortlichen, die dem Provinzoberen dafür Rechenschaft ablegen müssen.

- Die Pädagogik muss einigen grundlegenden Kriterien folgen: Personalisierung der Bildungsmaßnahmen, gesprächszentrierter Bildungsansatz, Lernen durch Erfahren, praxisorientiert, homogene Inhalte und Sprache, die allen Mitarbeitern verständlich sind und von ihnen aufgenommen werden können. Des Weiteren: konkrete Bezugnahmen auf die tägliche Arbeit, da die Werte der Hospitalität mit klarer, einfacher und leicht zu erinnernder Sprache vermittelt werden sollen, damit sie den Mitarbeitern in ihrem täglichen Handeln eine konkrete Führung und Hilfe sind.

- In den Bildungsangeboten sollte Folgendes berücksichtigt werden:

A. Beschäftigungszyklus

Das Arbeitserleben eines jeden Mitarbeiters muss auf die Werte der Hospitalität ausgerichtet und von ihnen geprägt sein. Jede Etappe des Beschäftigungszyklus bietet Gelegenheiten, die Bildungsarbeit - explizit und direkt oder in indirekter Form – auf und über die Erfahrungen des Mitarbeiters im Gesamtbeziehungsgeflecht der Einrichtung zu gestalten.

Auswahl der Mitarbeiter
Durch den Dialog mit den potentiellen Anwärtern können und sollen auf dieser Ebene ihre Wertesysteme, und ihre Vereinbarkeit mit den Werten des Ordens, erforscht werden. Des Weiteren können Informationsbroschüren angeboten werden, die es den Kandidaten ermöglichen, die Realität des Ordens besser kennenzulernen.

Einführung neuer Mitarbeiter
Auf dieser Ebene können verschiedene Methoden zum Einsatz kommen, um dem neuen Mitarbeiter einen besseren Zugang zur Tradition der Hospitalität zu ermöglichen; es kann sich um schriftliche Informationen handeln, interaktive Workshops, Arbeitsgruppen und Austausch mit den Brüdern und anderen Mitarbeitern, die eine tiefere Kenntnis des Ordens und seines Auftrages haben.

Probezeit
Die Probezeit bietet die Möglichkeit, durch eine wirksame Orientierung, durch Begleitung (*work shadowing*) oder Supervision sicherzustellen, dass die Mitarbeiter ein ausreichendes Verständnis entwickeln, das sie befähigt, in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis mit dem Orden zu treten.

Leistungsmanagement

Die Entwicklung und Überarbeitung von gezielten Prozessabläufen und –modellen im

Orden soll vor allem dazu beitragen, eine bessere Zusammenarbeit unter den Mitarbeitern zu gewährleisten. Diesbezüglich können die höheren und mittleren Führungskräfte eine wichtige Bildungsrolle spielen.

Die vom Träger sowohl intern wie extern, verbal wie nicht verbal vermittelten Botschaften müssen in sich konsequent sein. Haltungen und Werte vermitteln sich den Mitarbeitern eines Trägers auch durch „Ansteckung"; dies muss von den Führungskräften einer jeden Einrichtung berücksichtigt werden. Deswegen sollten sie bestimmte Haltungen und Werte auch in ihrer Arbeit und in ihren täglichen Entscheidungen klar zum Ausdruck bringen. Die wichtige Rolle der Führungskräfte kann nicht hoch genug eingeschätzt werden, da sie wahrhaft lebendige Vorbilder des vom Orden geförderten Stils der Hospitalität sind.

B. Programme der Hospitalität

Solche Programme müssen entwickelt werden mit dem Ziel, die Mitarbeiter in allen Dimensionen ihrer Arbeit in der Hospitalität zu bilden, zu inspirieren, zu unterstützen und zu fördern. Sie haben eine besondere Bedeutung im Rahmen der breiter gefächerten, alle Aspekte ihres Dienstes umfassenden Ausbildung.

Wesentlich ist, dass die Bildungsverantwortlichen ein tiefes Wissen und Verständnis der Entwicklung der Hospitalität besitzen, dass sie charismatische Personen sind und die pädagogischen Methoden kennen, durch die sie die verschiedenen Personen wirksam anzusprechen vermögen.

Die Entscheidung, die Mitarbeiter in ihrer Arbeit durch ein spezifisches an der Hospitalität orientiertes Bildungsprogramm zu unterstützen, muss Teil des Gesamtbildungsplanes sein. Damit solche Bildungsprogramme konkrete Effekte in der Praxis bewirken, muss ihre Einbindung in die globale Arbeitsdynamik der Einrichtung mit den Führungskräften entsprechend abgesprochen werden.

C. Erzählung der Lebensgeschichte des hl. Johannes von Gott und der Geschichte des Ordens

Die Lebensgeschichte des hl. Johannes von Gott und derjenigen, die ihm im Laufe der Zeit nachgefolgt sind, bildet die Grundlage des Stils des hl. Johannes von Gott und der spezifischen Form, die Hospitalität zu einer konkreten Lebenseinstellung zu machen. Diese Geschichte erzählen und immer wieder erzählen, wird helfen, den tieferen Sinn der Hospitalität zu verstehen, und die Mitarbeiter motivieren, ihren Dienst im Stil des hl. Johannes von Gott zu verwirklichen.

D. Tradition und aktuelle Unternehmenskultur

Die Erfahrung, zur Johannes von Gott Familie zu gehören, kann ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Bildungsarbeit bei den Mitarbeitern leisten. Die Teilnahme an Veranstaltungen, Begegnungen, Feiern, Konferenzen usw. fördert das Zugehörigkeitsgefühl und macht die Werte des Ordens bewusst.

Veranstaltungen und Initiativen, die eine erlebte Teilhabe ermöglichen, sowie die Zusammenarbeit und ein übergreifendes Miteinander vermitteln die Botschaft, dass jeder

Mitarbeiter einen wertvollen Beitrag zum Orden leistet, und begünstigt das Offensein für andere Meinungen.

- **Begegnungen, Vernetzung und weitere Orte des Gesprächs**

Im Alltag des Ordens gibt es viele Räume und Formen, welche potentiell einen Beitrag zur Bildungsarbeit leisten können. Dazu gehören:

- Arbeitsgruppen
- Diskussionsforen
- Fortbildungen
- Vernetzung
- Internet

Diese Räume und Formen bieten Gelegenheit zur Reflexion, zur Diskussion und zum Austausch über den Sendungsauftrag des Ordens und bezeugen den Willen der Beteiligten, ihre Entscheidungen und ihr Handeln an der Hospitalität zu orientieren. Die Mitarbeiter können, dank dieser Räume und Formen, ihr Verständnis und ihre Ausübung der Hospitalität immer weiter vertiefen.

3.2.3. Umsetzungsprozess

Der Umsetzungsprozess beginnt mit einer kontextorientierten Analyse des Bildungsbedarfes. Des Weiteren müssen professionelle pädagogische Verfahren bei der Programmentwicklung und Konkretisierung der Bildungsmaßnahmen angewandt werden.

Dabei sind drei wichtige Aspekte zu berücksichtigen:

A. Auswahl der Ausbilder

Brüder und Mitarbeiter, die andere ausbilden, müssen angemessen ausgewählt werden, in dem Sinn, dass sie glaubhafte Vermittler der Botschaft der Hospitalität sein sollen. Weiter müssen sie pädagogisch entsprechend ausgebildet sein, sprich, eine "Ausbildung zu Ausbildern" gemacht haben, damit ihre Bildungstätigkeit effektiv und signifikant ist.

Was die Auswahl dieser Personen anbelangt, so besagt die Charta der Hospitalität Folgendes: "Da Experten in Gesundheitsfragen, die, außer über eine anerkannte, pädagogische Fähigkeit, über das notwendige Wissen in philosophischer, theologischer, pastoraler und spiritueller Hinsicht verfügen, Mangelware sind, sollte man sich bemühen, Teams zu bilden und die vorhandenen Kapazitäten in einem gemeinsamen Programm einsetzen."[15]

Ein entscheidender Faktor ist, dass man Ausbilder auswählt, welche die Werte des Trägers adäquat zu vermitteln imstande sind.

[15] Charta der Hospitalität, Rom 1999, 6.1.1.

B. Schrittweise Konkretisierung der trägerspezifischen Bildungsprogramme

- Planung
- Alle miteinbeziehende Orientierung
- Systematisches Vorgehen
- Anpassung
- Evaluierung

C. Sorgsame Evaluierung

Eine sehr wichtiger Punkt ist die Evaluierung der Bildungsprogramme, um eine ständige Verbesserung zu erreichen. Der Bildungsplan einer jeden Provinz muss Evaluierungsverfahren beinhalten, sei es hinsichtlich der verschiedenen Aspekte des Programms, wie auch hinsichtlich der Effekte, welche die Bildungsarbeit bei den Mitarbeitern und auf die Kultur der Hospitalität bewirkt.

ZUSAMMENFASSUNG

Respekt für die fundamentalen Prinzipien und Werte der Hospitalität und eine Ausübung der Arbeit gemäß Regeln, die den Unternehmensstil des Trägers kennzeichnen, gehören zu den Vertragsverpflichtungen, die der Mitarbeiter mit Beginn seiner Arbeit mit dem Orden eingeht.

Zur Förderung der Johann von Gott Familie ist ein trägerspezifisches Bildungsprogramm für die Mitarbeiter notwendig. Es ist daher grundlegend, dass diese Bildungsarbeit zu einer vorrangigen Strategie der Provinzen wird.

Zur Erlangung des angestrebten Ziels sind insbesondere erforderlich: eine Miteinbeziehung der Brüder, die ja die Vermittler der Werte der Hospitalität sind; eine konzentrierte und konstruktive Beteilung aller Mitarbeiter, kein Mitglied der Johannes von Gott Familie darf vergessen oder vernachlässigt werden; Kreativität bei der Festlegung der Methoden, bei der Definition der Prozesse, bei der Inanspruchnahme von Instrumenten zur Personalentwicklung und bei der Festlegung der pädagogischen Inhalte.

Die trägerspezifische Bildungsarbeit zur Vermittlung der Werte der Hospitalität verlangt einen neuen Ansatz in der Bildungsplanung der Einrichtung. Der Wunsch des Ordens, den Mitarbeitern seine Werte zu vermitteln, führt dazu, dass der Bildungsplan nicht mehr nur ein zu erfüllendes Ziel ist, sondern zu einem Instrument wird, das ermöglicht, diese Werte spezifisch in die verschiedenen Berufsbilder und deren Best-Practice-Methoden zu integrieren.

In diesem Zusammenhang ist es ratsam, auf spezifische Methoden der Personalentwicklung zurückzugreifen. Diese müssen umgesetzt werden, um den Erwerb der Kompetenzen, die sich der Orden von seinen Mitarbeitern erwartet, bewerten zu können.

Der Bildungsprozess muss den Mitarbeitern Erfahrungen und Aktivitäten bieten, die ihnen eine Auseinandersetzung mit sich selbst ermöglichen, und zwar hinsichtlich der Beziehung zu den anderen wie auch hinsichtlich des Auftrags und der Werte der Hospitalität in der täglichen Arbeit. In diesem Sinne ist eine ganzheitliche Bildungs- und Wertearbeit im Zeichen der Hospitalität erforderlich, die sei es die geistige wie auch die emotionale, berufliche, menschliche und religiöse Dimension umfasst.

FRAGEN

3.1. In welchem politischen, finanziellen und organisatorischen Kontext ist die Provinz tätig und wie wirkt sich dieser auf die Leistungserbringung und die organisatorische Gestaltung aus?

3.2. Welche Werte der Hospitalität gibt es in der Provinz und was bedeuten sie in der Praxis?

3.3. Gehören trägerspezifische Bildungsprogramme zur Personalpolitik der Provinz?

3.4. Wer ist als Ausbilder, Organisator und Veranstalter in die trägerspezifischen Bildungstätigkeiten miteinbezogen?

3.5. Wie wird sichergestellt, dass die Bildungsverantwortlichen eine ausreichende Erfahrung und das notwendige aktuelle Wissen besitzen, um die modernen Theorien der Personal- und Organisationsentwicklung in Ansatz zu bringen?

3.6. Findet eine angemessene Auswahl, Grundausbildung sowie Fortbildung der Ausbilder statt, nicht nur hinsichtlich der Inhalte, sondern auch bezüglich professionell gestalteter pädagogischer Methoden?

3.7. Welche Methode der Wertevermittlung wird in der Provinz vorrangig benutzt? Könnten Sie sich eine kreativere Methode, wie von dieser Anleitung gefordert, vorstellen?

3.8. Wenn wir den Bildungsprozess unter dem Gesichtspunkt betrachten, dass „persönliche Begegnungen stark zur eigenen Veränderung beitragen“, welche Räume und Möglichkeiten gibt es dafür in der Provinz?

3.9. Wie werden die Effekte der Bildungsprogramme im Alltag der Einrichtung gemessen und bewertet?

3.10. Wie reagieren die Mitarbeiter auf die trägerspezifische Bildungsarbeit? Wird sie als positiv empfunden? Werden die erlangten Ergebnisse von den Mitarbeitern selbst evaluiert? Werden sie auf Leitungsebene evaluiert? Vom Provinzdefinitorium?

3.11. Wie wird der Vielfalt von weltanschaulichen Orientierungen unter den Mitarbeitern Rechnung getragen? Gibt es für alle eine universelle Wertebildung und für solche, die es wünschen, eine religiöse Wertebildung?

4. Empfehlungen zur Umsetzung eines Planes zur trägerspezifischen Bildungsarbeit

1. Wir empfehlen, einen Plan zur trägerspezifischen Bildungsarbeit auszuarbeiten, der in der Provinz und in den Einrichtungen umgesetzt werden soll.

2. Dieser Plan soll in jeder Einrichtung zur Anwendung kommen, indem „partizipativ“ dem Orden und der Provinz gemeinsame Charakteristika mitvollzogen und „proaktiv“ konkrete Gegebenheiten der Einrichtungen berücksichtigt werden.

3. Es soll ein Bildungskoordinator auf Provinzebene und ein Bildungskoordinator für jede Einrichtung ernannt werden; diese Koordinatoren sollen sich gemeinsam um die Umsetzung des trägerspezifischen Bildungsplanes bemühen und regelmäßig zusammenkommen, um Erfahrungen auszutauschen.

4. Die Ausbilder, seien es Brüder, Mitarbeiter oder nicht dem Orden angehörende Personen, sollen sorgfältig ausgewählt und die von ihnen durchgeführte Bildungsarbeit genau analysiert werden.

5. Besondere Achtsamkeit ist auf das Profil des Bildungspersonals zu legen, in Anbetracht der Tatsache, dass sie Vorbilder der Hospitalität sein sollen, um ihren Worten Glaubwürdigkeit zu verleihen. Auch müssen sie ein starkes Zugehörigkeitsgefühl bzw. Sympathie für den Orden zeigen.

6. Die Ausbilder sollen eine Bildung sowohl in Form von Grundbildung als auch in Form von Fortbildung erhalten.

7. Ausbilder und Koordinatoren müssen mit Kritik umzugehen wissen, sowohl wenn sie sich auf die Bildungsprogramme bezieht, als auch wenn sie sich aus den Bewertungen der Inhalte ergibt.

8. Der Plan zur trägerspezifischen Bildungsarbeit soll interessant für die Teilnehmer sein, indem in den Bildungsprogrammen und –maßnahmen Erlebnisinhalten ein größerer Wert zugeschrieben wird als intellektuellen Übungen.

9. Den Teilnehmern soll der Plan zur trägerspezifischen Bildungsarbeit schriftlich mit Zielen und Inhalten, Terminen, Vortragenden, Orten usw. bekannt gemacht werden.

10. Bei der Festlegung der Bildungsprozesse soll man die Gliederung in Etappen und Ebenen dieser Anleitung beachten und in den Programmen klar angeben, welche Bildungsmaßnahmen obligatorisch und welche fakultativ sind.

11. Bei der Bildungsarbeit soll dem konfessionellen Charakter des Trägers Rechnung getragen werden. Trotzdem sollte man sich bemühen, eine Sprache zu sprechen und eine Offenheit und Flexibilität zu pflegen, in der sich alle wiederfinden.

12. Sorgsam die Räumlichkeiten auswählen, in denen die Bildungsarbeit in den Einrichtungen stattfinden soll. Sie sollten folgende Charakteristiken aufweisen: sie müssen abseits des Alltagsbetriebes, ruhig und schön sein. Weiter ist wichtig, dass die Teilnehmer herzlich empfangen werden und man auf ihre Bedürfnisse achtet. Die Teilnahme an der trägerspezifischen Bildung sollte als frohe Abwechslung vom Arbeitsalltag wahrgenommen werden.

13. Man sollte alle Anlässe, Ereignisse und Veranstaltungen des Ordens, der Provinz und der Einrichtung nutzen, um indirekt trägerspezifische Bildungsarbeit zu leisten. Dies gilt natürlich besonders auch für alle anderen nicht trägerspezifischen Bildungsaktivitäten.

14. Wenn es bei Brüdern oder Mitarbeitern Widerstände gegen trägerspezifische Bildungsmaßnahmen gibt, muss diesen auf den Grund gegangen und entsprechende Gegenstrategien eingleitet werden.

15. Es müssen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, damit die geplanten Bildungsaktivitäten effektiv durchgeführt werden können.

16. Beim Provinzkapitel soll die trägerspezifische Bildungstätigkeit evaluiert und eine entsprechende Fortführung für das kommende Quadriennium geplant werden.

5. Anhang

5.1. Prinzipien des Ordens[16]

Die Prinzipien, an denen sich unsere apostolischen Werke orientieren und sie als solche ausweisen, sind folgende:

- Unsere Interessensmitte im Krankenhaus oder in anderen Einrichtungen ist der Mensch, den wir pflegen und betreuen
- Wir setzen uns für die Rechte des kranken und hilfsbedürftigen Menschen ein, weil wir seine persönliche Würde achten.
- wir treten für den Schutz und die Förderung des menschlichen Lebens von der Empfängnis bis zum natürlichen Tod ein.
- Wir beachten das Recht des kranken Menschen, über seinen Gesundheitszustand in angemessener Weise aufgeklärt zu werden.
- Wir fördern eine ganzheitliche Betreuung, die auf Teamarbeit und auf ein gesundes Gleichgewicht zwischen Technik und Humanisierung in den Therapieprozessen aufbaut.
- Wir achten und fördern die ethischen Grundsätze der katholischen Kirche.
- Wir betrachten die spirituelle und religiöse Dimension als ein wesentliches Element der Betreuung im Sinne eines Heilungs- und Heilsangebotes und achten dabei andere Glaubensüberzeugungen und Weltanschauungen.
- Wir setzen uns für das Recht ein, in Würde sterben zu dürfen; wir sind ebenso wachsam und aufmerksam für die berechtigten Wünsche der Sterbenden.
- Wir legen besondere Sorgfalt auf die Auswahl, Aus- und Weiterbildung und Begleitung der Mitarbeiter in allen unseren Werken; dabei achten wir nicht nur auf ihre fachliche Ausbildung und Kompetenz, sondern schauen ebenso auf ihre Sensibilität für die menschlichen Werte und für die Rechte der Person.
- Wir halten uns an die Pflichten des Berufsgeheimnisses und verlangen sie auch von allen, die mit dem Kranken in Berührung kommen.
- Wir schätzen und fördern die Qualitäten und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter und ermuntern sie, die soziale und apostolische Sendung des Ordens mitzutragen. Wir beteiligen sie entsprechend ihren Fähigkeiten und Verantwortungsbereichen an den Entscheidungsprozessen in unseren apostolischen Werken.
- Wir achten die Gewissenfreiheit unserer Betreuten und der Mitarbeiter und regen sie an, aktiv am Sendungsauftrag des Ordens teilzunehmen; wir beteiligen sie, entsprechend ihren Fähigkeiten und Verantwortungsbereichen, an den Entscheidungsprozessen in unseren apostolischen Werken.
- Wir achten die Gewissensfreiheit unserer Kranken und Mitarbeiter; wir erwarten allerdings, dass sie die Identität unserer Einrichtungen bejahen und respektieren;
- Wir vermeiden jedes Gewinnstreben, beobachten die Vorschriften gerechter Wirtschaftsformen und verlangen, dass sie nicht verletzt werden.

[16] Vgl. Generalstatuten des Ordens, Art. 50

5.2. Werte des Hospitalordens des hl. Johannes von Gott[17]

- ☐ HOSPITALITÄT
  - o Hospitalität ist unser Zentralwert. Die vier Orientierungswerte – Qualität, Respekt, Verantwortung, Spiritualität – verdeutlichen seine inhaltliche Bedeutung.

- ☐ QUALITÄT
  - o Qualität steht für: Exzellenz, Fachkompetenz, Ganzheitlichkeit unserer Dienstleistung, Sensibilität für neue Bedürfnisse, Modell der Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern, Modell der Betreuung des Johannes von Gott, Architektur und Ausstattung, die Geborgenheit gibt, Zusammenarbeit mit Dritten.

- ☐ RESPEKT
  - o Respekt steht für: Respekt vor dem Anderen, Humanisierung, Sozialkompetenz, Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, Verständnis, Ganzheitlichkeit, soziale Dienstleistungen, Angehörige einbeziehen.

- ☐ VERANTWORTUNG
  - o Verantwortung steht für: Treue zu den Idealen des Johannes von Gott und des Ordens, Ethik (Bioethik, Sozialethik, Wirtschaftsethik), Umweltschutz, Sozialverantwortung, Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit, Verteilungsgerechtigkeit unserer Dienstleitungen.

- ☐ SPIRITUALITÄT
  - o Spiritualität steht für: Pastoral, Evangelisierung, spirituelle Angebote für Andersgläubige, Ökumene, Zusammenarbeit mit Pfarreien und Religionsgemeinschaften.

[17] Vgl. Rundschreiben von Frater Donatus Forkan über die Ordenswerte, 11. Februar 2010

5.3. Beispiele für Bildungsprogramme zur Wertevermittlung: Europäische Werteprojekte der Barmherzigen Brüder (Valueprojects of the Brothers of St John of God - Dublin 2012)

Krankenhaus der Barmherzigen Brüder der Tiberinsel, Rom, Italien

Bildungsprogramme im Stil des hl. Johannes von Gott

Durchführende Einrichtung: Allgemeines Krankenhaus S. Giovanni Calibita der Barmherzigen Brüder auf der Tiberinsel mit der organisatorischen Unterstützung der Internationalen Stiftung der Barmherzigen Brüder (FIF)

Projektziele: Mitarbeiter in den Einrichtungen der Barmherzigen Brüder zu sensibilisieren, um das Charisma des Ordens weitgreifender gemeinsam zu leben. Kontextualisierung der Botschaft des hl. Johannes von Gott; um den heutigen Bedürfnissen der Kranken und Notleidenden besser zu entsprechen.

Kurze Projektbeschreibung: das Projekt ist Teil einer europäischen Initiative zur Sensibilisierung von Mitarbeitern in den Einrichtungen der Barmherzigen Brüder.

Die Initiative umfasst einen organisch gestalteten, dreijährigen Bildungsplan für:
- medizinisches und nicht medizinisches Personal
- unbefristet angestelltes Personal
- befristet angestelltes ärztliches Personal
- Besucher, Stipendiaten, Auszubildende
- Outgesourctes Personal
- Ehrenamtliche

Man will zur Ausmachung eines Weges gelangen, der die Nutzung und Miteinbeziehung aller Ressourcen ermöglicht, die zur Verwirklichung der trägerspezifischen Ziele der Einrichtungen beizutragen vermögen. Das Projekt startete unter Miteinbeziehung der Führungskräfte, da deren Verantwortungsstellung sie zu den wichtigsten Akteuren dessen macht, was es bedeutet in und mit den Einrichtungen des Ordens zu arbeiten.

Initiativen – Dokumentation:
- Charta der Hospitalität
- Hospitalität in der Nachfolge des hl. Johannes von Gott: die Spiritualität des Ordens
- Dokumentation des Generalskapitels vom 2.-21. Oktober 2006
- Protokolle der Europäischen Regionalkonferenz, 1.-5. September 2008
- DVD Willkommen in Granada: Mein Leben im Dienst der Armen

Post- und E-Mail-Adresse der durchführenden Einheit:
Ospedale Generalizio
Fondazione Internazionale Fatebenefratelli
Lungotevere de' Cenci 5/7
00186 Roma
s.lanfredi@fondazionefatebenefratelli.it

Lombardische Provinz

Geist und Profil des hl. Johannes von Gott außerhalb der Einrichtungen des Ordens bekannt machen

Das Projekt umsetzende Einrichtungen:
• Lombardische Provinz
• Krankenhaus der Tiberinsel
• Internationale Stiftung der Barmherzigen Brüder

Projektziele: Geist und Profil der Barmherzigen Brüder außerhalb der Einrichtungen des Ordens Sichtbarkeit verleihen

Kurze Projektbeschreibung: zur Durchführung des Projektes wurde vorgeschlagen, die Mailänder Diözese (I.R.C. Katholischer Religionsunterricht) solle den hl. Johannes von Gott - und die Arbeit der Barmherzigen Brüder in Italien - als kulturelles Element in den Lehrplan des katholischen Religionsunterrichts für die Oberstufe aufnehmen (die Initiative diente nicht der Berufepastoral).

Der Vorschlag wurde auch an die Verantwortlichen für den katholischen Religionsunterricht der Diözesen von Rom und Brescia weitergeleitet, die diesen annahmen und ihn unter ihren Religionslehrern verbreiteten.

Die in den Lehrplan aufgenommene Botschaft wird sich so, auch auf lokaler Ebene, immer weiter verbreiten.

Die Lehrer wurden aufgefordert, das Projekt im Jahr 2010 auszuarbeiten und es im Schuljahr 2010/2011 umzusetzen; ein Bericht diesbezüglich wird den Verantwortlichen des Ordens vermittelt werden.

Post- und E-Mail-Adresse der zuständigen Einheit:

Provincia Lombardo Veneta Fatebenefratelli
Via Cavour, 2
20063 Cernusco sul Naviglio (MI)
gassi@fatebenefratelli.it
Ospedale Generalizio/Fondazione Internazionale Fatebenefratelli
Lungotevere de' Cenci 5/7 00186 Roma
s.lanfredi@fondazionefatebenefratelli.it

Lombardische Provinz

Charismatisches Management – Kurs für leitende Mitarbeiter und alle Brüder

Das Projekt durchführende Einrichtung: Lombardische Provinz

Projektziele: Den leitenden Mitarbeitern unserer Einrichtungen das Wissen über den Geist des hl. Johannes von Gott vermitteln und ihnen so die Möglichkeit geben daran teilzuhaben, damit sie ihre Aufgabe positiv erfüllen und den Bedürfnissen der Person zu entsprechen vermögen.

Kurze Projektbeschreibung: 2009 wurde der (dreitägige) Kurs über "Die Organisationskultur der Hospitalität" veranstaltet, für die Brüder und das lokale sowie das zentrale Management der Provinz. Er befasste sich mit Fragen zu fachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, zum Humanprofil, Ethikprofil und mit der religiösen Dimension. Daran anschließend wurde für 2010 ein (zweitägiger) Kurs geplant, im Laufe dessen Informationen zum Thema VOM CHARISMA ZUR SEELSORGE vermittelt und dessen Machbarkeit beurteilt werden sollte, praktische Anleitungen bietend. Für 2011 ist der Kurs CHARISMATISCHE ENTSCHEIDUNGEN IM SPANNUNGSFELD VON MITTELKNAPPHEIT zusammen mit UMBRUCH IM GESUNDHEITSWESEN UND CHARISMATISCHE ENTSCHEIDUNGEN geplant. Im Rahmen dieses Kursen sind Frontalunterricht und Gruppenarbeit vorgesehen, sowie die Verbesserung der Arbeit in den Einrichtungen, durch Umsetzung des Erlernten.

- Der Kurs 2009 wurde mit der Unterstützung der Fakultät für Psychologie der Universität Padua durchgeführt.
- Der Kurs 2010 wurde von der Pastoralkommission der Provinz veranstaltet.
- Der Kurs 2011 wird von der Kommission für Lebenslanges Lernen der Provinz veranstaltet.

Post- und E-Mail-Adresse der durchführenden Einheit:

Provincia Lombardo Veneta Fatebenefratelli
Via Cavour, 2
20063 Cernusco sul Naviglio (MI)
e-mail: gassi@fatebenefratelli.it

Krankenhaus der Barmherzigen Brüder der Tiberinsel, Rom, Italien

Workshop "Charismatisches Management"

Das Projekt umsetzende Einrichtung: Krankenhaus S. Giovanni Calibita mit der organisatorischen Unterstützung der Internationalen Stiftung der Barmherzigen Brüder

Projektziele: Innovative Modelle von Hospitalität entwickeln und testen anhand eines Vergleichs der Erfahrungen, die im Rahmen der Aufnahme von Kranken und ihrer Familien, als exzellente Beispiele gelten.

Kurze Projektbeschreibung: Das Projekt konnte dank der aktiven Beteiligung des gesamten Personals umgesetzt werden, das bemüht war, die Werte des Ordens zu Gunsten der Betreuten zu erfüllen. Das Projekt konnte durch die Miteinbeziehung aller in die sei es theoretische wie auch praktische Sensibilisierung, durch die Besprechungen zur Selbsteinschätzung, durch fachberufliche Ausbildungsschemata und durch das Experimentieren mit Managementmodellen umgesetzt werden.

Folgende Indikatoren wurden zur Auswertung der Erfahrung definiert:
- organisatorische Indikatoren: Überprüfung und Bewertung des aktuellen Standes der Prozessabläufe in unserer Einrichtung;
- klinische/Betreuungs-Indikatoren: zur Messung oder Auswertung der Diagnose-, Behandlungs- und Betreuungsprozesse;
- Hospitalitäts-Indikatoren: die Zufriedenheit von Patienten und Pflegenden in Bezug auf die Wirksamkeit der Hospitalität überprüfen und beurteilen.

Experimentelle Bereiche: Betreuung von Patienten mit Halswirbel- oder Femur-Bruch (Orthopädie und Traumathologie)
- Patientenaufnahme im Wartesaal zur Strahlentherapie (Physiatrie und Radiotherapie)
- Patientenbehandlung auf der Kardiologie-Station und ambulantes Follow-up (Kardiologie)
- Rehabilitation von Patienten mit Sehbehinderungen (Ophthalmologie – Sozialdienst – Psychologischer Dienst)
- Aufnahme in einem schwierigen Bereich: offene Reanimation (Wiederbelebung und Intensivstation, Sozialdienst, Bioethischer Dienst, Facharztkonferenz, UVO-Heimpflege von Terminalpatienten, Onkologie, Sozialdienst)
- Telemedizin zur Unterstützung bei Behandlung fortgeschrittener Krebspatienten (Onkologische Telemedizin, Sozialdienst, Ryder Ryder)
- Multimodale Betreuung von gebrechlichen älteren Patienten (Abteilung Interne Medizin – Pflegewissenschaft)
- Der Schule der Hospitalität entgegen (experimentelle Gruppe zur ganzheitlichen Patientenbetreuung)
- Begrüßung bei Aufnahme im Krankenhaus (Prior und Ärztlicher Leiter)

Post- und E-Mail-Adresse:
Ospedale Generalizio
Fondazione Internazionale Fatebenefratelli
Lungotevere de' Cenci
5/7 00186 Roma
s.lanfredi@fondazionefatebenefratelli.it

Römische Provinz

Sozialbilanz der Barmherzigen Brüder

Vorschlagende Provinz:
Römische Provinz der Barmherzigen Brüder

Projektziele:
Ein Instrument zur Kommunikation und Berichterstattung an alle Interessenvertreter des Trägers ausarbeiten, hinsichtlich der Resultate der Unternehmensmission und des sozial bedeutsamen Mehrwertes.

Schlüsselworte: Sozialbilanz, Rechenschaftsbericht, Haftung, Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung

"Sozialbilanz" ist nicht nur ein Instrument zur Kommunikation in Bezug auf unternehmerische Gesellschaftsverantwortung; sie bietet auch die Möglichkeit, die soziale Legitimation des Trägers zu untermauern und über seine Arbeit, seine Unternehmensziele sowie über seine sozial-öffentliche Rolle zu berichten.

Die Vorteile einer Sozialbilanz in den Einrichtungen der BB:

- Verbesserte Berichterstattung über die Tätigkeit des Ordens dank spezifischer, prägender Parameter (der durch Humanisierung entstehende Mehrwert)
- Berichterstattung über die zusätzlichen Aktivitäten des Ordens (z.B. Forschung, Aus- und Fortbildung, Freiwilligendienst usw.)
- Berichterstattung über die wirtschaftlichen Ergebnissee (wie z.B. Mehrwert, Benchmarking im Vergleich zu regionalen Standardkosten).
- Verwendung der Sozialbilanz zur Anerkennung der Stellung der BB im Rahmen von Verhandlungen mit Kostenträgern
- Verwendung der Sozialbilanz als korporatives Marketinginstrument

Post- und E-Mail-Adresse der zuständigen Einheit:

Dott. Roberti Giovanni – Direzione Sanitaria Aziendale – FBF
Centro Direzionale Via Cassia, 600 – 00189 Roma
roberti.giovanni@fbfrm.it

Westeuropäische Provinz – Großbritannien

Entwicklungsprogramm für Manager der Hospitalität in Großbritannien

Name der Provinz/Einrichtung:
Westeuropäische Provinz der Barmherzigen Brüder - Großbritannien

Projektziele:
"Hospitalität bedeutet nicht, die Menschen verändern zu wollen, sondern ihnen einen Raum zu bieten, in dem Veränderung stattfinden kann..." Henri Nouwen

Primäres Ziel des Programms ist es, Manager im Geist der Hospitalität zu formen, heute und für die Zukunft, einen Rahmen bietend, in dem die Betreffenden den besonderen Stil des Charismatischen Managements des Ordens übernehmen können.

Projektbeschreibung: Im Einklang mit der Priorität unseres Ordensauftrags, „eine werteorientierte Kultur zu fördern und zu festigen", wurde ein maßgeschneidertes Versuchsprogramm ausgearbeitet, aufbauend auf dem Charisma der Hospitalität des Ordens. Das Programm ist darauf ausgerichtet, Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen, Kompetenzen, Wissen und Fähigkeiten zu entwickeln, durch die Gestaltung eines auf den Werten des Ordens aufbauenden Ansatzes, der den Unterschied in der Arbeit in den verschiedenen Diensten ausmachen soll. Die Bedeutung einer begleitenden Unterstützung als Mittel zum Verständnis des Charismatischen Managements des Ordens wird im Programm immer wieder betont.

In unserem Leitbild betonen wir, dass es unser Ziel ist, dass alle Personen, die in den Diensten der Barmherzigen Brüder betreut werden, Barmherzigkeit, Hospitalität, Gerechtigkeit, Respekt und Vertrauen erfahren und dass wir die Absicht haben, praktische Schritte zu unternehmen, um die Werte in allem, was wir tun und sagen, aktiv zum Ausdruck zu bringen. Wir sagen, wir bemühen uns, dass unsere gemeinnützige Organisation unter allen Aspekten die Mittel zur Zusammenarbeit zur Verfügung stellen will, um diese zu verwirklichen. Wir sind davon überzeugt, dass unser Programm dazu beitragen wird, diese Ziele zu verwirklichen.

"Da wir alle nach dem gleichen Ziel streben (auch wenn jeder Einzelne seinen eigenen Weg gehen sollte, dem Wunsch Gottes folgend) so ist es doch ein Gutes, uns gegenseitig zu ermutigen." Hl. Johannes von Gott

Post- und E-Mail-Adresse:
Saint John of God Hospitaller Services
Saint Bede's House - Morton Park Way
Darlington, Co Durham DL1 4XZ England
Email: enquiries@sjog.org.uk

Westeuropäische Provinz – Großbritannien

„Taking Part“ – Großbritannien

Name der Provinz/Einrichtung:
Westeuropäische Provinz der Barmherzigen Brüder - Großbritannien

Projektziele: Diese Initiative baut auf der Seelsorge auf, um die Menschen, die unsere Dienste nutzen, in den Mittelpunkt all unseres Tun und Sagen zu stellen, um sicherzustellen, dass ihre Stimme gehört wird.

Projektbeschreibung: „Taking Part“ bietet Gelegenheit, Menschen zu beratenden Gesprächen und zur Beteiligung anzuregen; es baut auf den Menschen auf, die unsere Dienste nutzen, sowie auf Mitarbeiter, die darum bemüht sind, die Menschen stärker in alle Aspekte der von ihnen genutzten Dienste miteinzubeziehen und sie dadurch zu verbessern. Es ist darauf ausgerichtet, den betreuten Menschen eine Stimme zu geben, durch die sie die Dienste zu beeinflussen und zu verbessern vermögen.

“Taking Part” ist ein Forum, im Rahmen dessen die Menschen zusammenkommen können, sich unterhalten und Informationen austauschen können über Angelegenheiten, die ihnen wichtig sind. Mit den Worten eines Teilnehmers formuliert: „Direkt mit den Verantwortlichen sprechen, damit sie die Art und Weise, in der die Dinge getan werden, ändern können, was wiederum zu einer echten Veränderung zu Gunsten der Menschen führt, die die Dienste nutzen.“

Bis zum heutigen Tag konnte „Taking Part“ folgende Aspekte beeinflussen:

- Zielführender Umgang mit Anliegen und Empfehlungen zur Verbesserung der Dienste
- Informationen über die Rechte der betreuten und wie sie Anliegen und Empfehlungen zur Verbesserung einbringen können
- Entwicklung und Durchführung eines Treffens zur Bewusstmachung bei den Mitarbeitern, wie man betreute Personen dazu bringt, zu den empfangenen Leistungen Stellung zu nehmen.

Post- und E-Mail-Adresse:
Saint John of God Hospitaller Services
Saint Bede’s House
Morton Park Way
Darlington, Co Durham DL1 4XZ England
Email: enquiries@sjog.org.uk

Saint John of God Community Services Limited, Westeuropäische Provinz

Unsere Werte in der Praxis – Prüfungsausschüsse für die Rechte geistig behinderter Menschen

Name der Provinz /Das Projekt ausführende Einrichtung:

Saint John of God Community Services Limited, Westeuropäische Provinz

Projektziele:
1. In allen Einrichtungen, die Einsetzung und Entwicklung von Prüfungsausschüssen für die Rechte geistig behinderter Menschen vorsehen; sie sollten auf den Konstitutionen und Satzungen des Hospitalordens der Barmherzigen Brüder aufbauen (Charta der Hospitalität 2004).
2. Um im Rahmen aller unserer Einrichtungen eine auf den Menschenrechten aufbauende Kultur anzuregen und zu pflegen.
3. Um einen auf den Menschenrechten aufbauenden Ansatz zur Leistung qualitativ hochwertiger Dienste zu garantieren, durch:

- Verbreitung der besten Praktiken und unserer Charta der Rechte
- Berücksichtigung des Unterstützung leistenden Umfeldes
- Chancen zu Entscheidungen und persönlicher Weiterentwicklung
- Handeln im besten Interesse und zu Gunsten der Person
- Vermeidung jeder Schadensverursachung gewährleisten
- angemessene Verfahren durchsetzen
- Einwilligung sicherstellen
- Unterrichtung der Mitarbeiter und der Nutzer der Dienste hinsichtlich ihrer jeweiligen Rechte und Verantwortungen.

Projektbeschreibung:
In jeder Einrichtung wird ein Prüfungsausschuss eingesetzt, als Unterstützung für Einzelne und Teams, wenn diese ein Verhalten als unfair, einschränkend oder beengend für die Rechte der Behinderten erachten.
Zweck des Ausschusses ist es, die Einrichtung bei der Wahrung und Förderung der Dienste zu unterstützen, die Ausübung der Rechte der von ihnen betreuten Personen sicherzustellen. Der Ausschuss soll das Management bei der Wahrung der Menschenrechte unterstützen und dafür zu sorgen, dass der entsprechende Schutz im Rahmen der Einrichtungen gewährleistet wird. Er hält sich an die UN-Konvention zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen.

“Ireland, Europe & United Nations Uphold My Rights”

Es ist Aufgabe des Prüfungsausschusses, aktuelle oder vorgeschlagene, formelle oder informelle Restriktionen, die von den Einrichtungen vorgenommen werden, zu überprüfen; zu bestimmen, ob die Vorteile und Risiken angemessen gegeneinander abgewogen wurden, um sicherzustellen, dass der am wenigsten einschränkende, der therapeutisch beste Ansatz, gewählt wurde. Auf diese Art und Weise wirkt der Ausschuss als stabilisierendes Element, das die eventuell auftretenden Konflikte auszugleichen vermag, die entstehen können, wenn es darum geht individuelle Sicherheit und persönliche Entwicklung in Einklang zu bringen. Er ist ebenso eine Schnittstelle zwischen den Erfordernissen und Präferenzen der Gruppe/Organisation und der Individuen.

Kontakte zur durchführenden Provinz:

Anna Plunkett
Director of Programme Development
Saint John of God Community Services Limited
Hospitaller House
Stillorgan, Co Dublin, Ireland
anna.plunkett@sjog.ie | Jacqueline.hall@sjog.ie

Französische Provinz

Charismatisches Management für mittlere Führungskräfte

Ziele

- Geschichte des Ordens der Barmherzigen Brüder
- Die Werte des Ordens, ihre Bedeutung in der täglichen Praxis, Übereinstimmung mit dem Gesetz
- Charismatisches Management

Zielgruppe

- Mittlere Führungskräfte aus den Reihen der Mitarbeiter in den Krankenhäusern und Einrichtungen der Barmherzigen Brüder

Pädagogik

- DVD
- Lebensgeschichte des hl. Johannes von Gott
- Betrachtungen zur individuellen Bedeutung der Werte, des Satzungs-Rahmens, der Werte im Rahmen des Management, Charismatisches Management, die Werte im Rahmen der Verwaltung der Dienste.

Evaluierung

- Evaluierungsmethode mit 4 typischen Ebenen. D. KIRCKPATRICK

Einführung

- Bereitschaft, die Werte innerhalb der Ordenseinrichtungen weiterzugeben und gemeinsam zu leben.

Orden der Barmherzigen Brüder

- Organisation
- Ziele
- Präsenz des Ordens im sozialmedizinischen Bereich und in der Gesundheitspflege weltweit

Geschichte

- Das Leben des hl. Johannes von Gott: von Juan Ciudad bis zu den wichtigsten Entwicklungsstufen.

Die Werte des Ordens

- Charta der Hospitalität des Ordens
- 5 Kernwerte: Definition

De Werte verstehen

- Vergleich mit den bedeutendsten monotheistischen Religionen
- Philosophische Anschauungen
- Werte und Gesetze
- Die Gesetze von 2002 und 2006
- Übereinstimmung Werte/Gesetz
- Hospitalität und Berufspraxis

Das Charismatische Management

- Berufliche Standpunkt und Praxisanalyse
- Vermittlung der Werte
- Umsetzung der Werte in der Organisation unserer Dienste

Französische Provinz

Ethik-Symposium: Multikulturalismus, Multidisziplinarität und ethische Betrachtungen

Ort:

- Domaine Saint Joseph in Sainte Foy Les Lyon, 9. und 10. Februar 2011

Teilnehmer:

- Mitglieder der Ethikkommission der Provinz und der Ethik-Kommissionen der Einrichtungen + Brüder

Pädagogik

- Videos
- Vorlesungen
- Workshops
- Austausch

Erwartungen:

- Erfahrungsaustausch und Unterstützung für Pflegende

Bewertung

- Bewertungsmethode Typ D - 4 Ebenen KIRCKPATRICK

Einleitung

- Seitens der Ethikkommission bestand die sehr stark empfundene Notwendigkeit, alle Mitglieder der verschiedenen Ethik-Gruppen unserer Einrichtungen zusammenzubringen, um gemeinsam über die Berücksichtigung multikultureller und multidisziplinärer Aspekte im Rahmen der Betreuung unserer Patienten nachzudenken. Diese Disziplinen sind für die ständige Verbesserung der Hospitalität im Stil des hl. Johannes von Gott von besonderer Bedeutung.
- Betrachtungen aufbauend auf der Charta der Hospitalität

Ziele

- Eine holistische Betreuung gewährleisten können (ganzheitliche Pflege im Sinne des hl. Johannes von Gott)
- Multidisziplinärer Ansatz (Satzung 2002)
- Anthropologischer Ansatz (die Bedeutung der Berücksichtigung sei es der Kultur des Kunden wie auch des Betreuenden, in einem medizinischen Zusammenhang)
- Bedeutung von “Humanisierung” (den Betreuenden Mittel und Instrumente zur Verbesserung der Betreuung und Pflege zur Verfügung stellen)
- Einen Schritt zurück machen, um über unseren beruflichen Einsatz nachzudenken
- Berufsleben
- Berichterstattung und Coaching zu Gunsten weiterer Betreuenden

Programm

- Was die Charta der Hospitalität besagt (P. Provinzial Frater Alain-Samuel und Pater Jean-Luc Ragonneau s.j)
- Verbesserung der beruflichen Leistung durch das Ausüben einer kreativen Hospitalität (Erfahrungen der Mitarbeiter)
- Multidisziplinarität erfordert ethische Betrachtungen (Dr. Michel GEOFFROY)
- Im Bereich der Gesundheitspflege muss das multidisziplinäre Team die Wünsche des Patienten berücksichtigen (Nicolas BRUN)
- Betreuung und multidisziplinärer Ansatz: ein Weg zur Exzellenz. (Dr Alain EPELBOIN, Arzt und Anthropologe)
- Fallstudien (Mitglieder der Ethik-Gruppen und Referenten)

Französische Provinz

Die Stiftung, eine Rechtsstruktur im Dienst der Hospitalität

Warum eine Stiftung?

Die Gründung einer Stiftung hat einen dreifachen Zweck:

- Das Charisma unseres Ordensgründers in unseren Pflege- und medizinisch-sozialen Einrichtungen lebendig erhalten
- Dieses Charisma, als bedeutenden Reichtum, den Mitarbeitern vermitteln
- Das Charisma des hl. Johannes von Gott durch unser Handeln zu etwas Beständigem zu gestalten, als Werk der Kirche.

Mit Hilfe des "Institutes der Hospitalität" (Schule der Hospitalität) stellt diese Stiftung die sicherste Rechtsstruktur dar, um das Charisma der Hospitalität lebendig zu erhalten, weiterzugeben und in Zukunft fortzuführen.

Diese Rechtsstruktur wird die Bindungen stärken und den Zugehörigkeitssinn zur Kultur und Identität des Hospitalordens des hl. Johannes von Gott, und zwar von innen und außen.

Durch das Miteinander-Teilen und das Optimieren der wirtschaftlichen, finanziellen, pastoralen und menschlichen Ressourcen, wird die Stiftung dazu beitragen, dass die Einrichtungen der Provinz sich gegenseitig vermehrt unterstützen.
Ebenso ermöglicht sie eine Optimierung der Vorteile zu Gunsten des Dienstes und der Pflege der Patienten, die ja das Herzstück des Trägerleitbildes sind, ihnen auch gleichzeitig die Möglichkeit bietend, auf lokaler und nationaler Ebene besser vertreten zu sein.

Methodologie

- Den Vorstand und das Management in diesem Plan zur Neugruppierung zu unterstützen (mehrfache Treffen, Diskussionsrunden, Vorlesungen, usw.) – Thema: Die Charta der Hospitalität des Ordens
- Einrichtung eines Lenkungsausschusses und Unterstützung durch fachspezifische Berater (Anwälte, Beratung zum Aufbau von Organisationen….)
- Allgemeine Treffen in regelmäßigen Abständen
- Information und Kommunikation an unsere Mitarbeiter, an das Gesundheitsministerium und an externe Partner
- Provinzrat, Lenkungsausschuss, Vorsitzende und Management sollen im Bereich verschiedener Thematiken eng zusammenarbeiten (Kommunikation, „Sharing", Humanressourcen, Berufsausbildung, Finanzen, etc)

Termine

- Januar 2008/September 2009: Treffen und Fortbildung für Mitglieder des Provinzrates, Vorsitzende und für Mitglieder des Managements zur Charta der Hospitalität des Ordens
- Oktober 2009: Validierung des "Stiftungs"-Projektes durch den Vorstandsvorsitzenden und Einrichtung eines Lenkungsausschusses
- November 2009/Januar 2011: Arbeit in verschiedenen Bereichen (Consulting, Organisationsentwicklung, Rechts- und Finanzangelegenheiten …)

- 1. Semester 2011: Mitteilungen an das Vertretungsteam (Gewerkschaft)
- 2. Semester 2011: Rekrutierung eines Managing Directors (CEO), Stiftungsgründung, Hinterlegung des Projekt-Dossiers beim Innenministerium, Treffen mit verschiedenen Partnern aus der Regierung, um die Umsetzung des Projektes zu vereinfachen
- 1. Semester 2012: Lancierung der Stiftung

Französische Provinz

“Hospitaller Days” - Ausbildungstreffen, die zur Weitergabe des Charismas der Hospitalität erforderlich sind

Termine:
- Treffen zweimal im Jahr

Teilnehmer:
- Barmherzige Brüder und Schwestern und ihre Mitarbeiter

Pädagogik:
- Vorlesungen und praktische Arbeit

Bewertung:
- Fragebogen zur Zufriedenheit und Umfragen

Themen 2009/2011
- Spirituelle, religiöse und philosophische Bedürfnisse unserer Betreuten
- Auseinandersetzung mit dem Tod
- Familien und Betreuer in Situationen des Leids begleiten
- Die Kommunikation zwischen den Betreuern untereinander und zwischen Betreuer und Patient verbessern
- Hospitalität & Ethik
- Affektivität und Sexualität

Ziele
- Berufsausbildung, auch unter Bezugnahme auf Betrachtungen zur Charta der Hospitalität (einschließlich Theologieunterricht)
- Multidisziplinäre und inter-institutionelle Workshops
- Ausarbeitung eines der Hospitalität der Barmherzigen Brüder entsprechenden, professionellen Ansatzes in der täglichen Arbeit.
- Den Zugehörigkeitssinn zur Hospitalfamilie und zur Kultur unser Einrichtungen entwickeln.

Vorlesungen
- Fachleute zu den ausgewählten Themen (Philosophen, Anthropologen, Theologen, Ethiker, Ärzte, Manager aus dem Gesundheitsdienst, Psychologen…. + Barmherzige Brüder und Schwestern)
- National oder international bekannte Vortragende

Liste der Bedürfnisse
- Gemeinsam mit den Teilnehmern Betrachtungen hinsichtlich der Themen, die in zukünftigen Treffen angegangen werden sollen
- Diese Themen sollten auch den neuen, aufkommenden Bedürfnissen ihrer Berufsausübung Rechnung tragen sowie der Bemühung, die Qualität und Kreativität der Hospitalität zu verbessern.

Polnische Provinz

Hl. Johannes von Gott Integrationsgruppe - Treffen in der Polnischen Provinz

Jedes Jahr organisiert die Polnische Provinz, gemeinsam mit dem Provinzial, ein Treffen der Brüder und Mitarbeiter, dessen vorrangiges Ziel folgendes ist:

- die Weitergabe der Werte der Hospitalität in unseren Diensten
- das Wissen um die Geschichte des Ordens und seines Charismas verbessern
- weitgreifende Integration

Seit 2008 haben ca. 300 Teilnehmer an den jeweils zweitägigen Treffen teilgenommen.

Jedes Jahr wird die Veranstaltung umfassender und reicher.

Die zuletzt durchgeführte – mit dem Titel "Das neue Gesicht des Ordens"- fand am 25. und 26. September 2010 in Myczkowce statt.

Das Programm des Treffens sah Folgendes vor:

- gemeinsames Beten und Teilnahme an der Messe
- Vorlesungen
- das Finale des Wissens-Wettbewerbs über das Leben des Seligen Eustachius Kugler
- eine große Sportveranstaltung
- ein ‚integratives' Treffen

Unsere Erfahrungen in diesem Bereich zeigen, dass die Formel "Geist, Bildung & Sport" eines solchen Treffens von Brüdern und Mitarbeitern sehr geschätzt wird und den angestrebten Zweck erfüllt.

2011 beabsichtigen wir unser Gruppentreffen mit interaktiven Tätigkeiten zu bereichern, um die Vermittlung des Wissens über den Dienst in Hospitalität weiter zu verbessern.

Österreichische Provinz

“Hospitalität. Leben. Heute.” Seminarreihe zur Förderung der Kultur des Johannes von Gott in unseren Einrichtungen

Provinzialat in Zusammenarbeit mit allen Einrichtungen
in Österreich

Für Johannes von Gott begeistern
Mit dem Geheimnis der Hospitalität verbinden
Charismatische Verantwortung wecken

Das Leben der Brüder kennen lernen: Hl. Messe, Stundengebet,
Mahlzeiten, Kamingespräch am Abend

Impulse: Das Charisma der Hospitalität, Den Glauben leben
und feiern, Arbeiten in einer kirchlichen Einrichtung, Unsere
Kernwerte
Videobotschaft „Das neue Gesicht des Ordens“ von
Generalprior Donatus Forkan OH

Gruppenarbeit „Hospitalität heute“, Visionsarbeit,
Werteprojekte
Der Blick ins „Handbuch der Hospitalität“

Seminardauer: 2 Tage
Teilnehmer: Führungskräfte bis zur mittleren Ebene (15 - 20 Personen)
Leitung: 1 Moderator, 1 Vortragender
3 Seminare / Monat in Wien (für die Region Ost), Graz (für die Region Süd) und Linz (für die Region West)

Mag. Dominik Hartig: dominik.hartig@bbprov.at

Österreichische Provinz

Nicht ins Leben geboren

Krankenhaus der Barmherzigen Brüder St. Veit/Glan

Krankenhaus der Barmherzigen Brüder St. Veit/Glan
A-9300 St. Veit/Glan, Spitalgasse 26
Tel. +43(0)4212/499-0
e-mail: krankenhaus@bbstveit.at
www.barmherzige-brueder.at

Spezielles Augenmerk zu legen auf die Begleitung von Eltern, die während der Schwangerschaft ein Kind verloren haben.

Durch die Inbetriebnahme der ersten Palliativstation des Ordens in Österreich und im Bundesland Kärnten(2004) und durch den onkologischen Schwerpunkt hat sich die Begleitung von Sterbenden und Schwerstkranken im Haus verändert.
Unser Leitgedanken "Das Herz befehle"!

Auch auf unserer Geburtshilflichen Abteilung wurden wir immer wieder mit Totgeburten und nicht ins Leben geborenen Kindern konfrontiert. Daher legen wir spezielles Augenmerk auf die Eltern, die ein Kind verloren haben. Die Betreuung der Eltern fordert von Hebammen, Ärzten und Ärztinnen großes Einfühlungsvermögen, denn für die Eltern bleibt der Tod ihres Kindes unfassbar.
Unendlich und überwältigend sind Schmerz und Verzweiflung.
Bei bekannter Diagnose und Aufnahme der Schwangeren wird ein professionelles Management eingeleitet, als tragendes Prinzip der Hospitalität. Die Betreuung erfolgt nur durch eine Hebamme und einen Arzt schon während der Schwangerschaft.
Bei Totgeburt – Einbindung der Seelsorge, Ethik-Komitee, Trauerbegleitung, psychologische Betreuung. In halbjährlichem Abstand werden verstorbene Kinder beigesetzt, unabhängig von Religions- und Konfessionszugehörigkeit. Die Betroffenen werden zu dieser Beisetzung schriftlich eingeladen.
Für jene Eltern, die ein Kind verloren haben und durch verschiedene Umstände nicht die Möglichkeit haben, es zu bestatten, gibt es am Friedhof in Obermühlbach eine Gedenkstätte. Dort können sie verweilen, zur Ruhe kommen und Kraft tanken.

Hebamme Barbara Höfernig mit Hebammen-Team

Provinzübergreifendes Projekt zwischen dem Johannes von Gott-Pflegezentrum in Kainbach bei Graz und den Barmherzigen Brüdern Reichenbach

Dein Herz zeigt dir den Weg

Provinzübergreifendes Projekt zwischen dem Johannes von Gott-Pflegezentrum in Kainbach bei Graz und den Barmherzigen Brüdern Reichenbach

Ziele

- ☐ Durch zeitgemäße musikalische Gestaltung von liturgischen Elementen, die Menschen auf das Leben des heiligen Johannes von Gott aufmerksam machen
- ☐ Die Gemeinschaft der Familie des heiligen Johannes von Gott stärken und öffnen

Projektbeschreibung: im Auftrag der Österreichischen Ordensprovinz komponierten Diakon Peter Weinhappel (Johannes von Gottpflegezentrum Kainbach) eine zeitgemäße Johannes von Gott-Messe mit dem Titel „dein Herz zeigt dir den Weg“. Die Ur- Aufführung fand am 12. September 2010 in Kainbach statt. Besonders junge Menschen fühlen sich von der Mischung aus Pop, Rock, klassisch-jazzigen und folkloristisch- spanischen Einflüssen angesprochen. Mitarbeiter aus den Werken Kainbach und Reichenbach sowie die Reichenbacher Klosterspatzen (Bewohnerchor) gehen im Frühjahr und Sommer 2011 mit der Messe auf Tournee durch Österreich und Deutschland (Salzburg, Wien/Stephansdom, Reichenbach, Straubing, Gremsdorf, Graz, Thal bei Graz). Eine CD mit der Messe wird zum Preis von € 10 über das Johannes von Gott- Pflegezentrum in Kainbach verkauft.

Kontaktdaten

- ☐ Österreich Peter Weinhappl: peter.weinhappl@bbkain.at
- ☐ Deutschland Uli Doblinger: pastoralreferent@barmherzigereichenbach.De

Österreichische Provinz

Klinische Ethikberatung

Barmherzige Brüder Österreich, Servicestelle der Provinz-Ethikkommission

Ziele

- ☐ Fallarbeit: die klinisch Tätigen erhalten für die Entscheidungsfindung in ethisch schwierigen Behandlungsfällen eine systematische Unterstützung nach internationalen Standards der klinischen Ethik.
- ☐ Policyarbeit: für komplexe und/oder häufig wiederkehrende ethische Themen gibt es Policies (Empfehlungen, Leitlinien, Kodizes, usw) welche für die eigene Entscheidungsfindung eine Orientierungshilfe darstellen.
- ☐ Bildungsarbeit: Themen und Methoden der klinischen Ethik sind fixer Bestandteil der Aus,- Fort- und Weiterbildung sowie der Führungskräfteentwicklung in den Einrichtungen der barmherzigen Brüder Österreich.

Kurze Projektbeschreibung:

Hintergrund: klinisch Tätige müssen sich bei ethisch schwierigen Behandlungsentscheidungen häufig auf ihr persönliches Gewissen verlassen und wünschen sich, dass die Last durch eine gemeinsame Entscheidungsfindung, in der Fragen und Bedenken offen die aus Art werden können, auf mehrere Schultern verteilt wird. Zu diesem Zweck haben sich seit den 1970er Jahren von den USA ausgehende Strukturen und Prozesse der klinischen Ethikberatung entwickelt, die nun auch in Europa stärkere Verbreitung finden.

Zielsetzung: die Barmherzigen Brüder Österreich haben sich zum Ziel gesetzt, in ihren Einrichtungen eine systematische klinische Ethikberatung nach internationalem Vorbild einzurichten. Dies stellt eine logische Fortsetzung für die Verankerung des 2010 neu herausgegebenen Ethikkodex in der klinischen Praxis dar

Methode: ausgehend von einem Beschluss der Provinzethikkommission wird in jeder Einrichtung ein Klinisches Ethikkomitee installiert, welches die lokale Ethikarbeit trägt. Auf Provinzebene koordiniert eine Servicestelle die Ethikarbeit und treibt sie voran. Auf internationaler Ebene geschieht der Austausch insbesondere durch die Vernetzung in der Scientifc Community (Publikationen, Kongress teilnahmen, Forschungsprojekte)

Kernbereiche der Ethikberatung: (1) *Fallarbeit*: dabei erhält das Behandlungsteam eine systematische Unterstützung für die Entscheidungsfindung in ethisch schwierigen Fragen (z.B. Therapiebegrenzung) durch eine Team-externe Person, die für die Moderation eines solchen ethischen Konsils geschult ist.(2) Policyarbeit: zu komplexen und/oder häufig wiederkehrenden ethischen Themen geben schriftliche Empfehlungen, Leitlinien, Kodizes usw. eine strukturierte Orientierungshilfe, die auf wissenschaftlicher Literatur basiert und die operativen Abläufe in der Einrichtung berücksichtigt. (3) *Bildungsarbeit:* die ethische Perspektive wird einerseits in regulären Aus-, Fort- und Weiterbildungskanälen integriert; andererseits werden spezielle Ethik-Angebote unterschiedlichen Formats (Seminar, Ethik-Café, Workshop) angeboten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Führungskräfteentwicklung.
Schlussfolgerung: die Einführung einer systematischen klinischen Ethikberatung nach

internationalen Standards trägt zur Weiterentwicklung der Organisationskultur bei, insbesondere hinsichtlich der Hospitalitäts-Aspekte von Respekt und Verantwortung.

Kontakt-Daten: Dr. Jürgen Wallner, MBA,
Leiter der Ethikberatung Barmherzige Brüder Österreich

Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien
Johannes-von-Gott Platz 1, A-1020 Vienna, Austria,
Tel: +43-1-211 21-5208, E-mail: juergen.wallner@bbwien.at

Österreichische Provinz

Einbindung von Angehörigen

Krankenhaus der Barmherzigen Brüder St.Veit/Glan

Ausführende Einrichtung
Krankenhaus der Barmherzigen Brüder St. Veit/Glan
A-9300 St. Veit/Glan, Spitalgasse 26
Tel. +43(0)4212/499-0
e-mail: krankenhaus@bbstveit.at
www.barmherzige-brueder.at

Ziele

- Einbindung und Unterstützung der Angehörigen im Krankenhaus sowie nach der Entlassung aus dem Krankenhaus
- Verbesserung des Kontaktes Ärzte/Pflege zu Angehörigen
- I Einbindung der Angehörigen in die Hospitalität des Hauses

Kurze Projektbeschreibung: über die General kodiert 2009 in Granada zur Schule der Hospitalität wurde die Umsetzung der menschlichen Werte, christlichen Werte, Werte der Hospitalität in Auftrag gegeben.

Über die Krankenhausführung/Primarii sowie über die Stations-/Bereichsleitungen wurde das Werteprojekt „Einbindung von Angehörigen“ initiiert. Als Vorbereitung für die Umsetzung dieses Projektes wurde eine interdisziplinäre Kerngruppe von MitarbeiterInnen gebildet. Von dieser Kerngruppe wurde ein Fragebogen entwickelt, welcher die Ist-Situation analysiert.
Zusätzlich zu dieser Kerngruppe wurde ein offener Pool von MitarbeiterInnen ernannt, die als FachexpertInnen bzw. als BeraterInnen fungierten. Diese Gruppe setzte sich aus MitarbeiterInnen aus dem ärztlichen-, pflegerischen- und Verwaltungsbereich zusammen. Durch diese Zusammensetzung
wurden alle Berufsgruppen des Hauses eingebunden und eine breite Akzeptanz erreicht.

In der Ist-Analyse wurden die Vorschläge evaluiert und Verbesserungen eingebracht. Daraus entstand der Folder „Unterstützung für Angehörige im Krankenhaus der Barmherzigen Brüder St.Veit/Glan“ und ein „Verhaltenskodex“. Das Werteprojekt konnte mit 31.12.2010 abgeschlossen werden und wird im Haus umgesetzt.

Pflegedirektorin Christa
Santner, akad.gepr.KM
Tel. +43 (0)4212/499-690
E-mail:
christa.santner@bbstveit.at

Österreichischen Provinz

Einbindung der Angehörigen unserer Patienten

Interne Station 42, Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Linz

Verbesserung des Kontaktes Ärzte/Pflege zu Angehörigen
Gesprächsschulung (Verbesserung der Gesprächskultur im Alltag)
Zeitliche Organisation des Angehörigengespräches

Unser Umgang mit den Angehörigen unserer Patienten ist oft unbefriedigend, oft nicht „von Liebe geprägt". Häufig sehen wir die Angehörigen mehr als „lästiges Beiwerk" unserer Patienten, statt, wie wir das aus der Palliativmedizin lernen können, ihre Ressourcen zu Gunsten unserer Patienten nutzbar zu machen.
Nach einer Problemanalyse setzte sich das Stationsteam durch sechs Monate damit auseinander. Zwei abendliche Seminare schulten alle in Gesprächsführung gerade in schwierigen Situationen.
Ein gemeinsam getragener Maßnahmenkatalog wurde beschlossen. Ein Folder soll dies uns und unseren Patienten und deren Angehörigen kommunizieren.
Das gemeinsame Nachdenken und die Projektarbeit hat die Einstellung zu den Angehörigen unserer Patienten geändert. Wir sehen sie als wesentliche Bezugspersonen unserer Patienten und wissen um die Ausnahmesituation, die Sorgen und Nöte, in denen sie sich oft befinden. *Geklärt wurde:*
Pflege gibt Pflegeauskunft
Ärzte geben ärztliche Auskunft

Auf diese klare Situation kann unbefangen verwiesen werden.
Festgelegt wurde: Auskunftszeit ärztlicherseits ist 15.00 Uhr, darauf wird bei Anfragen verwiesen.
Wir vermeiden längere Auskünfte während der Visiten, auch die Gespräche mit dem Palliativteam werden nach Möglichkeit vor oder nach der Visite abgehalten.
Längere Gespräche werden nicht am Gang stehend geführt.
Zur Verfügung steht eine neu installierte Sitzgruppe.

Die Pflegedirektion aktualisiert die Dolmetscherliste.
Ein Folder fasst diese Maßnahmen zusammen. Er liegt am Stützpunkt auf.
Der Folder wird in vergrößerter Form im Stationsschaukasten ausgehängt.

Dr. Robert Buder, Krankenhaus der Barmherzigen Brüder,
Seilerstätte 2, A-4020 Linz, +43-732-7897-21212
robert.buder@bblinz.at

Bayerische Provinz

Bewertung von Pflege & Hospitalität im Krankenhaus

Klinikum St. Elisabeth, Straubing, Bayern, Deutschland

Projektziele: Hospitalität ist der Kernwert des Hospitalordens der Barmherzigen Brüder und ihrer Mitarbeiter und kann mit den Begriffen Qualität, Achtung, Verantwortung und Spiritualität beschrieben werden. Den Kernwert der Hospitalität Ernst zu nehmen bedeutet für uns, kontinuierlich ihre Realität innerhalb unserer Institution zu bewerten. Ziel dieses Projektes ist es, die Durchführbarkeit einer beständigen Bewertung der Hospitalität, im Rahmen eines Akutkrankenhauses mit 435 Betten mit besonderem Fokus auf praktische Umsetzung von Erkenntnissen in Management-Entscheidungen, zu erwirken.

Beschreibung des Projekts: "So sollt ihr sie denn an ihren Früchten erkennen" (Matthäus 7,20). Diese uns wohl bekannten Worte besagen, dass eine Bewertung im Bereich der Krankenhauspflege die unermüdliche Bemühung bedeutet, Ergebnisse im medizinischen wie pflegerischen Bereich ständig zu verbessern; ebenso muss Art und Weise, wie auf die spirituellen Erfordernisse der Patienten eingegangen wird, bewertet werden. In unserer Bemühung eine ständige Bewertung der medizinischen und pflegerischen Ergebnisse zu gewährleisten, haben wir für unsere vierteljährliche Bewertung der Ergebnisse standardisierte somatische, krankenhausinterne Indikatoren verwendet. Zur Bewertung von nicht somatischen Aspekten der Hospitalität im Rahmen der Krankenhauspflege haben wir einen standardisierten Fragebogen für Patienten ausgearbeitet. Die angewandte Methode baut auf weit verbreiteten Fragebögen auf (Berichterstattung, 4-Stufen Gliederung, Beantwortung zuhause nach Entlassung); sie wurden durch das Einfügen von zusätzlichen Fragen, die verschiedene Aspekte der Hospitalität miteinbeziehen, ausgebaut. Insgesamt besteht der Fragebogen aus 75 Fragen. Somatische Indikatoren und nicht somatische Ergebnisse aus den Fragebögen der Patienten wurden dann verwendet, um vierteljährlich auszuwerten in wieweit die Organisation ihrem Gelübde der Hospitalität entspricht. Des weiteren wurden die Ergebnisse einer großen Gruppe von internen und externen Zuständigen vorgelegt, um weitere Verbesserungen zu besprechen.

Angewandte Methoden: die zur Bewertung der somatischen Ergebnisse der Patientenbehandlung angewandten Qualitätsindikatoren waren die so genannten *Patient Safety Indicators – PSI,* gemäß der US-Agentur für Forschung und Qualität im Gesundheitswesen (AHRQ) sowie die deutschen Qualitätsindikatoren für stationäre Patienten – G-IQI, gemäß der deutschen Initiative für Qualitätsmedizin (IQM).

Zur Entwicklung und Gestaltung des standardisierten Patientenfragebogen wurde eine webbasierte Software (EvaSys) verwendet. Dieser Fragebogen wurde den Patienten bei ihrer Aufnahme ausgehändigt, inklusive eines vorfrankierten Rücksendeumschlages, damit sie ihre Antwort nach der Entlassung anonym einschicken konnten.
Die Fragebögen wurden elektronisch ausgewertet, unter Verwendung von hochwertigen Duplex-Datenabtastern. Die gewonnenen Umfragedaten wurden bearbeitet und automatisch in PDF Format aufgezeigt. Zusätzlich wurden univariate Analysen durchgeführt (Histogramme, Kuchen, Linien- und Säulendiagramme) und ebenso Profillinien. Die Umfragedaten konnten auch für weitere, tiefgehendere Analysen und SPSS-Berichte exportiert werden.

Wir haben Hospitalität in ihrer „qualitativen“ Dimension bewertet, indem wir somatische Qualitätsindikatoren und spezifische Fragen des Patientenfragebogens miteinander kombiniert haben. Der Hospitalitätsaspekt „Achtung“ wurde nur über den Fragebogen bewertet, ebenso der Aspekt „Spiritualität“. Im Rahmen dieses ersten Ansatzes einer Bewertung der Hospitalität wurde der Aspekt „Verantwortung“ nur indirekt im Patientenfragebogen bewertet.

Ergebnisse: Im Laufe eines halben Jahres wurde an über 10.000 Patienten ein Fragebogen mit frankiertem Rückumschlag verteilt, den sie nach ihrer Entlassung zuhause ausfüllen und zurückschicken sollten. Von den 3045, im Jahr 2010 verteilten Fragebögen wurden ungefähr 30% ausgefüllt zurückgeschickt. Die demographischen Merkmale der Patienten, die den Fragebogen zurückschickten, deckten sich mit den Merkmalen der stationären Patienten und wiesen keinerlei systematisches Bias auf. 98% der Patienten werteten den Fragebogen - trotz seiner Länge - als positiv. Zusammen mit den somatischen Qualitätsindikatoren erwies sich die elektronische Auswertung als entscheidendes Element zur Sicherstellung einer vierteljährlichen Analyse der Ergebnisse und ihrer internen Auswertung. Zur Gewinnung einer breit gefächerten Unterstützung der Ärzte und des Pflegepersonals war auch das Fokussieren auf die Hospitalitätsaspekte „Qualität“ und „Achtung“ entscheidend. Ärzte und Pfleger erlebten die Hospitalität nicht als theoretisches Konzept, sondern als Teil ihres täglichen Handelns und direkt verbunden mit der allumfassenden Bemühung der Institution, ihrem Bild der Hospitalität zu entsprechen. Im Rahmen eines Jahrestreffen der Patienten (an dem mehrere hundert ehemalige Patienten teilnahmen) wurden alle Ergebnisse öffentlich bekannt gegeben und mit den Patienten ausdiskutiert, wobei darauf verwiesen wurde, dass alle durch die Umfrage erlangten Angaben nicht das Ende, sondern der Anfang einer auf den Patienten zentrierten Betrachtung der Institution seien. Erste Ergebnisse des Fragebogens hinsichtlich der „Spiritualität“ zeigen, dass nur ein Bruchteil der Patienten den Besuch eines Krankenhauskaplans wünschte; diejenigen, die besucht worden waren, gaben an, dass ihre Erwartungen und Bedürfnisse nur bedingt erfüllt worden waren. Obwohl ernüchternd, überraschen diese Ergebnisse nicht und sind im Einklang mit den Ergebnissen anderer Institutionen.

Diskussion: Das Projekt hat gezeigt, dass Aspekte der Hospitalität, anhand somatischer Qualitätsindikatoren und Patientenbefragungen, kontinuierlich bewertet werden können. Die hohe Akzeptanz dieses Verfahrens seitens der Patienten und Angestellten unterstreicht die Machbarkeit. Die vierteljährliche Analyse der Ergebnisse erweist sich als entscheidend um das schnelle Erkennen von erforderlichen Veränderungen und deren Umsetzung in verwaltungstechnische Entscheidungen auf Organisationsebene zu gewährleisten. Die ersten Ergebnisse des Fragebogens heben die Qualität der medizinischen und pflegerischen Betreuung hervor. Die Bewertung der Antworten hinsichtlich der „Spiritualität“ hat jedoch gezeigt, dass ein systematisches Einbetten der Hospitalität und der ihr eigenen „Spiritualität“ in ein globales Konzept spiritueller Pflege im Krankenhaus, dringend erforderlich ist - wobei eine unterschiedliche Bewertung der spirituellen Bedürfnisse bei der Aufnahme und ein größeres Angebot spiritueller Unterstützung während des Aufenthaltes gewährleistet werden sollte. Bei der Ausarbeitung neuer spiritueller Betreuungsangebote wird diese Umfrage ein wichtiger Bezugspunkt für die ganze Organisation sein, um sicherzustellen, dass die getroffenen Maßnahmen den Patienten auch wirklich zugute kommen und den Unterschied ausmachen werden, wenn die Resultate in Zukunft verglichen werden.

Kontaktperson:
Dr. Christoph Scheu, CEO, Klinikum St. Elisabeth
Elisabethstr. 23, 94315 Straubing, Deutschland
Tel.: +49 9421 7101021 - Mail: christoph.scheu@klinikum-straubing.de

Bayerische Provinz

Pilgerfahrt „Auf den Spuren des hl. Johannes von Gott”

Die Bayerische Ordensprovinz der Barmherzigen Brüder lädt ihre Mitarbeiter zu einer Pilgerreise auf den Spuren des heiligen Johannes von Gott ein.
Diese Pilgerreise findet alle zwei Jahre mit 20 bis 30 Teilnehmern statt.
Der Aufenthalt in Granada umfasst vier bis fünf Tage.

Zielgruppe sind Mitarbeiter der Barmherzigen Brüder aus allen Bereichen und Ebenen.

Die Reisebegleitung übernehmen Barmherzige Brüder, teilweise mit Unterstützung weiterer Personen. Bisherige Reisebegleiter waren Frater Rudolf Knopp, Pater Leodegar Klinger, Frater Eduard Bauer, Frater Karl Wiench und Don Cristobal Navarro Fuentes.

Inhalte: • Gemeinsame Gottesdienste • Stationen des heiligen Johannes von Gott • Besichtigung der Alhambra • Besuch des Albaicins • Ausflug nach Alpujarras in der Sierra Nevada • Zeit für Austausch und Begegnung der Mitarbeiter und für die eigene Erkundung Granadas

Stationen des heiligen Johannes von Gott: Besichtigung der Stationen des heiligen Johannes von Gott mit Erklärungen und Impulsen: • Casa de los Pisa (Haus der Pisa, heutiges Museum) • Puerta Elvira (Elvira-Tor) • Plaza del Triunfo (Platz des Triumphes) • Hospital Real (Königliches Hospital) • Plaza Bib-Rambla (Platz des Gerichtes) • Casa de los Tiros (Haus der Venegas) • Calle Lucena (Lucena-Gasse) • Cuesta los Gomeles (Haus am Gomeles-Abhang) • Rio Genil (Genil-Fluss) • Hospital San Juan de Dios (Johann-von-Gott-Hospital • Calle San Juan de Dios (Straße des heiligen Johannes von Gott) • Basilica San Juan de Dios (Basilika des heiligen Johannes von Gott) • Inglesia Hieronymiti (Hieronymiten- Kirche)

Ziel ist die lebendige Auseinandersetzung mit dem Leben des Ordensstifters Johannes von Gott. Dadurch sollen sich die Mitarbeiter als ein Teil der Familie des Johannes von Gott verstehen, die täglich das Werk des Heiligen in die Zukunft tragen.
• Vermittlung von Informationen über den Ordensgründer, die Struktur des Ordens, Ordenspersönlichkeiten sowie die weltweiten Werke des Hospitalordens.
• Identifikation mit der Philosophie und den Werten des Ordens.
Die Reise wird von den Mitarbeitern als große Wertschätzung ihrer Tätigkeit wahrgenommen:
• „Ich bin beeindruckt, wo der Orden überall Einrichtungen betreibt“.
• „Seit der Reise kann ich die Ziele des Ordens besser an meine Mitarbeiter vermitteln“.
• „Zu wissen, mit welchen Strapazen Johannes von Gott die Kranken gepflegt hat, motiviert mich, in meinem eigenen Engagement“.
• „Ich fühle mich geehrt, als Mitarbeiter bei dieser Reise dabei sein zu dürfen“.
Neben der Besichtigung wichtiger Stationen des Ordensgründers und der Vermittlung von Informationen über den Orden, können

die Mitarbeiter während der Reise erleben, was die Dienstgemeinschaft des Ordens, die sogenannte Familie des Hospitalordens, bedeutet und was sie ausmacht.

Kontakt: Kerstin Laumer,
Barmherzige Brüder
Kostenz 1, 94366 Perasdorf
+49 9965-187123,
kerstin.laumer@barmherzige.de
Barmherzige Brüder, Bayerische Ordensprovinz KdöR

Bayerische Provinz

Training "Gelebte Gastfreundschaft auf den Punkt gebracht"

Das Fortbildungsreferat Kostenz, Bayerische Ordensprovinz,
veranstaltet die Fortbildung „Gastfreundschaft auf den Punkt gebracht". Diese Fortbildung findet an zwei Blöcken mit jeweils drei Fortbildungstagen statt.
Diese Fortbildung wird im Oktober 2011 das erste Mal stattfinden und wird dann jährlich fortgesetzt.

Zielgruppe sind Mitarbeiter der Barmherzigen Brüder
ohne Leitungsfunktion.

Referenten sind die Ordensbrüder der Bayerischen Provinz, Frater Eduard Bauer, Frater Seraphim Schorer und Frater Matthaeus Lange. Außerdem beteiligen sich Geschäftsführer an der Fortbildung.
Kursbegleiterin ist Kerstin Laumer vom Fortbildungsreferat Kostenz.
Dr. Bernhard Bleyer führt als Moderator durch die Fortbildung.

Inhalte:
• Kurze Vorstellung des Ordens und der Standorte der Bayerischen Ordensprovinz
• Lebensgeschichte des Johannes von Gott – Welche Eigenschaften zeigt er?
• Erklärung und Beschreibung der Hospitalität
• Gruppenarbeit: Was bedeutet Hospitalität für die Mitarbeiter, wann fühlen sich diese an- und aufgenommen?
• Biblische Bilder zur Hospitalität
• Berufungsgeschichten der Referenten
• Hospitalität als Bruder und als Mitarbeiter tragen
• Film „Johannes von Gott in Granada"
• Was hat Johannes von Gott mit meinem Leben zu tun?
• Kurze Vorstellung der Charta
• Personalpolitik: Kompetenzen der Mitarbeiter (Kap. 5.3.3.4., S. 73): Fachkompetenz, Menschliches Profil, Ethisches Profil, Religiöse Dimension – Gruppenarbeit
• Werte des Ordens und der Bayerischen Ordensprovinz
• Konkrete Fragen an die Vertreter der Barmherzigen Brüder und an einen Geschäftsführer der GmbH

Ziele
• Ziel ist die Auseinandersetzung mit der Hospitalität. Die Bedeutung von Hospitalität soll verstanden werden und es soll überlegt werden, wie sie in den einzelnen Bereichen und Einrichtungen der Mitarbeiter umgesetzt werden kann. Der Funke des heiligen Johannes von Gott soll auf die Mitarbeiter überspringen.
• Vor allem durch den Austausch und durch Stellungnahmen der Ordensbrüder erfahren die Teilnehmer die Ausrichtung des Ordens und erhalten Anregungen und Leitlinien für die eigene Umsetzung der „Ordensphilosophie".
• Das Tagungs- und Erholungshaus als Veranstaltungsort der Fortbildung bietet den Teilnehmern einen passenden Rahmen, in dem sie ebenfalls erfahren können, was „Gelebte Gastfreundschaft" heißt.

Kontakt: Kerstin Laumer, Barmherzige Brüder, Kostenz 1, 94366

Perasdorf, +49 9965-187123, kerstin.laumer@barmherzige.de
Mitglied des Netzwerkes Qualität
in der Fort- und Weiterbildung der verbandlichen Caritas
Barmherzige Brüder Kostenz, Fortbildungsreferat

Portugiesische Provinz

Gegenwart und Zukunft der Ausbildung im Sinne der Werte des hl. Johannes von Gott

Begründung

- Missions- und Organisationsphilosophie - Ausbildung im Sinne der Werte der Barmherzigen Brüder

Allgemeine Ziele:

- Verbreitung und Miteinbeziehung der Werte der Barmherzigen Brüder in Pflege und Betreuung

Spezifische Ziele

- Die besondere Betreuungsweise der Johannes von Gott Pflegeeinrichtungen und insgesamt im Rahmen des Hospitalordens
- Die Besonderheit des Auftrags und des Charismas des Hospitalordens verstehen
- Die Bedeutung der Werte der Hospitalität in der zeitgenössischen Gesellschaft verstehen (Barmherzigkeit, Hospitalität, Gerechtigkeit, Achtung, Vertrauen)
- Einführung der spezifischen Werte des Hospitalordens in die Praxis des Pflegealltags

Adressaten:

- Alle Angestellten von Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Methode:

- Erste Vorlesung - Charisma und Ordensauftrag
- Zweite Vorlesung - Werte der Hospitalität
- Dritte Vorlesung - Die Werte werden im Ordensauftrag offenbar

Evaluierung

- Ständige Auswertung, aufbauend auf den Teilnahme- und Bewertungsberichten jedes einzelnen, an der Vorlesung teilnehmenden Mitarbeiters
- Individueller Bericht
- Zukunft: Schule der Hospitalität - Ausbildungsprogramm zur Kultur der Hospitalität und der Identität der Barmherzigen Brüder
- Betreuung, Pflege und Behandlung im Stil des hl. Johannes von Gott
- Projekt Schule der Hospitalität

Adressaten:

- Führungskräfte
- Verwaltungsleiter
- Ärztliche Leiter
- Pflegedienstleitung
- Personalleiter
- Weitere Angestellte

Erstes Thema: Die Kultur, das Erbe und die Ordensidentität. Auseinandersetzung mit den Fragen zu Identität, Werten und der Philosophie der Ordensprinzipien.

Zweites Thema: Ethische Fragen. Bioethischer Ansatz, was Rechte und Pflichten der betreuten Person, sowie Rechte und Pflichten des Betreuers anbelangt.

Die Erwartungen sind dahingehend, dass die Verbreitung und Multiplikation dieser Aktion nach dem „Wasserfallprinzip“ stattfinden.

Qualitätszertifizierung

- Bescheinigung für alle Angestellten des erlangten Wissens zu: Ordensauftrag, Vision und Werte
- Fortbildung von Brüdern und Führungskräften – Beirat
- Seminar für alle Angestellten der Pflege- und Betreuungseinrichtungen
- Grafische Gestaltung eines Bookmarks mit diesen Merkmalen

Interprovinzielle Kommission Spanien und Portugal

Training/Ausbildung in Ethik und Bioethik in den Provinzen der Barmherzigen Brüder in Spanien und Portugal

Begründung

- ☐ Bioethik ist eine Disziplin, die den moralischen Pluralismus demokratischer Gesellschaften mit den Fragen nach Leben und Tod verbindet.
- ☐ Bioethik ist Gegenstand von Ausbildung, Fortbildung und Forschung.
- ☐ Bioethik trägt zur ständigen Aktualisierung des Betreuungsstils des Ordens bei.

Herausforderungen an die Bioethik im heutigen Europa

- ☐ Das Leben fördern und schützen; die Pflicht, das eigene Leben zu schützen, ohne das Leben anderer zu gefährden.
- ☐ Ethische *Policy* zum Schutz und zur Pflege von Kindern, Senioren und Erwachsenen mit physischen, geistigen und psychologischen Behinderungen.
- ▪ Ethisches Verhalten im Rahmen der Palliativpflege.
- ▪ Aufnahme von Migranten und Obdachlosen.
- ▪ Ethisch geprägter Einsatz im Bereich Umweltschutz und Pflege der Biosphäre.

Adressaten und Ausbildungsebenen

- ☐ Adressaten: Brüder, Mitarbeiter und Ehrenamtliche, weitere Personen.
- ☐ Ebenen: Bewusstwerdung – Grundlagen – Vertiefung – Fortgeschrittene.

Ziele

- ☐ Das Personal in unseren Einrichtungen zum Thema Ethik im Management, in der Forschung, in der Betreuung der Kranken und Bedürftigen sensibilisieren, und auch hinsichtlich des Lebens als solches.
- ☐ Mit Hilfe des Bioethik-Ausschusses Betrachtungen und Ethik-Debatten zum Thema Gesundheitswesen und Forschung im Orden fördern.
- ☐ Das Erlernen und Ausüben ethischen Verhaltens und die Bioethik fördern, als wesentliche Elemente des Lehrplanes des Ordens.

Inhalte

- ☐ Berufsethik, philosophische Ethik, Anthropologie, theologische Ethik, klinische Ethik, Sozialethik und Gesetzgebung
- ☐ Die Charta der Hospitalität
- ☐ Ethik-Kodex

Arbeitsinstrumente

- ☐ Bioethik- Ausschüsse oder Ethikkommissionen
- ☐ Ausschüsse für Forschungsethik

Methode

- ☐ Spezifische Ausbildungsprogramme: Anfänger, Grundstufe, Vertiefung, Fortgeschrittene
- ☐ Anstreben einer Integration der Pflegeprogramme (Gesundheitswesen), klinische Richtlinien, Protokolle und Qualitätskontrolle
- ☐ Vorträge, Unterricht, Forschung und Publikationen

- ☐ Bioethik-Institute

Erwartete Effekte

- ☐ Die Mitarbeiter müssen den Rechten der Patienten/Behinderten gegenüber aufmerksam sein und die ethischen Implikationen ihres Handelns bedenken.
- ☐ Sie müssen die Grundrechte der Betreuten, der Berufskollegen, des Ordens als Institution und die Gewissensfreiheit achten.
- ☐ Achtung der ethischen Position des Ordens gemäss der Charta der Hospitalität, Wahrung der christlichen Ethik.

Evaluierung

- ☐ Provinzrat
- ☐ Lenkungsausschüsse
- ☐ Nutzer
- ☐ Mitarbeiter

Kastilische Provinz

Das Entstehen der Werte / Provinzkommission für Ausbildung/ Stiftung "San Juan de Dios"

Projektziele:

- ☐ Mit Hilfe der Mitarbeiter des Ordens, ein Bewusstsein für und ein Wissen über den Orden der Barmherzigen Brüder und seinen Gründer fördern.
- ☐ Den Betreuungsstil gemeinsam, im Stil des hl. Johannes von Gott, üben.
- ☐ Das Wesen der Werte und Prinzipien verstehen, die der Orden in seinen Einrichtungen zu verwirklichen bestrebt ist.
- ☐ Sich mit den Führungs-Charakteristiken befassen, die mit den Werten des Ordens im Einklang stehen.
- ☐ Die Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Brüdern anregen
- ☐ Die Verbreitung der Philosophie und der Kultur des Ordens fördern.

Kurze Projektbeschreibung: Durchführung von drei Kursen zur Bedeutung der Werte. Jeder Kurs entspricht einer anderen Ausbildungsebene.

Inhalte von "Einführung zur Trägerkultur":

- ☐ Geschichte und Werte des Ordens der Barmherzigen Brüder
- ☐ Organisationsstruktur der Provinz
- ☐ Beschreibung der Einrichtungen
- ☐ Achtung der geistlichen Dimension des Individuums im Orden
- ☐ Vorstellung der Ethik-Kommission der Provinz
- ☐ Bioethikthemen: Datenschutz und Verschwiegenheit

Inhalte von "Management und Werte des Ordens der Barmherzigen Brüder":

- ☐ Werte und Führungsstil im Hospitalorden
- ☐ Management und Charisma. Merkmale des Charismatischen Managements
- ☐ Betreuungsqualität: Konzept. Dimension. Erfordernisse. Evaluierung.

Inhalte "Vorträge für das Personal zur Pflegeorganisation":

- ☐ Qualität als Voraussetzung für Hospitalität
- ☐ Herausforderungen der Bioethik in Bezug auf den christlichen Glauben
- ☐ Ethische Aspekte der Hospitalität
- ☐ Der hl. Johannes von Gott und seine Werte
- ☐ Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeitern und Brüdern

Aragonische Provinz

Preis für die beste Initiative der Hospitalität

Hospitalorden Barmherzige Brüder hl. Johannes von Gott
Aragonische Provinz zum hl. Erzengel Raphael

Ziel: Zweck dieser Auszeichnung für die beste Initiative der Hospitalität ist es, alle Mitglieder der Johannes von Gott Familie, die in jeder einzelnen unserer Einrichtungen der Provinz tätig sind, zur Beteiligung am Entwurf und der Ausarbeitung von Projekten im Bereich Ausbildung und Gesundheitswesen anzuregen, ebenso zur Verbreitung der Werte und Prinzipien, die der Hospitalität im Stil des hl. Johannes von Gott zu Grunde liegen. Hospitalität ist der kennzeichnende Wert unseres Ordens, er wird durch die Qualität und Angemessenheit unserer Dienste und unseres Managements zum Ausdruck gebracht; Achtung gegenüber allen Personen, die unsere Dienste und unsere Einrichtungen in Anspruch nehmen, und Spiritualität, durch die der Mensch auf seiner Suche nach Sinn begleitet werden kann.

Beschreibung: Der Preis wurde von der Provinzleitung ausgelobt; die zweite Ausgabe wird im Jahr 2010-2011 stattfinden. Alle Einrichtungen der Provinz können ihre Projekte als schriftlichen Bericht vorlegen; anschließend wird eine multidisziplinäre Jury von Fachleuten aus verschiedenen Einrichtungen die 10 bedeutendsten Arbeiten auswählen.

Besonderheit dieser Ausgabe war die Tatsache, dass zu jedem ausgewählten Projekt ein dreiminütiges Video gedreht wurde; diese Videos wurden dann auf die Website der Provinz gestellt, damit jeder die Möglichkeit haben konnte, sie zu sehen und die seines Erachtens beste Initiative wählen konnte. Es handelt sich um Kurzfilme, die das jeweilige Projekt schildern. Das prämierte Projekt wurde anhand des Ergebnisses der Internetabstimmung (40%) und der Entscheidung der Jury (60%) bestimmt.

Nun werden diese 10 Videos am Festtag des heiligen Johannes von Gott in allen Einrichtungen gezeigt werden, ebenso bei Verkündigung des Gewinners. Außerdem können die Videos für verschiedene Zwecke wie Information, Fundraising, usw. verwendet werden.

Ergebnisse: Die öffentliche Vorführung der Videos wird dazu beitragen, den Orden allen Mitgliedern der Johannes von Gott Familie (Ehrenamtliche, Mitarbeiter, Brüder und Wohltäter) sowie der allgemeinen Öffentlichkeit vorzustellen und bekannt zu machen.

Kontakt und Informationen:
Curia Provincial, Dr. Antoni Pujadas, 40
08830 Sant Boi de Llobregat · Barcelona
Tel. 93 630 30 90 · Fax 93 654 36 09 - curia@ohsjd.es · www.ohsjd.es

Andalusische Provinz

"Programme zur Bewusstmachung der trägerspezifischen Werte der Andalusischen Provinz"

Unsere Kennzeichnung: „Begegnungen in Granada"

Begründung

- Hospitalität braucht Menschen, die im heiligen Johannes von Gott und im Orden einen Betreuungsstil erkennen, der ihrem beruflichen Einsatz einen Sinn verleiht.
- Die Mitarbeiter der Barmherzigen Brüder können, durch das gemeinsame Erleben der Kultur der Hospitalität, menschlich und beruflich wachsen.

Adressaten

- Mitarbeiter, die am Anfang ihrer dauerhaften beruflichen Zusammenarbeit mit dem Orden stehen

Ziele

- Den heiligen Johannes von Gott als Vorbild der Hospitalität entdecken
- Prinzipien und Werte des Ordens der Barmherzigen Brüder vermitteln und erleben
- Die Mission des Ordens in der Andalusischen Provinz und in der Öffentlichkeit stärker bekannt machen
- Auseinandersetzung mit der Frage, wie Prinzipien und Werte des Ordens in die Berufsausübung integriert werden können.

Inhalte

- Leben des hl. Johannes von Gott.
- Prinzipien der Barmherzigen Brüder.
- Die Kultur der Hospitalität

Arbeitsinstrumente

- Das Zusammenleben erfahren und die gegenseitige Akzeptanz von Brüdern und Mitarbeitern
- Den Werdegang des hl. Johannes von Gott in Granada erleben, durch den Besuch der Basilika des hl. Johannes von Gott und des Archivs-Museums Pisa
- Vorträge, Arbeitsgruppen und Dialog

Erhoffte Effekte

- ☐ Anerkennung des hl. Johannes von Gott als Vorbild der Hospitalität
- ☐ Das Entstehen eines ausgeprägten Zugehörigkeitsgefühls zum Orden, das über den Einsatz in den Einrichtungen und den eigenen Arbeitsplatz hinausgeht.
- ☐ Persönlich von den Prinzipien, Werten und dem Auftrag des Ordens heute, überzeugt sein.

Evaluierung

- ☐ Befragung der Teilnehmer zur Zufriedenheit über das Programm.
- ☐ Beurteilung der Organisation

6. Glossar.

CH: Charta der Hospitalität

GS: Generalstatuten (Glossar)

AB: Ausbildungsordnung der Barmherzigen Brüder (Glossar)

CIC: Kodex des Kanonischen Rechts

CHARISMA

Gabe, mit der der Heilige Geist einen Menschen beschenkt und zum Dienst an den Mitmenschen befähigt. (AB)

Im theologischen Sinn versteht man unter Charisma das Einwirken des Heiligen Geistes auf einen Menschen, durch das dieser bereichert und zum Dienst an den Mitmenschen befähigt wird. (CH)

CHARISMA DES ORDENS

Gabe des Heiligen Geistes, die in uns Gesinnungen der Güte und Hingabe schafft und uns befähigt, uns dem mitleidenden und barmherzigen Christus des Evangeliums gleichzugestalten, um durch den Dienst an den Armen, Kranken und Hilfsbedürftigen das Reich Gottes zu verkünden und erfahrbar zu machen. (AB)

„Das Charisma der Hospitalität, mit dem Johann von Gott vom Heiligen Geist beschenkt wurde, verpflanzte sich wie ein Samen auf andere Menschen fort, durch die in der Zeit die barmherzige Gegenwart von Jesus von Nazareth durch den Dienst am leidenden Menschen im kennzeichnenden Stil des heiligen Johannes von Gott weiterlebte.... Direkt haben am Charisma des heiligen Johannes von Gott durch ihre Weihe in der Hospitalität die Barmherzigen Brüder teil. Durch seine Strahlkraft überträgt sich das Charisma aber auch auf die Mitarbeiter.“ (CH 1.2)

CHARISMATISCHES MANAGEMENT

Das Wortpaar „Charismatisches Management“ wirkt fremd und unvereinbar. Charismatisch, das spirituelle, religiöse Wort und Management, das rationale Wirtschaftswort, scheinen absolut nicht zusammenzupassen.

Trotzdem bringt unser Orden mit dieser Wortwahl eine Realität des Alltags zum Ausdruck, die täglich in den Einrichtungen und Diensten gestaltet und gelebt werden muss, nämlich, sich durch einen qualifizierten Managementstil auszuweisen, aber nicht nur das, sondern in Verbindung mit den Werten des Ordens: Hospitalität – Qualität, Respekt, Verantwortung, Spiritualität. Bei dem Charismatischen Management handelt es sich also nicht um einen eigenen Managementstil im Sinne der Betriebswirtschaft, sondern um eine ordensinterne Philosophie.

Konsequentes Management steht oft in dem negativen Ruf, nur auf Gewinn und nicht auf die Menschen zu sehen.

Konsequentes Management mag bisweilen unbequem sein, es ist aber nicht unmoralisch, wenn das Ziel stimmt, sprich, wenn das Management dem Kranken und Betreuten dient. Ein weiterer Aspekt, den es zu berücksichtigen gilt, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unsere Einrichtungen und Dienste müssen sich den legendären Charme eines Familienunternehmens bewahren und dabei in Managementstrukturen der Wirtschaft arbeiten. (GS)

FÄHIGKEIT

Der Begriff „Fähigkeit“ wird hier im Sinne des Könnens oder der Qualität, mit der ein Individuum eine bestimmte Aufgabe durchzuführen versteht, definiert. In diesem Zusammenhang ist er dem Begriff „Kompetenz“ nicht unähnlich und wird manchmal sogar als Synonym verwendet. In anderen Zusammenhängen ist er als Voraussetzung für Kompetenz zu verstehen, als Ausgangsbasis zur Erlangung einer Kompetenz.

ANLEITUNG

In unserem Fall ist unter Anleitung ein Dokument zu verstehen, das Richtlinien und Orientierungen zu einem bestimmten Thema bzw. zur Einleitung bestimmter Aktivitäten in einem bestimmten Bereich bietet.

HOSPITALITÄT

Kerncharakteristik des Ordensauftrages ist die **Hospitalität**. Sie wird durch das Leben und Wirken unseres Ordensgründers, des heiligen Johannes von Gott, interpretiert. In der Charta der Hospitalität lesen wir dazu: „Das Handeln des Johannes von Gott für die Armen und Kranken überraschte und machte betroffen, wirkte aber zugleich wie ein Lichtstrahl, der neue Wege zur Betreuung und zum humanen Umgang mit ihnen wies. Er hat praktisch aus dem Nichts ein alternatives Modell geschaffen, wie man Bürger, Christ und dem Schwächsten Bruder sein kann. Diese prophetische Hospitalität hat wie ein Sauerteig im Gesundheitsdienst und in der Kirche gewirkt. Das Modell des heiligen Johannes von Gott hat auch als kritisches Gewissen gewirkt und neue Wege für Hilfsinitiativen zum Wohle der Armen und Randgruppen gewiesen.“

Man spricht auch vom **Charisma** der Hospitalität, als eine durch den Geist Gottes bewirkte Gabe bzw. Befähigung des Johannes von Gott zum Dienst an seinen Mitmenschen. Heute teilt und lebt dieses Charisma die ganze Johannes von Gott Familie. (GS)

HUMANISIERUNG

Ein Schlüsselelement des Ordensauftrags ist die Humanisierung. Sie war von Anfang an vorhanden, durch den Dienst und das Werk des heiligen Johannes von Gott. Mit dem Dokument *„Humanisierung“* von Pater General Pierluigi Marchesi hat dieses Grundanliegen des Johannes von Gott eine neue, nachhaltige Bedeutung im Orden erlangt Wenn wir heute von Humanisierung im Orden sprechen, dann beziehen wir uns mit diesem Begriff auf einen Pflege- und Betreuungsstil, auf eine Rehabilitation und auf ein Management, deren zentrales Bezugselement der Mensch ist. (GS)

IDENTITÄT
Charakterzüge einer Person oder Gruppe, ohne die die Betreffenden nicht wären, was sie sind. In der Identität kommt das, was wir sind, zum Ausdruck und somit auch, wie wir uns von anderen unterscheiden. (GS)

TRÄGERSPEZIFISCHE BILDUNGSARBEIT
Der Begriff „trägerspezifische Bildungsarbeit“ beschreibt eine Bildung, die auf die Förderung prägender Merkmale des Trägers bzw. seiner Kultur und Werte zielt. Sie soll vor allem sicherstellen, dass die Mitarbeiter den Träger kennen und, in unserem Fall, seinen Betreuungsstil mittragen und verinnerlichen.

JOHANNES VON GOTT FAMILIE
Zwischen dem kirchenrechtlichen Orden und seinen Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern hat sich im Laufe der Zeit eine enge Verbindung entwickelt. Dies dokumentiert in besonderer Weise das zweite Kapitel der Generalstatuten. Die verschiedenen Personen und –gruppen, die sich den Idealen des heiligen Johannes von Gott verpflichtet fühlen, bezeichnet man als Johannes von Gott Familie. (GS)

KOMPETENZ
Dieser Begriff bezieht sich auf alles Wissen, alle Fähigkeiten, Haltungen und Motivationen, die ein Individuum befähigen, eine bestimmte Aktivität in wirksamer Weise durchzuführen. Zum Beispiel die Kompetenz, die eigene Funktion ausführen, oder in einem spezifischen Arbeitszusammenhang auf eine spezifische Forderung, eingehen zu können.

KULTUR
Gesamtheit der Werte, Glaubensvorstellungen, Lebensanschauungen und Bräuche, welche die Eigenart und besondere Wesensart eines Volkes bestimmen. Die Art, in der eine Gemeinschaft lebt, denkt, empfindet und sich organisiert und das Leben miteinander teilt und feiert. Jeder Kultur liegt ein System von Werten, Sinngebungen und Weltanschauungen zugrunde, die sich in Sprache, Haltungen, Symbolen, Riten und Lebensstil äußern. (AB)

KURIE - GENERALKURIE UND PROVINZKURIE
Kurie bedeutete ursprünglich Haus, Wohnung oder auch Wohnsitz und bezog sich insbesondere auf den Sitz der Kirchen- und Ordensoberen: Papst, Bischof, General, Provinzial und gleichgestellte Obere.

In der Kurie wohnen häufig auch die jeweiligen Räte der Oberen und andere Personen, welche in Leitung und Verwaltung mit obengenannten Oberen zusammenarbeiten.

In unserem Orden gibt es die Generalkurie und die Provinzkurien. Sie dienen der Leitung, Animation, Koordination und Kontaktpflege mit internen und externen Stellen und Personen. Wenn es einen Wechsel dieser Sitze gibt, muss er allen Betroffenen rechtzeitig mitgeteilt werden. (GS)

LAIEN
Durch göttliche Einsetzung gibt es in der Kirche geweihte Amtsträger (Priester); sie werden kirchenrechtlich Kleriker genannt. Alle anderen Gläubigen werden umfassend als Laien oder dem Laienstand Angehörende genannt. (CIC)

LAIENCHRIST
Ein Laienchrist ist ein getaufter Christ, der seinen Auftrag in der Realität der Welt erfüllt: in der Familie, in der Politik, im Gewerbe usw. Der Begriff bezieht sich auf eine Person mit säkular geprägter Haltung, ist hier jedoch spezifischer, insofern als der Begriff „Laie“ auch für nicht ordinierte Ordensleute verwendet wird.

HÖHERE FÜHRUNGSKRAFTE
Höhere Führungskräfte sind jene Angehörige des Personals, die für die Leitung und das Management auf einer höheren Führungsebene zuständig sind. Jede Organisation muss Personen benennen, die diesen Posten übernehmen. Als höhere Führungskräfte kann man all diejenigen bezeichnen, die auf höherer Ebene Leitungsfunktionen und Weisungsbefugnisse innehaben, gemäß den Vorgaben und Richtlinien der Organisation, für die sie arbeiten. Sie treffen Entscheidungen anhand dieser allgemeinen Richtlinien, haben jedoch einen gewissen Entscheidungsspielraum.

MITARBEITER
Der Begriff Mitarbeiter steht im ordeninternen Gebrauch für die Grundhaltung, dass mitarbeitende Personen nicht nur Angestellte sind, sondern auch eine Mitverantwortung für die Erfüllung des Sendungsauftrages haben entsprechend ihrer Aufgabenstellung in der Einrichtung.
Des Weiteren wird der Begriff „Mitarbeiter“ sehr umfassend gebraucht. Man versteht darunter nicht nur angestellte Personen, sondern auch ehrenamtliche Mitarbeiter und Förderer. (GS)

MENTOR
Ein Mentor (heute auch vielfach Tutor) ist jemand, der auf seine persönliche Erfahrung und sein Wissen aufbauend, anderen Menschen in spezifischen Situationen beratend oder richtungweisend zur Seite steht. Der Mentor ist meist Fachmann in einem bestimmten Bereich, eine Art Wegweiser. Er muss über eine gewisse Kommunikationsfähigkeit verfügen und Führungs- und Beratereigenschaften besitzen. Der Mentor ist ein Lehrer, ein Führer oder Vermittler, um dem Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, seine eigenen Fähigkeiten und sein Können zu entwickeln.

MITTLERE FÜHRUNGSKRÄFTE
Diese Personen haben Posten oder Verantwortungen inne, die eine Verbindung zwischen den Funktionseinheiten der Organisation und dem Topmanagement (höhere Führungskräfte) bilden. Ihr Profil ist meist dahingehend, dass sie in besonderen Arbeitsbereichen zu Fachkräften geworden sind, die gleichzeitig gute Führungseigenschaften haben und gute Teammanager sind. Sie haben innerhalb der Organisation eine bedeutende Stellung, auch wenn nur selten von ihnen gefordert wird, weitreichende Entscheidungen zu treffen. Sie sind für die Organisation und Evaluierung der Arbeit ihres Teams verantwortlich. Sie müssen die Ziele und Strategien des Trägers in den Alltag transportieren. Einige ihrer wichtigsten Aufgaben bestehen darin:

- Maßnahmen zur Umsetzung der vom Management definierten **Strategien** auszuarbeiten;
- **Teamarbeit** zu fördern und anzuleiten, um durch Analyse und Optimierung eine ständige Verbesserung der Prozesse und der Fähigkeiten des unter ihrer Verantwortung arbeitenden Personals zu erwirken, sei es auf fachlicher wie auf emotionaler

Ebene, so dass durch eine effektive Zusammenarbeit die bestmöglichen Ergebnisse erzielt werden.

Sie haben eine Schlüsselposition im Rahmen des Trägergefüges und ihre Aus- und Fortbildung. Ihre Führungsfähigkeit und ihre Einsatzbereitschaft in der Arbeit zu Gunsten des Auftrages der Organisation sind von entscheidender Bedeutung.

ORDENSAUFTRAG
"Ermutigt von der empfangenen Gabe, weihen wir uns Gott und stellen uns durch die Betreuung der Kranken und Hilfsbedürftigen in den Dienst der Kirche. Unter ihnen bevorzugen wir die Ärmsten". (CH 1.3)

"Unser Auftrag besteht darin, die Welt des menschlichen Leidens durch den Aufbau von Gesundheits- und Sozialwerken zu evangelisieren, in denen der menschlichen Person ein ganzheitlicher Dienst angeboten wird." (CH 1.3).

PROGRAMM
Konkrete Ausformulierung eines Planes oder Teils eines Planes. Ein Programm gibt die konkreten Ziele an, die in einer gewissen Zeit an einem bestimmten Ort erreicht werden sollen, und listet Zuständigkeiten, Tätigkeiten und Mittel auf .(AB)

SCHULE DER HOSPITALITÄT
Die Wertevermittlung an die Mitglieder der Johannes von Gott Familie ist eine der wichtigsten Aufgaben des Ordens heute. Die Zukunftsfähigkeit als Ordenseinrichtungen hängt wesentlich von der Identifikation der Mitarbeiter mit den Ordensidealen ab. Um dieses Anliegen zu fördern, wurden in den Provinzen spezielle Bildungsprogramme entwickelt, die meist den Namen „Schule der Hospitalität" tragen". (GS)

WERTE DES ORDENS
Hospitalität ist unser Zentralwert. Die vier Orientierungswerte – Qualität, Respekt, Verantwortung, Spiritualität – verdeutlichen seine inhaltliche Bedeutung.

Qualität steht für: Exzellenz, Fachkompetenz, Ganzheitlichkeit unserer Dienstleistung, Sensibilität für neue Bedürfnisse, Modell der Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern, Modell der Betreuung des Johannes von Gott, Architektur und Ausstattung die Geborgenheit gibt, Zusammenarbeit mit Dritten.

Respekt steht für: Respekt vor dem Anderen, Humanisierung, Sozialkompetenz, Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, Verständnis, Ganzheitlichkeit, soziale Dienstleistungen, Angehörige einbeziehen.

Verantwortung steht für: Treue zu den Idealen des Johannes von Gott und des Ordens, Ethik (Bioethik, Sozialethik, Wirtschaftsethik), Umweltschutz, Sozialverantwortung, Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit, Verteilungsgerechtigkeit unserer Dienstleitungen.

Spiritualität steht für: Pastoral, Evangelisierung, spirituelle Angebote für Andersgläubige, Ökumene, Zusammenarbeit mit Pfarreinen und Religionsgemeinschaften.