

68. GENERALKAPITEL

“Die Familie des heiligen Johannes von Gott im Dienst der Hospitalität”

Fatima, 22. Oktober – 9. November 2012

ARBEITSDOKUMENT

*“Das Generalkapitel ist die intensivste Form der Einheit im Charisma des Ordens und der Ort, an dem sich auf besondere Weise die Kollegialität darstellt. Es besitzt die höchste Autorität über den ganzen Orden, und es kommt ihm deswegen die Hauptverantwortung über die Wegrichtung unseres Institutes in der Verwirklichung der Sendung, die der Heilige Geist ihm in der Kirche anvertraut hat, zu”
(Konstitutionen des Ordens, Art. 82a)*

PRÄSENTATION

Das vorliegende Dokument wurde von der Vorbereitungskommission des Generalkapitels erarbeitet und vom Generaldefinitorium als Arbeitsdokument für das 68. Generalkapitel approbiert. Das Dokument versucht, die Realität des Ordens zu erfassen und die Sorgen vor der Zukunft zu beleuchten, welche in den letzten Jahren den Orden bei internationalen und regionalen Konferenzen bewegt haben bzw. in Dokumenten der Kirche und des Ordens behandelt wurden. Als roter Faden zieht sich das Thema der Familie des heiligen Johannes von Gott durch den Text, wobei es Anliegen des Dokumentes ist, dieses Thema zu vertiefen, zu klären und neue Horizonte für die Zukunft zu erschließen. Der Sinn des Dokumentes ist nicht, dass es beim Generalkapitel approbiert werden soll, sondern es will lediglich eine Arbeits- und Orientierungshilfe für das Generalkapitel sein. Weiter soll es dazu dienen, dass die gesamte Familie des heiligen Johannes von Gott es studiert und sich so gemeinsam auf das Generalkapitel vorbereitet. Die Ideen und Vorschläge, welche sich aus diesem Studium ergeben, sollen durch die Vertreter, welche am Kapitel teilnehmen, an das Kapitel weitergeleitet werden.

Das Dokument gliedert sich in zwei Hauptteile, in denen in verschiedenen Abschnitten die Kernthemen des Kapitels zur Reflexion und Entscheidung aufbereitet sind. Alle Abschnitte folgen einer gemeinsamen dreifachen Gliederung, und zwar: 1) Definition des jeweils behandelten Themas; 2) Vorschläge an das Kapitel im Zusammenhang mit dem Thema; 3) Literaturverzeichnis (Hinweise auf Bücher und Dokumente, die beim Studium und bei der Vertiefung des Themas hilfreich sein können). Nachstehend eine Inhaltsübersicht:

A. Die Identität der Familie des heiligen Johannes von Gott

- A.1. Die Familie des heiligen Johannes von Gott
- A.2. Die Struktur der Familie des heiligen Johannes von Gott
- A.3. Die Identität des Bruders
- A.4. Die Identität des Mitarbeiters
- A.5. Berufungspastoral und Ausbildung der Brüder
- A.6. Mitarbeiterbildung

B. Der Auftrag der Familie des heiligen Johannes von Gott

- B.1. Identität und Auftrag der Einrichtungen des Ordens
- B.2. Das charismatische Management
- B.3. Die wirtschaftliche Nachhaltigkeit der Einrichtungen, Provinzen und Regionen des Ordens
- B.4. Zusammenarbeit nach innen und nach außen (Networking)

A DIE IDENTITÄT DER FAMILIE DES HEILIGEN JOHANNES VON GOTT

A.1 DIE FAMILIE DES HEILIGEN JOHANNES VON GOTT

I. Definition

Das Werk des heiligen Johannes von Gott wurde im Lauf der Geschichte sowohl von Brüdern als auch von Mitarbeitern weitergeführt, wobei der Umfang ihres Mitwirkens je nach Zeitepoche verschieden war. Es ist allgemein bekannt, dass die Beteiligung der Mitarbeiter an der Sendung des Ordens in den letzten 40 Jahren dermaßen gewachsen ist, dass wir mittlerweile von Brüdern und Mitarbeitern als einer *Dienstgemeinschaft* sprechen.

Dies führte soweit, dass wir uns inoffiziell als Familie bezeichneten. In den letzten Jahren hat dieses Konzept im Orden immer mehr Fuß gefasst und nach und nach auch Einlass in unsere Dokumente gefunden.

Die Generalstatuten aus dem Jahr 2009 haben dann schließlich eine erste Definition der Hospitalfamilie des heiligen Johannes von Gott vorgelegt und sprechen von verschiedenen Beziehungen, die es darin gibt:

„Wir fördern die Wahrnehmung des Ordens als „Hospitalfamilie des heiligen Johannes von Gott“. In diesem Sinn nehmen wir wie eine willkommene Gabe des Geistes die Möglichkeit auf, unser Charisma, unsere Spiritualität und Sendung mit unseren Mitarbeitern zu teilen, indem wir ihre Qualitäten und Talente würdigen (GS 20) ...wohlwissend dass die Mitarbeiter über verschiedene Ebenen an den Orden gebunden sein können: 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 und auf der Ebene eines vom katholischen Glauben getragenen Engagements“ (vgl. GS 22).

Heute gibt es kein einheitliches Konzept bzw. Modell von Familie mehr, weder auf kultureller noch auf sozialer noch auf rechtlicher Ebene. Mit den Worten Johannes Paul II. könnten wir sagen, dass die Familie des heiligen Johannes von Gott sich dadurch kennzeichnet, dass sie eine Gemeinschaft ist, in der Vertrauen und gegenseitige Unterstützung, Großzügigkeit, Offenheit, aufrichtige Achtung und Hospitalität bestehen und alle gleichermaßen für die Sendung mitverantwortlich sind.

Das, was unsere Identität begründet und uns zu einer Familie mit einer gemeinsamen Sendung vereint, ist die zentrale Stellung, welche der heilige Johannes von Gott und das Charisma der Hospitalität einnehmen, das er von Gott empfing und an seine Nachfolger weitergab. Johannes von Gott gestaltete sich im Zuge eines tiefgreifenden Verwandlungsprozesses dem Gott der Hospitalität, dem Barmherzigen Samariter, gleich, bis er schließlich selbst zu gestaltgewordener Hospitalität wurde.

In dieser Familie haben die Brüder eine fundamentale Stellung, insofern sie ihr Leben radikal dem Dienst der Hospitalität widmen und in besonderer Weise Verantwortung dafür tragen, dass die Gabe der Hospitalität bewahrt, weiterentwickelt und an die Mitarbeiter weitergegeben wird.

Mit dem Begriff „Familie des heiligen Johannes von Gott“ ist es unser Anliegen, offen für die Mitarbeiter zu sein, die sich uns enger anschließen wollen, um unser Charisma, unsere Spiritualität und unsere Sendung im Stil des heiligen Johannes von Gott zu teilen.

Wir sind überzeugt, dass dies die zeitgemäße und effizienteste Weise ist, um in Zukunft die Sendung der Kirche durch die Hospitalität getreu dem Evangelium und dem Gründercharisma des heiligen Johannes von Gott zu fördern und unter Berücksichtigung des Zweiten Vatikanischen Konzils, der Lehren und der Apostolischen Schreiben der Päpste und der Aussagen unserer Generalkapitel, unserer höheren Oberen und unserer eigenen Erfahrungen weiterzuentwickeln.

Tatsächlich erfüllt der Orden heute seine Sendung dank der Beteiligung und dem Beitrag der gesamten Familie des heiligen Johannes von Gott in einem noch nie dagewesenen Umfang. Wir schätzen und freuen uns sehr darüber und danken dem Herrn, dass die Gabe der Hospitalität des heiligen Johannes von Gott in dieser Form weiterlebt. Getreu dem Geist unseres Gründers gehören in dieser Optik auch die Personen zur Familie des heiligen Johannes von Gott, die wir in unseren apostolischen Werken betreuen.

Vor diesem Hintergrund ist die Zugehörigkeit zur Familie des heiligen Johannes von Gott in einem doppelten Sinn zu verstehen: In einem weiten Sinn können alle Mitarbeiter als dieser Familie zugehörig betrachtet werden, insofern sie den Geist und den Auftrag des Werkes der Hospitalität von Johannes von Gott teilen. Andererseits muss die Familie Sorge tragen, sich in geeigneten Strukturen zu konstituieren und zu konsolidieren, durch welche festgelegt wird, welche Kriterien für die persönliche Mitgliedschaft und Zugehörigkeit gelten sowie welche Aufgaben, Rechte und Pflichten die Mitglieder haben.

II. Vorschläge für das Kapitel

Wir glauben, dass das Generalkapitel der Familie des heiligen Johannes von Gott einen neuen Impuls geben sollte, indem es hilft, die Identität dieser Familie und die Mitgliedschaftsvoraussetzungen sowie andere notwendige Aspekte auf sowohl praktischer wie auch juristischer Ebene zu klären und zu definieren. Zu diesem Zweck schlagen wir Folgendes vor:

1. Als kirchenrechtlich organisierte Gemeinschaft ist unser Orden offen und bereit, sein Charisma, seine Sendung und seine Spiritualität mit den Mitarbeitern auf unterschiedliche Weise und durch verschiedene Formen der Verpflichtung zu teilen, einschließlich der Bindung durch ein Versprechen oder Gelübde. Gleichermaßen fühlt sich der Orden aufgerufen, die Hospitalfamilie des heiligen Johannes von Gott, deren Basis und Kern er ist, zu fördern und weiterzuentwickeln.
2. Sendung und Werk des Ordens werden von der Hospitalfamilie des heiligen Johannes von Gott realisiert, die aus Brüdern und Mitarbeitern besteht. Dazu können alle Mitarbeiter und Personen guten Willens, Männer wie Frauen, gehören, die sich gemeinsam mit den Brüdern in der Nachfolge des heiligen Johannes von Gott für die Sendung des Ordens mitverantwortlich fühlen.
3. Unbeschadet obengenannten Punktes, ist es richtig und notwendig, dass ein jeder sein Leben auf der Grundlage seiner eigenen Identität gestaltet, d.h. die Brüder als Ordensleute und gottgeweihte Personen in der Hospitalität, die Mitarbeiter als Laien auf der Grundlage ihres Taufgelübdes. Auch Mitarbeiter, die nicht von ausschließlich christlichen oder religiösen Gründen geleitet sind, können zu unserer Familie gehören.
4. Die Einrichtungen und Dienste des Ordens werden von der Hospitalfamilie des heiligen Johannes von Gott betrieben, wobei es sein kann, dass bestimmte Werke nur von Brüdern und/oder nur von Mitarbeitern betrieben werden, die Mitglieder der Familie sind.

III. Literaturverzeichnis

1. Vita Consecrata, 1996, Nr. 54
2. Johannes Paul II., *Ansprache an die Vollversammlung der Vereinten Nationen*, 5. Oktober 1995
3. Generalstatuten des Ordens, 2009, Art. 20-22
4. Dem Leben dienen, das Leben fördern. Gedanken über das Miteinander von Brüdern und Mitarbeitern, 1992, Nrn. 122-123
5. Charta der Hospitalität, 1999, 3.1.7
6. Der Weg der Hospitalität in der Nachfolge des hl. Johannes von Gott. Die Spiritualität eines Barmherzigen Bruders, 2004, Nr. 33
7. Forkan, D. Das neue Gesicht des Ordens, 2009, 3.1; 3.5.1

A.2

DIE STRUKTUR DER FAMILIE DES HEILIGEN JOHANNES VON GOTT

I. Definition

Die Familie des heiligen Johannes von Gott ist eine Vision des Ordens, die Brüder und Mitarbeiter vereint in der Förderung der Sendung der Hospitalität sieht.

Sie ist die tragende Struktur des Charismas des Ordensstifters, der von Anfang an vom Wunsch erfüllt war, seine Sendung mit anderen zu teilen und sie aktiv daran zu beteiligen.

Innerhalb dieser Familie entstehen enge Bande und ein Gefühl der Zugehörigkeit, die sich aus dem Charisma der Hospitalität des heiligen Johannes von Gott ergeben, einer Gabe, an der auch unsere Mitarbeiter teilhaben, ebenso wie sie an unserer Spiritualität und an unserer Sendung teilhaben können.

Der DASEINSGRUND der Familie des heiligen Johannes von Gott ist ihre SENDUNG. Deswegen geht das Konzept, das die neue Vision des Ordens als Familie beinhaltet, über die kirchenrechtliche Organisationsform des Ordens hinaus und umfasst alle Personen, die, wenngleich in verschiedenen Formen, an der Sendung des Ordens beteiligt sind, wobei auch die Betreuten und deren Familien nicht vergessen werden dürfen.

Wir wollen hier keine sparsame oder enge Definition der Familie des heiligen Johannes von Gott vorlegen. Vielmehr sollen Modalitäten gefunden werden, die erlauben, der Stimme aller Beteiligten Gehör zu verschaffen, damit alle Überlegungen zum höheren Wohl der gemeinsamen Sendung der Hospitalität beitragen, sprich, den Menschen zugute kommen, die wir pflegen und betreuen: den Kranken und allen Personen, die der Hilfe bedürfen.

Wie bereits gesagt wurde, sind Art und Grad der Teilhabe an der Familie des heiligen Johannes von Gott unterschiedlich: die Brüder sind kraft ihrer Weihe die treibende Kraft, während die Mitarbeiter in verschiedenen Formen mit der Familie verbunden sind.

Wenn wir die konkreten Formen ins Auge fassen, welche die Struktur der Familie des heiligen Johannes von Gott annehmen könnte, stellen wir fest, dass eine solche bereits besteht bzw. sich in Zukunft auf zwei Ebenen konkretisieren könnte:

1. Auf Ebene der Einrichtungen und Dienste

Der Daseinsgrund unserer Einrichtungen ist die Sendung, die uns von der Kirche anvertraut ist, sprich die Evangelisierung durch die Hospitalität. Unter Berücksichtigung dieses grundlegenden Aspektes müssen wir uns überlegen, wie wir gewährleisten können, dass die Struktur, die wir unseren Einrichtungen und Diensten zu geben beabsichtigen, hilft, unserer Sendung treu zu bleiben.

Unser Orden hat in diesem Zusammenhang bereits Erfahrungen und entwickelt sie überall dort weiter, wo er der Ansicht ist, dass eine rein kirchenrechtliche Organisationsform unter den gegebenen Bedingungen nicht mehr die angemessenste ist. Konkrete Beispiele dafür sind Stiftungen, Gesellschaften mit begrenzter Haftung (GmbHs) oder andere Gesellschaftsformen.

2. Auf Ebene der Familie in ihrer Gesamtheit

Die Familie des heiligen Johannes von Gott sucht nach einer Struktur, in der alle ihre Mitglieder mit eingeschlossen sind und zugleich ihre Identität und Rolle sowie ihre Rechte und Pflichten festgelegt sind. In diesem Sinn unterbreiten wir folgende konkrete Beispiele:

- a) *PJP (Public Juridic Person = kirchenrechtlich anerkannte öffentliche Rechtsperson)*: Dabei handelt es sich um eine von der Kirche anerkannte kanonische Rechtsstruktur, die es ermöglicht, die Sendung des Ordens durch die Schaffung einer neuen Struktur weiterzuführen, zu der alle Mitglieder der Familie gehören können. Diese Struktur kann in Form eines Verbandes mit anderen Ordensinstituten geschaffen werden (z.B. Provinz Ozeanien) oder aus einer einzelnen Körperschaft gebildet werden (z.B. Westeuropäische Provinz). In letztem Fall könnte die Satzung der PJP vorsehen, dass der Generalprior und sein Rat die letzte Entscheidungsbefugnis bewahren.
- b) *Bewegung oder Verein*. In diesem Fall sprechen wir von jenen Mitarbeitern, die sich der Familie des heiligen Johannes von Gott enger anschließen möchten, um die Sendung der Hospitalität fortzuführen und zu fördern, gemäß den Werten und der Philosophie des Hospitalordens des heiligen Johannes von Gott.

Die Bewegung der Hospitalität des heiligen Johannes von Gott ist als eine Realität zu verstehen, zu der all jene gehören, die sich mit den Werten des Ordens identifizieren, ohne notwendigerweise den christlichen Glauben zu teilen. Dieser Bewegung könnte, je nach Gegebenheiten, eine kirchenrechtliche oder staatsrechtliche Organisationsform gegeben werden. Sie muss auf jeden Fall eine Satzung (oder Regelung) haben, die Zweck, Form der Beteiligung, Rechte und Pflichten definiert sowie die Art und Weise der Beziehung zum Orden.

Konkrete Beispiele diesbezüglich finden wir bei anderen Orden und Kongregationen, wie zum Beispiel bei den Maltesern, Franziskanern, Salesianern oder bei der Fokolarbewegung (offizieller deutscher Name: Werk Mariens).

II. Vorschläge für das Kapitel

Zur Ausbildung neuer Strukturen, welche der Familie des heiligen Johannes von Gott förderlich sind, unterbreiten wir dem Kapitel folgende Vorschläge:

1. Zur umfassenderen Beteiligung der Mitarbeiter und zur Konsolidierung der Hospitalfamilie des heiligen Johannes von Gott sollen in allen Ordensprovinzen Vereine, Bewegungen oder andere Formen von Organisationen gefördert werden. Diese sollen dann vom Orden und von der Kirche und, wenn erforderlich, auf staatsrechtlicher Ebene, anerkannt werden.

1.a Die genannten Vereine oder Bewegungen sollen auf dem Charisma und auf der Spiritualität des heiligen Johannes von Gott aufbauen und als einziges Ziel die Förderung und Fortführung der Sendung der Hospitalität im Sinne des Ordensgründers haben. Sie werden gemäß entsprechend festgelegten Formen mit dem Orden verbunden sein.

1.b Diese Organisationen müssen die Voraussetzungen für die persönliche Mitgliedschaft, Zugehörigkeit und Bindung, einschließlich der damit verbundenen Rechte und Pflichten, festlegen.

1.c Die Generalleitung soll eine Kommission berufen, welche einen Basisentwurf für eine mögliche Satzung der Familie des heiligen Johannes von Gott erarbeiten soll, sprich für die neu angedachten Strukturen und ihre Beziehung zum Orden.

2. Es soll ein Organ gebildet werden, das den verschiedenen Gliedern, aus denen die Familie des heiligen Johannes von Gott besteht, ein Mitspracherecht und die zukünftige Mitgestaltung der Sendung der Hospitalität des Ordens ermöglicht. Wie soll dieses Organ organisiert sein? Soll es auf Provinzebene (als erste Ebene der Animation) oder soll es von der Generalleitung organisiert werden (auf Ebene des Gesamtordens)? Oder auf beiden Ebenen?
3. Angesichts der beträchtlichen Eigenständigkeit, welche die Provinzen des Ordens heute genießen, und angesichts der aktuellen weltweiten Entwicklung unserer Zentren und Dienste zu immer komplexer werdenden Einheiten, die deswegen ein stärkeres Eingreifen vonseiten der Generalkurie erfordern, wäre eine anders gestaltete Beziehung zwischen Generalkurie und den Provinzen vorstellbar, die der Generalkurie einen größeren Handlungsspielraum gestattet.
4. Die Rolle der Brüder in der neuen Familienstruktur sollte die kompetente, selbstlose und weitsichtige Orientierung der Familie sein, wobei sie dafür Sorge tragen sollen, dass alle Ziele, die sich die Familie setzt, mit den Werten des Ordens im Einklang stehen, so dass das Hauptziel, das ist die Evangelisierung durch Barmherzigkeit, Liebe und Hospitalität, erreicht wird. Mit anderen Worten, sie müssen die Fähigkeit haben, die Realität, in der sie leben und ihre Sendung erfüllen, prägend zu beeinflussen.

Ihre Rolle in der Struktur der Familie des heiligen Johannes von Gott soll familienübergreifend sein, das heißt, sie sollen Bezugspunkt sein, müssen zuhören können, aber zugleich auch die Fähigkeit haben, eine perspektivische Orientierung zu erarbeiten und mit den Mitarbeitern zu teilen.

5. Die Rolle der Mitarbeiter besteht darin, durch ihre gewissenhafte und kompetente berufliche Arbeit die Werte des Ordens zu bezeugen. Ihre Arbeit in einer Ordenseinrichtung oder im weiteren Rahmen der Struktur der Familie des heiligen Johannes von Gott muss geschätzt und gefördert werden, denn mit ihrer Arbeit leisten sie einen großen Beitrag zur Familie, auch wenn sie aus einem anderen kulturellen, religiösen oder spirituellen Hintergrund kommen.

In der Struktur der Familie des heiligen Johannes von Gott ist es ihre Aufgabe, den Kranken und der Hilfe Bedürftigen einen bestmöglichen Dienst zu bieten. In dieser Weise wirken sie an der Sendung der Evangelisierung mit, aber auch am interkulturellen und interreligiösen Dialog.

6. Es soll die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, dass die neue Generalleitung den Wohn- und Arbeitssitz der Generalräte je nach den ihnen zugewiesenen Aufgaben festlegt.
7. Es sollen Kriterien, Voraussetzungen und Methoden für die Fälle festgelegt werden, in denen es zweckmäßig erscheint, Provinzen zusammenzulegen.

III. Literaturverzeichnis

- 1) Vita consecrata, 1996, Nr. 54.
- 2) Neubeginn in Christus, 2022, Nr.31.
- 3) Generalstatuten des Ordens, 2009, Art. 22; 90.
- 4) Erklärungen des 66. Generalkapitels, Rom 2006, IV, 2, C.
- 5) Dem Leben dienen, das Leben fördern..., 1992 Nrn. 63, 122, 123.
- 6) Charta der Hospitalität des Ordens, 1999, 3.1.7; 5.3.2.5.
- 7) Forkan, D. Das neue Gesicht des Ordens, 2009, Kap. 3.

A.3 DIE IDENTITÄT DES BRUDERS

I. Definition

Wir sind ein Bruderorden. Als Brüder ist es unsere besondere Aufgabe, geschwisterliche Bande zu fördern und zu knüpfen (vgl. GS 1). Die Definition, welche die Konstitutionen des Ordens von unserem Charisma geben, definiert auch den Kern unserer Identität als Barmherzige Brüder: „... *Kraft dieser Gabe (der Hospitalität) sind wir durch das Wirken des Heiligen Geistes geweiht. Dieser macht uns auf einzigartige Weise der barmherzigen Liebe des Vaters teilhaftig. Solche Erfahrung schafft in uns Gesinnungen der Güte und Hingabe, bereitet uns zur Erfüllung unserer Sendung, das Reich Gottes unter den Armen und Kranken zu verkünden und gegenwärtig zu machen. Sie verwandelt unser Sein und bewirkt, dass durch unser Leben die besondere Liebe des Vaters zu den Schwächsten offenbar wird. Ihnen wollen wir nach dem Vorbild Jesu das Heil bringen.*“ (Konst. 2b).

Diese Identität baut auf drei Säulen auf: Weihe, Gemeinschaft und Sendung.

a) Wir sind Personen, die auf den Titel der Hospitalität geweiht sind

Ausgehend von unserer Lebensentscheidung, als Personen des geweihten Lebens in der Kirche zu leben, sind wir aufgerufen, in erster Person an der Verkündigung des Reiches Gottes mitzuarbeiten: „... *unsere Existenz in der Kirche hat den Sinn, das Charisma der Hospitalität nach dem Vorbild des heiligen Johannes von Gott zu leben und offenbar zu machen...*“ (Konst. 1) „...*durch die öffentliche Profess der Gelübde der Keuschheit, der Armut, des Gehorsams und der Hospitalität*“ (Konst. 5c).

Die Hospitalität erhellt und gibt unserem Leben einen einheitlichen Sinn. Sie ist der zentrale Punkt, von dem aus wir unsere Weihe verstehen, deuten und leben.

Hospitalität verlangt Ganzhingabe an Gott und an den kranken und schwachen Menschen. Diese Ganzhingabe muss von einer Spiritualität und radikalen Leidenschaft für die Hospitalität des heiligen Johannes von Gott durchdrungen sein, damit sie zu einem Vorbild der Hingabe und der Hospitalität für die gesamte Familie des heiligen Johannes von Gott wird.

b) Wir sind Brüder, die in Gemeinschaft leben sollen

„*Die Teilhabe am gleichen Charisma vereint uns zu einer Familie, in der wir den Glauben feiern, uns als Brüder fühlen und als Brüder begegnen und die gemeinsame Sendung erfüllen, Kranken und Bedürftigen zu dienen*“ (Konst. 26c). „*Die Hospitalität, die wir als Gabe empfangen haben, verlangt von uns, die Brüderlichkeit in Einfachheit zu leben*“ (Konst. 36b).

Alle Brüder haben die Aufgabe, unsere Gemeinschaften zu zeichenhaften Orten des Glaubens, des brüderlichen Miteinanders und des apostolischen Dienstes zu machen, wozu je nach den Gegebenheiten und der Zahl der Brüder geeignete Formen zu finden sind. Die Kommunitäten sind Orte, wo die Brüder mit Freude ihre Identität, ihre Weihe und den christlichen Wert der Geschwisterlichkeit leben und zum Ausdruck bringen sollen.

Die Kommunitäten sollen Bezugspunkte für die ganze Familie des heiligen Johannes von Gott sein. Sie sollen sozusagen „spirituelle Kraftwerke“ sein, die mit ihrem Beispiel die Werte des Evangeliums von der Hospitalität ausstrahlen und geschwisterliche Bande unter den Menschen stiften. Sie sollen Zellen der Geschwisterlichkeit und der Hospitalität sein, die offen sind, ihre Spiritualität und Gaben mit den anderen Mitgliedern der Familie des heiligen Johannes von Gott und mit den Kranken und Hilfsbedürftigen zu teilen.

c) Wir sind Zeugen und Propheten der Sendung der Hospitalität

Unsere Konstitutionen beschreiben die Sendung der Brüder wie folgt: *„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. So bezeugen wir, dass der mitleidende und barmherzige Christus des Evangeliums unter den Menschen gegenwärtig bleibt. Mit ihm wirken wir an ihrem Heil mit“* (Konst. 5).

Unsere Weihe ist grundsätzlich eine Weihe zum Dienst. Als Zeugen und Propheten sollen wir die Hospitalität nach dem Vorbild des heiligen Johannes von Gott und in Gemeinschaft mit allen Mitgliedern der Familie des heiligen Johannes von Gott verkünden, ausüben und fördern.

Die Brüder und Kommunitäten sind auch heute noch bei der Durchführung der Sendung des Ordens von fundamentaler Bedeutung, auch wenn sich die konkreten Formen, Aktivitäten und Rollen im Vergleich zu früher verändert haben. Dies ist eine Forderung des Erneuerungsprozesses, den wir fortführen wollen. Die Kraft der Brüder und der Kommunitäten liegt heute darin, dass sie eine Führungsrolle in der Hospitalität, ein Zeugnis der Ganzhingabe und eine umsichtige Begleitung der Mitarbeiter anbieten können, indem sie sich bemühen, ihnen mit Einfachheit die Werte der Ordensspiritualität und des Ordenscharismas zu vermitteln. Die Elemente, welche die neue Rolle des Bruders bestimmen und kennzeichnen, sind:

c.1) „Die Barmherzigen Brüder müssen ethische Wegweiser, kritisches Gewissen und kreative und innovative Vordenker sein. Gleichzeitig sollen sie prophetisches Zeichen der Frohen Botschaft für die Armen, Kranken und Hilfsbedürftigen von heute aller Kulturen und Glaubensgemeinschaften sein“ (Charta der Hospitalität, 3.2.2.).

- *Ethischer Wegweiser:* Der Wegweiser ist derjenige, der vorausgeht, der den Weg kennt oder ihn zumindest mit Entschlossenheit sucht. Der Barmherzige Bruder als Wegweiser lebt die Werte und die Philosophie des Ordens und macht sie mit seinem Beispiel sichtbar. Er ist zur Teamarbeit fähig und fördert sie. Er versteht sich als Begleiter der Mitarbeiter. Er steht den anderen in schwierigen Zeiten bei. Sein Zeugnis macht ihn zu einem Menschenführer und Wegweiser.
- *Kritisches Gewissen:* Als kritisches Gewissen ist der Barmherzige Bruder besonders empfänglich für die Werte der Hospitalität und hinterfragt sie ständig mit kritischem Blick, damit sie auch bestmöglich umgesetzt werden. Seine Kritik ist jedoch stets konstruktiv, in dem Sinn, dass er als erster etwas tut, nach Lösungen sucht und seine Sensibilität mit Tatsachen unter Beweis stellt. Er wacht darüber, dass die Sendung den Werten des Ordens entspricht. Er demonstriert den Leitungsverantwortlichen Nähe und Hilfe, ohne auf seine Rolle als kritisches Gewissen zu verzichten.
- *Kreative und innovative Vordenker:* Als kreativer und innovativer Vordenker ist der Barmherzige Bruder auf der Suche und offen für das Neue, das die Betreuungsqualität und die Hospitalität im allgemeinen verbessert. Er weiß aber auch das bewährte Alte zu schätzen, ohne sich hinter lähmenden Traditionen zu verschanzen. Er ist ein Mensch, der zuhört, Vertrauen zum Neuen hat, auf der Suche bleibt und sich für neue Antworten auf neue

- *Prophetisches Zeichen der Frohen Botschaft für alle:* Diese Zeichenhaftigkeit ergibt sich spontan aus dem vorher Gesagten. Um prophetisches Zeichen zu sein, muss der Barmherzige Bruder Zeuge einer gelebten Hospitalität sein. Er muss ein Beispiel sein, einer der beobachtet und zuhört, nachdenkt und mitdenkt, um das Beste zu wirken. Einer, der Kritik übt, wenn er merkt, dass man sich von der Hospitalität entfernt, aber diese Kritik immer mit einem aktiven Tun begleitet. Immer wenn man ihn sucht oder braucht, ist er zur Stelle und dienstbereit. Alles, was er tut, zielt darauf, die Liebe, Barmherzigkeit und Hospitalität des heiligen Johannes von Gott zu den Kranken, Armen und Hilfsbedürftigen zu bringen.

c.2) *„Die künftige Rolle von uns Brüdern kann am besten mit der Hefe im Brotteig verglichen werden. Dazu braucht es Brüder, die lebendiges Zeugnis der unbeirrbareren Nachfolge Jesu sind und klarer Ausdruck des Charismas, das sie empfangen haben, auf das sie ihr Leben hinordnen und orientieren“ (vgl. Donatus Forkan, Das neue Gesicht des Ordens, 3.2.2.).*

In diesem Sinn haben die Brüder, unabhängig von ihrem Alter, ihrer beruflichen Qualifizierung und selbst unabhängig von Krankheit, immer eine Sendung in der Hospitalität zu erfüllen.

c.3) *„Die Brüder müssen ein neues gemeinschaftliches Netz aufbauen, in dem ihre Rolle als „Träger“ der Werke durch die Funktion als „Gestalter“ ausgeglichen wird. Deswegen müssen sie zu einem überzeugteren und konsequenteren Miteinander mit all jenen bereit sein, die sich, über das Verhältnis bloßer Zusammenarbeit hinaus, enger an sie schließen wollen“ (Charta der Hospitalität, 8.2).*

Die Rolle als Eigentümer bzw. Träger der Werke ist lediglich ein Mittel zur Umsetzung der Hospitalität. Wir dürfen den Akzent nicht auf diese Tatsache setzen. Das Verhältnis zu den Mitgliedern der Familie des heiligen Johannes von Gott darf nicht von Machtstreben geprägt sein, sondern muss dahingehend gestaltet sein, dass man zusammen, ein jeder aus seiner Lebenswirklichkeit, für ein gemeinsames Ziel arbeitet. Dieses gemeinsame Ziel ist die Hospitalität.

Die Brüder müssen begeisterte Träger der Idee der Hospitalität sein. Demgemäß liegt die Rolle des Bruders nicht so sehr darin, Macht auszuüben, als vielmehr darin, **Einfluss auszuüben**, mit anderen Worten, seine Umgebung mit den Werten und mit der Philosophie des Ordens zu beeinflussen und zu erfüllen. Die grundlegende Autorität, welche die Brüder heute vor ihren Mitmenschen, ganz besonders vor den Mitarbeitern, demonstrieren müssen, ist eine **moralische Autorität**, die jeden Tag aufs Neue durch das eigene Zeugnis und Beispiel erworben werden will, indem man sich als überzeugende Leitfigur der Hospitalität erweist.

II. Vorschläge für das Kapitel

Zur Festigung und Aktualisierung der Identität des Barmherzigen Bruders und mit Blick auf die zukünftige Entwicklung der Familie des heiligen Johannes von Gott unterbreiten wir dem Generalkapitel folgende Vorschläge:

1. Das geistliche Leben der Brüder und der Kommunitäten soll in Übereinstimmung mit der Spiritualität des Ordens als grundlegende Quelle zur Nahrung der Weihe in der Hospitalität gepflegt und gefördert werden. Dazu ist notwendig, dass man sich auf persönlicher und gemeinschaftlicher Ebene verstärkt mit dem Dokument *Der Weg der Hospitalität in der*

2. Es sollen gemeinschaftliche Momente gefördert und ausgebaut werden, in denen die Brüder gemeinsam beten, die betende Meditation bzw. Lectio Divina pflegen, gemeinsame Themen beraten, ihr Leben überdenken und die brüderliche Zurechtweisung ausüben.
3. In den Lebensprogrammen der Kommunitäten auch Momente vorsehen, in denen man im weiteren Kreis der Familie des heiligen Johannes von Gott gemeinsam betet, die Liturgie feiert und andere Aspekte des Gemeinschaftslebens teilt.
4. Die derzeitige Struktur der Kommunitäten überdenken, indem man offen für neue Formen des Gemeinschaftslebens ist. Diese Formen sollen offen für die Hospitalfamilie sein, eine ausreichende Zahl von Mitgliedern vorsehen und helfen, das Charisma treu weiter zu tragen und die Familie des heiligen Johannes von Gott weiter zu entwickeln.
5. Die Brüderlichkeit als zentralen Wert der Sendung der Hospitalität, für die alle Brüder mitverantwortlich sind, pflegen und fördern.
6. Mit den zuständigen Oberen das persönliche apostolische Programm eines jeden Bruders sowie das gemeinschaftliche apostolische Programm einer jeden Kommunität festlegen, wobei darauf geachtet werden soll, dass die Nähe der Brüder zu den Kranken und zu den Personen, die wir betreuen, gewährleistet ist.
7. Im Rahmen des Möglichen die professionelle und pastorale Ausbildung aller Brüder potenzieren, um ihren Einsatz auf Dienst- und Animationsebene in der Sendung der Hospitalität zu fördern.
8. Die Brüder auf die neue Rolle hin- und ausbilden, die heute von uns verlangt wird, vor allem in Sachen kritisches Gewissen und persönliche Integrität, damit sie die Fähigkeit haben, ethische Wegweiser sowie Animatoren, Promotoren und Begleiter bei der Expansion des Charismas der Hospitalität zu sein.
9. In den Einrichtungen und Diensten in den Provinzen und Delegaturen konkrete Programme festlegen, das den Brüdern ermöglicht und hilft, sich in der neuen Rolle einzubringen, zu der wir heute berufen sind.
10. In jeder Provinz und Delegatur in stärkerem Maß vorsehen, dass einige Brüder in Projekten arbeiten, die neuen Armutsformen gewidmet sind.

III. Literaturverzeichnis

1. Vita consecrata, 1996. Nrn. 42-47; 54; 60; 72; 83; 85-95
2. Neubeginn in Christus, 2002. Nrn. 12-13
3. Das brüderliche Leben in Gemeinschaft, 1994, besonders die Kapitel 2 und 3
4. Konstitutionen des Ordens, 1984. Art. 1; 2; 5; 26; 36;
5. Generalstatuten des Ordens, 2009. Art. 1
6. Charta der Hospitalität, 1999. 3.2.2; 8.2
7. Forkan, D. Das neue Gesicht des Ordens, 2009. 3.2

A.4 DIE IDENTITÄT DES MITARBEITERS

I. Definition

Der Hospitalorden des heiligen Johannes von Gott erlebt derzeit tiefgreifende Veränderungen, da die Brüder schrittweise Eigentum und Leitung der Einrichtungen in neue Strukturen überführen, die sich unter dem Namen „Familie des heiligen Johannes von Gott“ in Übereinstimmung mit den in Art. 20 der Generalstatuten gemachten Aussagen entwickeln (GS 20).

Diese Veränderungen sind durch eine Reihe von Faktoren in Gang gesetzt worden, unter denen folgende besonders hervorgehoben werden sollen:

- die Einladung des Zweiten Vatikanischen Konzils an die Laien, ihren Glauben in der Alltagspraxis zu leben und in diesem Zusammenhang innerhalb der Kirche verstärkt Verantwortung für die Leitung und Verwaltung irdischer Güter zu übernehmen;
- die Einladung der Kirche an die Institute des geweihten Lebens, die Laien verstärkt an ihrem Charisma, ihrer Sendung und Spiritualität zu beteiligen;
- das Bestreben des Ordens sicherzustellen, dass seine Sendung, sein kulturelles und spirituelles Erbe, seine Werte und seine Philosophie in Zukunft bewahrt werden;
- staats- und kirchenrechtliche Erfordernisse, die beachtet werden müssen, um die Kontinuität der Leitung kirchlicher Institutionen, wie z.B. des Ordens der Barmherzigen Brüder, zu gewährleisten.

Weitere Faktoren, die nicht minder zu den beschriebenen Veränderungen beigetragen haben und die wir deswegen nicht außer Acht lassen dürfen, sind: der Mangel an Berufungen; der zahlenmäßige Rückgang der Brüder und ihre Überalterung; die wachsende Zahl von Mitarbeitern, die im Apostolat tätig sind und Führungsrollen in Leitung und Management übernommen haben.

Johannes von Gott und das Charisma der Hospitalität, das er von Gott empfangen und an seine Nachfolger weitergegeben hat, sind die Elemente, die unsere Identität begründen und uns als Mitglieder der Familie des heiligen Johannes von Gott in einer gemeinsamen Sendung vereinen. Brüder und Mitarbeiter sind als Mitglieder dieser Familie mitverantwortlich für die Verwirklichung der Sendung der Hospitalität.

Deswegen ist das gemeinsame Merkmal, das - über die persönlichen Merkmale aller Beteiligten hinaus - Brüder und Mitarbeiter als Mitglieder der Familie des heiligen Johannes von Gott kennzeichnet, die Beteiligung an der Sendung und am christlichen Programm der Hospitalität des Ordens des heiligen Johannes von Gott. Dabei soll nicht verkannt werden, dass es unter den Mitarbeitern, je nach Beschaffenheit und Ausrichtung ihrer Identität, unterschiedliche Motivationen und Formen der Beteiligung gibt, was nicht zuletzt darauf zurückzuführen ist, dass sie aus verschiedenen Kulturkreisen kommen und verschiedene weltanschauliche Überzeugungen haben (vgl. Generalstatuten Art. 21-22).

In diesem Sinn gibt es:

- a) *Mitarbeiter, die das Werk des Ordens als Laien auf der Ebene eines vom katholischen Glauben getragenen Engagements mittragen.* Als Teilhaber der Gabe der Hospitalität, gestalten sie die Hospitalität aus ihrer Identität mit ihrem Engagement für das Werk des Ordens auf professioneller, humaner und christlicher Ebene mit. *„Heute stellen auch in den katholischen*

- b) *Mitarbeiter, die im Orden, getragen von anderen religiösen Überzeugungen oder menschlichen und professionellen Motivationen, mitarbeiten.* Diese haben, indem sie ihren Dienst an den Personen, die sie betreuen, mit Liebe und Hingabe leben und ausüben, am Geist des heiligen Johannes von Gott teil. „Jesus hat uns gezeigt, dass im Geist des Matthäusevangeliums (25, 37-40) unter den Menschen eine Gemeinschaft und Solidarität möglich ist, **die über das Bekenntnis und die bewusste Aufnahme des Glaubens hinausgeht...** Wichtig ist, dass sie für die Dienstform, die Johannes von Gott im Gesundheitswesen begründet hat und von seinen Brüdern als kostbares Erbe gehütet wird, offen und ansprechbar sind... **Aus dieser Sicht haben alle Mitarbeiter am Charisma des heiligen Johannes von Gott Anteil;** und zwar nicht nur als Nutznießer in dem Sinn, dass sie in Werk und Person des heiligen Johannes von Gott das höhere Walten Gottes als eines Gottes der Liebe erkennen können, sondern auch als Mitgestalter am Werk des Evangeliums und der Hospitalität des heiligen Johannes von Gott bei der Aufgabe, aus dieser Welt einen Ort zu machen, in dem sich alle Menschen als Brüder begegnen. Denn darin bestand im Kern das Werk Christi; darauf läuft das Wirken des Heiligen Geistes in der Kirche hinaus“ (vgl. Dem Leben dienen, das Leben fördern. Gedanken über das Miteinander von Brüdern und Mitarbeitern, Nrn. 122 und 123).

Die Mitarbeiter bringen sich in die Familie des heiligen Johannes von Gott nicht nur mit ihrer Arbeit und ihrem Dienst ein, sondern bereichern mit ihren Qualitäten, Haltungen, Werten und Überzeugungen auch das Programm der Hospitalität des Ordens selbst, welches von Natur aus auf Inklusion, sprich eine größtmögliche Einbeziehung und Beteiligung, angelegt ist.

II. Vorschläge für das Kapitel

Zur Potenzierung und Festigung der Identität und Beteiligung der Mitarbeiter in der Familie des heiligen Johannes von Gott, unterbreiten wir dem Generalkapitel folgende Vorschläge:

1. Zur dynamischeren Gestaltung der Rolle des Mitarbeiters soll den Mitarbeitern geholfen werden, ihre Identität in der Familie des heiligen Johannes von Gott durch folgende Kompetenzen bzw. Wesensmerkmale zu konsolidieren:
 - das Charisma und die Kultur der Hospitalität des Ordens mittragen und fördern (Werte, Prinzipien, Ethos, Philosophie);
 - mit den Brüdern mitverantwortlich für die Hospitalität sein und lebendige Zeugen der Hospitalität sein;
 - Zielsetzung und Eigenart einer Einrichtung der Barmherzigen Brüder verstehen und mittragen aus einem starken, lebendigen Zugehörigkeitsgefühl (innerlich akzeptieren, sich darin wohlfühlen);
 - das Werk des Ordens aktiv mittragen und fördern (leitende Mitarbeiter);
 - die eigene Arbeit mit Fachkompetenz (Qualität, Exzellenz) gemäß den Prinzipien des charismatischen Managements erfüllen;
 - Gemeinschafts- und Teamgeist; Offenheit und Dialogbereitschaft zu Brüdern und Mitarbeitern auf einer gegenseitigen Vertrauens- und Freundschaftsbasis;
 - Gerechtigkeitssinn, Aufrichtigkeit und Sensibilität für andere;
 - kritischer und prophetischer Geist zum Schutz der menschlichen Würde.

2. Mitarbeiterbeurteilung. Eine wichtige Rolle spielt dabei zweifelsohne die Leistungsbewertung. In allen Einrichtungen sollte es deswegen ein System zur Mitarbeiterbeurteilung geben, das natürlich voraussetzt, dass es auch entsprechende Prozesse der Mitarbeiterentwicklung- und Mitarbeiterbegleitung gibt. Dabei sollte man nicht nur die Leistung der Mitarbeiter auf fachlicher und professioneller Ebene im Blick haben, sondern auch, ob und wie sie sich als Mitglieder der Familie des heiligen Johannes von Gott gemäß den Aussagen von Punkt 6.1.1. der Charta der Hospitalität in der Praxis einbringen.
3. Internationale Treffen: Wir schlagen vor, dass zwei bis drei internationale Treffen im Jahr mit Vertretern aus den verschiedenen Ländern bzw. Regionen abgehalten werden. Bei diesen Treffen soll:
 - besprochen und evaluiert werden, wie in den Einrichtungen, die in wachsendem Maß von Mitarbeitern geleitet werden, die Hospitalität umgesetzt und gefördert wird;
 - Ideen, Projekte, Forschungen und Innovationen besprochen und ausgetauscht werden, wie die Sendung des heiligen Johannes von Gott weltweit umgesetzt werden soll.

Dies könnte eine wirksame Methode sein, um die Identität der Familie des heiligen Johannes von Gott zu festigen. Zur leichteren Abwicklung dieser Treffen könnte auf die moderne Informations- und Kommunikationstechnologie zurückgegriffen werden.

4. Erweitertes Generaldefinitorium: Die Einführung des Erweiterten Generaldefinitoriums war ein erster Schritt, mit dem die Mitarbeiter ins Generaldefinitorium integriert und ihre Rolle anerkannt wurde. Es sollte überlegt werden, wie diese Erfahrung auch in anderen Gremien auf Provinz- und Regionalebene fruchtbar gemacht werden kann.
5. In den Provinzen und Delegaturen sollen Gruppen aus Brüdern und Mitarbeitern gefördert werden, welche freiwillig und, so oft sie es für angezeigt halten, einander begegnen, um gemeinsam zu beten, nachzudenken und sich über Leben und Sendung der Familie des heiligen Johannes von Gott auszutauschen.

III. Literaturverzeichnis

6. Christifideles laici, 1988. Nrn 2; 15; 41; 53
7. Vita consecrata, 1996. Nr. 54
3. Konstitutionen des Ordens, 1984. Art. 23^a; 46b; 51e
4. Generalstatuten des Ordens, 2009. Zweites Kapitel
5. Charta der Hospitalität, 1999. 1.1; 1.2; 3.1.7; 3.2.2; 7.3.2.2; Kap. 8
6. Dem Leben dienen, das Leben fördern. Gedanken über das Miteinander von Brüdern und Mitarbeitern, 1992. Kapitel 3 und 4
7. Forkan, D. Das neue Gesicht des Ordens, 2009. 2.3.3; 2.3.5; 3.1; 3.4

A.5 BERUFUNGSPASTORAL UND AUSBILDUNG DER BRÜDER

I. Berufungspastoral

1. Definition

Unter Berufungspastoral verstehen wir alle Informations-, Werbe- und Erfahrungsinitiativen, die unter dem Angebot einer angemessenen Begleitung darauf abzielen, Interessenten zu helfen zu erkennen, ob sie eine Berufung haben, sich als Ordenschristen in die engere Christuskirche nach dem Beispiel des heiligen Johannes von Gott zu stellen (Vgl. Ausbildungsbuch 2a).

Die Kirche und der Orden wollen heute mehr denn je, dass wir die Berufung zum Barmherzigen Bruder fördern, indem wir ihren Sinn und ihre Kraft mit den gebotenen Mitteln, die uns zur Verfügung stehen, bekannt machen.

Die Berufungspastoral des Ordens sollte im weiteren Umfeld der Jugendpastoral erfolgen und je nach den kulturellen Gegebenheiten mit einer geeigneten Methode, Form und Sprache durchgeführt werden. Obwohl einige Brüder speziell mit dieser Aufgabe betraut sind, müssen sich alle Brüder und Kommunitäten als aktive Mitträger der Berufungspastoral verstehen und sie mit ihrem Gebet und mit dem frohen Zeugnis ihrer Berufung unterstützen.

2. Vorschläge für das Kapitel

1. Die Nachfolge Christi mit der Radikalität des Evangeliums als Barmherzige Brüder sichtbar und erfahrbar machen, indem man durch ein konsequentes Zeugnis die Haltungen der Hospitalität konkretisiert: Aufnahme, Barmherzigkeit, Dienstbereitschaft und Einsatz für die Schwächsten.
2. In ausdrücklicher Weise die Vorgaben, Kriterien und Ansätze des Ausbildungsbuches des Ordens, welche die Berufungspastoral betreffen, auf die jeweilige Landeskultur übertragen. Dazu ist notwendig:
 - a) Die zu übermittelnde Botschaft muss für Brüder und Kandidaten klar sein. Offen und aufnahmebereit sein, ohne Verwirrung zu stiften.
 - b) Es muss Mittel und Personen mit der notwendigen Zeit und Bildung zur Begleitung geben.
 - c) Dem Leben der Brüder und der Kommunitäten neue Kraft geben, damit es sichtbar die Freude an unserer Berufung vermittelt.
 - d) Gemeinschaftsformen fördern, durch welche junge Leute die Möglichkeit haben, das Leben der Brüder und Mitarbeiter zu teilen.
 - e) Mitarbeiter bei der Förderung und Durchführung der Berufungspastoral miteinbeziehen.
3. Ein Programm zur Berufungspastoral schriftlich verfassen, dessen Tätigkeiten und Ergebnisse evaluierbar sind.
4. Sich durch Information und die Schaffung gemeinsamer Räume der Reflexion, des Gebets und des Glaubensengagements einsetzen, dass die Mitarbeiter in ihrer Lebensgestaltung die Idee der Hospitalität und deren Werte übernehmen.

5. Es soll auch beachtet werden, dass das Thema der Berufungspastoral die gesamte Hospitalfamilie betrifft, weil wir alle dafür mitverantwortlich sind. In diesem Sinn ist unser Leben die wirkungsvollste Berufungspastoral. Von unserem gelebten Beispiel hängt die Zukunft des Ordens als Gemeinschaft geweihter Personen, aber auch als Dienstgemeinschaft mit den Mitarbeitern als Mitträger der Hospitalität ab. Deswegen soll ein zu persönlichem Engagement einladendes Arbeitsklima geschaffen werden, das die Berufung zur Hospitalität unter den Mitarbeitern fördert.

II. Ausbildung der Brüder

1. Definition

Unter der Ausbildung der Brüder verstehen wir den ständigen Prozess des Hineinwachsens, der Bereicherung und fortschreitenden Entwicklung von Persönlichkeit und Identität des Barmherzigen Bruders als gläubige und gottgeweihte Person, durch den wir gemäß den Konstitutionen unsere Berufung zur Hospitalität voll zur Entfaltung bringen sollen. Dieser Prozess dauert das ganze Leben und gliedert sich im Wesentlichen in zwei Etappen: die Grundausbildung, die bis zur feierlichen Profess dauert, und die ständige Weiterbildung, die das ganze Leben gepflegt werden muss.

Die Ausbildung der Brüder muss auf spirituelle Kompetenz und moralische Autorität zielen und sie dazu befähigen, kritisches Gewissen und prophetische Anwälte der Schwächsten zu sein sowie als lebendige Abbilder der Hospitalität Gemeinschaftsgefühl und Haltungen im Zeichen des Evangeliums zu vermitteln.

Die Zukunft der Brüder, der Kommunitäten und des Ordens insgesamt hängt zu einem wesentlichen Teil von der Wirksamkeit des Bildungsprozesses ab, der ganz besonders heute ganzheitlich und solide, individuell und gemeinschaftlich, human und religiös, professionell und pastoral sein muss.

2. Vorschläge für das Kapitel

Es soll besonderer Wert auf die Ausbildung als einem lebenslang fortzuführenden und zu vertiefenden Prozess/Weg zur Vorbereitung auf die Ordensweihe und zu ihrer Weiterentwicklung gelegt werden. Dazu soll man sich bei der Grundausbildung, bei der ständigen Weiterbildung und bei der Ausbildung der Ausbilder an den Leitlinien der Ausbildungsordnung des Ordens orientieren. Hierzu ist notwendig:

1. Wir müssen uns um Harmonie in unserer Weihe Gott und den Mitmenschen gegenüber bemühen, um unsere Sendung, die Erfahrung der Hospitalität, die Nähe zum Mitmenschen, den engen Kontakt zum Leiden usw. durch eine persönlich gestaltete Glaubenserfahrung und Spiritualität weiter zu entfalten.
2. Wir müssen bessere Wege finden, damit alle Brüder ihre Berufung bewahren und weiterentwickeln können. Dazu sollen ihre menschlichen/spirituellen Aufgaben aktualisiert werden und besonderer Wert auf das Gemeinschaftsleben als grundlegenden Bestandteil dieses Prozesses gelegt werden. Dies ist für die Persönlichkeits- und Identitätsstiftung des Barmherzigen Bruders unerlässlich.
3. Der Barmherzige Bruder der Zukunft muss sich durch eine konsequente Lebensgestaltung im Zeichen des Evangeliums kennzeichnen. Voraussetzung dafür ist ein persönlich gestaltetes Glaubensleben, das ihm hilft, die Realität mit den Augen des Glaubens zu deuten und eine Persönlichkeit auszubilden, welche eine starke Sensibilität für die Nöte des Mitmenschen hat.

4. Bei der Grundausbildung der Brüder können die Provinzen in verschiedenen Formen zusammenarbeiten. Dort, wo es möglich ist, kann auch die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, an Bildungsprogrammen teilzunehmen, welche ein Zusammenarbeiten verschiedener Ordensgemeinschaften vorsehen (CIF, 8, GSt 66, 68).
5. In jeder Provinz und Delegatur muss es ein Programm zur ständigen Weiterbildung der Brüder geben, das in Übereinstimmung mit den Forderungen der Generalstatuten (Gst 89) an ihre Lebenswirklichkeit angepasst ist.
6. Wir müssen uns ständig bemühen, unsere Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit dem menschlichen und spirituellen Leiden der Personen zu aktualisieren.
7. Sich mit Nachdruck in Themenbereichen ausbilden, die besonders bedeutsam für die Entfaltung der Berufung und der Sendung der Brüder sind, wie z.B. Pastoral im Gesundheits- und Sozialwesen, Bioethik, Hinwendung zu besonders schutzbedürftigen Menschen, Humanisierung der Betreuung, Patientenzufriedenheit, Schule der Hospitalität, Wertevermittlung und Identität des Ordens...
8. Zur Aus- und Fortbildung der Ausbilder muss es entweder auf interprovinzieller oder auf Provinz- bzw. Delegationsebene einen spezifischen Plan und ein entsprechendes Programm geben.
9. Es sollen Mitarbeiter ausgewählt und ausgebildet werden, die gemeinsam mit den Brüdern an der Ausbildung der Brüder mitarbeiten.
10. Brüder und Mitarbeiter müssen dahingehend ausgebildet werden, dass sie imstande sind, die Leitungs- und Managementaufgaben mit der Sendung der Evangelisierung zu harmonisieren und dabei mögliche Widersprüche und Unklarheiten zu überwinden. Dadurch soll auch das gegenseitige Wachstum gefördert werden.

III. Literaturverzeichnis

1. Vita Consecrata, 1996. Nrn. 63-71
2. Potissimum institutioni. Richtlinien für die Ausbildung in den Ordensinstituten, 1990.
3. Konstitutionen des Ordens, 1984. Viertes Kapitel
4. Generalstatuten des Ordens, 2009. Viertes Kapitel
5. Ausbildungsordnung des Ordens, 2000

A.6

MITARBEITERBILDUNG

I. Definition

In Übereinstimmung mit den Zeichen der Zeit wird heute die Sendung des Ordens von der „Familie des heiligen Johannes von Gott“ erfüllt. In dieser Familie sind die Mitarbeiter eine wesentliche Komponente. Deswegen ist die Ausbildung der Mitarbeiter unter den aktuellen Umständen wichtiger denn je, denn nur so kann bei ihnen ein entsprechendes Wissen über den Orden, die Person des heiligen Johannes von Gott und über die dem Orden und seiner Organisation zugrundeliegenden Werte, Kultur und Philosophie erreicht werden. Eines der Hauptziele dieser Ausbildung muss die harmonische Verbindung der fachberuflichen Fähigkeiten der Mitarbeiter mit den christlichen Werten und den Werten des heiligen Johannes von Gott sein, von denen unsere Sendung in der Kirche an der Seite der Kranken, Hilfsbedürftigen und der Randgruppen geprägt ist. Ausbildung ist hier in einem weiteren Rahmen als dem reiner Wissensvermittlung zu sehen. Vielmehr ist sie als ein integrierter organisatorischer Prozess zu verstehen, der die Person in ihrer Gesamtheit betrifft, die Aneignung neuer Kenntnisse genauso wie praktische Erfahrung beinhaltet und auf die Ausbildung einer spezifischen Betriebskultur zielt. Eine so verstandene Bildungsarbeit hat zum Ziel, bei den Mitarbeitern ein Zugehörigkeitsgefühl zur Familie des heiligen Johannes von Gott zu fördern, das über den Arbeitsvertrag hinausgeht, und sie in der Bereitschaft stärkt, nach der Philosophie und den Werten des heiligen Johannes von Gott zu arbeiten.

In diesem Sinn soll ein entsprechendes Bildungsprogramm des Ordens den Mitarbeitern helfen:

- Philosophie, Werte und Spiritualität des heiligen Johannes von Gott zu reflektieren und in ihrem Leben zu pflegen;
- sich mit Identität, Sendung und Werten des Ordens auseinanderzusetzen;
- Philosophie, Werte und Spiritualität des Ordens zu erneuern, zu pflegen und an die kommenden Generationen weiterzugeben;
- ihre Integrität auf persönlicher und gemeinschaftlicher Ebene zu fördern durch die Form, wie sie die Werte, Philosophie und Spiritualität des Ordens leben.

Richtlinien zur Entwicklung entsprechender Bildungsstrategien

Obwohl der Begriff ‘Mitarbeiter’ häufig für die Laien verwendet wird, die in den Krankenhäusern, Zentren und Einrichtungen des Ordens arbeiten, schließt der Orden unter diesem Begriff auch die Wohltäter und Ehrenamtlichen mit ein. Bei der Entwicklung allgemeiner Strategien muss jedoch schon allein aus praktischen Gründen beachtet werden, dass die große Mehrheit derjenigen, die an solchen Bildungsprogrammen teilnehmen, aus den Reihen unseres Personals stammen. Was die Ehrenamtlichen betrifft, so sollte deren Ausbildung daran orientiert werden, wie lange die jeweiligen Personen ehrenamtlich bei uns tätig sind und welches Bildungsniveau man bei ihnen erreichen will.

Bei der Bildungsarbeit bei unserem Personal gilt es folgende Ebenen zu unterscheiden:

Erste Ebene: Mitarbeiter, die ganz einfach gute Arbeitnehmer sein wollen, und die Philosophie und die Werte des Ordens kennen und respektieren.

Zweite Ebene: Mitarbeiter, die an einem tieferen Verständnis der Philosophie und Werte des Ordens interessiert sind, den Stellenwert seines Sendungsauftrags in der Welt anerkennen und sich stärker beteiligen und engagieren möchten.

Dritte Ebene: Mitarbeiter, die sich stark mit dem Orden identifizieren, dessen Philosophie und Werte teilen und so intensiv und umfassend wie möglich seine Sendung der Evangelisierung mittragen möchten.

Etappen der Mitarbeiterbildung

Die Etappen hängen von dem Identifikationsgrad der betroffenen Personen mit dem Sendungsauftrag des Ordens ab.

Erste Etappe: Auf einer ersten Ebene sollten alle neuen Mitarbeiter angesprochen werden, die in einer Einrichtung des Ordens zu arbeiten beginnen. Praktisch geht es dabei um eine grundlegende Einführung/Orientierung in Organisationsstruktur, Werte, Philosophie und Kultur des Ordens. In einer zweiten Phase dieser ersten Etappe sollte es dann Angebote für solche Mitarbeiter geben, die keine Kenntnisse vom Christentum bzw. von den Strukturen und Normen der katholischen Kirche haben.

Zweite Etappe: Die zweite Bildungsebene sollte in der Entwicklung einer Fortbildungsreihe bestehen, die sich an Mitarbeiter wendet, die bereits längere Zeit mit dem Orden arbeiten. In der Westeuropäischen Provinz gibt es dafür zum Beispiel Programme der Mitarbeiterentwicklung und Mitarbeiterbegleitung, die über die Personalabteilung und über die Schule der Hospitalität laufen.

Dritte Etappe: Die dritte Ebene wendet sich an Mitarbeiter, die sich in ihrem Handeln und Auftreten mit der Philosophie und mit den Werten des Ordens identifizieren und Führungsqualitäten haben (und mithin fähig sind, Leitungsverantwortung im Orden zu übernehmen).

Bildungsprogramme

Die Schule der Hospitalität sollte in Absprache mit der Stabstelle für Personalentwicklung der Provinz oder Delegatur entsprechende Strategien entwickeln. Dabei sind natürlich landesspezifische Gegebenheiten und betriebsinterne Erfordernisse zu berücksichtigen und das Buch „Trägerspezifische Bildungsarbeit: Anleitung zur Entwicklung von Bildungsprogrammen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ordens“ heranzuziehen. Als Modell könnte man sich an folgendem Programm orientieren:

Erste Etappe

1. Geschichte des Ordens
2. Leben des heiligen Johannes von Gott
3. Ordensauftrag und Ordenswerte

In der zweiten Phase dieser ersten Etappe sollte vorgesehen werden:

Allgemeine Übersicht über das Christentum und die katholische Kirche je nach Kenntnisstand der Teilnehmer.

Zweite Etappe

1. Vertiefung der Geschichte des heiligen Johannes von Gott
2. Vertiefung der Ordensspiritualität und Ordenswerte
3. Bedeutende Dokumente des Ordens zum Thema Mitarbeiter
4. Die Hospitalität in der Welt

Dritte Etappe

1. Wallfahrt nach Granada zum heiligen Johannes von Gott (wenn nicht möglich, virtuelle Präsentation)
2. Allgemeine Ordensliteratur

Aktionslinien

1. Ein klares Idealprofil für den Mitarbeiter des heiligen Johannes von Gott erstellen
2. Eine Leitbild-Kultur in jeder Einrichtung und organisationsübergreifend entwickeln
3. Anerkennen, dass das natürliche und soziale Umfeld unserer Einrichtungen die erste Ausbildungsgrundlage unserer Mitarbeiter sein muss
4. Regelmäßige Evaluierung der Bildungsstrategien, sowie regelmäßiges Ausloten alternativer Bildungsangebote
5. Eine Bildungsmethodik verwenden, die darauf zielt, die Ordenskultur und Ordensphilosophie durch die Vermittlung von Konzepten wie auch durch das Erleben praktischer Erfahrungen zu transportieren
6. Ordensweit entsprechende Mittel in die Bildungsarbeit auf allen Ebenen investieren
7. Aufmerksame Überprüfung unserer Strategien, um sicherzustellen, dass alle Aspekte der Ausbildung eloquent unser Erbe, unsere Vision, unsere Sendung und die Grundwerte widerspiegeln, die für unsere Organisation unerlässlich sind
8. Klare Zieldefinition einer jeden „Schule der Hospitalität“

II. Vorschläge für das Kapitel

1. In jeder Provinz und Delegatur soll eine Schule der Hospitalität eingerichtet werden. Sie soll als Bildungsmotor und Bildungsinstrument bei der Vermittlung der Kultur, Philosophie und Werte des Ordens dienen.
Durch die Schulen der Hospitalität sollen in den Provinzen und Delegaturen wirksame Bildungsprogramme entwickelt und durchgeführt werden. Für diese Schulen soll eine Gruppe ausgewählter Personen bestellt werden, zu denen auch junge Brüder/Mitarbeiter und alte Brüder bzw. Mitarbeiter im Ruhestand gehören sollen.
2. Es sollen Kriterien für die gemeinsame Bildung von Brüdern und Mitarbeitern festgelegt werden. Dabei soll man sich am Buch „Trägerspezifische Bildungsarbeit: Anleitung zur Entwicklung von Bildungsprogrammen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ordens“ und an der Ausbildungsordnung für Brüder orientieren.
3. Es sollen gemeinsame Bildungsprogramme für Mitarbeiter auf interprovinzieller bzw. regionaler Ebene entwickelt werden.
4. Die Generalkurie soll die praktische Umsetzung der Anleitung „Trägerspezifische Bildungsarbeit: Anleitung zur Entwicklung von Bildungsprogrammen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ordens“ begleiten und überwachen.

III. Literaturverzeichnis

1. Christifideles laici, 1988. Nrn 57-63
2. Generalstatuten des Ordens, 2009. Art. 23; 24
3. Charta der Hospitalität, 1999. Kapitel 6
4. Dem Leben dienen, das Leben fördern....., 1992. Nr. 40
5. Ausbildungsordnung des Ordens, 2000
6. „Trägerspezifische Bildungsarbeit: Anleitung zur Entwicklung von Bildungsprogrammen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ordens“, 2012.
7. Forkan, D., Das neue Gesicht des Ordens, 2009, 3.4.2; 3.5.1;
8. Vierte Europäische Regionalkonferenz, 2011. Vorschläge 13 und 14

B. **DER AUFTRAG DER FAMILIE DES HEILIGEN JOHANNES VON GOTT**

B.1 **IDENTITÄT UND AUFTRAG DER EINRICHTUNGEN DES ORDENS**

I. Definition

Die Identität des Ordens und jedes einzelnen seiner Werke und somit die Identität der gesamten Hospitalfamilie wird über die Hospitalität definiert (Konst. 6), die eine Gabe des Geistes ist (Charisma), die uns dem mitleidenden und barmherzigen Christus des Evangeliums (Konst.2^a) gleichgestaltet und durch die wir die barmherzige Gegenwart Jesu von Nazareth in der Zeit lebendig erhalten (Konst. 2c).

Die Prinzipien, auf denen unsere Identität gründet und in denen sie sich konkretisiert, sind in den Artikeln 48-50 der Generalstatuten des Ordens beschrieben. In Art. 50 heißt es, dass die Hospitalität der ursprüngliche und grundlegende Wert des Ordens ist, aus dem alle anderen hervorgehen. Das Generaldefinitorium hat die Werte des Ordens ausgehend vom zentralen Wert der Hospitalität 2010 wie folgt definiert: Qualität, Respekt, Verantwortung und Spiritualität.

Unsere apostolischen Werke sind konfessionelle Zentren der katholischen Kirche und verstehen sich als solche (Gst 49a). Ihr Auftrag ist die Hospitalität, d.h. die Evangelisierung der Welt des menschlichen Leidens durch eine ganzheitliche Betreuung und Pflege der Personen, denen wir dienen (vgl. Charta der Hospitalität 1.3). Mit anderen Worten, der Auftrag der Werke ist, den Spuren Jesu Christi, des barmherzigen Samariters (Lk 10,25), zu folgen, der durch die Welt zog und allen Gutes tat (Apg 10,38), indem er alle Arten von Krankheit und Gebrechen heilte (Mt 4,23). Dabei streben wir dem Vorbild des heiligen Johannes von Gott nach, der sich ganz dem Dienst an den Kranken und Armen hingab (Konst. 1). Das ist unsere Form, Kirche zu sein und als Kirche zu handeln.

Die Sendung des Ordens hat heute einen beträchtlichen Umfang erreicht und wird in eigenen Werken und in dem Orden anvertrauten Werken durchgeführt. Zugleich umfasst die Sendung des Ordens nicht nur die Betreuten, sondern auch deren Angehörigen und im weiteren Sinn die ganze Gemeinde, in der die Werke ihren Standort haben, da sie ihre Tore immer weiter für Vertreter des öffentlichen Lebens und der Gesellschaft öffnen.

Ein grundlegendes Wesensmerkmal unserer Identität ist die Geschwisterlichkeit. Aus diesem Grunde sind wir aufgerufen, untereinander "*geschwisterliche Bande*" zu knüpfen und sie ständig zu erneuern (vgl. Konst. 36-40; Gst 1; CH 3.1.6; *Buch der Spiritualität*, 105). Eine solche Gemeinschaftsstruktur verlangt, dass ihre Glieder eine stark ausgeprägte Identität haben, weil ansonsten die Geschwisterlichkeit zu einem Behälter zu werden droht, in dem die Einzelverantwortung schwimmt. Erst auf dieser Grundlage ist auch eine gesunde Form von Teamarbeit möglich. Brüderlichkeit muss, bevor sie in konkreten Handlungsweisen Ausdruck findet, als innere Dimension gepflegt werden. Ihr Nährboden ist eine Kultur der Teilhabe und der Zusammenarbeit.

Die Identität unserer apostolischen Werke kennzeichnet sich insbesondere durch ein *spezifisches Managementmodell* und *Betreuungsmodell*. Angesichts der wachsenden Komplexität unserer Einrichtungen erlangt ganz besonders das **Managementmodell** immer größere Bedeutung. Das

Managementmodell des Ordens ist in groben Linien in der Charta der Hospitalität grundgelegt und wird allgemein als *Charismatisches Management* bezeichnet.

Das Betreuungsmodell des Ordens erwächst aus seiner Sendung und basiert auf der Hospitalität, sprich, auf den Werten und Prinzipien, in denen sie Ausdruck findet. Ihre Hauptmerkmale sind: das ständige Bemühen um eine ganzheitliche Betreuung mit hoher Qualität, in der die modernsten technischen Mittel, die uns zur Verfügung stehen, mit menschlicher Achtsamkeit, wie sie allen Personen gebührt, zusammenspielen; die betreute Person steht im Mittelpunkt unserer Werke; die spirituelle und religiöse Begleitung, Achtung und Schutz der Menschenwürde und der Rechte der Betreuten, vor allem der Schwächsten; Achtsamkeit für die Biographie des Menschen; Förderung von Ethik und Bioethik gemäß den Prinzipien der katholischen Kirche; Sorge, Förderung und Achtung unserer Mitarbeiter; Teamarbeit; Beteiligung und Mitverantwortung aller an der Sendung und an der Gestaltung der Betreuung je nach Aufgabe; wir setzen auf Bildung, Lehrtätigkeit und Forschung.

Hellhörigkeit für die Ärmsten und neue Bedürfnisse betrachten wir als eine vorrangige Aufgabe bei unserer Sendung. Jede Einrichtung muss immer dafür offen sein und im Rahmen des Möglichen neue Programme und Projekte für besonders schutzbedürftige Personen fördern bzw. an solchen mitwirken.

Zur Erfüllung der Sendung des Ordens und seiner Einrichtungen in einer globalen Welt muss die Zusammenarbeit und Nutzung von Synergien unter den Provinzen und Werken sowie mit externen Projektpartnern gefördert werden. Besonderer Wert wird in diesem Zusammenhang auf die Zusammenarbeit mit Provinzen und Werken in Entwicklungsländern gelegt, was eine angemessene Organisation, Koordination und Weiterentwicklung aller Beteiligten erfordert.

II. Vorschläge für das Kapitel

Zur Festigung der Identität der Einrichtungen des Ordens und zur Förderung der Sendung der apostolischen Werke legen wir dem Generalkapitel folgende Vorschläge und Strategien vor:

1. Die Einrichtungen des Ordens müssen öffentlich zugängliche Geschäftsordnungen bzw. Satzungen haben, in denen ihre Identität und ihr Auftrag sowie die Prinzipien und Kriterien ihres Betreuungsmodells bzw. –stils und ihres Organisationsmodells im Sinne des charismatischen Managements klar dargestellt sind.
2. In den Werken, in denen es keine Brüdergemeinschaft gibt, muss Identität und Sendung der Familie des heiligen Johannes von Gott durch entsprechende Maßnahmen gewährleistet werden.
3. In allen apostolischen Werken des Ordens muss es einen Dienst zur spirituellen und religiösen Begleitung mit gut ausgebildetem Personal und einem spezifischen pastoralen Aktionsplan geben, der den Richtlinien und Kriterien des Pastoraldokuments des Ordens entspricht.
4. Die Ethik- und Bioethikausbildung muss weiterhin in jedem Werk eine vorrangige Aufgabe bleiben. In den Werken soll unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Realität und in Abstimmung mit der Provinzleitung eine Ethikkommission oder zumindest eine ethische Reflexionsgruppe eingerichtet werden.
5. In allen Provinzen und Werken des Ordens soll der ehrenamtliche Dienst im Geist des heiligen Johannes von Gott gefördert, ausgebildet und gepflegt werden. Mit diesem christlichen und

6. Die Familie des heiligen Johannes von Gott ist stets offen für neue Projekte, Werke und Dienste, besonders für besonders gefährdete und verletzte Menschen, soweit diese notwendig und unter kirchlichem und organisatorischem Gesichtspunkt machbar sind bzw. unsere Identität und unsere Sendung gewahrt bleiben. In gleicher Weise sind wir bereit, Werke zu schließen, die diese Kriterien nicht mehr erfüllen.
7. Soweit möglich sollen die Provinzen und Werke gemäß den Kriterien der Charta der Hospitalität Lehr- und Forschungsaktivitäten als eine aktuelle und notwendige Form unserer Evangelisierungsarbeit fördern und durchführen und so den Dialog zwischen Glauben und Wissenschaft fördern.

III. Literaturverzeichnis

1. Deus caritas est, 2005. Nrn. 20; 21; 25a; 31; 33; 40
2. Konstitutionen des Ordens, 1984; Art. 1; 2; 6; 36-40.
3. Generalstatuten des Ordens, 2009; 1; 23-25; 48-50; 53-54
4. Charta der Hospitalität, 1999. 1,3; Kapitel 4, 5 und 6
5. Forkan, D. Das neue Gesicht des Ordens, 2009. 3.4 und 3.5
6. Forkan, D. Rundschreiben Ordenswerte, 2010

B.2

CHARISMATISCHES MANAGEMENT

I. Definition

Das Management in den Einrichtungen und Diensten des Hospitalordens fundiert auf dem Charisma des heiligen Johannes von Gott mit dessen besonderem Kennzeichen der Hospitalität.

Das Konzept, das dem charismatischen Management zugrunde liegt, ist nicht neu. Denn letzten Endes sind die fundamentalen Inhalte unseres Charismas identisch mit den Prinzipien, Werten und prägenden Merkmalen, die uns besonders kennzeichnen und die wir seit jeher pflegen. Um jedoch von einer rein ideellen Auffassung zu einem pragmatischeren Verständnis dessen überzugehen, was wir mit charismatischem Management meinen, ist es notwendig, dafür formale Definitionen festzulegen und es durch Evaluierungen und Audits zu hinterfragen. Nur so lässt sich Management und Tätigkeit unserer Einrichtungen mit dem ähnlicher Gesundheits- und Sozialorganisationen vergleichen und davon abgrenzen.

Die Grundlagen des charismatischen Managements sind in der Charta der Hospitalität (5.3) und in den Generalstatuten (Art. 50) enthalten.

Zur Ausarbeitung eines Evaluierungsinstrumentes für das charismatische Management hat die Europakommission der Generalkurie eine Unterkommission aus Brüdern und Mitarbeitern eingesetzt. Dieses Instrument, das demnächst mit dem Dokument *„Das charismatische Management im Orden der Barmherzigen Brüder: Anleitung zur Evaluierung und Verbesserung unserer apostolischen Sendung“* erscheinen wird, soll in allen Einrichtungen und Diensten des Ordens Anwendung finden.

In diesem Dokument ist das charismatische Management wie folgt definiert: „Das Management in den apostolischen Werken des Hospitalordens fundiert auf dem Charisma des heiligen Johannes von Gott mit dessen besonderem Kennzeichen der Hospitalität. Aus diesem Charisma, das wir als „Überwert“ unserer Identität in Kirche und Welt verstehen, ergeben sich eine Reihe von fundamentalen Prinzipien und Werten, welche durch ein spezifisches Wertemanagement in die Praxis umgesetzt werden sollen. Diese Prinzipien- und Wertordnung basiert essentiell auf den Konstitutionen und Generalstatuten des Ordens und hat in der Charta der Hospitalität ihre praktische Ausfaltung gefunden. Jede Form von Leitungs- und Führungsverantwortung in den Ordenseinrichtungen muss diese Prinzipien- und Wertordnung berücksichtigen und fördern.“

Wie vorher gesagt, ergeben sich aus unserem Charisma Prinzipien, Werte und Merkmale, die uns besonders kennzeichnen und die seit jeher Teil von uns sind. Darüber hinaus gilt es anzuerkennen, dass auch „Management“ zum Charisma gehört. Deswegen sollte es für uns eine „charismatische Forderung“ sein, unseren Unternehmensstil als Ordensgemeinschaft an den neuesten Erkenntnissen der Betriebswissenschaft auszurichten, denn diese Kenntnisse verfolgen nichts anderes, als ein „Excellence-Management“ durch eine sogenannte „Strategie der ständigen Verbesserung“ zu erreichen.

Als Unternehmen mit einer ganz spezifischen Mission muss der Hospitalorden des heiligen Johannes von Gott die bestmögliche Form finden und anwenden, um seinen Auftrag zu erfüllen, und zugleich seine ursprüngliche Identität wahren. Das heißt, er muss sich einen eigenen Unternehmensstil geben, den wir „charismatisches Management“ nennen. Dieser Stil wird um so

mehr zum Tragen kommen, je deutlicher die ordentliche Betriebsführung der Werke von den fundamentalen Identifikationsmerkmalen des Ordens durchdrungen ist.

Letzten Endes heißt charismatisches Management nichts anderes, als **die Aufgabe, die uns übertragen ist, gut und sinnvoll *entsprechend dem Daseinsgrund des Ordens zu erfüllen***. Vor diesem Hintergrund ergeben sich zwei zentrale Themen, die durch ihr Wechsel- und Zusammenspiel den Inhalt des charismatischen Managements ausmachen:

1. Identifikationsmerkmale des Ordens
2. Erfüllung des Ordensauftrags nach den Excellence-Prinzipien eines Managements der ständigen Verbesserung.

II. Vorschläge für das Kapitel

1. *Strategischer Plan*: Alle Provinzen und Delegaturen sollen sich einen strategischen Gesamtplan geben, in dem Auftrag und Ziele der Provinz im Rahmen des allgemeinen Sendungsauftrags des Ordens des heiligen Johannes von Gott festgelegt sind. In diesem Plan sollen realistische und mit dem Sendungsauftrag konforme Ziele festgelegt werden, welche in einem bestimmten Zeitrahmen zu erreichen sind und der Leistungskapazität der Provinz angepasst sein müssen. Bei der Entwicklung des strategischen Plans ist es von vitaler Bedeutung, dass Kommunikation, Teilnahme und Diskussion mit möglichst vielen Mitgliedern der Familie des heiligen Johannes von Gott gepflegt wird, damit sie bei seiner Erarbeitung mitwirken und ihn dann, sobald er angewandt wird, als „ihren“ Plan übernehmen.

Ein Ziel des strategischen Planes muss es sein, Einführung, Entwicklung und Evaluierung des charismatischen Managements in den Einrichtungen und Diensten der Provinz sicherzustellen.

2. *Beteiligung der Betreuten*: Die fundamentalen Prinzipien, die unsere Einrichtungen und Dienste charakterisieren, verlangen, dass im Mittelpunkt unseres Interesses die betreute Person und der Schutz ihrer Rechte steht. In den Generalstatuten des Ordens (Art. 50) heißt es dazu: „*Wir setzen uns für die Rechte des Kranken und der Hilfe bedürftigen Menschen ein, weil wir seine persönliche Würde achten.*“

Ein immer wichtiger werdendes Element in manchen unserer Einrichtungen und Dienste, vor allem solchen, die im sozialpflegerischen Bereich und in der Sozialarbeit tätig sind, ist die Beteiligung der Personen, die unsere Dienste nutzen, auch an der Leitungsgestaltung der Einrichtungen. Beispiele für Einrichtungen und Dienste, in denen dies bereits geschieht, sind Einrichtungen für Behinderte, Einrichtungen für alte Menschen, Einrichtungen für kranke Kinder, für Obdachlose und andere Personengruppen. Diese Beteiligung kann in vielfältigen Formen erfolgen. Dazu gehören auch die Einbindung von Organisationen zum Schutz der Rechte der Betreuten, die Beteiligung an den Leitungsgremien, einschließlich der Miteinbeziehung bei der Auswahl des Personals u.a.m. In jeder Einrichtung soll dies je nach Gegebenheiten und Möglichkeiten geschehen.

Auch in Akutkrankenhäusern haben sich inzwischen Patienten- und Angehörigenräte entwickelt, deren Aufgabe es ist, das Krankenhaus im Namen der Patienten und Angehörigen zu beraten zu Themen wie, um nur einige Beispiele zu nennen, Verhältnis Patient-Krankenhaus, Aufsichtsgremien, Initiativen zur Qualitätsverbesserung, Patientensicherheit und Qualitätsfragen.

Es wird als eminent wichtig erachtet, dass das Generalkapitel die Beteiligung der Betreuten an ihrem eigenen Schutz und am Einrichtungsgeschehen in Übereinstimmung mit den in den jeweiligen Ländern geltenden Gesetzen und Vorschriften fördert, wobei der Evaluierung und Verifizierung der Patienten- bzw. Nutzerzufriedenheit ein großer Stellenwert zukommt.

3. *Mitarbeiter*: In allen Einrichtungen und Diensten des Ordens soll es einen Mitarbeiterentwicklungsplan zur Verbesserung ihrer beruflichen Kompetenz, ihres professionellen Wachstums und ihrer Integration in die Einrichtung in Übereinstimmung mit Vision, Mission, Philosophie, Werten und Strategieplan der Einrichtung geben.
4. *Leitende Mitarbeiter (Führungsebene)*: Es sollen Kriterien und Mindestanforderungen für die Berufung von Mitarbeitern in Leitungsgremien (Verwaltungsräte) der Einrichtungen und Dienste festgelegt werden (*siehe Europäische Regionalkonferenz*).
5. *Umwelt*: Ein wichtiges Element im Gesamtgefüge des charismatischen Managements ist die Umwelt und das Verhältnis, das wir zu ihr pflegen. Die Einrichtungen und Dienste des Ordens müssen sich in diesem Sinn stets der Konsequenzen ihrer Handlungen und Entscheidungen bewusst sein und diese nicht nur auf die Einrichtung oder den Dienst beschränkt sehen, sondern im weiteren Horizont der Gemeinde, der Umwelt und der Gesellschaft im allgemeinen.

Der strategische Plan sollte deswegen explizit auf die Verantwortung und auf den Respekt Bezug nehmen, die jede Einrichtung gegenüber der Allgemeinheit, der Gesellschaft und der Umwelt zeigen muss.

III. Literaturverzeichnis

1. Konstitutionen des Ordens, 1984. Art. 100
2. Generalstatuten des Ordens, 2009. Art. 50; 92a; 162a; Glossar (Charismatisches Management)
3. Charta der Hospitalität, 1999. 5.3
4. Das charismatische Management im Orden der Barmherzigen Brüder: Anleitung zur Evaluierung und Verbesserung unserer apostolischen Sendung, 2012.

B.3

WIRTSCHAFTLICHE TRAGBARKEIT DER ZENTREN, DER PROVINZEN UND DER REGIONEN. NACHHALTIG WACHSEN

I. Definition

Nachhaltigkeit ist nicht nur begrenzt auf die wirtschaftlichen Aspekte zu sehen. Wir müssen uns in gleicher Weise überlegen, wie die Werte des Ordens, wie Hospitalität, Qualität, Respekt, Verantwortung und Spiritualität nachhaltig in unseren Werken realisiert werden können.

In der langen Geschichte des Ordens wurde unter Beweis gestellt, dass - wenn auch teilweise nur unter großen Anstrengungen – viele Werke mit nachhaltigem wirtschaftlichem Erfolg zum Vorteil der Kranken, Betreuten und Hilfsbedürftigen betrieben werden konnten. Dies war und ist eine wesentliche Voraussetzung für das Wachsen des Ordens und die Konkretisierung des Charismas.

Durch vielfältige soziale, politische und in der Organisation liegende Umstände ist es oft sehr schwer, die Zukunft eines Werkes auf einer gesicherten wirtschaftlichen Basis zu planen. So begrüßenswert und unabdingbar das große Engagement einzelner voranschreitender Brüder und Mitarbeiter ist, so wurde doch teilweise versäumt, strukturell Nachhaltigkeit zu sichern.

Wir haben die Aufgabe und Verpflichtung, für die von uns betreuten Kranken, Menschen mit Behinderung und all diejenigen, die von uns Hilfe erhalten, möglichst dauerhaft und verlässlich unsere Dienste anzubieten. Dies gilt auch für unsere Mitarbeiter, die mit ihren Familien auf einen sicheren Arbeitsplatz angewiesen sind.

Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass sich unsere Einrichtungen bis auf weiteres nur in den Sozialsystemen der ersten und ggf. zweiten Welt über staatliche Zuwendungen, Versicherungen und Spenden bei gutem Management nachhaltig wirtschaftlich führen lassen.

Deshalb müssen wir neu über die internationale Solidarität zwischen den Einrichtungen unseres Ordens nachdenken (Patenschaften). Dieses Vorgehen kann in der unterstützenden und der unterstützten Einrichtung zu einer vertieften Identifikation der Mitarbeiter miteinander und mit dem Orden beitragen.

II. Vorschläge für das Kapitel: Nachhaltigkeit - Wachstum - Solidarität

1. Jede Einrichtung ist eigenständig und ist aufgerufen, ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit abzusichern. Die Provinzkurie kann im Einvernehmen mit der Einrichtung für soziale Programme und Projekte im Rahmen des charismatischen Managements Unterstützung geben. Wo die Eigenständigkeit nicht gewährleistet werden kann, wird die Provinz- oder Generalkurie entscheiden, wie und ob die Weiterführung möglich ist.
2. Notwendiges Instrument für eine nachhaltige Entwicklung ist die sorgfältige Erstellung des Wirtschaftsplanes. Basis dafür ist das Erreichen eines zumindest ausgeglichenen Jahresergebnisses unter Berücksichtigung der nötigen Abschreibungen und Investitionen. Der Wirtschaftsplan sollte jeweils für einen möglichst langen planbaren Zeitraum (z.B. fünf Jahre) erstellt werden. Dadurch sind Rechenschaftspflicht und Transparenz gewährleistet.

3. Auf einer gesicherten Basis kann ein Wachstum der Einrichtung durch Vergrößerung, Beteiligung oder Erwerb anderer Einrichtungen in einer Region erfolgen, wenn damit die Qualität der Versorgung insgesamt verbessert werden kann.
4. Die Einrichtungen, die in den Industriestaaten eine nachhaltige sichere Entwicklung erreichen, sollen in den Leitungsgremien – eingedenk ihrer sozialen Unternehmensverantwortung – die Möglichkeiten einer solidarischen Unterstützung von sowohl Einrichtungen in Entwicklungsländern als auch von sozialen Nöten in ihrer Umgebung diskutieren. Voraussetzung ist, dass die Einrichtung selbst nicht in ihrer Substanz oder in der Qualität der Leistungserbringung gefährdet wird.
5. Menschen sollen zur Solidarität aufgerufen und zu Großzügigkeit ermutigt werden. Spender auf lokaler Ebene sollen direkt angesprochen werden.
6. Es ist zu überlegen, in welcher Form ein übergeordneter Rahmen oder eine Rechtsstruktur geschaffen werden kann, um Spendensammlungen zu Gunsten Dritter durchzuführen.
7. Einrichtungen, die Fundraising betreiben, sollen die auch dauerhaften Betriebskosten in ihre Überlegungen mit einbeziehen, wenn die öffentliche Hand oder andere Geber nur die Anfangsinvestitionen tätigen.
8. Der Orden muss entscheiden, welche Einrichtungen er dauerhaft erhalten und unterstützen will (z.B. Nazareth, China) und welche Werke aus charismatischen und/oder wirtschaftlichen Gründen geschlossen werden müssen. Die Generalkurie muss Kriterien für den Weiterbetrieb der Werke festlegen, die nicht selbsttragend sind.

III. Literaturverzeichnis

1. Konstitutionen des Ordens, 1984. Art. 100
2. Generalstatuten des Ordens, 2009. Art. 52
3. Charta der Hospitalität, 1999. 5.3.4.3; 5.3.5.3.
4. Vierte Europäische Regionalkonferenz, 2011

B.4

ZUSAMMENARBEIT NACH INNEN UND NACH AUSSEN (NETWORKING)

I. Definition

Beim Generalkapitel 2006 und bei allen Regionalkonferenzen in den letzten Jahren wurde die Zweckmäßigkeit und Notwendigkeit einer Intensivierung der internen Zusammenarbeit unter den Einrichtungen des Ordens und mit anderen öffentlichen und kirchlichen Einrichtungen unterstrichen (Gst Art. 52; 55).

Der Gesamtorden verfügt *nach innen* über ein beachtliches Potential an personellen und materiellen Ressourcen, an Know-how in den verschiedenen Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens, in Organisation und Management wie auch in Bildungs-, Lehr- und Forschungstätigkeit. Dieses Potential hat sich aus seinem Erfahrungsreichtum und aus seinem umfangreichen spirituellen und kulturellen Erbe entwickelt. In der globalisierten Welt von heute ist es unsere Aufgabe, die Hospitalität zu globalisieren, indem wir das Potential des Ordens zu einem Gemeingut machen und weltweit in seinen Dienst stellen (Konst. 14c; Gst 65; 122).

In den vergangenen Jahren wurden Schritte eingeleitet und Initiativen gefördert, welche in die eben angezeigte Richtung zielten: interprovinzielle und regionale Kommissionen, Partnerschaften, Sekretariat für Missionen und internationale Kooperation, St. John of God Fundraising Alliance, Europabüro in Brüssel, Treffen zu den Themen Bildung, Pastoral, Bioethik, Versorgung, Management und Kooperation. Alle diese Initiativen haben verdeutlicht, wie wichtig es ist, dass wir uns austauschen und zusammenarbeiten, um gemeinsam unseren Auftrag in einem immer breiteren Rahmen zu erfüllen. Dazu ist notwendig, dass in den nächsten Jahren diese Form der Zusammenarbeit auf allen Ebenen des Ordens weiter entwickelt wird und dafür geeignete Formen und Methoden gefunden werden.

Aufbauend auf einer Spiritualität der Hospitalität und der Gemeinschaft, wird uns dieses Denk- und Handlungsmuster auch als Familie des heiligen Johannes von Gott enger zusammenwachsen lassen. Alle Glieder unserer Familie haben die Möglichkeit und sind aufgerufen, aktiv an diesem Projekt der Zusammenarbeit mitzuwirken und darin ihre Fähigkeiten, ihre Zeit und ihr Leben, oder einen Teil davon, einzubringen.

Der Orden besitzt auch eine große Tradition in der Zusammenarbeit *nach außen*, das heißt, mit anderen kirchlichen und öffentlichen Einrichtungen zur wirksameren Umsetzung seiner Sendung der Hospitalität im Dienst an kranken und der Hilfe bedürftigen Personen. Die Hospitalität, die wir von Johannes von Gott empfangen haben, bietet großen Raum zu einer so verstandenen Zusammenarbeit (Konst. 48d).

Die Kirche lädt uns ein, mit anderen kirchlichen Einrichtungen zusammenzuarbeiten und auch die Verantwortlichen des Ordenslebens fordern immer wieder zu interkongregationeller (VC 52) und interreligiöser Zusammenarbeit auf (Konst. 45e; 52; ChH 5.3.6.5.; 5.3.6.6.). Der Orden verfügt hier über eine reiche Erfahrung. Trotzdem stehen noch viele Möglichkeiten für ein intensiveres Zusammenarbeiten offen.

Auch hinsichtlich der Zusammenarbeit mit öffentlichen Einrichtungen und mit der öffentlichen Verwaltung insgesamt verfügt der Orden über große Erfahrung, gibt es eine solche doch praktisch seit seinem Bestehen. Diese Zusammenarbeit hat ihm auch ermöglicht, sein Werk weiter zu entwickeln und zu erweitern. Trotzdem ist es notwendig, hier wachsam zu bleiben. Obwohl der

Orden seiner Philosophie nach offen ist, muss darauf geachtet werden, dass bei Vereinbarungen zur Zusammenarbeit mit anderen die Werte und Philosophie des Ordens gewahrt bleiben, wie sie in den Generalstatuten grundgelegt sind (Gst 49; 50).

In dieser Weise wird es der Familie des heiligen Johannes von Gott gelingen, zum höheren Wohl der christlichen Hospitalität des heiligen Johannes von Gott im Dienst des Menschen sichtbarer und erfahrbarer in Kirche und Welt zu werden. Zugleich werden wir dadurch unserer Identität Geltung verschaffen und zeigen, dass wir Unterschiede respektieren, besonders dort, wo der katholische Glauben eine Minderheit ist. Zugleich verlangt die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, dass wir uns um Transparenz bemühen, uns weiterbilden, ein Zeugnis geben, das einem Barmherzigen Bruder würdig ist, und bereit sind, auch schwierige medizinische, soziale und kirchliche Projekte zu übernehmen bzw. daran mitzuarbeiten.

II. Vorschläge für das Kapitel

Zur Förderung der Zusammenarbeit im Orden nach innen und nach außen unterbreiten wir dem Generalkapitel folgende Vorschläge:

1. Von der Generalkurie und von den Provinzialaten sollen Impulse dahingehend gesetzt werden, dass ein Netz von Zusammenarbeit und Partnerschaften entsteht (Networking), in dem der Kenntnis- und Erfahrungsreichtum des Ordens zum Wohl der verschiedenen Personengruppen, die wir betreuen (psychisch Kranke, Akutkrankenhäuser, alte Menschen, Menschen mit Behinderung usw.), zu einem Gemeingut wird. Zu diesem Zweck soll die ordensinterne Zusammenarbeit durch die interprovinziellen und/oder regionalen Kommissionen weiter ausgebaut und durch konkrete Programme in den verschiedenen Bereichen gefestigt werden (Bildung, Schule der Hospitalität, Pastoral, Bioethik, charismatisches Management, Lehr- und Forschungstätigkeit und andere konkrete und spezifische Themenbereiche der Familie des heiligen Johannes von Gott).
2. Die Patenschaften und Partnerschaften zwischen Ordensprovinzen und/oder Ordenseinrichtungen sollen weltweit weiter entwickelt werden durch Vereinbarungen zur Zusammenarbeit, durch die der Austausch von Kenntnissen, materiellen Ressourcen und von Mitarbeitern in folgenden Bereichen gefördert wird: Bildung, Management, Versorgungstätigkeit, Forschung, Mittelbeschaffung und andere.
3. Das Sekretariat für Missionen und internationale Zusammenarbeit sowie die St. John of God Fundraising Alliance sollen weiter entwickelt werden. Dabei sind Information, Koordination und die ordensinterne Vernetzung zu verbessern.
4. Die internationale Zusammenarbeit und das Fundraising sollen in moderner und professioneller Form weiter entwickelt werden. Dabei soll die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, Organisationen der internationalen Zusammenarbeit auf Provinz-, Landes- oder Regionalebene zu errichten, die sich unter Wahrung ihrer Identität und Landesgesetzgebung auf höherer Ebene vernetzen. Dadurch könnten wir eine universalere Solidarität erreichen und intensiver an gemeinsamen Zielen arbeiten. Vorstellbar wäre in diesem Zusammenhang auch eine gemeinsame Plattform bzw. die Vereinigung in einem Dachverband. Heute stellen solche Formen ein wirksames und öffentlich anerkanntes Instrument zur Mittelbeschaffung zum Wohl Dritter dar. Als Rechtsstruktur bietet sich hier sowohl eine Stiftung wie auch ein Verein an.

5. Das Sekretariat für Missionen und internationale Zusammenarbeit (Generalkurie) soll einen Jahresbericht für die Familie des heiligen Johannes von Gott und für die Öffentlichkeit erstellen, in dem die wichtigsten Projekte, die im Jahreskreis durchgeführt wurden, dargestellt sind und über die personellen und finanziellen Ressourcen informiert wird, welche der Orden weltweit im Bereich der internationalen Zusammenarbeit aufgewendet hat. Dazu ist notwendig, dass die Provinzen und Organisationen des Ordens rechtzeitig die entsprechenden Informationen an die Generalkurie weiterleiten.
6. Es soll weiterhin mit anderen kirchlichen Einrichtungen und/oder Ordensgemeinschaften in den Bereichen Pastoral, Bildung und medizinische und soziale Versorgung zusammengearbeitet bzw. an entsprechenden gemeinsamen Projekten teilgenommen werden. Ebenso soll die interreligiöse Zusammenarbeit und der ökumenische Dialog mit anderen Trägern im Bereich von Projekten, die unserer Sendung zugute kommen, gefördert werden.
7. Man soll weiterhin offen für die Zusammenarbeit mit der öffentlichen Verwaltung und anderen öffentlichen Einrichtungen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen unserer Sendung sein und sie fördern, jedoch immer unter Wahrung von Identität, Philosophie und Werten des Ordens.

III. Literaturverzeichnis

1. Katechismus der Katholischen Kirche, 1992. Nrn. 1939-1942
2. Vita consecrata, 1996. Nrn. 52; 74; 101; 102
3. Mutuae Relationis, 1978. Nr. 18b
4. Konstitutionen des Ordens, 1984. Art. 14c; 45e; 48d
5. Generalstatuten des Ordens, 2009. Art. 49; 50; 52; 55; 65; 122
6. Charta der Hospitalität, 1999. 4.5.1; 5.3.6.5; 5.3.6.6